

## Pourquoi les employeurs choisissent-ils d'embaucher en CDD plutôt qu'en CDI ?

Lorsque l'on interroge les établissements sur les motifs qui déterminent leur choix de recruter en CDD plutôt qu'en CDI, près de sept sur dix indiquent que leur besoin était limité dans le temps, un motif attendu compte tenu de la législation sur le CDD. Mais le recours au CDD est aussi pour plus de six établissements sur dix le moyen de tester les compétences du salarié avant de le recruter durablement. Enfin, plus de la moitié des établissements optent pour le CDD plutôt que pour le CDI afin de limiter les risques en cas de ralentissement de leur activité, notamment dans le secteur de la construction.

Un peu moins de la moitié des établissements ayant recruté en CDD invoquent le poids de la réglementation du CDI – coût financier d'un licenciement, formalités en cas de rupture ou incertitude liée aux recours juridiques. Ce sont les établissements de moins de 10 salariés qui indiquent le plus souvent recruter en CDD pour éviter cette réglementation (55 % contre 33 % de ceux de 10 salariés ou plus). Les établissements dotés d'un service des ressources humaines mentionnent moins fréquemment les contraintes réglementaires du CDI pour expliquer leur recours au CDD.

En 2015, les recrutements en contrat à durée déterminée (CDD) représentaient 87 % des intentions d'embauche, en hausse de 12 points depuis le début des années 2000 [1], [2]. Ces évolutions questionnent sur les déterminants du choix des employeurs lorsqu'ils décident de recruter en CDD ou en CDI. Plusieurs facteurs sont susceptibles d'intervenir : l'incertitude pesant sur l'activité économique de l'entreprise [3], les coûts d'embauche et de séparation associés à chacun des contrats (voir par exemple, [4]), le souhait de tester les salariés dans un contexte d'incertitude sur leur productivité [5], la volonté d'investir dans la relation d'emploi en favorisant l'acquisition de compétences spécifiques au poste occupé [6], l'attractivité des différents contrats pour les salariés [7], etc.

Ces travaux théoriques ne permettent pas de mesurer l'importance respective de ces différents facteurs aux yeux des employeurs et, en particulier, le rôle joué par la législation protégeant l'emploi, c'est-à-dire l'ensemble des normes réglementant l'embauche et le licenciement des salariés [8]. Si des études existent sur le sentiment des salariés à l'égard de la protection de l'emploi [9], [10] (1), plus rares sont celles qui portent sur le ressenti des employeurs [11], [12]. La littérature souligne le rôle de l'incertitude sur la situation économique et du manque de main-d'œuvre compétente en tant que freins à l'embauche en CDI ou en contrat de longue durée, bien devant la réglementation associée au CDI. Elle n'analyse pas en revanche les arbi-

trages réalisés pour un recrutement précis ni les motivations de l'employeur lorsqu'il décide de recruter en CDI.

L'enquête Offre d'emploi et recrutement (Of'er 2016) permet de documenter cette question. Elle a pour objectif l'étude approfondie des différentes étapes du recrutement (encadré 1). Les établissements ont ainsi été interrogés sur les motifs déterminant leur choix de recruter en CDD ou CDI. Cette question leur a été posée pour le recrutement précis étudié dans l'enquête (2) (encadré 2). Plusieurs motifs leur étaient proposés : certains liés à leur activité économique comme l'incertitude propre à cette dernière ou le caractère temporaire de leur besoin, d'autres reflétant leurs pratiques de recrutement, comme le souhait d'évaluer les compétences du candidat avant de le recruter durablement ou leur habitude de recruter en CDD sur ce type de poste et enfin des motifs liés au

(1) Les premiers travaux menés sur données internationales semblaient mettre en évidence un lien négatif entre sentiment de sécurité de l'emploi des salariés et degré de rigueur de la législation protégeant l'emploi mesuré par l'indicateur construit par l'OCDE. À l'inverse, une étude plus récente trouve que la protection de l'emploi - mesurée par le taux de victoire des salariés aux prud'hommes et les durées moyennes des procédures - renforce le sentiment de sécurité des salariés en France.

(2) L'enquête comportant des questions sur un recrutement précis, les réponses des établissements sur les arbitrages entre CDD et CDI dépendent des caractéristiques du poste à pourvoir (à temps plein ou temps partiel, de cadre, d'ouvrier qualifié ou non, etc.). Le champ d'Of'er couvre les établissements ayant recruté entre septembre et novembre 2015 en CDI ou en CDD de plus d'un mois et exclut donc ceux ayant exclusivement recruté en CDD d'un mois ou moins, ayant dû abandonner ou suspendre un recrutement ou n'ayant pas besoin de recruter. Par ailleurs, les recrutements étudiés sont des premiers recrutements, c'est-à-dire hors réembauches.

caractère potentiellement plus contraignant de la réglementation associée au CDI (encadré 3).

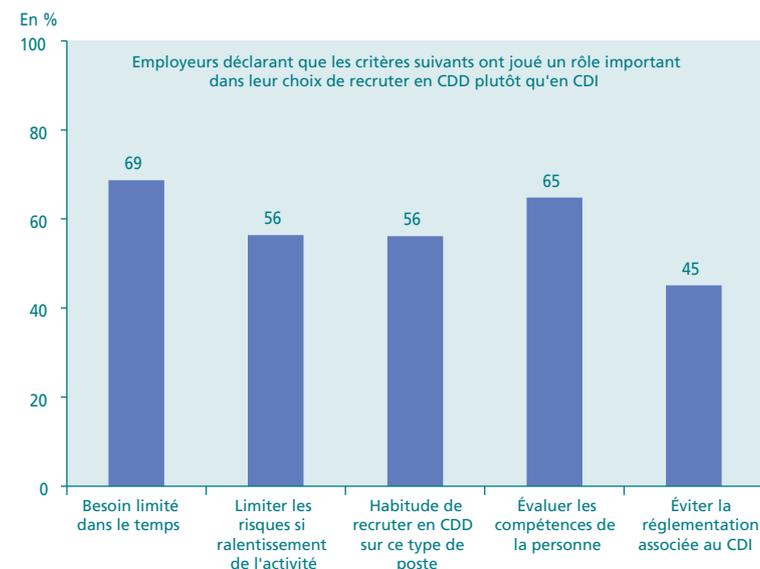
Quelles sont les raisons invoquées par les établissements pour expliquer leur choix de recruter en CDD plutôt qu'en CDI ? Le moindre recours au CDI est-il le fait de la réglementation du CDI ? Quelles sont les caractéristiques des établissements mentionnant le plus de freins liés à la réglementation de l'emploi ? Leurs réticences sont-elles liées aux caractéristiques des postes qu'ils ont à pourvoir ou à la manière dont leur procédure de recrutement est structurée ?

### Plus de six établissements sur dix citent un besoin limité dans le temps ou la volonté de tester les compétences du salarié pour expliquer leur recours au CDD

Ce qui motive (3) les employeurs dans leur choix de recruter en CDD plutôt qu'en CDI sur le poste étudié (4) est d'abord le fait que leur besoin était limité dans le temps (69 %), ce qui est cohérent avec les motifs juridiques de recours au CDD (graphique 1). La deuxième raison d'embaucher sur un contrat court apparaît être le souhait d'évaluer les compétences de la personne avant de la recruter durablement (65 %). Cette utilisation du CDD s'apparentant à une période d'essai étendue a été mise en évidence dans certaines études [13]. La volonté de réduire les risques en cas d'un ralentissement de l'activité et l'habitude de recruter en CDD sur ce type de poste sont ensuite évoquées (par 56 % des établissements) tandis que le fait d'éviter la réglementation associée au CDI, qui intègre les coûts financiers en cas de licenciement, les formalités en cas de rupture ou les incertitudes juridiques en cas de recours (5), n'est avancé que par 45 % des établissements.

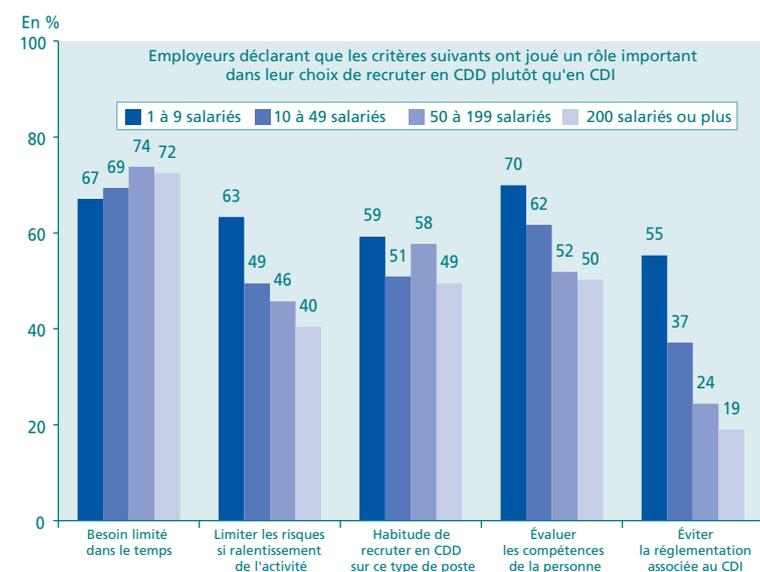
Les établissements de petite taille invoquent davantage comme motifs de recours au CDD leurs craintes sur la pérennité de leur activité et la réglementation associée au CDI : 55 % des établissements de moins de 10 salariés recrutent en CDD mentionnent ce dernier motif contre 19 % des établissements de plus de 200 salariés (6) (graphique 2). En revanche, l'influence de la limitation du besoin dans le temps varie peu selon la taille et le secteur d'activité de l'établissement (7) (graphique 3).

Graphique 1  
Importance des différents motifs de recours au CDD



Lecture : 69 % des établissements déclarent que le fait que le besoin était limité dans le temps est une raison importante ou très importante pour expliquer leur recrutement en CDD plutôt qu'en CDI sur le poste considéré.  
Champ : ensemble des établissements d'au moins un salarié du secteur concurrentiel ayant nouvellement recruté en CDD de plus d'un mois entre septembre et novembre 2015 et en mesure de recruter en CDI sur le poste ; France entière.  
Source : Dares, enquête Ofer 2016.

