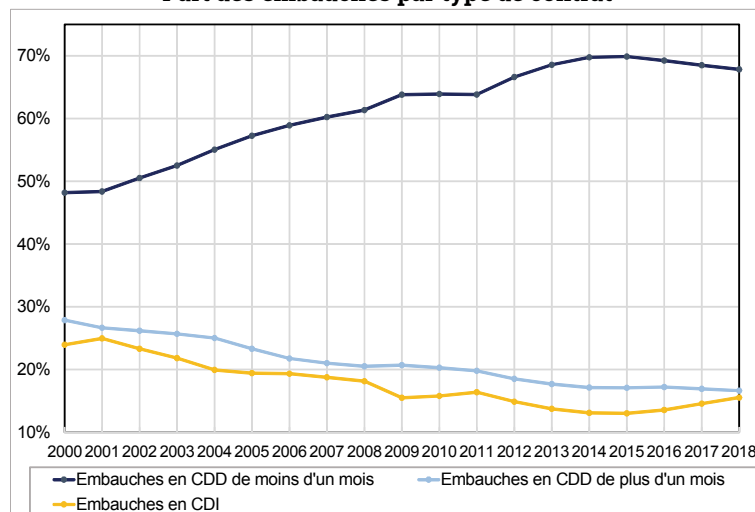


## Le développement des contrats de très courte durée en France

- Depuis les années 2000, les embauches en contrats à durée déterminée (CDD) de très courte durée (moins d'un mois) ont fortement augmenté et la durée médiane des CDD s'est raccourcie.
- L'augmentation du nombre d'embauches en contrats très courts s'observe essentiellement dans le tertiaire, où quatre secteurs d'activité contribuent à eux seuls à 80 % de l'augmentation de ces embauches : l'hébergement médico-social et l'action sociale, les arts et spectacles, l'hébergement-restauration, et les services administratifs et de soutien. Entre 2000 et 2017, le recours aux contrats de moins d'un mois a plus que doublé dans l'ensemble de ces secteurs.
- Le développement des contrats courts ces vingt dernières années serait lié à des contraintes de production et d'organisation spécifiques à quelques secteurs d'activité, ainsi qu'à des évolutions réglementaires et juridiques. Il est toutefois difficile d'établir des liens de cause à effet en raison du manque d'études sur les facteurs explicatifs de cette progression.
- Les salariés employés en contrats répétés de très courte durée sont pénalisés par rapport aux salariés en contrat stable à plusieurs titres : leurs revenus sont plus faibles, ils ont moins accès à la formation professionnelle, leurs perspectives d'évolution vers un emploi stable sont limitées. Ils ont aussi un accès plus difficile au crédit bancaire et au logement.
- Certaines mesures récemment adoptées pourraient à l'avenir favoriser un allongement de la durée des contrats, comme la pérennisation du CDI intérimaire ou le renforcement du dialogue social au niveau des branches. D'autres mesures récentes en matière de formation continue pourraient rééquilibrer l'accès à la formation entre les salariés en CDD et ceux en CDI. Limiter les incitations à la répétition des contrats courts est également un enjeu clé de la réforme de l'assurance chômage, qui implique d'agir tant du côté des employeurs que des employés.

Part des embauches par type de contrat



Source : Acof-Urssaf, calculs DG Trésor.

Champ : DPAE (déclarations préalables à l'embauche) hors intérim adressées aux Urssaf.

# 1. Les contrats de très courte durée se sont fortement développés en France depuis les années 2000<sup>1</sup>

Le contrat à durée indéterminée (CDI) constitue « la forme normale et générale de la relation de travail » entre l'employeur et le salarié<sup>2</sup>. De fait, il représente actuellement 85 % de l'emploi salarié total<sup>3</sup>. Le reste des salariés (15 %)

sont recrutés dans le cadre de contrats à durée déterminée (CDD), de contrats de travail temporaire (CTT, également appelés contrats intérimaires ou intérim) et de contrats d'apprentissage (cf. encadré 1).

## Encadré 1 : L'encadrement juridique des contrats courts

Le CDD et le contrat intérimaire répondent à des besoins temporaires des entreprises. Ils ne peuvent « avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise », et ne peuvent être conclus que pour « l'exécution d'une tâche précise et temporaire »<sup>a</sup>. Le CDD et le contrat intérimaire font l'objet d'un encadrement juridique spécifique de leurs motifs de recours, leur durée, leur renouvellement et leur rémunération :

- Une entreprise peut recourir à un CDD ou un CTT en cas de remplacement<sup>b</sup>, d'accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise, ou dans le cadre d'activités par nature temporaires (contrats saisonniers, contrats « vendanges » et contrats à durée déterminée d'usage, « CDD d'usage » ou CDDU, cf. *infra*).
- À défaut d'accord de branche, la durée maximale d'un CDD ne peut, en règle générale, excéder 18 mois, avec, au cours de cette période, un nombre de renouvellements de contrats limité à deux (soit trois contrats successifs), et le respect d'un délai de carence entre ces contrats<sup>c</sup>. Des exceptions existent cependant : par exemple, les CDD à objet défini vont jusqu'à 36 mois, et le délai de carence ne s'applique pas dans le cas du remplacement d'un salarié absent<sup>d</sup>.
- Une prime dite de « précarité » est versée à la fin du contrat, si celui-ci n'est pas converti en CDI. Dans le cas général, celle-ci est fixée à 10 % de la rémunération totale brute versée au salarié au cours de son contrat. Toutefois, elle peut être abaissée à 6 % par accord collectif<sup>e</sup>, à condition que l'employeur offre des contreparties au salarié, notamment sous la forme d'un accès privilégié à la formation professionnelle.

Parmi les CDD, le CDDU constitue une forme contractuelle particulièrement flexible. Il n'est pas soumis à des limites de durée et de renouvellements, et ne fait pas non plus l'objet d'une prime de précarité. Les secteurs pouvant recourir au CDDU sont définis par décret ou par convention ou accord collectif de travail étendu où il est « d'usage constant de ne pas recourir au contrat de travail à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois ». LIGAS<sup>f</sup> a recensé 30 secteurs éligibles au CDDU par voie réglementaire ou dans le cadre de conventions collectives. Dans la nomenclature agrégée française en 21 secteurs (NAF 21), ceux-ci correspondent à 12 secteurs d'activité<sup>g</sup>. Dans quelques secteurs, seuls certains métiers peuvent être concernés par le CDDU<sup>h</sup>.

a. Cf. article L. 1242-1 et L. 1242-2 du code du travail.

b. Il est cependant prohibé de recourir à ces modèles contractuels pour remplacer un salarié dont le contrat de travail est suspendu à la suite d'un conflit collectif de travail, pour l'accomplissement de travaux particulièrement dangereux et pour faire face à un accroissement temporaire d'activité après un licenciement pour motif économique.

c. À défaut de stipulation dans la convention ou l'accord de branche conclu en application de l'article L. 1244-3, ce délai de carence est égal soit au tiers de la durée du contrat venu à expiration – si la durée du contrat incluant, le cas échéant, son ou ses renouvellements, est de quatorze jours ou plus – soit à la moitié de la durée du contrat venu à expiration – si la durée du contrat incluant, le cas échéant, son ou ses renouvellements, est inférieure à quatorze jours.

d. Cf. article L. 1244-4-1 du code du travail.

e. Au niveau de l'établissement, de l'entreprise ou de la branche.

f. Jaouen V. et Marie E. (2015), « Évaluation du contrat à durée déterminée dit d'usage », IGAS, rapport n° 2015-049R.

g. Les secteurs NAF concernés sont : A (agriculture, sylviculture et pêche), C (industrie manufacturière), F (construction), H (transport et entreposage), I (hébergement et restauration), J (information et communication), K (activités financières et d'assurance), M (activités spécialisées, scientifiques et techniques), N (activités de services administratifs et de soutien), P (enseignement), Q (santé et action sociale), R (arts, spectacles et activités récréatives).

h. Par exemple, le secteur d'activité « exploitations forestières » autorise le CDDU seulement pour le métier de bûcheron à la coupe. Comme l'indique l'IGAS dans son rapport, il est toutefois difficile d'établir une liste précise des secteurs et des métiers éligibles au CDDU.

