

CDD, CDI : comment évoluent les embauches et les ruptures depuis 25 ans ?

En France, 88 % des salariés (hors intérim) sont en contrat à durée indéterminée (CDI) et 12 % en contrat à durée déterminée (CDD) en 2017. Cette part de CDD dans l'emploi salarié a augmenté fortement entre 1982 et 2002, puis plus modérément.

Au sein des flux d'embauches en CDD et CDI, la part des CDD a nettement progressé en vingt-cinq ans, notamment à partir des années 2000, passant de 76 % en 1993 à 87 % en 2017. Cette évolution structurelle dans les mouvements de main-d'œuvre s'accompagne d'une forte hausse des contrats de très courte durée ; en 2017, 30 % des CDD ne durent qu'une seule journée.

Le phénomène est particulièrement marqué dans certains secteurs d'activité, comme l'hébergement médico-social, l'audiovisuel ou la restauration. Il est moins marqué dans l'industrie et la construction, où l'emploi temporaire passe avant tout par l'intérim.

En 2017, 40 % des salariés ont un contrat de moins d'un mois au cours d'un trimestre donné, sans avoir ce trimestre-là ni CDI ni CDD plus long et signent en moyenne 3,5 CDD de moins d'un mois dans le trimestre.

En matière de rupture de contrats, les pratiques ont évolué suite, notamment, à l'instauration des ruptures conventionnelles en 2008. Ces dernières se seraient substituées principalement aux démissions et également en partie aux licenciements économiques. Ceux-ci voient donc leur baisse tendancielle accentuée par cette nouvelle forme de rupture.

Le taux de rotation de la main-d'œuvre augmente fortement en vingt-cinq ans, passant de 29 % en 1993 à 96 % en 2017. Cette hausse résulte essentiellement du développement des CDD très courts, alors que le recours au CDI reste relativement stable. Les pratiques contractuelles font ainsi apparaître une dualisation du marché du travail plus marquée, entre des salariés en CDI et d'autres multipliant les contrats très courts.

En France, le contrat à durée indéterminée (CDI, encadré 1) est la forme d'emploi la plus répandue. Ainsi, selon l'enquête Emploi, parmi les personnes en emploi salarié (hors intérim) en 2017, 88 % sont en CDI. Ce taux s'élevait à 94 % en 1982. Les années 1980 et 1990 ont vu une forte croissance du nombre de CDD suivie d'une hausse plus modérée dans les années 2000. Cette segmentation selon le type de contrat reflète pour partie la division entre un segment primaire stable et un segment secondaire marqué par des mouvements de main-d'œuvre fréquents [1] et [2].

Du côté des établissements recruteurs, les raisons invoquées en 2016 pour recruter en CDD plutôt qu'en CDI, outre les besoins limités dans le temps directement liés à la législation sur le CDD, sont liées à l'incertitude vis-à-vis de l'environnement économique et au besoin de tester les compétences du salarié avant un recrutement plus durable. Le poids de la réglementation associée au CDI est également évoqué [3].

Comment les pratiques d'embauche ont-elles changé sur longue période ? Dans quels secteurs d'activité les CDD très courts (de moins d'un mois) se concentrent-ils ? Comment évoluent les différentes formes de rupture de contrat de travail ? Cette étude mobilise les données sur les mouvements de main-d'œuvre (encadrés 2 et 3) et met en lumière l'évolution des usages des contrats de travail sur les vingt-cinq dernières années.

Un usage du CDD profondément transformé

Depuis la fin des années 1990, le taux d'entrée en CDI (rapport entre les embauches en CDI et les effectifs de l'établissement, encadré 3) montre de larges fluctuations, qui semblent essentiellement liées à la conjoncture : ce taux augmente pendant les phases de croissance économique, tandis qu'il diminue durant les phases moins favorables au développement de l'activité. Ce *ratio* a fluctué autour

d'une moyenne de 10 % sur la période 1998-2017 pour les établissements de plus de 50 salariés (graphique 1). Les évolutions sont proches dans les établissements de 10 à 49 salariés, autour d'un *ratio* moyen plus élevé de 17 %.

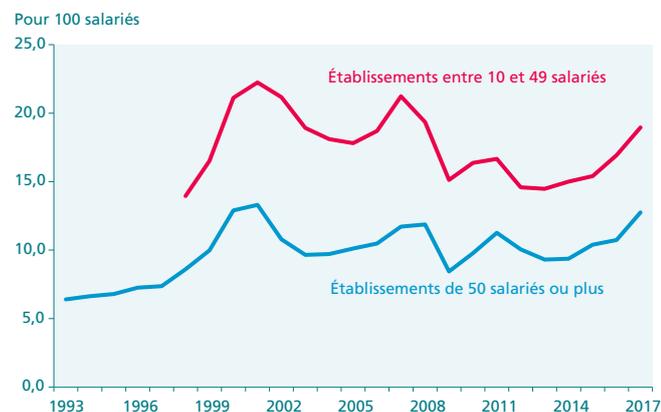
A *contrario*, l'évolution du taux d'entrée en CDD met en évidence un changement des comportements d'embauche important. Ainsi, depuis 1993, ce *ratio* est multiplié par plus de 4 pour les établissements de plus de 50 salariés, passant de 20,5 % en 1993 à 84,0 % en 2017 (graphique 2). Cette hausse semble s'être déroulée en deux épisodes successifs : un premier épisode de hausse modérée de 1993 à 2000, suivi d'une période de stabilité, puis un second de hausse plus forte à partir du milieu des années 2000. Dans les établissements de 10 à 49 salariés, l'accroissement semble globalement du même ordre, quoiqu'un peu plus important depuis 2015. Dans les deux cas, aucune composante conjoncturelle ne ressort. Les évolutions seraient donc avant tout guidées par des tendances de long terme.

Forte diminution de la durée des CDD

Cette augmentation très significative du taux d'entrée en CDD, conjuguée à une relative stabilité du taux d'entrée en CDI, a conduit la part des CDD dans l'ensemble des embauches à passer de 76 % en 1993 à 83 % dès 2009 et à s'établir à 89 % en 2016. En 2017, cette part diminue légèrement, à 87 % (graphique 3). Cela signifie qu'une très grande majorité des contrats signés chaque trimestre est désormais constituée de CDD.

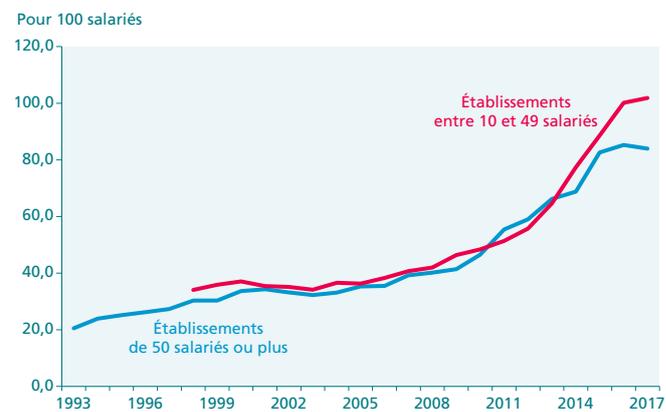
Sur longue période, la forte hausse des flux d'embauche en CDD reflète deux phénomènes distincts. Elle provient pour partie d'une modification de la gestion de la main-d'œuvre des établissements, qui se traduit par un plus grand volume de travail couvert par les CDD : cet effet est illustré par l'évolution de la part des CDD dans le stock d'emploi (1). Elle a également pour origine une diminution de la durée moyenne des CDD, qui génère une hausse du nombre de CDD successifs pour un volume de travail donné.