Graphique 2  
Importance des différents motifs de recours au CDD selon la taille de l'établissement



Lecture : 67 % des établissements de moins de 10 salariés déclarent que le fait que le besoin était limité dans le temps est une raison importante ou très importante pour expliquer leur recrutement en CDD plutôt qu'en CDI sur le poste considéré.  
Champ : ensemble des établissements d'au moins un salarié du secteur concurrentiel ayant nouvellement recruté en CDD de plus d'un mois entre septembre et novembre 2015 et en mesure de recruter en CDI sur le poste ; France entière.  
Source : Dares, enquête Ofer 2016.

(3) Un motif est retenu dans l'analyse s'il est considéré comme important ou très important par l'employeur. Les personnes ne sachant pas répondre sur l'importance du motif sont classées avec celles le considérant comme peu important ou sans importance. Dans la suite du texte, les résultats commentés sont significatifs « toutes choses égales par ailleurs », c'est-à-dire en corrigeant des caractéristiques autres que celle examinée.

(4) Ont été exclus de l'étude les établissements pour lesquels il n'était pas possible de recruter en CDI sur le poste, le recrutement en CDD ne résultant pas d'un véritable « choix » de l'employeur. Ces établissements représentent 6 % des établissements ayant recruté en CDD et 7 % des recrutements sous ce type de contrat. Cette impossibilité s'explique pour l'essentiel par le fait que ces employeurs ont recruté sous un dispositif particulier de la politique de l'emploi et/ou appartiennent au secteur public et devaient recruter en CDD sur le poste à pourvoir.

(5) Pour simplifier l'analyse, dans un premier temps, les différents motifs liés à la réglementation du CDI ont été regroupés du fait de la forte corrélation entre les réponses des employeurs sur ces motifs (encadré 2).

(6) Peu de travaux existent pour analyser si cette différence d'appréciation du risque entre petites et grandes entreprises est fondée ou non. Une étude monographique menée à partir de 83 jugements de conseils de prud'hommes rendus entre 1998 et 2008 apporte quelques éléments de réponse : elle montre que les indemnités pour licenciement abusif octroyées au salarié sont en moyenne plus faibles pour les petites et moyennes entreprises que pour les entreprises appartenant à un groupe (Kirat (2016), The Conversation). De plus, le taux d'acceptation de ces demandes d'indemnités est également plus bas pour les premières (57 % contre 79 %). Cependant, la part des TPE dans les cas portés aux prud'hommes est plus élevée que leur part dans l'emploi [14].

(7) Ce motif est en revanche plus souvent évoqué par les établissements ayant besoin de remplacer un salarié momentanément absent et ayant recruté en CDD de moins de trois mois sur le poste étudié ; lorsque le poste à pourvoir est en lien avec le magasinage, la manutention et la logistique ; pour les établissements qui ont plus souvent eu recours aux CDD d'un mois ou moins en 2015.

## Les risques pesant sur leur activité sont plus souvent cités par les établissements du secteur de la construction

Les établissements du secteur de la construction, comme ceux de l'industrie, évoquent plus souvent l'ensemble des obligations liées à l'embauche en CDI que les autres établissements (graphique 3). Les premiers indiquent également plus fréquemment le souhait de tester les compétences de la personne avant de la recruter durablement ainsi que celui de limiter les risques en cas de ralentissement de leur activité. L'ensemble de ces motifs témoignent de la réticence de ces employeurs à s'engager dans une relation d'emploi durable (8).

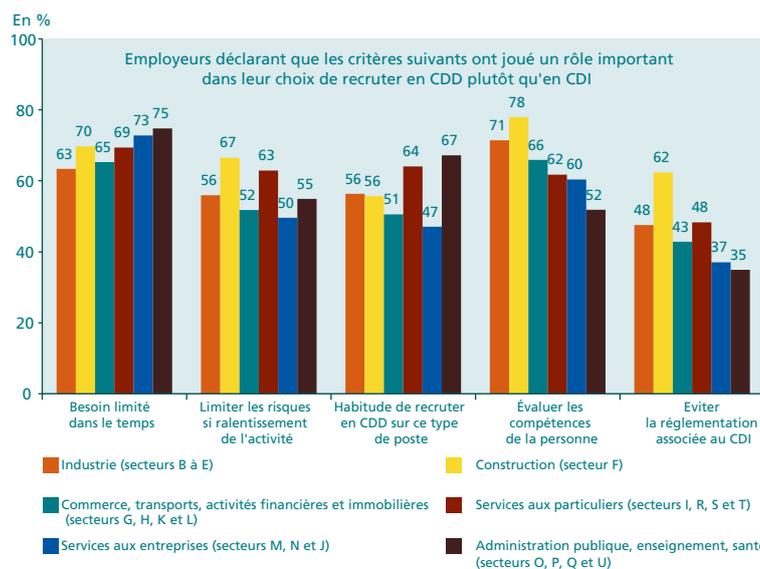
Si les établissements du secteur des services aux particuliers mentionnent également plus souvent des craintes à l'égard d'un éventuel ralentissement de leur activité, celle-ci ne s'accompagne pas particulièrement de la volonté de tester les compétences du candidat ou d'éviter la réglementation associée au CDI. Le CDD comme moyen d'évaluer les compétences du candidat (9) est également une raison de recours moins souvent avancée par les établissements des services aux entreprises ou de l'administration publique, de l'enseignement et de la santé. Ces derniers évoquent en revanche plus souvent l'habitude de recruter en CDD sur le poste considéré.

La majeure partie des recrutements de cadres a lieu en CDI (70 % d'entre eux contre 42 % des embauches sur un autre poste) et de fait, les établissements ayant un poste de cadre à pourvoir déclarent moins souvent souhaiter éviter la réglementation associée au CDI ou avoir l'habitude de recruter en CDD sur ce type de poste (graphique 4). *A contrario*, les établissements recrutant sur un poste d'ouvrier, qualifié ou non, ou d'employé non qualifié mentionnent plus souvent cette habitude (10) tandis que ceux qui recherchent un ouvrier qualifié font plus souvent état de leur souhait de limiter les risques en cas de ralentissement de leur activité (11).

## Moins de la moitié des établissements ayant recruté en CDD mettent en avant la réglementation associée au CDI comme motif de non-recours à ce contrat

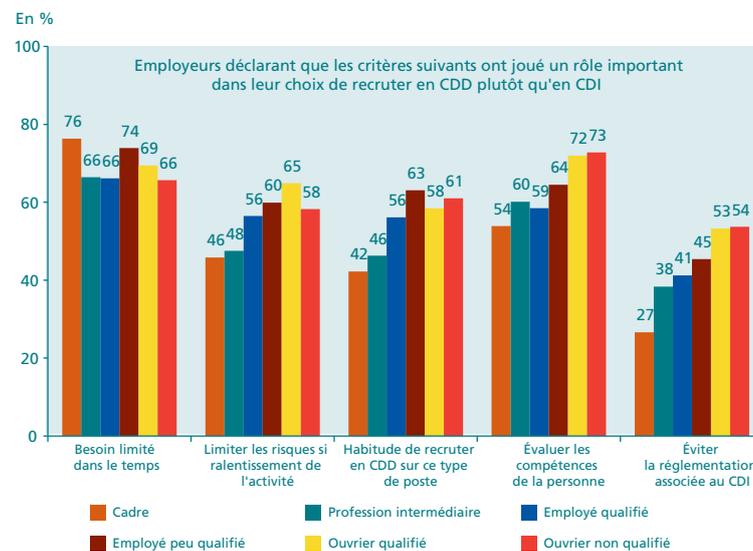
La perception que les employeurs ont de la réglementation peut être différente de la réalité qu'elle recouvre et, en particulier, du risque juridique et du coût associés. Si les indemnités de licenciement sont fixées par la loi ou les conventions collectives et les formalités clairement définies (encadré 3),

Graphique 3  
Importance des différents motifs de recours au CDD selon le secteur de l'établissement



Lecture : 63 % des établissements du secteur de l'industrie déclarent que le fait que le besoin était limité dans le temps est une raison importante ou très importante pour expliquer leur recrutement en CDD plutôt qu'en CDI sur le poste considéré.  
Champ : ensemble des établissements d'au moins un salarié du secteur concurrentiel ayant nouvellement recruté en CDD de plus d'un mois entre septembre et novembre 2015 et en mesure de recruter en CDI sur le poste ; France entière.  
Source : Dares, enquête Ofer 2016.

Graphique 4  
Importance des différents motifs de recours au CDD selon la catégorie socioprofessionnelle du poste à pourvoir



Lecture : 76 % des établissements ayant recruté sur un poste de cadre déclarent que le fait que le besoin était limité dans le temps est une raison importante ou très importante pour expliquer leur recrutement en CDD plutôt qu'en CDI sur le poste considéré.  
Champ : ensemble des établissements d'au moins un salarié du secteur concurrentiel ayant nouvellement recruté en CDD de plus d'un mois entre septembre et novembre 2015 et en mesure de recruter en CDI sur le poste ; France entière.  
Source : Dares, enquête Ofer 2016.

(8) Cette inquiétude se traduit dans leur processus de recrutement : ces établissements recrutent plus souvent grâce à leurs relations professionnelles ou personnelles, un canal leur permettant d'obtenir certaines garanties sur l'adéquation du candidat recruté par rapport à leurs besoins.

(9) La volonté d'évaluer les aptitudes du candidat avant de le recruter durablement est en revanche plus souvent évoquée par les établissements de création récente ou ayant adopté une nouvelle organisation du travail ou de nouveaux produits ou services, des caractéristiques qui font qu'ils sont peut-être moins à même de définir précisément leurs besoins et de trouver directement un candidat qui y répond. Les établissements mentionnant ce motif ont également plus souvent eu recours aux contrats en alternance au cours des trois dernières années, un moyen moins coûteux de s'assurer des compétences du candidat tout en les améliorant (via la formation associée).

(10) De façon plus générale, d'autres dimensions permettent d'expliquer l'habitude de recruter en CDD. Cette habitude est plus souvent mentionnée lorsque les fonctions associées au poste à pourvoir sont celles de gardiennage, de nettoyage et d'entretien ménager, de production, de chantier ou d'exploitation ou encore d'enseignement. Les établissements citant davantage cette habitude sont également plus nombreux à effectuer plusieurs recrutements simultanés sur le même type de poste et à avoir un temps disponible limité pour recruter (moins d'une semaine). Ils ont davantage l'habitude de recruter et ont d'ailleurs plus fréquemment bénéficié d'une aide financière pour leur recrutement, l'usage des dispositifs de politique de l'emploi nécessitant certaines connaissances des règles et avantages associés. Ils sont également plus nombreux à avoir mobilisé les CDD de moins d'un mois au cours de l'année 2015.