### 1.1 Depuis les années 2000, la durée des CDD s'est raccourcie, spécifiquement dans le tertiaire

Les contrats courts se sont fortement développés au cours des dernières décennies, avec deux périodes d'évolution qui

se distinguent. Les années 1980 et 1990 ont connu une augmentation régulière des emplois à durée déterminée : la part des emplois en CDD et intérim est passée de 6 % à 12 % durant cette période. À l'inverse, depuis les années

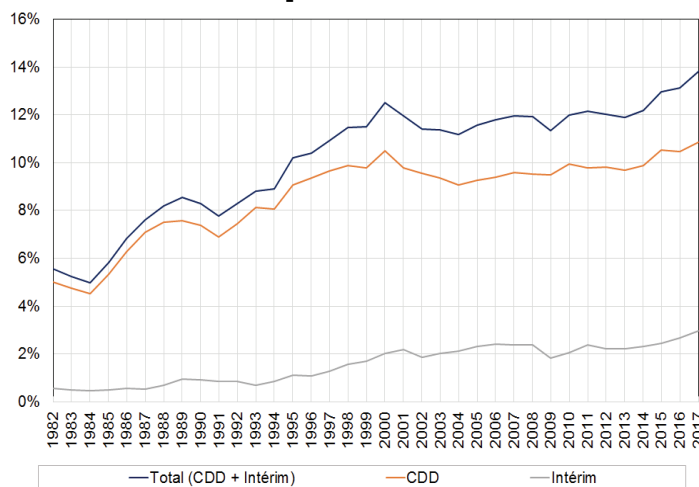
(1) Ce document a bénéficié des commentaires de la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares) du Ministère du Travail.

(2) Article L. 1221-2 du code du travail.

(3) Insee, enquête emploi, 2017.

2000, le stock de CDD et de contrats d'intérim dans l'emploi salarié total a connu une relative stabilité<sup>4</sup> (cf. graphique 1).

**Graphique 1 : Évolution de la part des CDD dans l'emploi salarié total**



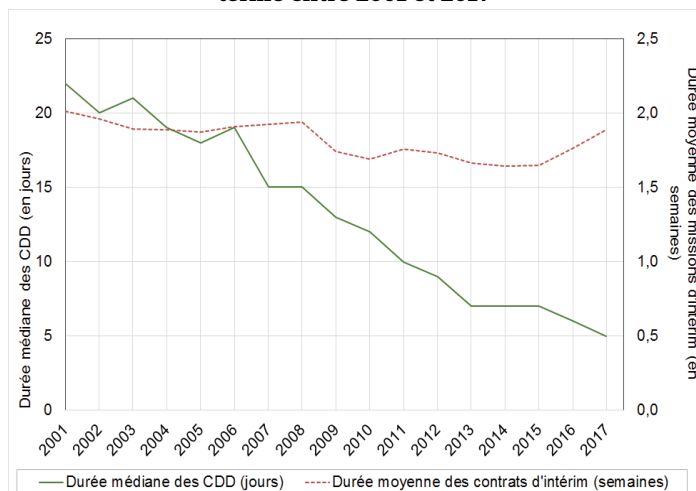
Source : Insee, Enquête Emploi, calculs DG Trésor.

Champ : France métropolitaine, population des ménages, personnes de 15 ans et plus.

En parallèle à la relative stabilité des CDD dans l'emploi salarié total, le nombre d'embauches en CDD, particulièrement ceux de moins d'un mois, a considérablement augmenté depuis les années 2000. En 2017, les embauches en contrats de moins d'un mois représentent presque 70 % des embauches totales, alors qu'elles représentaient moins de 50 % des embauches en 2000. Ces deux évolutions parallèles – augmentation des embauches en CDD concomitante à la stabilité du stock – traduisent un raccourcissement de la durée des contrats. En effet, la durée médiane des CDD arrivés à terme est passée de plus de 20 jours en 2000 à 5 jours en 2017 (cf. graphique 2). Cette réduction de la durée des contrats de travail concerne essentiellement les CDD plutôt que l'intérim : la durée moyenne des missions d'intérim est restée stable entre 2001 et 2017, à environ 1,9 semaine.

La hausse du nombre de contrats courts s'est également accompagnée d'une augmentation des réembauches chez un ancien employeur. En 2012, les réembauches représentaient 69 % des nouvelles embauches hors intérim, toutes durées confondues, contre 46 % en 1995. Ces réembauches concernent particulièrement les contrats de très courte durée : en 2012, 8 embauches en CDD de moins d'un mois sur 10 étaient des embauches chez un ancien employeur<sup>5</sup>.

**Graphique 2 : Durée des CDD et missions d'intérim arrivés à terme entre 2001 et 2017**

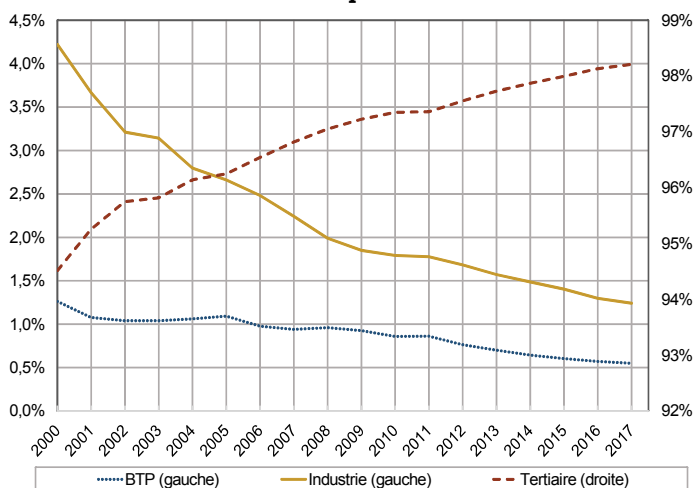


Source : Données MMO (pour les CDD), Données mensuelles DSN et fichiers Pôle Emploi de déclarations mensuelles d'intérim (pour les missions d'intérim), Dares.

Champ : France métropolitaine, établissements de 50 salariés ou plus du secteur privé, hors agriculture et intérim (pour les CDD), France hors Mayotte, intérimaires y compris CDI intérimaires (pour les missions d'intérim).