Graphique 1
Taux d'entrée en CDI



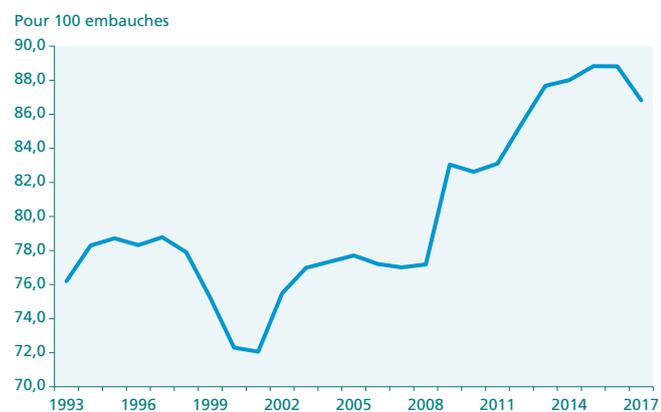
Champ : France métropolitaine, secteur privé (hors agriculture, hors intérim), champ MMO (mouvements de main-d'œuvre).
Source : Dares, MMO, données rétrospectives avant 2016.

Graphique 2
Taux d'entrée en CDD



Champ : France métropolitaine, secteur privé (hors agriculture, hors intérim), champ MMO (mouvements de main-d'œuvre).
Source : Dares, MMO, données rétrospectives avant 2016.

Graphique 3
Part des CDD dans les embauches



Lecture : en 2017, 87 % des embauches (CDD et CDI confondus) se font en CDD.
Champ : France métropolitaine, établissements de 50 salariés ou plus du secteur privé (hors agriculture, hors intérim), champ MMO (mouvements de main-d'œuvre).
Source : Dares, MMO, données rétrospectives avant 2016.

Graphique 4
Part des CDD dans l'ensemble de l'emploi salarié



Champ : France métropolitaine, population des ménages, personnes de 15 ans ou plus.
Source : Insee, enquêtes Emploi.

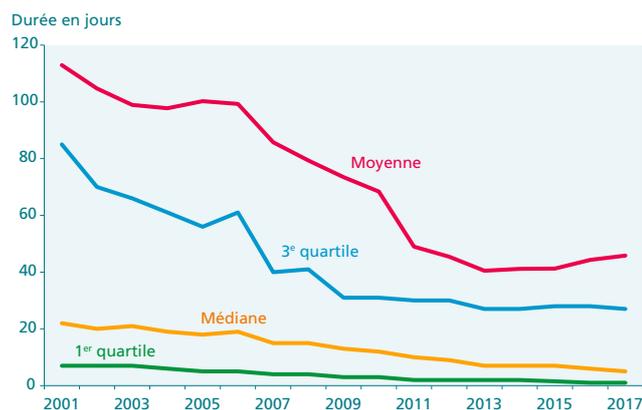
(1) Une personne est considérée en emploi (au sens du BIT) si elle a effectué au moins une heure de travail rémunéré au cours de la semaine de référence, ou si elle est temporairement absente durant la semaine de référence mais garde un lien formel avec l'emploi. Chaque emploi peut être caractérisé par la nature du contrat (notamment CDD/CDI), permettant ainsi le calcul du volume de travail couvert par les CDD.

En pratique, deux périodes peuvent être distinguées. Tout d'abord, de 1993 à 2001, le nombre d'entrées en CDD augmente d'un peu plus de 90 %. Durant ces années, la durée moyenne des contrats n'est pas disponible (encadré 3), mais il apparaît que la part des CDD dans l'emploi augmente significativement (graphique 4). Sur cette période, il semblerait donc que la montée en charge des CDD, amorcée dans les années 1980, se soit poursuivie.

De 2001 à 2017, le nombre d'entrées en CDD augmente fortement, il a été multiplié par 2,5. Dans le même temps, la part des CDD dans l'emploi

ne s'accroît que légèrement, tandis que la durée moyenne des CDD est divisée par un peu plus de deux, passant de 112 jours en 2001 à 46 jours en 2017 (graphique 5). Globalement, la hausse du nombre d'embauches sur cette période est donc largement liée à la baisse de la durée. En particulier, la part des contrats de moins d'un mois (2) a augmenté tendanciellement sur la période, passant de 57 % des CDD en 1998 à 83 % en 2017 (graphique 6) (3) ; la part des contrats d'une seule journée s'est accrue de 8 % en 2001 à 30 % des CDD en 2017.

Graphique 5
Moyenne et quartiles des durées des CDD arrivés à terme (en jours)

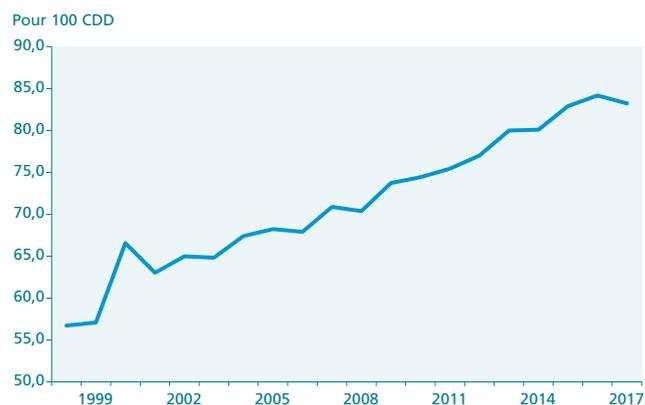


Lecture : en 2017, un CDD dure en moyenne 46 jours ; un quart des CDD dure moins de 1 jour (1^{er} quartile), une moitié dure moins de cinq jours et trois quarts moins de 27 jours (3^e quartile).

Champ : France métropolitaine, établissements de 50 salariés ou plus du secteur privé (hors agriculture, hors intérim), champ MMO (mouvements de main-d'œuvre).

Source : Dares, MMO, données rétropolées avant 2016.

Graphique 6
Part des CDD de moins d'un mois dans les CDD arrivés à terme



Champ : France métropolitaine, établissements de 50 salariés ou plus du secteur privé (hors agriculture, hors intérim), champ MMO (mouvements de main-d'œuvre).

Source : Dares, MMO, données rétropolées avant 2016.

Encadré 1 – Législation du CDI et du CDD : quelques points clés

En France, selon l'article L1221-2 du Code du travail, « le contrat de travail à durée indéterminée est la forme normale et générale de la relation de travail ». La législation française sur l'emploi permet néanmoins la cohabitation du contrat à durée indéterminée (CDI) et du contrat à durée déterminée (CDD).

Toutefois, « un contrat de travail à durée déterminée, quel que soit son motif, ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise » (article L1242-1). Par conséquent, un établissement peut avoir recours au CDD uniquement dans quelques situations bien spécifiques : en remplacement d'un salarié, pour pallier l'accroissement temporaire de son activité (notamment saisonnière), ou encore pour réaliser une mission particulière (article L1242-2).

Par ailleurs, le CDD à terme précis (*i.e.* de date à date) ne peut être renouvelé que deux fois au maximum (1), et dans la limite d'une durée maximale ne dépassant pas 18 mois dans le cas général, renouvellement compris. Généralement, à la suite d'un CDD à terme précis, un employeur ne peut réembaucher une même personne sur un même poste qu'après avoir passé un délai de carence. Ce dernier équivaut à la moitié de la durée totale du précédent CDD si sa durée était inférieure à 14 jours ; sinon, il est égal au tiers de la durée totale du précédent CDD.