(11) D'autres dimensions permettent de décrire les établissements sensibles au risque sur leur activité : le recrutement correspond plus souvent à une création de poste suite à un accroissement de leur activité et, comme les recrutements évoqués dans la note précédente, il devait être réalisé dans un temps contraint (moins d'un mois).

la situation en cas de litige sur la rupture du CDI peut sembler incertaine aux yeux des employeurs (encadré 4).

Les établissements qui évoquent au moins un motif lié à la réglementation des CDI — coût financier du licenciement (indemnités légales ou conventionnelles), formalités en cas de rupture (entretien préalable, préavis, etc.) ou encore incertitudes sur les recours juridiques et leurs conséquences en cas de rupture (délai et coût du contentieux) — représentent 45 % des établissements ayant recruté en CDD (12) (soit 24 % de l'ensemble des établissements) (graphique 5). Leur part est de 37 % parmi les recrutements en CDD et de 19 % parmi l'ensemble des recrutements étudiés dans l'enquête.

Quelle que soit l'unité d'analyse retenue (établissement ou recrutement), la moitié des établissements pour lesquels la réglementation associée au CDI importe ne hiérarchisent pas les différents motifs et déclarent que les trois sont importants ou très importants (13). Les combinaisons de motifs les plus fréquentes, mise à part la mention des trois motifs, sont les coûts financiers associés aux formalités de rupture, évoqués dans 15 % des cas, et les coûts financiers seuls, cités dans 12 % des cas. L'incertitude juridique seule ou combinée avec un seul autre motif n'arrive qu'en 4<sup>e</sup> position.

Les employeurs ayant des réticences à recruter en CDI en raison des obligations réglementaires associées en cas de rupture mentionnent d'autant plus fréquemment les autres motifs de recours au CDD que ces réticences sont nombreuses (tableau 1). Ces employeurs semblent ainsi considérer plus souvent que les autres que tous les motifs qui leur ont été proposés sont importants ou très importants, leur comportement de réponse traduisant peut-être simplement le fait qu'ils n'ont à aucun moment envisagé de recruter en CDI sur ce poste.

**Tableau 1**  
Importance des motifs de recours au CDD autres que ceux liés à la réglementation du CDI selon le nombre de motifs mentionnés liés à cette réglementation

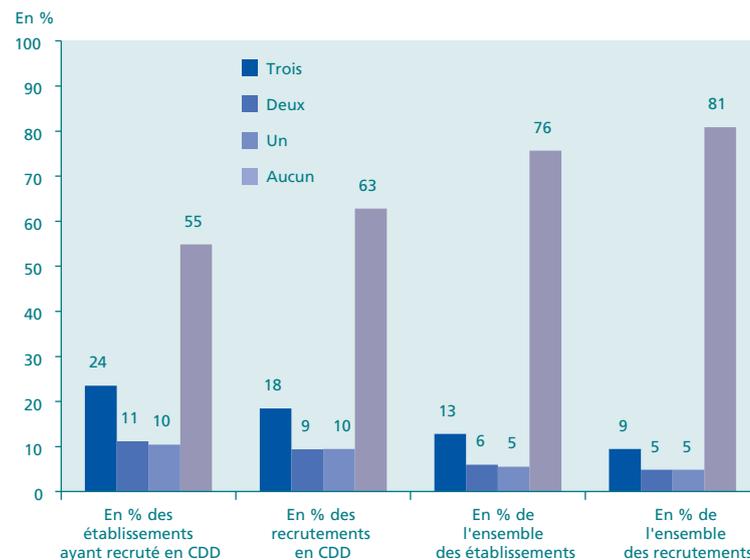
	Motif associé à la réglementation du licenciement d'un CDI		
	Aucun	Un ou deux	Les trois
Le besoin était limité dans le temps .....	65	68	78
Habitude de recruter en CDD pour ce type de poste .....	50	59	68
Limiter les risques en cas de ralentissement de l'activité .....	40	72	81
Évaluer les compétences de la personne .....	48	81	88

Lecture : parmi les établissements n'ayant mentionné aucun motif lié à la réglementation du licenciement du CDI, 65 % déclarent un besoin limité dans le temps comme raison importante ou très importante pour expliquer leur recrutement en CDD plutôt qu'en CDI sur le poste considéré.

Champ : ensemble des établissements d'au moins un salarié du secteur concurrentiel ayant nouvellement recruté en CDD de plus d'un mois entre septembre et novembre 2015 et en mesure de recruter en CDI sur le poste ; France entière.

Source : Dares, enquête Ofer 2016.

**Graphique 5**  
Répartition des établissements et de leurs recrutements selon le nombre de motifs liés à la réglementation du CDI mentionnés



Note : les établissements ayant recruté en CDI n'étaient pas interrogés sur leurs motifs de recours à ce contrat et en particulier sur leur sensibilité à la réglementation associée. Le graphique vise juste à resituer les employeurs ayant recruté en CDD et sensibles à la réglementation du CDI parmi l'ensemble des employeurs.

Lecture : 24 % des établissements ayant recruté en CDD de plus d'un mois ont cité les trois motifs liés à la protection de l'emploi en CDI (coût financier, formalités liées à la rupture et incertitudes juridiques) ; ils représentent 13 % de l'ensemble des établissements ayant recruté en CDI ou en CDD de plus d'un mois.

Champ : ensemble des établissements d'au moins un salarié du secteur concurrentiel ayant nouvellement recruté en CDI et en CDD de plus d'un mois entre septembre et novembre 2015 et leurs recrutements ; France entière.

Source : Dares, enquête Ofer 2016.

## Les établissements dotés d'un service des ressources humaines mentionnent moins souvent la réglementation du CDI pour expliquer leur recours au CDD

Quelles sont les caractéristiques des établissements mentionnant le plus de freins liés à la réglementation de l'emploi (14) ? Leurs réticences sont-elles liées aux caractéristiques des postes qu'ils ont à pourvoir ? Trois catégories d'employeurs sont distinguées (15) : ceux mentionnant les trois motifs liés à la réglementation comme importants ou très importants, ceux n'en mentionnant qu'un ou deux et ceux n'en mentionnant aucun (tableau 2).

Les établissements de moins de 10 salariés ont trois fois plus de chances de mentionner les trois motifs à l'inverse de ceux de 200 salariés ou plus. L'appartenance à un groupe diminue également les craintes à l'égard de la réglementation quelle que soit leur intensité. La taille de l'établissement comme l'appartenance à un groupe témoignent de moyens supplémentaires à affecter aux ressources humaines. Les établissements positionnés sur les secteurs de la construction et de l'industrie ont davantage de chances d'appartenir à la catégorie mentionnant les trois motifs mais aussi à celle en mentionnant un ou deux.

L'expérience d'une embauche en CDI semble diminuer les réticences à l'égard de ce contrat puisqu'une part plus élevée des CDI dans les effectifs de l'établissement va de pair avec une moindre

(12) Les caractéristiques des établissements ayant recruté en CDD comparées à celles de l'ensemble des établissements recruteurs sont détaillées dans l'encadré 5.

(13) Cette forte corrélation entre les différents motifs liés à la réglementation a également été observée par l'Insee dans ses enquêtes de conjoncture [12].

(14) Les établissements qui recrutent en CDD ont des caractéristiques particulières (encadré 5). Néanmoins, les résultats qualitatifs présentés ci-dessous sont en grande partie conservés lorsque l'analyse « toutes choses égales par ailleurs » est menée en comparant les établissements citant au moins un motif lié à la réglementation du CDI à l'ensemble des établissements recruteurs et plus seulement à ceux ayant recruté en CDD et ne citant aucun de ces motifs.

(15) Un modèle logit multinomial a été réalisé afin de définir les facteurs qui jouent « toutes choses égales par ailleurs ».

Tableau 2

Effets des caractéristiques des établissements, de leur procédure et de leur poste à pourvoir sur la probabilité qu'ils citent les 3 motifs liés à la réglementation du CDI ou 1 ou 2 motifs plutôt qu'aucun