Le développement des CDD très courts s'observe essentiellement dans le tertiaire. En 2017, 98 % des embauches en CDD de moins d'un mois se faisaient dans ce secteur (cf. graphique 3). La baisse du recours aux CDD de moins d'un mois dans l'industrie et la construction sont toutefois à relativiser car elles peuvent traduire un recours plus fréquent aux contrats intérimaires qu'aux CDD dans ces secteurs<sup>6</sup>.

**Graphique 3 : Part des embauches en CDD de moins d'un mois par secteur**



Source : Acoess-Urssaf, calculs DG Trésor.

Champ : DPAE (déclarations préalables à l'embauche) hors intérim adressées aux Urssaf.

(4) La tendance semble toutefois repartir à la hausse depuis 2015 pour les deux types de contrats.

(5) Unédic (2016), « La majorité des embauches en contrats courts se font chez un ancien employeur », Éclairages, études et analyses.

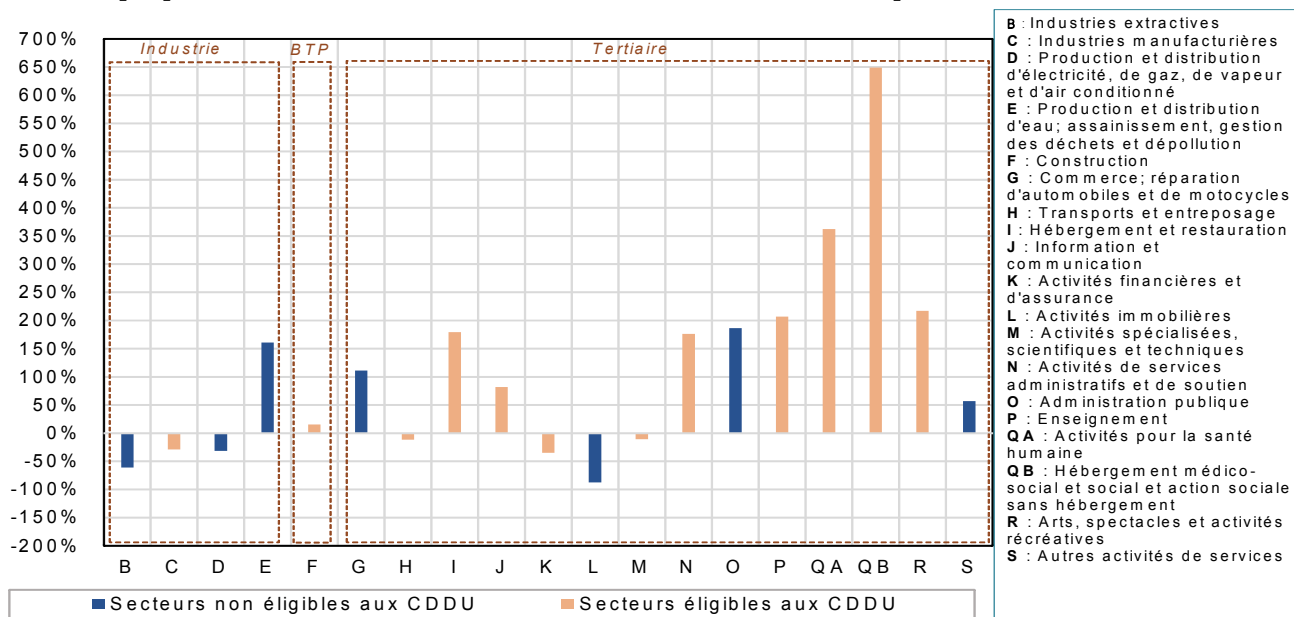
(6) En 2017, le taux d'entrée en contrat d'intérim – rapport entre le nombre total d'entrées en intérim et l'effectif moyen sur l'année – atteint 214 % dans le secteur de l'industrie, 180 % dans le secteur de la construction et seulement 78 % dans le secteur tertiaire (cf. Dares Analyses (2018), « CDD, CDI : comment évoluent les embauches et les ruptures depuis 25 ans ? », juin).

Tous les secteurs du tertiaire ne sont pas concernés par ces évolutions. Quatre secteurs d'activité participent à eux seuls à 80 % de l'augmentation totale des embauches en CDD de moins d'un mois dans le tertiaire. Ce sont les secteurs de l'hébergement médico-social et l'action sociale (hausse de +649 % du nombre d'embauches en CDD de moins d'un mois entre 2000 et 2017), des arts, spectacles et activités récréatives (+217 %), de l'hébergement et la restauration (+179 %), et des activités de services administratifs et de soutien (+176 %). Le dynamisme de

l'emploi salarié total dans ces secteurs entre 2000 et 2017 – respectivement +7 %<sup>7</sup>, +20 %, +38 % et +41 % – ne peut expliquer à lui seul ces évolutions.

On remarque également que parmi les secteurs pour lesquels on observe une progression du recours aux contrats de moins d'un mois entre 2000 et 2017, plus de la moitié sont éligibles au CDD d'usage par voie réglementaire ou dans le cadre de conventions ou d'accords collectifs<sup>8</sup>.

**Graphique 4 : Évolution des embauches en contrats de moins d'un mois par secteur entre 2000 et 2017**



Source : Acooss-Urssaf, calculs DG Trésor sur la base de la classification NAF 3821.

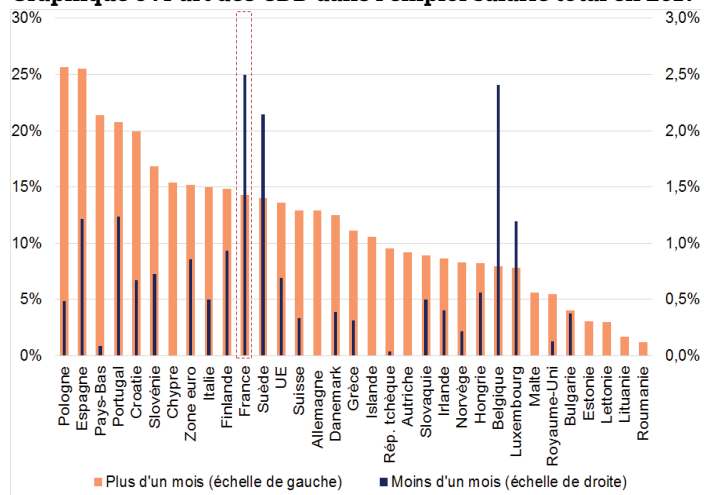
Champ : DPAE (déclarations préalables à l'embauche) hors intérim adressées aux Urssaf.

Note : Les déclarations d'embauches sont disponibles pour seulement 18 secteurs de la classification NAF 21. Selon l'IGAS, l'agriculture, sylviculture et pêche est le seul secteur non disponible qui est éligible aux CDDU à travers le métier de bûcheron à la coupe. Par ailleurs, le secteur de la santé humaine et de l'action sociale a été séparé en deux sous-secteurs (QA, QB) pour disposer d'une analyse plus fine.