Dans certaines situations, la date de fin du contrat n'est pas connue, le contrat est alors conclu pour une durée minimale et n'a pas vocation à être renouvelé. Ces CDD à terme imprécis ne peuvent être contractés que dans quelques situations particulières, par exemple pour remplacer un salarié absent, pour un emploi saisonnier ou encore pour un contrat à objet défini (article L1242-7).

Enfin, une dérogation existe pour quelques secteurs (par décret ou convention) comme l'hôtellerie, la restauration ou bien l'audiovisuel (article L1242-1). Dans ces secteurs, les établissements peuvent avoir recours au CDD d'usage. Cette forme de CDD ne comporte pas nécessairement de terme et n'implique ni délai de carence, ni limite du nombre de renouvellements de contrat, ni durée maximale. Malgré le changement de source opéré par la Dares pour la reconstitution des mouvements de main-d'œuvre (encadré 2), à ce jour, il est encore difficile de repérer très précisément ce type de contrat dans les données.

(1) Le CDD peut être renouvelé à deux reprises au lieu d'une auparavant, et ce depuis l'entrée en vigueur de la loi n°2015-994 en août 2015. Avec l'ordonnance n°2017-1387 de septembre 2017, la primauté est donnée aux conventions ou accords de branche : ils peuvent déterminer sans aucun plafond, le nombre maximal de renouvellements de CDD, leur durée maximale et les durées de carence.

(2) Toutes les durées évoquées ici correspondent à celles des CDD arrivés à leur terme. La part des CDD rompus avant leur terme dans les fins de CDD a diminué au cours du temps : de 14 % en 2001, elle est passée à 2 % en 2017.

(3) L'indicateur de proportion de CDD très courts parmi les CDD est construit à partir des fins de contrat plutôt qu'à partir des embauches. Si les deux méthodes semblent mener à des indicateurs particulièrement corrélés (sur un même mois et/ou en décalage d'un mois), il paraît plus naturel d'analyser les durées des contrats une fois qu'ils sont terminés.

Une plus grande fréquence des CDD très courts dans certains secteurs du tertiaire

L'augmentation de la part des CDD très courts (*i.e.* de moins d'un mois) ne concerne pas tous les secteurs d'activité (graphiques 7 et 8). Dans l'industrie et la construction, la part des CDD très courts dans les établissements de plus de 50 salariés a ainsi diminué entre 1998 et 2017 (de 40,6 % à 32,4 % dans l'industrie et de 32,9 % à 21,9 % dans la construction). Dans ces secteurs, le recours aux contrats intérimaires est plus fréquent pour gérer des besoins de main-d'œuvre temporaires (encadré 4). Dans le tertiaire, la hausse est nettement plus marquée dans certains secteurs. Ceux qui contribuent le plus à l'augmentation de la part des CDD très courts sont l'hébergement médico-social (contribution de +8 points à la hausse), les activités pour la santé humaine (+5 points) et les activités de services administratifs (+4 points).

La hausse de la part des CDD de moins d'un mois dans le tertiaire ne semble pas uniquement imputable au développement des CDD d'usage. Les secteurs concernés par ce type de CDD ne contribuent en effet qu'à un tiers environ de la hausse constatée entre 2009 et 2017 (4).

Une récurrence des CDD très courts plus élevée dans les services

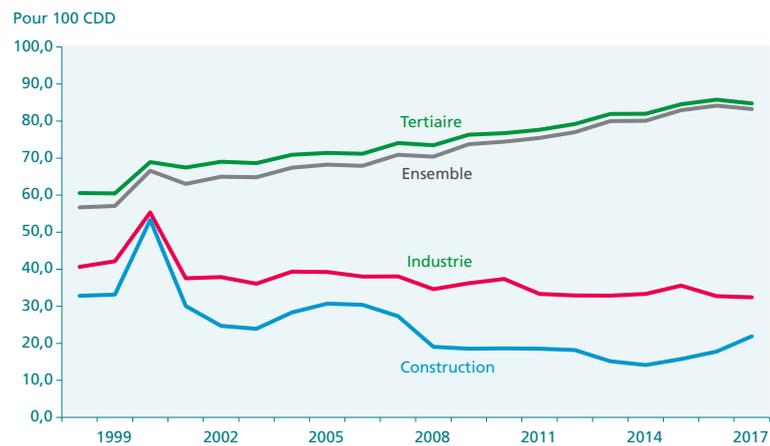
Les employeurs ont amplifié leur usage de contrats très courts. Il est possible de caractériser les situations où les salariés enchaînent des contrats très courts sur un trimestre (5). La déclaration sociale nominative, qui alimente désormais les statistiques sur les mouvements de main-d'œuvre (encadré 2), permet de comptabiliser le nombre de contrats par individu sur une période donnée (6).

Ainsi, en 2017, la part des personnes signant uniquement des CDD très courts (durée inférieure à un mois) sur un trimestre avoisine 40 % (tableau 1). Le fait que cette part soit nettement inférieure à la proportion de contrats très courts dans les mouvements de main-d'œuvre (70 % en 2017) reflète le fait que ce sont souvent les mêmes personnes qui enchaînent ces contrats très courts. Ainsi, en 2017, les salariés qui n'obtiennent ni CDI ni CDD de plus d'un mois cumulent en moyenne 3,5 contrats par trimestre (tableau 2).

Ces phénomènes sont particulièrement marqués chez les employés : 46 % d'entre eux n'obtiennent ni CDI, ni CDD de plus d'un mois, et cumulent en moyenne 3,8 contrats très courts par trimestre en 2017. *A contrario*, les cadres obtiennent plus fréquemment des CDI (58 % des individus par trimestre en 2017) que les individus des autres catégories (moins de 30 %). Les cadres qui ne signent que des CDD très courts en signent un grand nombre (3,7 en moyenne).

Graphique 7

Part des contrats très courts (moins d'un mois) dans les CDD arrivés à terme par secteur

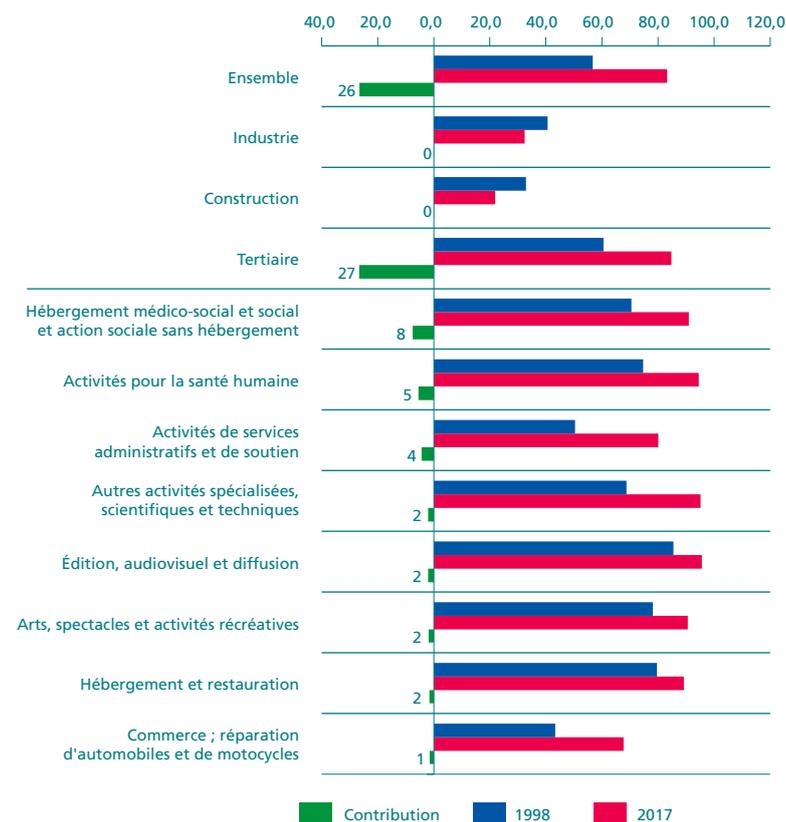


Champ : France métropolitaine, établissements de 50 salariés ou plus du secteur privé (hors agriculture, hors intérim), champ MMO (mouvements de main-d'œuvre).