	Les 3 motifs liés à la réglementation du CDI (odds ratio)	1 ou 2 motifs liés à la réglementation du CDI (odds ratio)
<b>Caractéristiques de l'établissement</b>		
<b>Secteur d'activité</b>		
Industrie .....	1,4*	1,2*
Construction.....	1,6***	1,5**
Services aux particuliers.....	1,1	0,9
Services aux entreprises.....	0,9	1,0
Administration publique, enseignement, santé .....	1,0	1,1
<i>Commerce, transports, activités financières et immobilières (réf.)</i>		
<b>Taille</b>		
De 10 à 49 salariés .....	0,7***	0,9
De 50 à 199 salariés .....	0,4***	0,7**
200 salariés ou plus.....	0,3***	0,6***
<i>Moins de 10 salariés (réf.)</i>		
<b>Catégorie juridique</b>		
Entreprise individuelle.....	1,2	1,1
Secteur public.....	0,7*	0,6**
Association, fondation, syndicat.....	0,4***	0,6***
Autres catégories juridiques .....	0,6*	0,4***
<i>Société (réf.)</i>		
<b>Appartenance à un groupe.....</b>		
<b>Entreprise multi-établissements.....</b>	0,7***	0,6***
	0,9	0,9
<b>Évolution des effectifs depuis 3 ans</b>		
Stable.....	1,2**	0,9
En diminution .....	0,9	0,8
Création depuis moins de 3 ans.....	1,0	1,1
<i>Croissant (réf.)</i>		
<b>Changements au cours des 3 dernières années</b>		
<b>Restructuration .....</b>	1,6***	1,0
<b>Plan social.....</b>	1,7***	1,6***
<b>Adoption d'une nouvelle technologie.....</b>	0,9	1,0
<b>Adoption de nouveaux produits ou de nouveaux services.....</b>	1,0	1,2*
<b>Mise en place d'une nouvelle organisation du travail.....</b>	1,1	1,1
<b>Année de création</b>		
Entre 2001 et 2005.....	1,2	1,2
Entre 2006 et 2009.....	1,0	0,9
Entre 2010 et 2012.....	1,1	0,9
Entre 2013 et 2014.....	1,3	1,0
En 2015 .....	1,5*	1,3
<i>Avant 2001 (réf.)</i>		
<b>Localisation</b>		
Bassin parisien.....	1,4**	0,9
Nord.....	1,6**	1,2
Est .....	1,1	1,0
Ouest .....	1,1	1,0
Sud-Ouest .....	1,2	1,2
Centre-Est.....	1,0	1,0
Méditerranée.....	1,2	1,0
Dom et étranger.....	2,8***	1,5
<i>Région parisienne (réf.)</i>		
<b>Mode de gestion de la main d'œuvre</b>		
<b>Établissements ayant eu recours aux contrats aidés entre 2012 et 2015 .....</b>	1,2	1,0
<b>Établissements ayant eu recours aux contrats en alternance entre 2012 et 2015 .....</b>	1,0	1,1
<b>Établissements ayant recruté au cours de l'année passée .....</b>	1,0	1,1
<b>Établissement ayant eu recours aux contrats de moins d'un mois en 2015 .....</b>	0,9	0,9
<b>Établissement ayant eu recours à l'intérim en 2015.....</b>	1,0	0,9
<b>Part des CDI parmi les embauches de l'établissement au cours des deux dernières années .....</b>	1,3	0,9
<b>Part des CDD de 1 à 3 mois parmi les embauches de l'établissement au cours des deux dernières années .....</b>	1,6***	1,2
<b>Part des CDI dans les effectifs de l'établissement.....</b>	0,5***	0,7**
<b>Établissement ayant abandonné au moins un recrutement en 2015 .....</b>	1,0	0,9
<b>Procédure de recrutement de l'établissement</b>		
<b>Description générale de la procédure</b>		
La procédure varie selon le type de poste .....	0,8**	1,1
La procédure varie au cas par cas .....	1,0	0,9
<i>La procédure est la même pour tous les postes (réf.)</i>		
<b>Les postes à pourvoir sont généralement proposés en interne avant de l'être en externe .....</b>	1,1	0,9
<b>L'établissement a un site internet.....</b>	0,9	0,9
<b>Présence d'un service des ressources humaines .....</b>	0,6***	0,8**
<b>La personne interrogée a l'habitude de recruter dans ses fonctions .....</b>	1,1	0,9

Suite page suivante

Tableau 2 (suite)

	Les 3 motifs liés à la réglementation du CDI (odds ratio)	1 ou 2 motifs liés à la réglementation du CDI (odds ratio)
<b>Contexte du recrutement étudié</b>		
<b>Recrutement multiple</b> .....	0,7***	1,0
<b>Temps disponible pour recruter</b>		
Inférieur à 1 semaine.....	0,9	0,9
1 mois à moins de 3 mois .....	0,9	0,8**
3 mois ou plus .....	0,8	0,9
Indéterminé.....	0,7**	0,7**
<i>1 semaine à moins d'1 mois (réf.)</i>		
<b>Caractéristiques du poste à pourvoir</b>		
<b>Contrat à temps partiel</b> .....	1,0	1,0
<b>CDD court (de 1 à 3 mois)</b> .....	1,1	1,0
<b>Contrat assorti d'une aide financière</b> .....	1,2	1,0
<b>Besoin auquel répond le poste</b>		
Remplacement d'un salarié ayant quitté définitivement son poste .....	1,2*	1,3**
Remplacement d'un salarié momentanément absent .....	1,0	0,9
L'opportunité de recruter une personne en vue.....	0,9	0,9
La création d'une nouvelle activité (introduction de nouveaux produits ou services) .....	0,8	0,8
Une réorganisation interne.....	1,0	1,0
<i>Augmentation de l'activité (réf.)</i>		
<b>Catégorie socioprofessionnelle</b>		
Cadre .....	0,6*	0,7
Profession intermédiaire .....	0,8	1,1
Ouvrier qualifié.....	1,1	1,1
Ouvrier non qualifié.....	1,0	1,0
Employé qualifié.....	1,1	1,1
<i>Employé non qualifié (réf.)</i>		
<b>Fonction(s) associée(s) au poste</b>		
<b>Production, chantier, exploitation</b> .....	1,0	1,0
<b>Installation, réparation, maintenance</b> .....	1,2	1,2
<b>Gardiennage, nettoyage, entretien ménager</b> .....	1,4**	1,3
<b>Manutention, magasinage, logistique</b> .....	0,8	1,1
<b>Secrétariat, saisie, accueil</b> .....	1,0	1,0
<b>Gestion, comptabilité</b> .....	0,9	1,0
<b>Commercial, technico-commercial</b> .....	0,9	0,9
<b>Études, recherche et développement, méthodes</b> .....	1,1	0,7
<b>Enseignement (formation)</b> .....	0,9	0,8
<b>Soin des personnes</b> .....	1,4	1,5*
<b>Autre fonction</b> .....	1,1	1,0

Note : les résultats sont issus d'une modélisation logit multinomial ; les seuils de significativité sont respectivement égaux à 1 % (\*\*\*), 5 % (\*\*) et 10 % (\*). La population de référence est celle des établissements ayant recruté en CDD et n'ayant cité aucun motif lié à la réglementation du CDI comme important ou très important.

Lecture : les établissements ayant un poste à pourvoir lié au gardiennage, au nettoyage ou à l'entretien ménager ont 1,4 fois plus de chances de citer les 3 motifs liés à la réglementation du CDI plutôt que de n'en citer aucun que ceux n'ayant pas ce type de poste à pourvoir à autres caractéristiques comparables (taille, localisation, ancienneté, autres caractéristiques du poste proposé, etc.).

Champ : ensemble des établissements d'au moins un salarié du secteur concurrentiel ayant nouvellement recruté en CDD de plus d'un mois entre septembre et novembre 2015 et en mesure de recruter un CDI sur le poste ; France entière.

Source : Dares, enquête Ofer 2016.

probabilité de mentionner l'un des motifs associés à la réglementation du CDI. *A contrario*, les établissements ayant fait l'expérience d'un plan social au cours des trois dernières années ont 1,7 fois plus de chances d'en faire état. Ceux ayant fait l'objet d'une restructuration sont également plus nombreux parmi la catégorie des établissements les plus sensibles à la réglementation du CDI. Hormis ces derniers cas, l'évolution générale des effectifs au cours des trois dernières années ne joue quasiment pas.

Exception faite de la part des CDI dans les effectifs et celle des contrats d'un à trois mois dans les embauches antérieures (16), les autres modes de gestion de la main-d'œuvre de l'établissement (recours aux différents dispositifs de politique de l'emploi, à l'intérim ou aux contrats de moins d'un mois) ne semblent pas non plus liés aux réticences à recruter en CDI. La localisation semble en revanche jouer un rôle : les établissements situés dans le bassin parisien, dans le Nord ou dans les DOM et à l'étranger invoquent plus souvent des motifs réglementaires comme cause de recours au CDD. L'ancienneté de la structure n'a presque pas d'effet :

les réticences ne sont ainsi pas plus fréquentes parmi les jeunes structures (17) qui pourraient avoir des craintes compte tenu de leur inexpérience.

La présence d'un service RH semble réduire les craintes associées à la réglementation du CDI. L'ajustement de la procédure de recrutement en fonction du poste à pourvoir et le fait de recruter sur plusieurs postes de même type simultanément diminuent également la probabilité d'appartenir à la catégorie la plus sensible aux obligations réglementaires. Ces différentes caractéristiques témoignent d'une procédure de recrutement organisée et formalisée au sein de l'établissement et de moyens à affecter au recrutement. Les établissements réticents à embaucher en CDI pour des motifs réglementaires mentionnent plus souvent la volonté d'évaluer les compétences de la personne avant de l'embaucher durablement. De fait, leur procédure de recrutement reflète ce choix : ils utilisent un peu plus de moyens pour apprécier les compétences des candidats, notamment les mises à l'essai pour voir la manière dont ces derniers se comporteraient sur leur futur poste, et leur demandent davantage de documents au préalable,

(16) Les établissements ayant davantage utilisé les CDD courts (1 à 3 mois) durant les deux ans précédant l'embauche ont plus de chances de mentionner les trois motifs réglementaires de non-recours au CDI.

(17) Seuls les établissements créés en 2015, c'est-à-dire ayant moins d'un an d'ancienneté, déclarent un peu plus souvent que les trois motifs liés à la réglementation du CDI sont importants ou très importants.

en particulier des références ou recommandations, un dossier de candidature complété et leurs niveaux de salaire ou prétentions salariales.

Lorsqu'ils ont eu recours à plusieurs canaux de recrutement, les établissements ayant mentionné les trois motifs associés à la réglementation de l'emploi en CDI les ont plus souvent mobilisés séquentiellement ce qui peut témoigner de difficultés à recruter. Ils ont d'ailleurs plus fréquemment examiné une seule candidature que les autres établissements: près de la moitié d'entre eux contre un tiers de ceux n'étant pas sensibles à la réglementation des CDI.

Les caractéristiques du poste à pourvoir jouent peu sur la mention des motifs liés à la réglementation du licenciement: seuls les postes de gardien-

nage, de nettoyage ou d'entretien ménager ou les postes correspondant au remplacement d'une personne ayant définitivement quitté l'établissement sont liés à la mention d'un ou plusieurs motifs de la législation associée au CDI. Le CDD semble ainsi davantage permettre de répondre à un besoin permanent que ponctuel. La qualification du poste (18), le temps de travail, le fait que le contrat soit assorti d'une aide financière ou encore la fonction associée au poste ne semblent pas liés à la mention d'un des motifs.

Véronique Rémy (DARES).