## 1.2 En 2017, la France apparaît comme le premier pays utilisateur de contrats de moins d'un mois en Europe, même si leur nombre est sans doute sous-estimé dans d'autres pays

La France se trouve dans la moyenne des pays européens en matière de recours aux contrats de travail à durée déterminée de plus d'un mois (cf. graphique 5). En revanche, elle se distingue par un fort recours aux contrats de moins d'un mois. L'enquête emploi européenne montre que la France se situe en première place européenne pour les contrats à durée déterminée de moins d'un mois, avec 2,5 % de contrats de ce type dans l'emploi salarié total en 2017, devant la Belgique (2,4 %), la Suède (2,1 %) et la moyenne des pays de l'Union européenne (0,7 %).

**Graphique 5 : Part des CDD dans l'emploi salarié total en 2017**



Source : Eurostat, Enquête emploi européenne, calculs DG Trésor.

Champ : Salariés de 15 à 64 ans.

(7) Entre 2010 et 2017 pour l'hébergement médico-social et l'action sociale.

(8) Cette classification a été réalisée par la mission IGAS dans le cadre du rapport sur les CDDU. Le niveau de classification NAF 21 étant le niveau sectoriel le plus agrégé, certains secteurs sont éligibles aux CDDU sans que tous les métiers du secteur soient concernés par le recours aux CDDU (cf. encadré 1).

La singularité de la France en matière de contrats courts doit cependant être relativisée, car dans plusieurs pays européens des formes d'emplois précaires ne correspondant pas *stricto sensu* à des contrats de moins d'un mois ne sont pas comptabilisées comme tels. C'est notamment le cas des contrats zéro heure au Royaume-Uni et en Irlande, pour lesquels un employeur peut établir un

contrat de longue durée, mais sans garantir un nombre minimal d'heures. Ainsi les missions réalisées par le salarié pourront, dans les faits, être de très courtes durées et enchaînées de manière discontinue, à l'instar du CDDU français. Par ailleurs, pour certains pays comme l'Allemagne, Eurostat ne dispose pas de données sur les contrats de travail de moins d'un mois.

## 2. Des contraintes de production sectorielles et l'évolution réglementaire et juridique ont pu contribuer au développement des contrats très courts

### 2.1 Dans certains secteurs, les contrats très courts répondent à des contraintes de production ou de fonctionnement spécifiques

L'importante contribution de quelques secteurs d'activité à la progression des contrats de très courte durée dans le tertiaire suggère l'existence de facteurs sectoriels à l'origine de ce phénomène.

Une enquête réalisée auprès d'employeurs<sup>9</sup> tend à confirmer le rôle des caractéristiques sectorielles dans le recours aux contrats très courts, notamment dans les secteurs de l'hébergement-restauration et de l'hébergement médico-social (cf. encadré 2).

L'augmentation de la concurrence liée à l'émergence de plateformes de livraison à domicile et la volatilité de la demande perçue par les entreprises sont notamment mises en avant par le secteur de l'hébergement-restauration. Pour autant, la volatilité de la demande agrégée dans ce secteur n'a pas progressé depuis les années 2000, à l'exception des mois de juillet et d'août<sup>10</sup>, ce qui suggère qu'il ne s'agit que d'une explication partielle de la progression du recours aux contrats courts. D'autres secteurs ont d'ailleurs connu une augmentation des embauches en contrats courts et une baisse de la volatilité agrégée de la demande entre 2000 et 2017<sup>11</sup>.

#### Encadré 2 : Le recours aux contrats courts dans le secteur de l'hébergement médico-social et de l'action sociale

Le secteur de l'hébergement médico-social et de l'action sociale est le principal contributeur à la progression des contrats courts dans le tertiaire entre 2000 et 2017 (contribution de 23 % sur cette période). Cette progression peut être en partie expliquée par le dynamisme de l'emploi dans ce secteur qui doit s'adapter à une population vieillissante. Toutefois, entre 2010 et 2017, l'emploi salarié total du secteur de l'hébergement médico-social et de l'action sociale n'a augmenté que de 7 % alors que le nombre d'embauches en CDD de moins d'un mois a augmenté de 114 % sur cette période. La hausse du nombre de contrats de moins d'un mois depuis les années 2000 s'est accompagnée d'une forte augmentation des réembauches. Entre 2000 et 2012, la part des réembauches chez un ancien employeur appartenant à ce secteur, toutes durées confondues, a augmenté de 25 points de pourcentage contre une hausse de 17 points de pourcentage pour l'ensemble des secteurs<sup>a</sup>.

L'enquête du Crédoc auprès d'employeurs évoquée ci-dessus indique que le remplacement de salariés absents au sein du secteur de l'hébergement médico-social serait le principal facteur explicatif du développement massif des contrats courts<sup>b</sup>. Les établissements médico-sociaux, notamment les établissements d'hébergement pour personnes âgées dépendantes (EHPAD) y ont recours pour faire face aux absences, afin de répondre aux exigences réglementaires de continuité de service. Les établissements médico-sociaux sont confrontés à un absentéisme élevé, essentiellement pour cause de maladie, mais attribuable au moins pour partie à des conditions de travail de plus en plus difficiles, dans un contexte de vieillissement de la population et de contraintes financières imposées au secteur médico-social. L'enquête du Crédoc précise ainsi que l'enveloppe budgétaire attribuée aux établissements médico-sociaux – qui dépend largement du niveau de dépendance des résidents – serait « souvent insuffisante pour couvrir les postes alloués et est peu renégociée ».

a. Unédic (2016), « La majorité des embauches en contrats courts se font chez un ancien employeur », *Éclairages*, études et analyses.

b. « Le recours aux contrats courts, enquête qualitative auprès des employeurs menée en 2017-2018 », enquête réalisée par le Crédoc, *Éclairage Unédic*, octobre 2018.

(9) « Le recours aux contrats courts, enquête qualitative auprès des employeurs menée en 2017-2018 », enquête réalisée par le Crédoc, *Éclairage Unédic*, octobre 2018.

(10) Coquet B. et Heyer E. (2018), « Pour une régulation économique des contrats courts sans contraindre les entreprises, en préservant l'assurance chômage », OFCE, décembre 2018.

(11) Par exemple, le secteur de la production et distribution d'eau a connu une augmentation des embauches en contrats courts de +75 % entre les années 2000 et 2017 alors que son niveau de volatilité est plus faible aujourd'hui qu'il ne l'était en 2000 (voir notamment le rapport de l'OFCE (*op. cit.*)).



## 2.2 Le contexte juridique et fiscal a pu favoriser le passage de contrats non déclarés à des contrats déclarés

La transformation d'emplois non déclarés en emplois déclarés pourrait expliquer une partie de la hausse du recours aux contrats très courts dans certains secteurs. Une partie de l'augmentation des contrats très courts entre 2000 et 2017 pourrait donc venir d'un simple effet statistique si les contrats nouvellement déclarés sont majoritairement des CDD.

Un plan national de lutte contre le travail illégal a été mis en place en 2004-2005. Il s'est traduit par le renforcement des moyens de l'Inspection du Travail et l'intensification des contrôles. Dans le secteur des services à la personne, qui appartient au secteur médico-social et de l'action sociale, le travail non déclaré serait passé de 50 % en 1996 à 25 % en 2011<sup>12</sup>. Dans le secteur de l'hôtellerie-restauration, le taux d'établissements en fraude liée au travail dissimulé aurait diminué de plus de moitié entre 2005 et 2012<sup>13</sup>.