Source : Dares, MMO, données réropolées avant 2016.

Graphique 8

Principaux secteurs contribuant à la hausse du taux de recours au CDD très courts entre 1998 et 2017



Note de lecture : la part de CDD très courts dans l'ensemble des CDD arrivés à terme est passée de 57 % en 1998 à 83 % en 2017, soit une hausse de 26 points. Parmi ces 26 points, 5 points s'expliquent par la hausse du recours aux contrats très courts dans le secteur « activités pour la santé humaine ».

Champ : France métropolitaine, établissements de 50 salariés ou plus du secteur privé (hors agriculture, hors intérim), champ MMO (mouvements de main-d'œuvre).

Source : Dares, MMO, données réropolées avant 2016.

(4) Cette estimation est basée sur une analyse sur des contrats des secteurs réputés autorisés à utiliser le contrat d'usage (méthode utilisée par [4]).

(5) En particulier, l'augmentation des CDD d'usage peut pousser à une succession de contrats très courts pour les mêmes personnes, instaurant une relation de travail habituelle avec l'employeur (Unédic, [5]).

(6) Pour construire cet indicateur, une seule embauche est retenue par individu par trimestre. Si l'individu a signé plusieurs contrats au cours du trimestre, seul le contrat le moins précaire (CDI, puis CDD de plus d'un mois, puis CDD de moins d'un mois) est retenu.

Dans l'industrie, les écarts entre catégories socio-professionnelles sont encore plus importants. Les cadres obtiennent, en effet, nettement plus souvent des CDI que les employés et les ouvriers (80 % des cas, contre respectivement 29 % et 33 %). Dans le secteur de la construction, les salariés signent en moyenne plus facilement des CDI que dans l'industrie (69 % contre 44 % en 2017), les différences entre catégories socioprofessionnelles étant toujours nettes. Enfin, dans le tertiaire, 43 % des salariés ne signent que des CDD de moins d'un mois (3,6 contrats en moyenne par trimestre). Cette part est bien plus importante que dans les autres secteurs, avec là aussi des disparités fortes selon les catégories socioprofessionnelles (26 % pour les cadres).

La démission, premier motif de rupture anticipée

En 2017, les démissions sont de loin le motif de rupture anticipée de contrat le plus fréquent en France : elles représentent environ 40 % des fins de contrat en 2017 (graphique 9). Viennent ensuite, avec un peu moins de 20 % chacun, les fins de périodes d'essai et les licenciements pour motif personnel (principalement pour faute et dans une moindre mesure, ceux pour incapacité). Les ruptures conventionnelles représentent environ 10 % des ruptures anticipées de contrat. Les 10 % restants correspondent essentiellement aux licenciements économiques et aux départs à la retraite.

Quel que soit le secteur d'activité, la démission est le motif de fin de contrat le plus fréquent. Néanmoins, les établissements de l'industrie connaissent moins de démissions (32 % des fins de contrat en 2017) que ceux de la construction (44 %) ou du tertiaire (41 %). À l'inverse, les établissements du secteur industriel ont un peu plus souvent recours au licenciement économique et à la rupture conventionnelle que ceux des autres secteurs (4 % et 11 % des ruptures respectivement, contre 2 % et 9 % des ruptures pour l'ensemble des établissements). Enfin, les établissements du tertiaire mettent plus souvent fin à des contrats à la suite de périodes d'essai (19 % des ruptures), que ceux de l'industrie et de la construction (respectivement 8 % et 9 %).

Vingt-cinq ans de pratiques de ruptures de contrat...

Depuis 1993, les pratiques de séparation de CDI et CDD ont évolué. Tout d'abord, les licenciements économiques ont nettement baissé, essentiellement durant les années 1990. Ces derniers sont passés de 20 % environ des fins de contrat en 1993 à 5 % environ à partir des années 2000 et à moins de 2 % en 2017 (graphique 10). Malgré la sensibilité de ces licenciements aux fluctuations conjoncturelles, avec notamment un pic marqué suite à la crise de 2008, cette baisse est plutôt de nature structurelle. Elle peut en partie s'expliquer par des

Tableau 1
Part des salariés ayant signé un CDI ou un CDD très court, en moyenne par trimestre en 2017

	Ensemble		Industrie		Construction		Tertiaire	
	CDI	CDD très court	CDI	CDD très court	CDI	CDD très court	CDI	CDD très court
Ensemble	30,1	39,6	44,2	11,7	69,1	4,3	27,9	43,2
Cadres	57,8	22,3	79,9	2,0	90,9	0,6	53,4	26,1
Intermédiaires	28,0	41,4	55,3	4,0	71,1	2,9	23,9	46,4
Employés	24,1	46,1	28,6	14,6	45,5	13,8	23,9	47,0
Ouvriers	28,7	35,5	33,1	16,3	63,7	4,8	26,3	41,4

Lecture : en moyenne par trimestre sur 2017, 30 % des salariés signent au moins un CDI, alors que 40 % n'obtiennent que des CDD très courts, de moins d'un mois.

Champ : France métropolitaine, établissements de 50 salariés ou plus du secteur privé (hors agriculture, hors intérim), champ MMO (mouvements de main-d'œuvre).

Source : Dares, MMO.

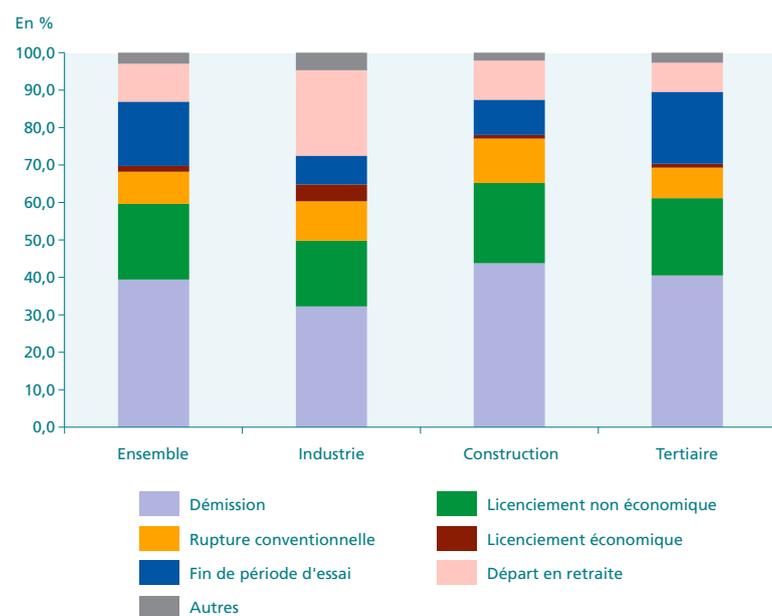
Tableau 2
Nombre moyen de CDD très courts signés par trimestre en 2017, par les salariés n'ayant pas obtenu de contrat long (au sens CDI ou CDD de plus d'un mois) sur le trimestre

	Ensemble	Industrie	Construction	Tertiaire
Ensemble	3,5	1,5	1,2	3,6
Cadres	3,7	3,6	1,0	3,7
Intermédiaires	4,3	1,2	1,2	4,3
Employés	3,8	1,5	1,3	3,8
Ouvriers	2,3	1,4	1,1	2,4

Champ : France métropolitaine, établissements de 50 salariés ou plus du secteur privé (hors agriculture, hors intérim), champ MMO (mouvements de main-d'œuvre).