## Pour en savoir plus

- [1] Barlet M., Minni C. (2014), « Entre 2000 et 2012, forte hausse des embauches en contrats temporaires mais stabilisation de la part des CDI dans l'emploi », *Dares Analyses* n° 056.
- [2] Cahuc P., Prost C. (2015), « Améliorer l'assurance chômage pour limiter l'instabilité de l'emploi », *Les notes du Conseil d'analyse économique* n° 24.
- [3] Pucci M., Valentin J. (2005), « Le renchérissement des CDD peut être favorable à l'emploi: une analyse des décisions des entreprises en environnement incertain », *Annales d'économie et de statistique*, n° 78, p. 163-187.
- [4] Cahuc P., Charlot O., Malherbet F. (2016), « Explaining the spread of temporary jobs and its impact on labor turnover », *International Economic Review*, vol. 57, n° 2, p. 533-572.
- [5] Blanchard O., Landier A. (2002), « The perverse effects of partial labour market reform: fixed term contracts in France », *The Economic Journal*, vol. 112, n° 480, p. 214-244.
- [6] Wasmer E. (2006), « General versus specific skills in labor markets with search frictions and firing costs », *The American Economic Review*, vol. 96, n° 3, p. 811-831.
- [7] Berton F., Garibaldi P. (2006), « Workers and firm sorting into temporary jobs », *LAB-ORatorio R. Revelli Working Papers Series*, vol. 51.
- [8] Boeri T., Cahuc P., Zylberberg A. (2015) « The Costs of Flexibility-Enhancing Structural Reforms: A Literature Review », *OECD Economics Department Working Papers* n° 1264, OECD Publishing, Paris.
- [9] Postel-Vinay F., Saint-Martin A. (2004), « Comment les salariés perçoivent-ils la protection de l'emploi? », *Économie et statistique*, vol. 372, n° 1, p. 41-59.
- [10] Kramarz F., Prost C., Rioux L. (2013), « Sentiment de sécurité de l'emploi: l'effet des indemnités chômage et de la justice prud'homale », *Economie & prévision*, vol. 202-203, p. 101-120.
- [11] Jadeau C., Jouselin E., Roux S., Verdugo G. (2015), « Les entreprises dans la crise: premiers résultats d'une enquête européenne », *Bulletin de la Banque de France* n° 201, 3<sup>e</sup> trimestre.
- [12] Insee (2017), « Que nous disent les entreprises françaises sur les barrières à l'embauche? », *Note de conjoncture de l'Insee*, juin, p. 74-78.
- [13] Bunel M. (2007), « Analyser la relation entre CDD et CDI: emboîtement et durée des contrats », *Document de travail du CEE* n° 82, mars.
- [14] Fraisse H., Kramarz F., Prost C. (2015), « Labor Disputes and Job Flows », *ILR Review*, vol. 68, n° 5, p. 1043-1077.
- [15] Bergeat M., Rémy V. (2017), « Comment les employeurs recrutent-ils leurs salariés? », *Dares Analyses* n° 064.
- [16] Bessy C., de Larquier G. (2010), « Diversité et efficacité des intermédiaires du placement », *Revue française d'économie*, vol. 25, n° 2, p. 227-270.

### Encadré 1 - L'enquête Offre d'emploi et recrutement 2016

L'enquête Offre d'emploi et recrutement (Ofer) a été menée par la Dares en 2016 auprès d'établissements ayant recruté entre septembre et novembre 2015 (1). Ofer 2016 est la seule enquête au niveau national à décrire précisément les différentes étapes du recrutement, de la formulation du besoin en ressources humaines jusqu'à la satisfaction de l'employeur à l'égard du recrutement réalisé. Le champ de l'enquête couvre l'ensemble des établissements d'au moins un salarié du secteur concurrentiel non agricole ayant eu au moins un jour d'activité en 2015 en France métropolitaine ou dans les DOM et ayant nouvellement recruté (2) en CDI ou en CDD de plus d'un mois entre le 1<sup>er</sup> septembre et le 30 novembre 2015. La base de sondage de l'enquête est constituée d'un appariement de deux fichiers, celui des Déclarations préalables à l'embauche (DPAE) de l'Agence centrale des organismes de sécurité sociale (Acos) qui recense l'ensemble des embauches de salariés relevant du régime de la Sécurité sociale (3) et le répertoire d'établissements Sirene de l'Insee. L'enquête a été menée majoritairement par téléphone entre mars et juin 2016. Le taux de réponse est de 64 %, soit 8 510 questionnaires complétés.

Cette publication porte pour l'essentiel sur les établissements ayant recruté en CDD. Ces derniers représentent 54 % de l'ensemble des établissements et leurs recrutements 53 % de l'ensemble des premières embauches en CDI ou en CDD de plus d'un mois étudiées dans l'enquête. Ces pourcentages sont cohérents avec les données de déclarations préalables à l'embauche publiées par l'Acos: la part des CDD s'établit à 57 % en 2015 parmi les embauches en contrats de plus d'un mois.

(1) Pour une présentation détaillée de l'enquête voir l'encadré 1 de [15].

(2) Un recrutement est considéré comme « nouveau » dès lors que la personne recrutée a quitté l'établissement depuis au moins six mois et n'a pas été embauchée dans le même établissement depuis deux ans.

(3) À l'exception des stagiaires et des embauches relevant du régime de la Mutuelle sociale agricole (agriculteurs, salariés du Crédit agricole, etc.).

(18) Sauf pour les postes de cadres comme vu précédemment.

## Encadré 2 - Les questions sur les motifs de recours aux différents contrats de travail (CDD et CDI) dans l'enquête Offre d'emploi et recrutement (Ofer 2016)

L'intitulé de la question posée dans l'enquête Ofer 2016 sur les arbitrages réalisés par les employeurs entre CDD et CDI est le suivant :

Voici plusieurs raisons qui peuvent vous avoir conduit(e) à recruter en CDD plutôt qu'en CDI sur le poste occupé par M. ou M<sup>me</sup> X. Pour chacune d'elles, vous me direz si elle a joué un rôle très important, important, peu important ou sans importance.

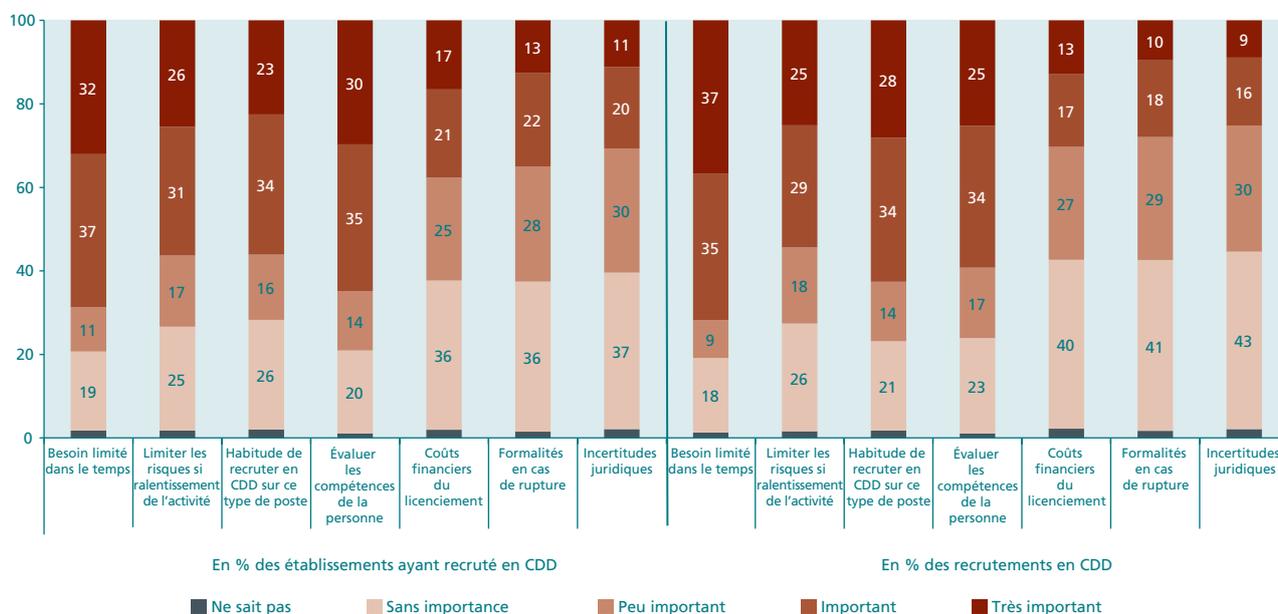
Les enquêtés pouvaient répondre sans objet dès le premier item car il n'était pas possible de recruter en CDI sur le poste (poste de contractuel de la fonction publique ou CDD ou contrat d'usage) auquel cas les différents items ne leur étaient pas proposés.

1. Votre besoin était limité dans le temps: remplacement d'un salarié, activité saisonnière ou augmentation temporaire de votre activité
2. Vous aviez l'habitude de recruter en CDD pour ce type de poste
3. Pour limiter les risques en cas de ralentissement de l'activité de votre établissement
4. Pour évaluer les compétences de la personne avant de la recruter durablement
5. Pour éviter les coûts financiers du licenciement en cas de rupture du CDI (indemnités légales ou conventionnelles...)
6. Pour éviter les formalités en cas de rupture: entretien préalable, préavis, etc.
7. En raison d'incertitudes sur les recours juridiques et leurs conséquences en cas de rupture (délai et coût du contentieux)

Les réponses n'étaient pas exclusives et l'employeur pouvait ainsi mentionner plusieurs motifs. En moyenne, les établissements ayant recruté en CDD mentionnent 3,5 motifs comme importants ou très importants parmi les 7 proposés; seuls 5 % d'entre eux n'en mentionnent aucun (graphique A).

### Graphique A

Importance des différents motifs de recours au CDD plutôt qu'au CDI sur le poste étudié



Lecture : 32 % des établissements ayant recruté en CDD déclarent que le fait que leur besoin était limité dans le temps a joué un rôle très important dans leur choix de recruter en CDD plutôt qu'en CDI sur le poste considéré ; leur part dans le total des recrutements en CDD est de 37 %.

Champ : ensemble des établissements d'au moins un salarié du secteur concurrentiel ayant nouvellement recruté en CDD de plus d'un mois entre septembre et novembre 2015 et en mesure de recruter en CDI sur le poste et leurs recrutements ; France entière.

Source : Dares, enquête Ofer 2016.