Des évolutions fiscales ont pu participer à ce mouvement. Le plan national de lutte contre le travail illégal a par exemple acté la suppression des aides publiques aux entreprises verbalisées. En outre, les réductions de cotisations employeur sur les bas salaires mises en place depuis la fin des années 1990 et les avantages fiscaux en faveur des services à la personne depuis les années 2000, visent directement les emplois peu qualifiés, qui sont les plus susceptibles d'être pourvus en contrats très courts<sup>14</sup> (cf. partie 3.1).

## 2.3 Les règles de l'assurance chômage peuvent favoriser les contrats très courts

Le mode de calcul actuel de l'allocation de retour à l'emploi, basé sur un salaire journalier et non mensuel, favorise par

certain aspects la succession de contrats très courts. Deux allocataires ayant travaillé un même nombre d'heures rémunérées au même salaire pendant une période de référence, dans le cadre de CDD successifs pour l'un et d'un contrat unique en temps partiel pour l'autre ne perçoivent pas la même allocation chômage mensuelle. L'allocation chômage mensuelle de l'allocataire initialement en CDD est plus élevée que celle de l'allocataire initialement à temps partiel. En contrepartie, l'allocation chômage du salarié initialement en temps partiel est versée plus longtemps. Comme, en moyenne, seulement un tiers des allocataires consomment la totalité de leur droit à l'assurance chômage<sup>15</sup>, ces règles induisent des inégalités dans le versement des droits selon le type de contrat. De plus, l'allocation chômage, calculée sur un salaire journalier de référence et versée tous les jours du mois, peut induire une allocation chômage mensuelle à l'ouverture des droits supérieure au salaire mensuel de référence (cf. encadré 3).

Par ailleurs, les chômeurs indemnisés ont, sous certaines conditions, la possibilité de cumuler leur allocation chômage avec une activité rémunérée (dispositif dit de cumul allocation-salaire). Les réglementations relatives à ce dispositif se sont assouplies depuis sa création dans les années 1960<sup>16</sup>, rendant plus accessibles et potentiellement avantageux financièrement les allers-retours entre l'emploi et le chômage<sup>17</sup>. En 2014<sup>18</sup>, le système de rechargement des droits à l'assurance chômage a également permis aux allocataires de reconstituer un droit au chômage dès l'accomplissement d'un mois de travail, contre quatre mois auparavant. Si ces dispositifs sont incitatifs à la reprise d'emploi car ils permettent de maintenir une indemnisation ou de reconstituer rapidement des droits, ils peuvent aussi favoriser le recours aux contrats courts pour l'employé comme pour l'employeur.

(12) CNIS (2017), « La mesure du travail dissimulé et ses impacts pour les finances publiques ».

(13) COE (2019), « Le travail non déclaré ».

(14) Les branches qui ont davantage bénéficié d'allègements de cotisations sur les bas salaires sont, par ailleurs, celles dont le recours aux CDD a augmenté depuis les années 2000. Par définition, ces branches sont celles qui emploient le plus de salariés dans le bas de la distribution des salaires (cf. Coquet B. et E. Heyer (2018), « Pour une régulation économique des contrats courts sans contraindre les entreprises, en préservant l'assurance chômage », OFCE, décembre 2018).

(15) Dossier de référence de la négociation, Unédic, novembre 2018.

(16) Historique des règles du cumul de l'allocation d'assurance chômage avec une rémunération tirée d'une activité salariée réduite ou occasionnelle, Unédic, novembre 2010.

(17) Il est aussi possible de cumuler allocations chômage et revenus d'activité de manière illimitée, tout en travaillant 46 % des jours et percevant un revenu mensuel équivalent à 83 % d'un SMIC temps plein (cf. Cahuc P. et C. Prost (2015), « Améliorer l'assurance chômage pour limiter l'instabilité de l'emploi », Note du conseil d'analyse économique).

(18) Convention du 14 mai 2014 relative à l'assurance chômage.

### Encadré 3 : Calcul actuel de l'allocation chômage

La différence de versement d'allocation en fonction du type de contrat s'explique par le mode de calcul actuel de l'indemnité chômage, qui consiste à verser une proportion (entre 57 % et 75 %) du salaire *journalier* brut de référence avant chômage (SJR) pendant une certaine durée. Ce SJR correspond au salaire moyen perçu les *jours effectivement* travaillés.

Ce mode de calcul de l'allocation induit des iniquités entre les salariés embauchés sur un contrat à temps partiel et ceux embauchés sur une succession de contrats courts. Un salarié travaillant à mi-temps au Smic horaire bénéficie du même salaire mensuel qu'un salarié travaillant à temps plein 15 jours par mois. Ils ne perçoivent pour autant pas le même salaire journalier : celui du salarié à temps partiel est deux fois plus faible que celui du salarié en contrats courts.

À leur entrée au chômage, les deux allocataires bénéficient d'un même capital de droits, mais cette somme est versée différemment. Leur allocation chômage journalière correspond à environ 65 % de leur ancien salaire journalier, soit 16 € brut par jour pour l'allocataire à mi-temps et 32 € brut par jour pour l'allocataire qui travaillait 15 jours par mois. L'allocation journalière est versée tous les jours du mois<sup>a</sup> donc l'allocataire initialement en CDD perçoit une allocation chômage mensuelle plus élevée (973 € brut) que l'allocataire initialement à temps partiel (489 € brut). Toutefois, l'allocation chômage de l'individu qui était à temps partiel est versée deux fois plus longtemps que l'allocation chômage de celui qui était en CDD afin de maintenir le capital de droits constant.

De plus, l'allocation chômage étant versée tous les jours du mois, l'allocataire qui travaillait initialement 15 jours par mois bénéficie à l'*ouverture* des droits d'une indemnité chômage mensuelle supérieure à son ancien salaire mensuel brut (soit 973 € brut d'allocation mensuelle contre 761 € brut de salaire mensuel).

- a. À condition que l'allocataire n'ait pas repris un travail durant sa période d'indemnisation. Si le salaire de l'activité reprise est inférieur au salaire ayant servi de base au calcul de l'allocation, l'allocataire est éligible au système d'« activité reprise ». Dans ce cas, il ne reçoit qu'une proportion de son allocation chômage (calculée en nombre de jours de chômage indemnisé).

#### 2.4 Le manque de clarté juridique concernant l'encadrement des CDDU a pu contribuer à leur augmentation

Parmi les secteurs où les contrats très courts ont progressé entre 2000 et 2017, plus de la moitié sont éligibles au CDDU. Les CDDU sont en général très courts et renouvelés plusieurs fois : environ 50 % des CDDU signés en 2014 avaient une durée inférieure à une semaine, et un peu moins de la moitié de ceux-ci avait une durée inférieure à 1 jour. Les motifs de recours à ce type de contrats sont encadrés par la loi, mais le cadre juridique du CDDU a subi des évolutions au cours des années 2000. En particulier, alors

que de 1986 à 2003, la jurisprudence contrôlait strictement l'utilisation des CDDU<sup>19</sup>, elle a opéré un revirement temporaire de position de 2003 à 2008, qui a réduit, sur cette période, le risque de requalification des CDDU en CDI. Durant cette période, le juge n'a plus eu à vérifier le caractère par nature temporaire de l'emploi en CDDU dès lors que l'entreprise appartenait à un secteur éligible aux CDDU et que le métier concerné était également éligible à ce type de contrat. Ce revirement, associé à une liste de secteurs éligibles mal définie<sup>20</sup>, a pu contribuer à la progression des contrats courts : entre 130 000 et 150 000 salariés seraient employés sur ce type de contrat sans que la loi ou la convention collective ne l'autorisent<sup>21</sup>.