Source : Dares, MMO.

Graphique 9
Les ruptures de contrat par secteur en 2017, selon les principaux motifs



Note : le graphique inclut les ruptures de CDD avant leur terme.

Champ : France métropolitaine, établissements de 50 salariés ou plus du secteur privé (hors agriculture, hors intérim), champ MMO (mouvements de main-d'œuvre).

Source : Dares, MMO.

changements de comportement des entreprises, qui utilisent des modes de fin de contrat plus diversifiés [6].

La période récente est également marquée par la montée en charge de la rupture conventionnelle, mise en place en 2008 (7) (graphique 11). L'émergence de ce nouveau mode de rupture de CDI coïncide avec la crise. Durant cette période, les démissions se font plus rares, tandis que les licenciements, notamment économiques, s'intensifient. Depuis, la situation économique s'est améliorée. Par la suite, le nombre de licenciements diminue, les entreprises étant moins souvent en difficulté. Dans le même temps, les démissions ont plutôt tendance à augmenter, car l'embellie conjoncturelle offre davantage de perspectives pour retrouver rapidement un emploi.

In fine, la conjoncture économique rend délicate l'analyse des éventuels effets de substitution entre les différents modes de rupture de contrat suite à l'instauration de la rupture conventionnelle [6]. En neutralisant l'effet de la conjoncture sur les modes de rupture, il est toutefois possible d'estimer l'influence des ruptures conventionnelles sur les démissions et les licenciements de CDI (focus). D'après ces estimations, les ruptures conventionnelles se seraient avant tout substituées à des démissions de CDI (environ 75 % entre 2012 et 2017) et, dans une moindre mesure, à des licenciements économiques (entre 10 et 20 %). Les 5 à 15 % des ruptures conventionnelles restantes seraient des ruptures de contrat qui n'auraient peut-être pas eu lieu sans l'introduction du dispositif. Pour les licenciements non économiques, la simulation ne permet pas de conclure à un effet de substitution.

... dans un contexte de relative stabilité des taux de sortie en CDI

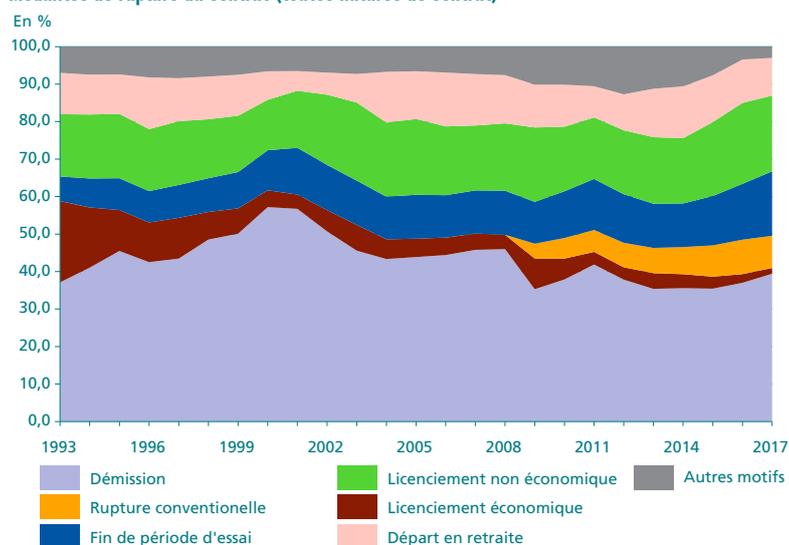
La baisse du recours aux licenciements économiques puis la montée en charge de la rupture conventionnelle parmi les ruptures de contrat sont intervenues dans un contexte de relative stabilité du taux de fin de CDI. Ainsi, après avoir atteint un point bas en 2003 (11,1 % pour les établissements de plus de 50 salariés), il s'est ensuite redressé jusqu'à 14,2 % en 2008 ; par la suite, il demeure proche de 13 % (graphique 12).

Le taux de fin de CDI est plus élevé dans le tertiaire (15,9 % en 2017) que dans l'industrie (8,5 %). Dans la construction, le taux de fin de CDI est orienté à la hausse depuis la phase de reprise de l'emploi salarié, passant de 10,8 % en 2013 à 13,0 % en 2017.

Ces évolutions relativement stables se démarquent de celles observées sur les CDD, où les taux de sortie présentent un profil très comparable avec celui des entrées en CDD, c'est-à-dire une très forte hausse tendancielle sur les vingt-cinq dernières années.

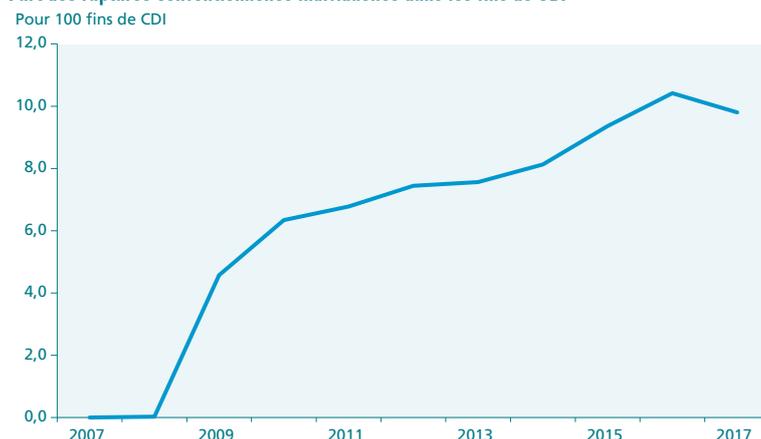
À partir des données de la DSN, il est possible d'affiner l'analyse sur les fins de CDI, en estimant le taux de rupture d'un CDI. Celui-ci, évalué

Graphique 10
Modalités de rupture du contrat (toutes natures de contrat)



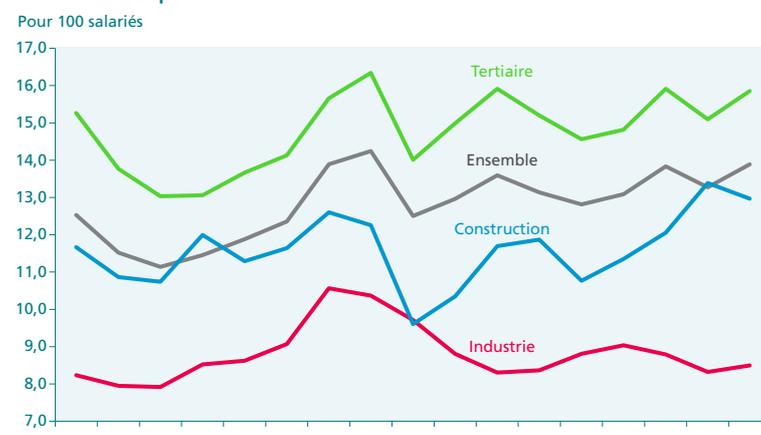
Note de lecture : le graphique inclut les ruptures de CDD avant leur terme. La part de CDD dans les contrats rompus a diminué au cours des années, passant de 26 % en 2001 à 12 % en 2017.
Champ : France métropolitaine, établissements de 50 salariés ou plus du secteur privé (hors agriculture, hors intérim), champ MMO (mouvements de main-d'œuvre).
Source : Dares, MMO, données rétropolées avant 2016.