En janvier 2017, l'Insee a introduit de nouvelles questions sur les freins à l'embauche en CDI et en CDD de longue durée dans ses enquêtes de conjoncture [12]. Les résultats ne sont pas directement comparables à ceux d'Ofer puisque le champ des enquêtes (1), la période d'intérêt (2) et la question exacte comme les modalités de réponse proposées diffèrent de ceux d'Ofer. Il est néanmoins intéressant de noter que parmi les quatre grands types de freins recensés à l'embauche en CDI ou en CDD de longue durée – incertitude sur la situation économique, indisponibilité d'une main d'œuvre compétente, coûts trop élevés (salaires, coût de recrutement, cotisations sociales) et contraintes réglementaires (coûts de licenciement, risques juridiques associés au licenciement, pérennité de la législation du travail) – ceux liés à la législation du travail arrivent en dernière position.

Une étude un peu plus ancienne de la Banque de France [11] met en évidence une hiérarchie entre les différents freins à l'embauche en CDI proche de celle de l'Insee, même si leur ampleur diffère : l'incertitude sur la situation économique et l'indisponibilité de la main-d'œuvre arrivant devant les risques de modification de la législation du travail et les coûts de licenciement (3).

Contrairement aux enquêtes précédentes, dans l'enquête Ofer 2016, une question a été également posée aux employeurs ayant recruté en CDI pour mieux appréhender leurs motifs de recours à ce contrat plutôt qu'au CDD dont les contraintes réglementaires associées au CDD (coût financier du CDD à la rupture du fait des indemnités de précarité, rupture plus facile du CDI pendant la période d'essai).

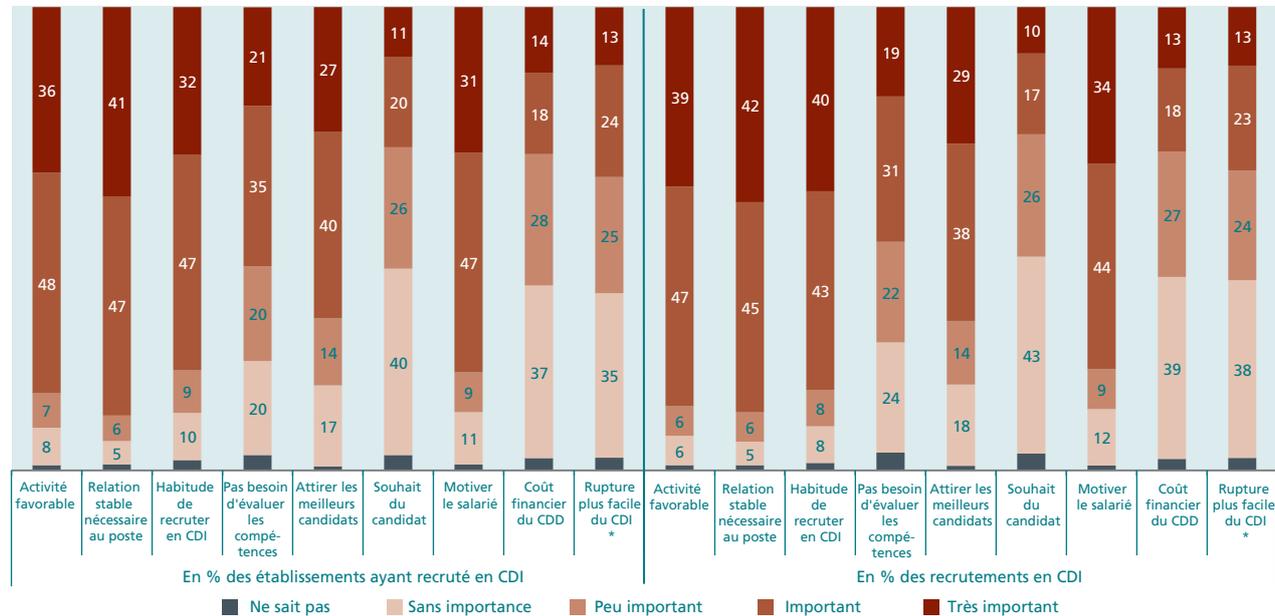
Suite page suivante

## Encadré 2 (suite)

Les motifs le plus souvent cités comme importants ou très importants sont le fait que les perspectives d'activité étaient favorables et permettaient aux employeurs de recruter en CDI, l'habitude de recruter sous ce type de contrat ou encore le fait qu'une relation stable est nécessaire pour le poste en question (graphique B). Les avantages réglementaires du CDI par rapport au CDD sont évoqués par certains employeurs même s'ils sont minoritaires par rapport aux autres motifs de recours au CDI. Les raisons liées aux candidats telles que le souhait d'attirer les meilleurs ou de les motiver sont souvent citées (dans deux tiers des cas ou plus) tandis que le fait que cela résulte du souhait du candidat ne l'est que plus rarement (moins d'un tiers des cas).

Graphique B

Importance des différents motifs de recours au CDI plutôt qu'au CDD sur le poste considéré



\* Pendant la période d'essai.

Lecture : 36 % des établissements ayant recruté en CDI déclarent que le fait que leurs perspectives d'activité leur permettaient de recruter en CDI a joué un rôle très important dans leur choix de recruter sous ce contrat plutôt qu'en CDD sur le poste considéré ; leur part dans le total des recrutements en CDI est de 39 %.

Champ : ensemble des établissements d'au moins un salarié du secteur concurrentiel ayant nouvellement recruté en CDI entre septembre et novembre 2015 et leurs recrutements ; France entière.

Source : Dares, enquête Ofer 2016.

Contrairement à ce qui est observé pour la mention de la réglementation associée au CDI, les établissements de plus petite taille ne citent pas plus souvent les contraintes liées à l'usage du CDD. En revanche, la plus grande facilité à rompre le CDI durant la période d'essai est plus souvent évoquée par les établissements du secteur des services aux entreprises et aux particuliers. Les établissements de petite taille ont davantage de chances de mettre en avant le fait de ne pas avoir besoin de tester les compétences du candidat ainsi que la réticence du candidat à être embauché en CDD (4). En cohérence avec les réponses de ceux ayant recruté en CDD, les employeurs de la construction sont moins nombreux à mentionner que leurs perspectives d'activité leur permettaient de recruter en CDI. Les établissements ayant connu un plan social ou une restructuration sont également plus sensibles à la réglementation associée au CDD : les premiers déclarent plus souvent que la plus grande facilité à rompre le CDI pendant la période d'essai explique leur recours à ce contrat tandis que les seconds mentionnent davantage le coût financier à la rupture du CDD.

(1) Les entreprises du secteur des services, de l'industrie et du bâtiment sont interrogées qu'elles aient ou non l'intention de recruter soit un champ couvrant 70 % de l'emploi salarié marchand non agricole hors commerce et autres activités de services. Interroger les entreprises y compris celles qui n'ont pas l'intention de recruter modifie les réponses moyennes : ainsi, si 47 % des entreprises déclarent rencontrer au moins une barrière à l'embauche en emploi durable, elles sont 59 % parmi celles ayant l'intention d'embaucher à court terme.

(2) La période d'intérêt compte. En effet, les réponses des entreprises concernant la nature comme l'ampleur des freins peuvent être sensibles à la conjoncture, l'indisponibilité d'une main-d'œuvre compétente pouvant être plus prégnante en période de bonne conjoncture tandis que l'incertitude sur l'évolution de la situation économique peut l'être davantage en période de retournement conjoncturel.

(3) L'étude porte sur la période 2010-2013 sur quatre pays d'Europe : la France, l'Espagne, l'Italie et l'Allemagne. Pour la France, le champ de l'enquête couvre les entreprises de plus de 5 salariés interrogées lors des enquêtes mensuelles de conjoncture de la Banque de France qui représentent 20 % du chiffre d'affaires global réalisé en France. Le fait que les ordres de grandeur soient beaucoup plus élevés dans cette enquête que dans l'enquête de l'Insee s'explique en partie par le fait que les réponses sur les différents freins étaient graduées dans la première contrairement à la seconde où les enquêtés devaient répondre directement « oui », « non » ou « sans objet » [11]. La liste des freins mentionnés diffère de celle de l'Insee sur trois items : les risques juridiques associés au licenciement non mentionnés et l'accès au financement et les facteurs complémentaires au travail cités en plus.

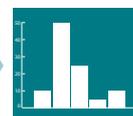
(4) Les travaux menés à partir de la précédente enquête Ofer ont mis en évidence que les établissements de petite taille formaient de moins bons appariements en raison de leur plus grande difficulté à retenir leurs salariés [16].