(19) Les cas de successions répétées et durables de CDDU soumis à la jurisprudence se traduisaient généralement par sa requalification en CDI (90 % des arrêts judiciaires).

(20) Jaouen V. et Marie E. (2015), *op.cit.* Les secteurs et métiers éligibles n'ont quasiment pas été revus depuis les décrets de février 1982 et mars 2003, et la liste complète des secteurs éligibles n'est mentionnée nulle part, l'article D.1242-1 se bornant à énumérer une quinzaine d'items.

(21) Jaouen V. et Marie E. (2015), *op.cit.*

### 3. Des contrats répétés de très courte durée présentent de multiples inconvénients pour les salariés

Plusieurs formes d'inégalités socio-économiques se manifestent entre les salariés disposant d'un contrat temporaire et ceux bénéficiant d'un contrat stable.

#### 3.1 Les contrats courts sont concentrés sur certains publics

Les contrats courts ne sont pas uniformément répartis au sein de la population active. Certains publics – les jeunes, les femmes, les moins rémunérés et les moins qualifiés – sont ainsi plus fréquemment concernés par cette forme d'emploi.

Même si la part des jeunes salariés en contrats de moins de trois mois s'est réduite entre 2000 et 2017, passant de 39 % à 27 %, les contrats très courts restent souvent pourvus par des jeunes salariés. Ainsi, en 2017, les salariés de 15 à 24 ans représentent un quart des fins de CDD de moins d'un mois, contre seulement 12 % pour les salariés de 55 ans ou plus<sup>22</sup>.

La répartition entre les femmes et les hommes est hétérogène selon le type de contrat et le secteur d'activité. En 2017, les contrats de moins d'un mois représentaient près de la moitié des fins de contrats chez les femmes, contre une fin de contrat sur cinq pour les hommes. À l'inverse, les missions d'intérim de moins d'un mois sont deux fois plus fréquentes chez les hommes que chez les femmes (60 % des fins de contrat chez les hommes concernaient des fins de missions d'intérim de moins d'un mois, contre 34 % des fins de contrat chez les femmes). Ceci est étroitement lié au secteur d'activité, l'intérim étant davantage utilisé dans l'industrie et la construction<sup>23</sup>.

Les salariés en CDD sont sur-représentés dans le bas de la distribution des salaires : parmi les 10 % des salariés les moins bien rémunérés, 10,4 % d'entre eux sont des salariés en CDD, contre 5,4 % à tous niveaux de rémunération confondus. Par ailleurs, 36 % des salariés en CDD sont des

employés et ouvriers non qualifiés, contre 22 % des salariés en CDI<sup>24</sup>.

#### 3.2 Les contrats courts offrent des perspectives d'évolution limitées

La question de savoir si les contrats temporaires constituent des « tremplins » vers l'emploi stable ou au contraire des « trappes » à précarité est centrale. Les études portant sur ce sujet se heurtent toutefois à la difficulté de dissocier ce qui relève des caractéristiques individuelles des personnes (*hétérogénéité non observée*) de l'impact causal du passage par un contrat court. En préservant l'employabilité et le capital humain des personnes, les emplois temporaires pourraient permettre à des jeunes primo-entrants sur le marché du travail ou des personnes éloignées de l'emploi de s'intégrer *in fine* durablement dans l'emploi. À l'inverse, il y a un risque que ces formes de contrats atypiques entraînent les salariés dans des trajectoires précaires en alternant périodes de travail temporaire et épisodes de chômage.

Peu d'études françaises se sont attachées à évaluer l'effet des emplois temporaires sur les trajectoires professionnelles<sup>25</sup>. Blasco et Givord (2010)<sup>26</sup> montrent que les transitions d'un emploi temporaire vers un emploi stable sont nettement plus faibles que les transitions vers le chômage ou l'inactivité. Leurs résultats suggèrent également que les transitions vers un emploi stable se réduisent après une année passée en emploi temporaire. Ce résultat tend à confirmer l'existence d'un dualisme important du marché du travail en France<sup>27</sup> : une majorité des salariés sont employés de façon stable en CDI alors qu'une minorité alterne de courtes périodes d'emploi et de chômage, et la porosité entre les deux groupes est limitée.

Les salariés en contrats courts sont également moins susceptibles de bénéficier d'une formation professionnelle que les autres, limitant d'autant leurs opportunités ultérieures. En 2012, la probabilité de bénéficier d'une formation financée ou organisée par son entreprise était

(22) Dares (2018), « La situation du marché du travail au 2<sup>ème</sup> trimestre 2018, les 5 faits saillants », les RDV de Grenelle.

(23) Jauneau Y. et J. Vidalenc (2019), « Les salariés en contrat court : des allers-retours plus fréquents entre emploi, chômage et inactivité », *Insee Première* n° 1736.

(24) Cf. Dares Analyses (2018), « Des CDD moins bien rémunérés que les CDI : d'où vient l'écart ? ».

(25) Voir notamment : Givord P., Wilner L. (2015), Havet N. (2006) et T. Magnac (2000) Les études internationales restent peu transposables au cas français en raison de la divergence des formes de contrats courts à travers les pays (*cf. supra*).

(26) Blasco S. et P. Givord (2010), « Les trajectoires professionnelles en début de vie active : quel impact des contrats temporaires ? », *Économie et statistique*.

(27) Voir notamment Fontaine F. et F. Malherbet (2016), « CDD vs CDI : les effets d'un dualisme contractuel », *Presses de Sciences Po*.



inférieure de 27 % pour les personnes en emploi temporaire par rapport aux personnes en emploi stable. Cet écart dans l'accès à la formation entre les salariés en contrats courts et les autres est nettement plus faible dans de nombreux autres pays de l'OCDE.

### 3.3 La répétition des contrats courts pèse sur la rémunération et la qualité de vie

La rémunération des travailleurs en contrats de très courte durée est, en règle générale, plus faible que celle des autres travailleurs : entre 2011 et 2013, seulement un salarié sur cinq employés uniquement en contrats de moins d'un mois sur l'année a disposé d'un revenu salarial annuel de 10 000 € ou plus, alors que quatre salariés sur cinq ne connaissant aucun contrat inférieur à un mois ont atteint ce revenu<sup>28</sup>.

Les allocations chômage, qui peuvent compléter les revenus des salariés en contrats courts, ne suffisent pas toujours à éviter la pauvreté : un quart des personnes en contrats de moins d'un mois recevant des allocations chômage appartiennent à un ménage pauvre, contre 6 % des travailleurs n'ayant pas été recrutés via ce type de contrat dans l'année.

## 4. De récentes mesures pourraient favoriser un allongement de la durée des contrats à l'avenir

### 4.1 Des dispositions favorisant l'emploi de travailleurs en CDI ou en CDD plus longs

Au cours des dernières années, plusieurs mesures ont visé à réduire les incitations aux contrats courts, du côté des employeurs comme des salariés.