Graphique 11
Part des ruptures conventionnelles individuelles dans les fins de CDI



Note de lecture : seules les ruptures conventionnelles individuelles sont considérées ici ; les ruptures conventionnelles collectives ont été introduites début 2018.
Champ : France métropolitaine, établissements de 50 salariés ou plus du secteur privé (hors agriculture, hors intérim), champ MMO (mouvements de main-d'œuvre).
Source : Dares, MMO, données rétropolées avant 2016.

Graphique 12
Taux de fin de CDI par secteur



Champ : France métropolitaine, établissements de 50 salariés ou plus du secteur privé (hors agriculture, hors intérim), champ MMO (mouvements de main-d'œuvre).
Source : Dares, MMO, données rétropolées avant 2016.

FOCUS Estimation de l'effet des ruptures conventionnelles sur les autres modes de rupture de contrat

Le principe de l'estimation proposée ici est de modéliser l'évolution du nombre de démissions et de licenciements en fonction de facteurs exogènes (activité économique notamment). À partir de cette modélisation, une simulation de ce qu'aurait été l'évolution de ces motifs de rupture est proposée. En la comparant avec les résultats réellement observés, il est possible de déduire l'impact de l'introduction des ruptures conventionnelles.

De façon plus précise, la modélisation retenue se présente sous la forme de modèles à correction d'erreurs. La relation de long terme de l'équation introduit l'emploi salarié et éventuellement une tendance linéaire (pour la modélisation des licenciements économiques) comme variables explicatives, tandis que la relation de court terme est également enrichie par le produit intérieur brut (*infra*).

L'un des avantages qu'offre le type de modélisation retenu est le maintien d'une cohérence entre le niveau d'activité économique et le nombre de fins de contrat. En conséquence, il est possible d'estimer le nombre de démissions/licenciements auxquels les ruptures conventionnelles se sont substituées :

- Tout d'abord, le lien entre activité économique et nombre de fins de contrat est estimé sur la période qui précède l'introduction des ruptures conventionnelles (période s'étalant de 1993 à 2008).
- Par la suite, à partir de la relation estimée, il est possible de construire des simulations, sur la période *post* 2009, du nombre de démissions/licenciements, cohérentes avec le niveau d'activité. Ces simulations supposent un contexte stable similaire à celui de 1993-2008, c'est-à-dire qu'elles ignorent l'introduction des ruptures conventionnelles.
- Ainsi, une comparaison entre les simulations obtenues et les séries observées permet d'estimer l'effet de l'introduction des ruptures conventionnelles sur le nombre de démissions/licenciements. Plus précisément, plus les démissions/licenciements s'écartent de leurs niveaux attendus, plus l'effet de substitution par les ruptures conventionnelles est important.

Graphiques 1, 2 et 3

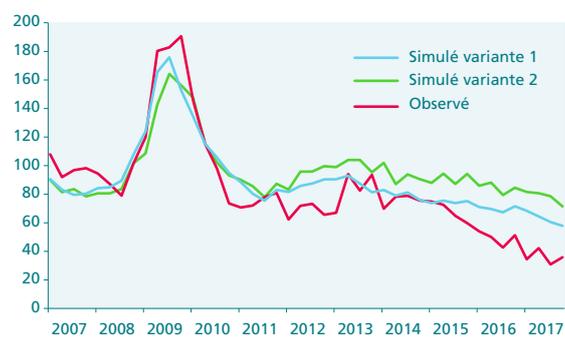
Comparaison de l'évolution du nombre de démissions observé avec celle du nombre simulé de démissions (graphique 1) équivalent pour les licenciements économiques (graphique 2) et pour les licenciements pour motif personnel (graphique 3)

Graphique 1



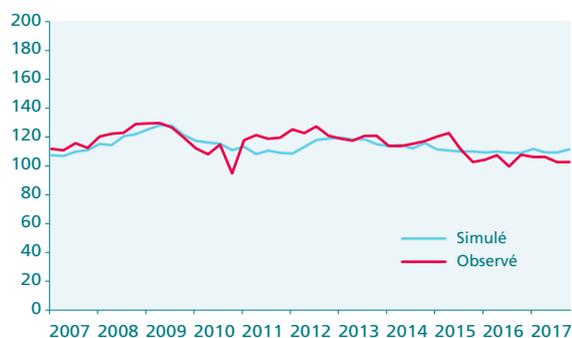
Indice base 100 en 2004

Graphique 2



Indice base 100 en 2004

Graphique 3



Indice base 100 en 2004

Champ : France métropolitaine, établissements de 50 salariés ou plus du secteur privé (hors agriculture, hors intérim), champ MMO.
Source : Dares, MMO, calcul Dares.

FOCUS

Les estimations suggèrent une substitution avec les démissions et les licenciements économiques seulement. Aucun effet n'est détecté sur les licenciements pour motif personnel.

Plus précisément, l'évolution du nombre de démissions a été nettement moins marquée depuis l'introduction des ruptures conventionnelles qu'attendu par le modèle (graphique 1). Les résultats sont stables et semblent robustes à différents tests, notamment de spécifications.

De la même façon, mais dans une proportion moindre, l'évolution du nombre de licenciements économiques a été moins marquée depuis l'introduction des ruptures conventionnelles qu'attendu par les modèles (graphique 2). Les résultats sont cependant légèrement modifiés lorsque la spécification du modèle est amendée (paramètre associé à l'emploi contraint à 1 dans la relation de long terme). En conséquence, deux estimations sont proposées ici, ce qui permet d'obtenir une fourchette d'estimation pour l'impact des ruptures conventionnelles.

Dans les deux cas, la robustesse des modèles a été testée, notamment en augmentant la période d'estimation jusqu'en 2017. La relation de long terme du modèle des licenciements économiques et des démissions n'est alors plus valide ; elle le devient de nouveau lorsque les ruptures conventionnelles sont introduites dans l'équation.

Au final, les ruptures conventionnelles se seraient substituées pour 75 % environ à des démissions de CDI et pour 10 à 20 % à des licenciements économiques. Les 5 à 15 % des ruptures conventionnelles restantes seraient des ruptures de contrat qui n'auraient peut-être pas eu lieu sans l'introduction du dispositif (1).

Équation des démissions :

$$\Delta \log(dm_t) = -6,8 - 0,26 \left(\log(dm_{t-1}) - 3,9 \cdot \log(emp_{t-1}) \right) + 7,7 \cdot \Delta \log(emp_t) + 7,6 \cdot \Delta \log(emp_{t-2}) + 3,5 \cdot \Delta \log(pib_t) + \varepsilon_t$$

(-3,5) (-3,9) (10,3) (2,6) (2,6) (2,2)

$R^2a = 0,52$; $DW = 2,2$; période d'estimation : 1993T4-2008T4

Équation des licenciements économiques, première variante :

$$\Delta \log(le_t) = 0,26 - 0,30 \left(\log(le_{t-1}) - \log(emp_{t-1}) + 1,26 \cdot t \right) - 7,40 \cdot \Delta \log(pib_{t-1}) - 15,4 \cdot \Delta \log(pib_{t-2}) - 0,32 \cdot \Delta \log(le_{t-1}) + \varepsilon_t$$

(4,5) (-5,3) (-5,0) (-1,9) (-3,6) (-3,1)