### Encadré 3 - Réglementation en vigueur pour les CDD et CDI avant la réforme de 2017

	CDI	CDD
<b>Motifs de recours</b>	Le CDI est le contrat de travail de droit commun. Il s'agit de la « forme normale et générale de la relation de travail ».	Le CDD ne peut avoir ni pour effet, ni pour objet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise. Il ne peut être conclu que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire dans les cas prévus par le code du travail : 1. remplacement d'un salarié en cas d'absence, de suspension de son contrat de travail, de départ définitif précédant la suppression de son poste de travail ou d'attente de l'entrée en service effective d'un salarié recruté sous CDI ; 2. accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise ou travail saisonnier ; 3. « CDD d'usage » : il est d'usage, dans certains secteurs d'activité, du fait de l'activité exercée par l'entreprise et de l'emploi du salarié, de ne pas recourir au CDI. L'employeur peut alors recruter en CDD avec des modalités plus souples (la liste des secteurs concernés est fixée par décret ou par voie de convention ou d'accord collectif étendu) ; 4. contrats aidés (contrat unique d'insertion, contrat de professionnalisation, etc.) ; 5. « CDD à objet défini » (créé en 2008) : pour recruter des ingénieurs et des cadres en vue de la réalisation d'un objet défini si un accord de branche étendu ou, à défaut, un accord d'entreprise le prévoit.
<b>Terme et durée</b>	Par définition, la date à laquelle il prend fin n'est pas prévue.	La date de fin du contrat est précisée dès sa conclusion. Une durée minimale est fixée pour les contrats sans terme précis (remplacement d'un salarié absent, par exemple). Le CDD peut être renouvelé jusqu'à 2 fois pour une durée déterminée. Sa durée maximale, renouvellements compris, est généralement de 18 mois. Elle peut atteindre 24 mois pour certains motifs (contrat exécuté à l'étranger, commande exceptionnelle à l'exportation, remplacement d'un salarié dont le départ définitif précède la suppression du poste) ou être réduite à 9 mois pour d'autres (attente de l'entrée en service d'un salarié recruté en CDI, réalisation de travaux urgents par mesure de sécurité). Le CDD à objet défini est conclu pour une durée minimale de 18 mois et maximale de 36 mois et ne peut être renouvelé.
<b>Période d'essai</b>	Sa durée maximale est de 2 mois pour les ouvriers et les employés, de 3 mois pour les agents de maîtrise et les techniciens et de 4 mois pour les cadres. Elle peut être renouvelée une fois si un accord de branche étendu le prévoit mais sa durée maximale ne peut dépasser le double des durées précédemment mentionnées.	Non renouvelable, elle ne peut excéder 1 jour par semaine dans la limite de 2 semaines lorsque la durée initialement prévue du contrat est inférieure ou égale à 6 mois. Au-delà, elle est au maximum d'un mois. En l'absence de terme précis, la période d'essai est calculée de la même façon à partir de la durée minimale du contrat.
<b>Délai de carence</b>		Le délai de carence - période pendant laquelle il n'est pas possible d'embaucher sur le même poste de travail en CDD ou en contrat de travail temporaire - est égal au tiers (la moitié) de la durée totale du contrat précédent renouvellements compris pour les CDD d'au moins (de moins de) 14 jours. Ce délai ne s'applique pas dans les cas suivants : nouvelle absence du salarié remplacé, emploi à caractère saisonnier, CDD d'usage, contrats aidés, rupture anticipée du fait du salarié ou refus par le salarié du renouvellement de son contrat et certains cas particuliers de remplacement.
<b>Motifs de rupture du contrat</b>	L'employeur ou le salarié peut rompre le contrat sans motif ni indemnité pendant la période d'essai. Au-delà, l'employeur doit justifier le motif de licenciement, qu'il soit économique (LME) ou personnel (LMP) sauf en cas de mise à la retraite. Tout licenciement peut être contesté devant le conseil de prud'hommes (CPH). Si le juge estime qu'il n'existe pas de cause réelle et sérieuse, il peut proposer la réintégration du salarié ou en cas de refus, condamner l'employeur à verser au salarié une indemnité au moins égale à 6 mois de salaires. Si le salarié a moins de 2 ans d'ancienneté ou travaille dans une entreprise de moins de 11 salariés, le montant de l'indemnité est fixé selon le préjudice subi. Le contrat peut être rompu pour une cause extérieure au salarié et à l'employeur (cas de force majeure) ou à l'initiative du salarié (démission, départ à la retraite). Sauf exceptions, en cas de démission, ce dernier ne perçoit pas d'allocations-chômage. Les deux parties peuvent également s'accorder sur la rupture dans le cadre de la « rupture conventionnelle » (RC) mise en place par la loi portant modernisation du marché du travail du 25 juin 2008. La convention de RC prévoit la date et le montant de l'indemnité de rupture et doit être homologuée par l'unité territoriale de la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Dircctce) pour être valide, cette homologation intervenant dans un délai de 15 jours. Le cas échéant, le salarié peut percevoir des allocations-chômage comme dans le cas d'un licenciement. Il peut contester la RC devant le CPH dans un délai d'un an.	Le contrat ne peut être rompu, sauf faute grave du salarié ou de l'employeur, cas de force majeure ou accord entre les parties, embauche du salarié en CDI ou inaptitude constatée par le médecin du travail. Si la rupture anticipée du contrat par l'employeur n'est pas justifiée, ce dernier doit verser au salarié l'ensemble des rémunérations restant dues et les indemnités de fin de contrat. Le CDD à objet défini peut être rompu par le salarié ou l'employeur 18 mois après sa conclusion puis à sa date anniversaire (24 mois).

Suite page suivante

Données des graphiques et tableaux  
accessibles au format excel



### Encadré 3 (suite)

	CDI	CDD
<b>Formalités en cas de rupture</b>	<p>Pendant la période d'essai, les règles sont les mêmes que pour le CDD. En cas de licenciement, la procédure est la suivante : le salarié est convoqué à un entretien préalable (et prévenu au moins 5 jours avant) au cours duquel il peut être assisté d'un tiers puis son licenciement doit lui être notifié par lettre recommandée en précisant le motif, le délai étant variable selon la nature de ce dernier. En cas de LME, dans les 8 jours suivant la notification, l'employeur doit prévenir la Direccte de cette notification. De plus, pendant l'entretien préalable, il doit informer le salarié des mesures de reclassement auquel il peut prétendre.</p> <p>La durée du préavis en cas de licenciement ou de démission est fixée par les conventions collectives ou le contrat de travail. Elle est en général d'1 mois entre 6 mois et 2 ans d'ancienneté puis de 2 mois au-delà. Aucun préavis n'est prévu dans le cadre de la RC mais il existe un délai de rétractation de 15 jours. La signature de la RC est précédée d'entretiens entre l'employeur et le salarié, ce dernier pouvant être assisté d'un tiers.</p>	<p>Pendant la période d'essai, le délai pour prévenir le salarié de la fin du contrat est de 24 h si sa présence est inférieure à 8 jours, 48 h entre 8 jours et 1 mois, 2 semaines après 1 mois et 1 mois après 3 mois. Si ce délai n'est pas respecté, l'employeur doit verser une indemnité égale au montant des salaires et avantages que le salarié aurait perçus s'il avait travaillé jusqu'à la fin de ce délai.</p>
<b>Indemnité...</b>	<p>... légale « de licenciement » : inexistante jusqu'à 1 an d'ancienneté (depuis la loi de 2008), sauf disposition conventionnelle ou contractuelle. Elle s'élève à 1/5<sup>e</sup> du salaire mensuel par année d'ancienneté de 1 à 10 ans d'ancienneté puis est majorée de 2/15<sup>e</sup> par année supplémentaire au-delà de 10 ans d'ancienneté. Le salaire de référence est le plus avantageux entre 1/12<sup>e</sup> de la rémunération brute des 12 derniers mois précédant la notification du licenciement ou 1/3 des 3 derniers mois. L'indemnité spécifique de RC ne peut être inférieure à l'indemnité légale de licenciement.</p>	<p>... « de fin de contrat » : elle s'élève au minimum à 10 % du total de la rémunération brute perçue depuis le début du contrat. Une convention ou un accord collectif de branche, d'entreprise ou d'établissement peut limiter le taux à 6 %, dès lors que des contreparties sont offertes aux salariés notamment sous la forme d'un accès privilégié à la formation professionnelle. Elle peut également l'élever au-delà de 10 %. Cette indemnité n'est pas due en cas de rupture du contrat pendant la période d'essai, CDD d'usage, rupture anticipée de la part du salarié recruté en CDI chez un autre employeur, « job d'été », poursuite du CDD par un CDI ou refus d'un CDI par le salarié. Par ailleurs, la loi relative à la sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013 a instauré une sur-cotisation d'assurance-chômage pour les employeurs ayant conclu un CDD pour surcroît d'activité de 3 mois ou moins : elle est de 3 points pour ceux de moins d'1 mois, de 1,5 points pour ceux d'1 à 3 mois et de 0,5 point pour les CDD d'usage de moins de 3 mois.</p>

Pour davantage de précisions : <http://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/contrats-et-carriere/contrats-de-travail/>

### Encadré 4 - Quelques enseignements issus des travaux sur les conseils prud'homaux

Les travaux menés à partir des données juridiques mettent en évidence que depuis 1983, le nombre annuel de demandes auprès des conseils de prud'hommes (1) s'est stabilisé autour de 200 000 [a]. Le taux de recours – évalué comme le nombre de demandes rapporté au nombre de salariés – n'est pas plus élevé en France que dans les autres pays européens [b] : de l'ordre de 7,8 demandes pour 1 000 salariés en 2010, la moyenne européenne étant de 10,6. Néanmoins, il n'y a pas de comparaison internationale sur le taux de recours, qui est une mesure complémentaire de l'incidence de la judiciarisation des conflits du travail. Sur la France, ce taux diffère fortement selon la nature du licenciement : en 2006, pour les licenciements pour motif personnel, il était compris entre 17 % et 25 % selon que l'on retienne comme dénominateur une mesure de l'ensemble des licenciements pour motif personnel obtenue à partir de différentes sources de données ou seulement les inscriptions à Pôle emploi suite à un licenciement pour motif personnel tandis qu'il variait entre 1 % et 2 % pour les licenciements pour motif économique [c]. De plus, le taux de recours mesuré par les inscriptions à Pôle emploi semble avoir diminué pour les licenciements pour motif personnel et avoir légèrement augmenté pour les licenciements pour motif économique sur la période 1993-2007 [c].

Par ailleurs, depuis 2008, une nouvelle modalité de rupture du CDI a été introduite : la « rupture conventionnelle » permettant à l'employeur et au salarié de mettre fin au contrat sans passer par un licenciement ou une démission. Cette modalité est d'ailleurs fréquemment utilisée depuis sa création, notamment dans les petits établissements : en 2012, elle représentait 16 % des fins de CDI pour démission, licenciement ou rupture conventionnelle [d].

Quelques études économétriques récentes analysent l'effet de différents indicateurs de l'activité prud'homale (taux de recours, de jugement, de conciliation ou de victoire des salariés). Les taux de recours et de victoire des salariés aux prud'hommes ne semblent jouer que marginalement sur les créations d'emplois tout en impactant les destructions [14]. Les taux de recours et de jugement des conseils prud'homaux n'auraient que peu d'effets sur la part des CDD dans les embauches des établissements de 50 salariés ou plus (2) [e].

[a] Guillonnet M., Serverin E. (2015), « Les litiges individuels du travail de 2004 à 2013 : des actions moins nombreuses mais toujours plus contentieuses », *Infostat Justice* n° 135.

[b] Schulze-Marmeling S. (2014), « Les conseils de prud'hommes : un frein à l'embauche ? », *Connaissance de l'emploi* n° 111.

[c] Serverin E., Valentin J. (2009), « Licenciement et recours aux prud'hommes, questions de mesure », in Gomel B., Médà D., Serverin É. (dir.), *L'emploi en ruptures*, Paris, Dalloz, coll. « Thèmes et commentaires ». p. 121-138.

[d] Minni C. (2013), « Les ruptures conventionnelles de 2008 à 2012 », *Dares Analyses* n° 031.