L'accord de la branche de l'intérim du 10 juillet 2013 portant sur la sécurisation des parcours professionnels des salariés intérimaires a créé un « contrat à durée indéterminée conclu entre l'entreprise de travail temporaire et un salarié temporaire pour la réalisation de missions successives ». Dans le cadre de ce contrat, le salarié réalise, au cours de son CDI, des périodes d'exécution de missions et des périodes dites d'intermission (sans exécution de missions). Durant ces périodes d'intermission, l'entreprise de travail temporaire assure une rémunération au travailleur, ces temps d'intermission étant assimilés à du temps de travail

La plus faible rémunération des travailleurs en contrats de moins d'un mois serait en grande partie liée à un temps de travail relativement moins élevée sur l'année<sup>29</sup>. De nombreux autres facteurs en lien avec les caractéristiques individuelles des travailleurs (âge, sexe, niveau de diplôme) et celles de leur poste (niveau de qualification demandé, secteur d'activité, taille de l'entreprise) jouent également en ce sens. Par ailleurs, les travailleurs en contrats de très courte durée bénéficient dans une moindre mesure d'éléments de rémunération complémentaires aux salaires de base et disposeraient d'un plus faible pouvoir de négociation salariale.

L'instabilité des emplois de moins d'un mois rend l'accès au crédit bancaire et à la propriété plus difficile. Seulement 4 % des accédants récents à la propriété de moins de 60 ans sont inactifs, chômeurs ou en contrat à durée déterminée<sup>30</sup>. Ils étaient 6 % à la fin des années 1990.

Sur le long terme, l'instabilité de ces emplois peut aussi avoir des répercussions sur la santé et la qualité de vie. Les salariés ayant eu des emplois instables connaissent des conditions de travail plus difficiles et un manque de reconnaissance dans leur emploi<sup>31</sup>.

effectif de 7h par jour. La loi du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi a donné une base légale temporaire à ce « CDI intérimaire », en mettant en place une expérimentation qui devait prendre fin en décembre 2018. La loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a permis de pérenniser ce contrat en l'intégrant dans le code du travail. Ce CDI intérimaire permet ainsi de conserver la flexibilité spécifique au secteur de l'intérim tout en accordant aux travailleurs un contrat à durée indéterminée.

La loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel prévoit également que les entreprises de travail à temps partagé<sup>32</sup> (ETTP) peuvent, jusqu'à la fin de l'année 2021, employer en CDI un travailleur rencontrant des difficultés d'insertion sur le marché du travail, alors qu'elles ne pouvaient jusqu'ici employer que des travailleurs qualifiés. Entre autres, ce travailleur devra bénéficier d'un

(28) Picart C. (2017), « Trois segments pour mieux décrire le marché du travail », *Insee Références* « Emploi, chômage, revenus du travail ».

(29) Cf. *Dares Analyses* (2018), « Des CDD moins bien rémunérés que les CDI : d'où vient l'écart ? ».

(30) Briant P. (2010), « L'accession à la propriété dans les années 2000 », *Insee Première* n° 1291.

(31) *Dares analyses* (2018), « En quoi les conditions de travail sont-elles liées au parcours professionnel antérieur ? ».

(32) Créées en 2005 par la loi en faveur des petites et moyennes entreprises, les ETTP mettent à disposition d'entreprises clientes du personnel qualifié, à temps partiel ou à temps plein, que celles-ci ne peuvent recruter elles-mêmes en raison de leur taille ou de leurs moyens. L'ETTP signe un contrat avec l'entreprise cliente qui prévoit les conditions de mise à disposition du salarié. Ce dernier a, par ailleurs, signé un contrat de travail avec l'ETTP.

abondement supplémentaire de son compte personnel de formation de 500 € par année de présence s'il est à temps complet. Les travailleurs en difficulté d'insertion sont souvent plus faiblement qualifiés et davantage susceptibles d'être recrutés en contrats courts. La possibilité pour ces travailleurs d'être employés via un CDI conclu avec une ETPP pourrait donc, *de facto*, limiter leur embauche en contrats courts.

Un « CDD de remplacement » est également créé temporairement par cette même loi. Ce type de contrat permet à une entreprise de remplacer plusieurs salariés absents, soit simultanément, soit successivement, dans le cadre d'un seul CDD ou CTT au lieu de plusieurs. Avant la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel, une entreprise ne pouvait remplacer deux salariés absents à temps partiel de manière simultanée. En outre, un même contrat ne permettait pas de remplacer deux salariés de façon successive. L'entreprise devait rédiger un nouveau contrat de travail dans le cas où deux salariés étaient successivement absents. Le CDD de remplacement pourrait permettre d'allonger la durée des CDD utilisés dans ce cas, et limiter la succession de contrats courts.

Enfin, les branches pourraient se saisir des nouvelles compétences qui leur ont été attribuées par les ordonnances pour le renforcement du dialogue social de septembre 2017 afin de réduire l'utilisation des contrats courts : les branches peuvent désormais négocier la durée maximale, le nombre de renouvellements et le délai de carence associés aux CDD et CTT. Elles peuvent également définir les conditions et les durées de la période d'essai du contrat à durée indéterminée ainsi que les conditions de recours aux CDI de chantier et d'opération. Même si les premiers accords de branche en matière contractuelle ne vont pas dans ce sens<sup>33</sup>, les partenaires sociaux pourraient se saisir de cette opportunité pour favoriser le recours au CDI et à des contrats de plus longue durée. En outre, la

réduction en cours du nombre de branches<sup>34</sup> devrait accroître la transparence des dispositions conventionnelles en matière de CDDU.

## 4.2 La réforme de l'apprentissage et de la formation professionnelle pourrait favoriser les contrats stables

Ces dernières années, plusieurs réformes ont été mises en place dans le but de renforcer les compétences à travers l'amélioration de l'accès à la formation. La réforme de la formation professionnelle de 2014 a instauré l'entretien professionnel systématique, le conseil en évolution professionnelle (CEP) et le compte personnel de formation (CPF) se substituant au droit individuel à la formation (DIF), trois dispositifs renforçant l'accès des salariés en CDD à la formation. Le CPF, réformé dans le cadre de la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel<sup>35</sup>, a en outre dissocié les actions de formations du type de contrat de travail. Ainsi, au même titre que les salariés en CDI, ceux en CDD peuvent se former tout au long de leur parcours professionnel en mobilisant leur CPF. La création du CPF s'est aussi accompagnée d'une portabilité des droits. Les droits à la formation ne sont pas perdus si le salarié change d'entreprise, et sont mobilisables pendant les périodes de chômage entre les contrats. Cette spécificité renforce l'équité en termes d'accès à la formation entre les salariés en CDI et les salariés en CDD ou ceux qui alternent périodes d'emploi et de chômage.

Le renforcement des compétences, notamment à travers le Plan d'Investissement dans les Compétences (PIC)<sup>36</sup> et la réforme de l'apprentissage<sup>37</sup>, pourrait participer à l'augmentation des contrats durables. En effet, les contrats de courte durée sont très généralement pourvus par des salariés pas ou peu qualifiés (voir *supra*). En améliorant la qualification et les compétences des salariés et des publics très éloignés de l'emploi, ces réformes pourraient favoriser leur accès à des contrats moins précaires.