$R^2a = 0,46$; $DW = 2,1$; période d'estimation : 1993T4-2008T4

Équation des licenciements économiques, seconde variante :

$$\Delta \log(le_t) = 15,7 - 0,68 \left(\log(le_{t-1}) + 1,4 \cdot \log(emp_{t-1}) + 0,54 \cdot t \right) - 15,4 \cdot \Delta \log(pib_{t-2}) - 9,3 \cdot \Delta \log(pib_{t-4}) - 13,6 \cdot \Delta \log(emp_{t-3}) + \varepsilon_t$$

(1,9) (-6,5) (-1,1) (-1,3) (-4,1) (-1,9) (-2,0)

$R^2a = 0,48$; $DW = 2,3$; période d'estimation : 1994T2-2008T4

Équation des licenciements pour motif personnel et autres motifs :

$$\Delta \log(la_t) = -21,6 - 0,88 \left(\log(la_{t-1}) + 3,7 \cdot \log(emp_{t-1}) \right) - 11,5 \cdot \Delta \log(emp_{t-1}) + \varepsilon_t$$

(-7,2) (-7,1) (-35,0) (-4,4)

$R^2a = 0,46$; $DW = 2,0$; période d'estimation : 1993T3-2008T4

Où :

- t : l'indice temporel ;
- dm : le nombre de démissions ;
- le : le nombre de licenciements économiques ;
- la : le nombre de licenciements pour motifs personnels (augmenté des autres motifs) ;
- pib : le produit intérieur brut ;
- emp : l'emploi salarié hors intérim ;
- les statistiques de Student figurent sous chaque coefficient estimé, entre parenthèses ;
- R^2a : coefficient de détermination ajusté ;
- DW : statistique de Durbin-Watson.

(1) Ce résultat est à mettre en perspective avec celui issu de l'enquête menée par la Dares en 2012. Parmi des ruptures conventionnelles de 2011, d'autres formes de rupture de contrat ont pu être envisagées avec l'employeur. Dans 59 % des cas, une démission a pu être envisagée, dans 21 % des cas un licenciement économique, et dans 28 % des cas un licenciement pour motif personnel ([7]).

en rapportant le nombre de CDI rompus à l'effectif moyen en CDI (8), s'élève à 16,4 % en 2017 (encadré 3, tableau 3). Les ruptures sont plus fréquentes chez les employés (24,0 %) et sont à l'inverse moins répandues parmi les professions intermédiaires (12,5 %) et les cadres (13,7 %).

Ce taux diffère significativement selon les secteurs d'activité : alors qu'il atteint 9,4 % dans l'industrie et 14,2 % dans la construction, il s'élève à 19,2 % dans le tertiaire. Cette différence est notamment portée par des ruptures de CDI plus fréquentes chez les employés et les ouvriers de ce secteur. En effet, 24,7 % des CDI des employés et 21,5 % des CDI des ouvriers ont été rompus en 2017.

Une hausse du taux de rotation de la main-d'œuvre en vingt-cinq ans

Le taux de rotation, défini comme la moyenne des taux d'entrée et de sortie, permet de synthétiser les évolutions observées sur les mouvements de main-d'œuvre (encadré 3). Ce taux présente une forte tendance à la hausse depuis vingt-cinq ans, puisqu'il s'établit à 95,8 % en 2017 pour l'ensemble des établissements de plus de 50 salariés, contre 28,7 % en 1993 (graphique 13). Cette augmentation est largement due aux CDD, le recours aux CDI étant relativement stable. Cette hausse du taux de rotation ne concerne ni l'industrie ni la construction, puisque ces secteurs ont peu recours aux CDD très courts.

Graphique 13
Taux de rotation par secteur



Champ : France métropolitaine, établissements de 50 salariés ou plus du secteur privé (hors agriculture, hors intérim), champ MMO (mouvements de main-d'œuvre).
Source : Dares, MMO, données rétrospectives avant 2016.

Tableau 3
Part des CDI terminés en 2017

En %

	Cadres	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers	Ensemble
Ensemble	13,7	12,5	24,0	15,2	16,4
Industrie	10,3	8,8	12,1	8,9	9,4
Construction	15,2	14,9	14,7	13,5	14,2
Tertiaire	14,7	14,0	24,7	21,5	19,2

Lecture : en 2017, la part de CDI rompus s'élève à 16,4 %.
Champ : France métropolitaine, établissements de 50 salariés ou plus du secteur privé (hors agriculture, hors intérim), champ MMO (mouvements de main-d'œuvre).
Source : Dares, MMO.

Kévin MILIN (DARES).

Pour en savoir plus

- [1] Doeringer P.B., Piore M. (1971), "Internal Labor Markets and Manpower Analysis", Lexington, (Mass).
- [2] Picart C. (2014), « Une rotation de la main-d'œuvre presque quintuplée en 30 ans : plus qu'un essor des formes particulières d'emploi, un profond changement de leur usage », *Insee Références* Emploi et Salaires.
- [3] Rémy V. (2017), « Pourquoi les employeurs choisissent-ils d'embaucher en CDD plutôt qu'en CDI ? », *Dares Analyses* n° 070.
- [4] Berche K., Hagneré C., Vong M. (2011), « Les déclarations d'embauche entre 2000 et 2010 : une évolution marquée par la progression des CDD de moins d'un mois », *Across Stat* n° 143, décembre.
- [5] Unédic (2017), « Relations de travail et contrats de moins d'un mois », Dossier de négociation.
- [6] Signoretto C. (2015), « Les pratiques des employeurs en matière de rupture du CDI », *Travail et Emploi* n° 142.
- [7] Bourieau P. (2013), « Les salariés ayant signé une rupture conventionnelle. Une pluralité de motifs conduit à la rupture du contrat », *Dares Analyses* n° 064, octobre.
- [8] Milin K. (2018), « Reconstitution des mouvements de main-d'œuvre depuis 1993 : guide méthodologique », *Document d'études* (à venir), Dares, juin.

(8) Contrairement au taux de sortie de CDI qui rapporte le nombre de fins de CDI à l'effectif moyen en CDI, le taux de rupture de CDI rapporte le nombre de fins de CDI à l'effectif moyen en CDI.

Encadré 2 – Les sources de données mobilisées pour la reconstitution des mouvements de main-d'œuvre

Changement de source pour le suivi des mouvements de main-d'œuvre

Historiquement, les statistiques de mouvements de main-d'œuvre (MMO) étaient élaborées à partir de deux sources distinctes : d'un côté, des données administratives basées sur la déclaration des mouvements de main-d'œuvre (DMMO), exhaustives pour tous les établissements de plus de 50 salariés ; de l'autre, des données d'enquête (l'enquête sur les mouvements de main-d'œuvre, EMMO), qui échantillaient des établissements de moins de 50 salariés.

À partir de 2013, la déclaration sociale nominative (DSN) a été progressivement mise en place. Elle vise à remplacer un grand nombre de déclarations administratives réalisées par les entreprises, dont celles portant sur les mouvements de main-d'œuvre. Dans ce contexte, au cours de l'année 2015, le taux de réponse à la DMMO/EMMO a nettement diminué, car de plus en plus d'établissements sont entrés dans le dispositif DSN. C'est la raison pour laquelle la publication des données sur les MMO a été suspendue à partir du deuxième trimestre 2015.

Reconstruire des mouvements de main-d'œuvre à partir de la déclaration sociale nominative

Les sources historiques sur les mouvements de main-d'œuvre (EMMO et DMMO) étaient constituées d'un formulaire dans lequel les établissements répondants listaient l'ensemble des entrées et des sorties de main-d'œuvre constatées sur le trimestre (EMMO) ou sur le mois (DMMO). La DSN est quant à elle constituée de l'ensemble des paies versées par les établissements chaque mois.