[e] Bourreau-Dubois C., Chaupain-Guillot S., Guillot O. (2011), « L'impact du risque prud'homal sur le recours aux contrats à durée déterminée : une analyse à partir des DMMO », *Travail et Emploi*, vol. 126, avril-juin, p. 5-16.

(1) Ce conseil est une juridiction paritaire chargée de concilier et, si besoin, de juger les litiges entre employeurs et salariés liés au contrat de travail de droit privé.

(2) L'effet est positif et de faible ampleur sur le recours aux CDD lorsque les auteurs mobilisent des données en coupe ou un modèle avec effets aléatoires sur données de panel. Il est en revanche non significatif dans le cas d'un modèle à effets fixes.

## Encadré 5 - Quelles sont les caractéristiques des établissements qui recrutent en CDD ?

Les établissements ayant recruté en CDD ont-ils des caractéristiques particulières par rapport à l'ensemble des établissements ayant recruté ? Sont-ils concentrés dans certains secteurs ? Ont-ils des procédures de recrutement particulières et/ou cherchent-ils à pourvoir des postes spécifiques ?

« Toutes choses égales par ailleurs », les établissements ayant recruté en CDD appartiennent moins souvent aux secteurs des services aux particuliers ou de l'administration publique, de l'enseignement et de la santé mais sont davantage situés dans le Nord ou les DOM (tableau A). S'ils diffèrent peu des établissements ayant recruté en CDI au regard de leur taille (1), ils sont moins fréquemment de création récente et ont moins souvent le statut de société ou d'entreprise individuelle. La part des CDI dans leurs embauches des deux années précédentes, comme dans leurs effectifs, est plus faible que celle des autres employeurs contrairement à celle des contrats courts (1 à 3 mois), qui est plus élevée. Au cours des trois dernières années, la tendance générale de leurs effectifs était plutôt à la stabilité ou à la baisse même s'ils sont plus susceptibles d'avoir recruté au moins une fois au cours de l'année précédant l'embauche. Le temps dont ils disposaient pour réaliser l'embauche était davantage contraint (2) et leur poste à pourvoir était moins souvent un poste de cadre et plus souvent un poste d'ouvrier peu qualifié. Cette embauche a plus fréquemment bénéficié d'une incitation ou d'une aide financière, la plupart des dispositifs de politique de l'emploi étant d'une durée limitée. Elle avait également davantage pour objet le remplacement d'un salarié momentanément absent.

Tableau A

Effets des caractéristiques des établissements, de leur procédure et de leur poste à pourvoir sur la probabilité qu'ils aient recruté en CDD

	Établissements ayant recruté en CDD (a) (odds-ratio)
<b>Caractéristiques de l'établissement</b>	
<b>Secteur d'activité</b>	
Industrie .....	1,2*
Construction.....	0,9
Services aux particuliers.....	0,6***
Services aux entreprises.....	0,9
Administration publique, enseignement, santé .....	0,5***
Commerce, transports, activités financières et immobilières (réf.)	
<b>Taille</b>	
De 10 à 49 salariés .....	0,9
De 50 à 199 salariés .....	0,7**
200 salariés ou plus.....	0,9
Moins de 10 salariés (réf.)	
<b>Catégorie juridique</b>	
Entreprise individuelle.....	0,9
Secteur public (b).....	14,4***
Association, fondation, syndicat.....	1,9***
Autres catégories juridiques .....	1,9***
Société (réf.)	
<b>Appartenance à un groupe</b> .....	1,0
<b>Entreprise multi-établissements</b> .....	1,0
<b>Évolution des effectifs depuis 3 ans</b>	
Stable.....	1,4***
En diminution .....	1,9***
Création depuis moins de 3 ans .....	0,7**
Croissant (réf.)	
<b>Changements au cours des 3 dernières années</b>	
<b>Restructuration</b> .....	0,9
<b>Plan social</b> .....	1,3*
<b>Adoption d'une nouvelle technologie</b> .....	1,2*
<b>Adoption de nouveaux produits ou de nouveaux services</b> .....	0,9
<b>Mise en place d'une nouvelle organisation du travail</b> .....	0,9
<b>Année de création</b>	
Entre 2001 et 2005.....	1,0
Entre 2006 et 2009.....	0,9
Entre 2010 et 2012.....	1,0
Entre 2013 et 2014.....	0,9
En 2015 .....	0,5***
Avant 2001 (réf.)	
<b>Localisation</b>	
Bassin parisien.....	1,1
Nord.....	1,4**
Est .....	1,2
Ouest .....	1,1
Sud-Ouest.....	1,0
Centre-Est.....	1,2*
Méditerranée.....	1,1
Dom et étranger .....	1,7**
Région parisienne (réf.)	

(1) Seuls les établissements de 50 à 199 salariés semblent avoir moins de chances de recruter en CDD.

(2) Les moyens consacrés par les employeurs à une embauche en CDI sont généralement plus importants qu'il s'agisse du temps affecté à la recherche des candidats et du caractère extensif de cette recherche, du nombre de personnes impliquées dans le recrutement ou encore des méthodes de sélection employées [18].

Suite page suivante

Tableau A (suite)

	Établissements ayant recruté en CDD (a) (odds-ratio)
<b>Mode de gestion de la main d'œuvre</b>	
Établissements ayant eu recours aux contrats aidés entre 2012 et 2015 .....	0,7***
Établissements ayant eu recours aux contrats en alternance entre 2012 et 2015 .....	1,6***
Établissements ayant recruté au cours de l'année passée .....	2,4***
Établissement ayant eu recours aux contrats de moins d'un mois en 2015 .....	0,8**
Établissement ayant eu recours à l'intérim en 2015 .....	1,0
Part des CDI parmi les embauches de l'établissement au cours des deux dernières années .....	0,1***
Part des CDD de 1 à 3 mois parmi les embauches de l'établissement au cours des deux dernières années .....	1,5**
Part des CDI dans les effectifs de l'établissement .....	0,0***
Établissement ayant abandonné au moins un recrutement en 2015 .....	0,9
<b>Procédure de recrutement de l'établissement</b>	
<b>Description générale de la procédure</b>	
La procédure varie selon le type de poste .....	1,0
La procédure varie au cas par cas .....	1,1
<i>La procédure est la même pour tous les postes (réf.)</i>	
Les postes à pourvoir sont généralement proposés en interne avant de l'être en externe .....	1,1
L'établissement a un site internet .....	1,0
Présence d'un service des ressources humaines .....	1,0
La personne interrogée a l'habitude de recruter dans ses fonctions .....	0,9
<b>Contexte du recrutement étudié</b>	
Recrutement multiple .....	1,0
<b>Temps disponible pour recruter</b>	
Inférieur à 1 semaine .....	1,0
1 mois à moins de 3 mois .....	0,9
3 mois ou plus .....	0,7***
Indéterminé .....	0,6***
<i>1 semaine à moins d'1 mois (réf.)</i>	
<b>Caractéristiques du poste à pourvoir</b>	
Contrat à temps partiel .....	0,9*
Contrat assorti d'une aide financière .....	4,5***
<b>Besoin auquel répond le poste</b>	
Remplacement d'un salarié ayant quitté définitivement son poste .....	0,2***
Remplacement d'un salarié momentanément absent .....	8,1***
L'opportunité de recruter une personne en vue .....	1,0
La création d'une nouvelle activité (introduction de nouveaux produits ou services) .....	0,6***
Une réorganisation interne .....	0,6***
<i>Augmentation de l'activité (réf.)</i>	
<b>Catégorie socioprofessionnelle</b>	
Cadre .....	0,3***
Profession intermédiaire .....	0,9
Ouvrier qualifié .....	0,9
Ouvrier non qualifié .....	1,6***
Employé qualifié .....	1,2
<i>Employé non qualifié (réf.)</i>	
<b>Fonction(s) associée(s) au poste</b>	
Production, chantier, exploitation .....	1,0
Installation, réparation, maintenance .....	1,1
Gardiennage, nettoyage, entretien ménager .....	0,7***
Manutention, magasinage, logistique .....	0,9
Secrétariat, saisie, accueil .....	1,0
Gestion, comptabilité .....	0,8*
Commercial, technico-commercial .....	0,9
Études, recherche et développement, méthodes .....	1,5***
Enseignement (formation) .....	2,1***
Soin des personnes .....	0,5***
Autre fonction .....	1,1

Note : les résultats sont issus d'une modélisation logit ; les seuils de significativité sont respectivement égaux à 1 % (\*\*\*), 5 % (\*\*) et 10 % (\*).

(a) Les établissements ont également pu recruter en CDI au cours de la période mais sont interrogés sur leur recrutement en CDD. La population de référence est celle des établissements ayant recruté en CDI et interrogés au titre de ce dernier.

(b) Le fait que les établissements du secteur public aient beaucoup plus de chances de recruter en CDD s'explique largement par le champ de l'enquête qui ne couvre pas les recrutements de fonctionnaires.

Lecture : les établissements ayant réalisé au moins une embauche au cours de l'année précédente ont 2,4 fois plus de chances d'avoir recruté en CDD que ceux n'en ayant pas réalisé à autres caractéristiques comparables (taille, localisation, ancienneté, caractéristiques du poste proposé, etc.).

Champ : ensemble des établissements d'au moins un salarié du secteur concurrentiel ayant nouvellement recruté en CDI et en CDD de plus d'un mois entre septembre et novembre 2015 et leurs recrutements ; France entière.

Source : Dares, enquête Ofer 2016.

#### DARES ANALYSES

est édité par le ministère du travail.

Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares), 39-43, quai André Citroën, 75902 Paris cedex 15.

<http://dares.travail-emploi.gouv.fr> (Rubrique Études, Recherches, Statistiques de la Dares)

Directrice de la publication : **Selma Mahfouz**

Rédactrice en chef : **Anne Delahaye** Secrétaire de rédaction : **Marie Avenel** Maquettistes : **Guy Barbut, Thierry Duret, Bruno Pezzali**

Conception graphique et impression : ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.

Réponse à la demande :

[dares.communication@travail.gouv.fr](mailto:dares.communication@travail.gouv.fr) Abonnement aux avis de parution de la Dares (<http://dares.travail-emploi.gouv.fr/dares-etudes-et-statistiques/avis-de-parution/article/abonnement>)

Dépôt légal : à parution. Numéro de commission paritaire : 3124 AD. ISSN 2109 - 4128 et ISSN 2267 - 4756.