Pour reconstruire des MMO à partir des DSN, un travail important de mise en cohérence des données est nécessaire. L'enjeu est de pouvoir suivre, de déclaration en déclaration (*i.e.* de mois en mois pour un établissement), la vie d'un contrat afin de détecter les embauches et les fins de contrat. Il s'agit d'un processus relativement complexe. Par exemple, si un établissement modifie la date de début de contrat d'un de ses salariés, il convient de prendre en compte cette modification en ne conservant qu'un seul contrat déclaré.

La Dares a mis en place une application qui permet d'effectuer les traitements nécessaires pour le passage des données de « stock » de la DSN aux données de « flux » des MMO. Cette application conserve toutefois l'intégralité des avantages de la DSN. Les variables de la DSN sont ainsi plus nombreuses que celles de la source historique : par exemple, les motifs de recours aux CDD sont désormais disponibles.

Enfin, des traitements statistiques ont été appliqués sur les données. Par exemple, une correction de la non-déclaration de certains établissements lors de la montée en charge du dispositif DSN a été mise en place (1), ainsi qu'une imputation des motifs de fin de contrat lorsque ces derniers sont mal renseignés (en 2017, 16 % des motifs de fin de CDI sont imputés dans les MMO par des méthodes statistiques).

Rétropolation des séries de mouvements de main-d'œuvre jusqu'en 1993

Depuis le deuxième trimestre 2015, les MMO sont établis à partir des DSN. La confrontation des séries longues (avant 2015) à celles obtenues à partir de la DSN a permis de mettre en évidence un phénomène de sous-déclaration des mouvements dans les sources historiques des MMO. Ainsi, les statistiques historiques ont dû être réropolées, afin de garantir la continuité des séries sur toute la période. La réropolation a été réalisée en remontant jusqu'en 1998 pour les établissements de plus de 10 salariés et jusqu'en 1993 pour les établissements de plus de 50 salariés. Les séries permettent désormais des analyses sur une plus grande profondeur temporelle, puisqu'elles n'étaient jusqu'à présent disponibles qu'à partir de 1999.

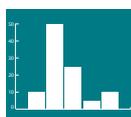
Toutefois :

- les durées des contrats ne peuvent être reconstituées qu'à partir de 1998, et ce quelle que soit la taille des établissements. Par ailleurs, les durées sont exprimées en mois avant 2001, en jours après ;
- les fins de contrats ne peuvent être ventilées par nature de contrat qu'à partir de 2001.

L'ensemble de la méthodologie adoptée pour assurer ce changement de source des MMO est détaillé dans le [8]. Les séries présentées dans cette étude sont susceptibles d'être révisées ultérieurement, lorsqu'il y aura davantage de recul sur les données de la DSN. Pour autant, ces modifications ne devraient pas altérer les principaux résultats présentés ici.

(1) Le taux de déclaration est supérieur à 90 % depuis la mi-2016 pour les établissements de plus de 50 salariés.

Données des graphiques et tableaux
accessibles au format excel



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> (Publications)

Directrice de la publication : **Selma Mahfouz**
Rédactrice en chef : **Anne Delahaye**
Secrétariat de rédaction : **Marie Avenel, Hadrien Baer**
Maquettistes : **Guy Barbut, Thierry Duret, Bruno Pezzali**

Conception graphique et impression : ministère du travail.
Réponse à la demande : 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.

Encadré 3 – Champ retenu et principaux indicateurs commentés dans l'étude

Champ retenu

Les données mobilisées pour cette étude portent sur l'usage des CDI et des CDD par les établissements de France métropolitaine, du secteur privé hors agriculture. Elles concernent principalement les établissements de plus de 50 salariés, afin de bénéficier de la plus grande fenêtre temporelle d'analyse possible (encadré 2).

Principaux indicateurs présentés

Les indicateurs présentés sur longue période portent ici, comme c'est le cas traditionnellement dans les publications concernant les mouvements de main-d'œuvre, sur :

- les embauches (*i.e.* entrées) et les fins de contrat (*i.e.* sorties). Ces flux d'entrée et de sortie sont rapportés aux effectifs moyens des établissements pour obtenir des taux d'entrée et de sortie. Ces flux de main-d'œuvre n'intègrent ni les transferts entre les établissements d'une même entreprise ni les entrées/sorties en mission d'intérim. La différence entre le taux d'entrée et le taux de sortie ne reflète que très approximativement l'évolution de l'emploi, puisque la prise en compte de la démographie des entreprises au sein des données MMO est partielle, notamment pour les établissements de moins de 50 salariés ([8]). Enfin, les taux d'entrée/sortie peuvent être ventilés par nature de contrat et par motif de fin de contrat ;
- les répartitions CDD/CDI au sein des embauches, ou les répartitions des sorties par motif de fin de contrat (CDD arrivé à terme, démission, licenciement économique, licenciement pour motif personnel, rupture conventionnelle, fin de période d'essai, départ en retraite) ;
- la durée moyenne des contrats et leur distribution.

En raison du récent changement de source, de nouveaux indicateurs sont également commentés sur la période récente :

- la part d'individus embauchés selon la nature du contrat. À titre d'exemple, le nombre de salariés embauchés en CDD très courts sur le trimestre est rapporté à l'ensemble des salariés ayant signé un contrat sur ce même trimestre. Un seul contrat est retenu par salarié ; si plusieurs contrats sont signés par un même individu, le contrat le plus pérenne est retenu.
- le nombre moyen de CDD très courts (de moins d'un mois) signés par salarié sur un trimestre ;
- la part des salariés en CDI ayant rompu leur contrat, *i.e.* le taux de rupture de CDI.

Encadré 4 - La prééminence de l'intérim sur le CDD dans l'industrie et la construction

Les établissements du secteur tertiaire embauchent nettement plus en CDD que ceux des secteurs de l'industrie et de la construction. Ainsi, dans les établissements de plus de 50 salariés, le taux d'entrée en CDD dans le tertiaire s'élève à 109 % en 2017 (tableau A), soit un niveau bien supérieur à celui de la construction et de l'industrie (respectivement 5 % et 9 %).

Ces deux secteurs recourent également aux contrats temporaires mais *via* l'intérim. En 2017, le nombre de recrutements d'intérimaires rapporté à l'effectif moyen s'élève à 214 % dans l'industrie et à 180 % dans la construction, contre 78 % dans le tertiaire. En résultante, plus de 96 % des contrats temporaires signés dans l'industrie et la construction sont des contrats d'intérim, cette part étant nettement plus faible dans le tertiaire (42 %).

Au total, en 2017, le nombre d'embauches en contrats temporaires (CDD et intérim cumulés) est proche des 200 pour 100 salariés. Les écarts entre secteur sont plus limités, avec 187 % dans le tertiaire, 186 % dans la construction et 223 % dans l'industrie. La prise en compte de l'intérim conduit ainsi à nuancer les constats effectués sur le recours aux seuls CDD.

Tableau A
Taux d'entrée en contrat temporaire (intérim et CDD) et part de l'intérim en 2017
selon le secteur, dans les établissements de plus de 50 salariés

	Contrats temporaires	CDD	Intérim	Part d'intérim
Ensemble	197	77	120	61
Industrie	223	9	214	96
Construction	186	5	180	97
Tertiaire	187	109	78	42

Note : les taux d'entrée en CDD sont légèrement différents ici : la prise en compte des intérimaires dans les effectifs des dénominateurs conduit à des *ratios* plus faibles.

Champ : France métropolitaine, établissements de 50 salariés ou plus du secteur privé (hors agriculture), champ MMO (mouvements de main-d'œuvre).

Source : Dares, MMO, intérim.