(33) De septembre 2018 à février 2019, les branches ont conclu des accords dans le cadre de l'accord interprofessionnel (ANI) relatif à la réforme de l'assurance chômage et, en dehors de ce cadre, en lien avec les nouvelles compétences attribuées aux branches par les ordonnances pour le renforcement du dialogue social. Dans le cadre de l'ANI, seules 6 branches ont transmis un accord présentant uniquement un diagnostic sur le recours aux contrats courts et 3 branches prévoient des engagements spécifiques (informations, formations, etc.) mais pas de dispositions contraignantes, à l'exception de l'accord des remontées mécaniques (limitation des contrats courts à un nombre constaté dans la branche sur les 6 années précédentes). Les accords dans le cadre des ordonnances (au nombre de 6) visent à limiter le délai de carence et augmenter le nombre de renouvellements. Ils proposent également d'augmenter la durée maximale des CDD au-delà de 18 mois et d'instaurer une prime de précarité pour les CDI de chantier, mais ces dispositions concerneraient des CDD déjà longs et ne s'attaqueraient pas aux contrats très courts.

(34) À l'issue du chantier de restructuration des branches, leur nombre devrait atteindre environ 200 contre plus de 700 avant la n° 2014-288 du 5 mars 2014.

(35) Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019, le CPF est libellé en euros et non plus en heures. La réforme aligne également les droits à la formation des salariés en temps partiel sur ceux des salariés à temps plein. À l'automne 2019, les droits CPF seront visibles et mobilisables à l'aide d'une plateforme numérique.

(36) Initié en 2018, le PIC vise à former sur 5 ans un million de jeunes éloignés du marché du travail et un million de demandeurs d'emploi pas ou peu qualifiés grâce à l'investissement de 15 Mds€ dans des parcours de formation et d'accompagnement vers l'emploi durable.

(37) La loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel vise également à développer et faciliter l'accès à l'apprentissage. La loi prévoit une revalorisation des rémunérations des apprentis, des avantages pour les apprentis en matière de culture, sport et transport, la création de pré-apprentissage pour réduire le taux d'abandon des personnes moins qualifiées et favoriser l'acquisition des savoir-être professionnels, et l'allongement de l'âge légal pour bénéficier d'un contrat d'apprentissage.

### 4.3 La réforme de l'assurance chômage devrait décourager le recours aux contrats très courts, du côté de l'employeur comme de l'employé

La loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel a prévu l'ouverture de nouvelles négociations relatives à l'assurance chômage. Les partenaires sociaux étaient invités à faire évoluer les règles de l'assurance chômage pour favoriser le retour à l'emploi durable et limiter les situations dites de permittence. Les organisations syndicales n'ayant pas signé d'accord dans le délai prévu par la loi, le Gouvernement est amené à déterminer les règles de l'assurance chômage. Dans le cadre de la convention d'assurance chômage 2017, les partenaires sociaux ont déjà modifié le calcul du salaire journalier de référence, afin qu'il soit moins intéressant de fractionner les contrats de travail de cinq jours ou moins plutôt que d'être employé sur un contrat continu. Toutefois, il subsiste encore des incitations fortes au fractionnement des contrats dans les règles actuelles de l'assurance chômage qui pourraient être corrigées (cf. encadré 3).

La loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel autorise également la modulation des contributions employeurs d'assurance chômage en fonction de différents paramètres, pour que les entreprises internalisent davantage le coût de gestion de leur main d'œuvre aujourd'hui supporté par l'Unédic. Actuellement, le taux de cotisations employeur d'assurance chômage est identique pour toutes les entreprises<sup>38</sup>. De ce fait, les entreprises qui embauchent en CDI et induisent peu de séparations se traduisant par une inscription à Pôle Emploi financent l'assurance chômage des travailleurs embauchés par les entreprises où la rotation de la main d'œuvre est élevée, à hauteur d'environ 9 Mds€<sup>39</sup>. Le système d'assurance

chômage souffre de ce déséquilibre car les salariés en contrats courts perçoivent plus de prestations qu'ils ne rapportent de cotisations : le déficit des seuls salariés en CDD et intérim, hors intermittents du spectacle, est estimé à 8,1 Mds€ en 2016.

Ce constat justifie la mise en place d'une régulation comportementale pour éviter les externalités négatives engendrées par le recours massif aux contrats courts. Faire internaliser par les entreprises le coût que leur gestion de la main d'œuvre induit pour le régime d'assurance chômage, en appliquant par exemple des « bonus » de cotisation aux entreprises qui ont peu recours aux contrats courts et des « malus » aux autres entreprises permettrait de favoriser un allongement de la durée des contrats et de limiter les rotations fréquentes.

Ce type de dispositif existe aux États-Unis sous le nom « *d'experience rating* ». Il consiste à faire payer à chaque employeur une partie plus ou moins importante du coût que leur historique de licenciements induit pour l'assurance chômage<sup>40</sup>. Ainsi, les employeurs ayant souvent recours à des licenciements qui se traduisent par des périodes de chômage longues ou nombreuses contribuent relativement plus au régime d'assurance chômage. À l'inverse, les employeurs qui licencient le moins, ou ceux qui forment leurs employés afin qu'ils ne restent pas longtemps au chômage, contribuent relativement moins. La plupart des études réalisées mettent en avant un effet positif du système « *d'expérience rating* » américain sur les créations nettes d'emploi (Ratner, 2013<sup>41</sup>) et un effet négatif sur le taux de licenciement (Anderson et Meyer, 1998<sup>42</sup>, Feldstein, 1976<sup>43</sup>) et le taux de chômage (Anderson et Meyer, 1998, Card et Levine, 1994<sup>44</sup>).<sup>45</sup>

**Anna BORNSTEIN, Werner PERDRIZET**

(38) Il correspond à 4,05 % pour la masse salariale inférieure à 4 plafonds annuels de la sécurité sociale, soit 162 096 € en 2019.

(39) Unédic (2018), Dossier de référence de la négociation, novembre. Ce montant de 9 Mds€ correspond à la différence entre les dépenses liées aux indemnités versées aux allocataires en CDD en 2016 (13,1 Mds€) et les recettes de cotisations issues des CDD (4,1 Mds€). Ce déficit est à peu près équivalent à la différence entre les recettes liées aux salariés en CDI (30 Mds€) et les dépenses pour ces mêmes salariés (19,6 Mds€). Il s'agit donc d'un transfert entre ces deux populations. Il faut toutefois souligner que le déficit des contrats de courte durée (moins d'un mois) est environ équivalent à 3 Mds€ y compris intermittents du spectacle et intérim.

(40) La part des indemnités chômage à la charge des entreprises était de 69 % en moyenne en 2012, allant de 26 % dans le New Jersey à 83 % dans le Michigan.

(41) Ratner D. (2013), "Unemployment Insurance Experience Rating and Labor Market Dynamics", *Finance and Economics Discussion Series* 2013-86, Federal Reserve Board, Washington, D.C.

(42) Anderson P. et B. Meyer (1998), "Using a Natural Experiment to Estimate the Effects of the Unemployment Insurance Payroll Tax on Layoffs, Employment, and Wages", Mimeo Dartmouth College.

(43) Feldstein M. (1976), "Temporary layoffs in the theory of unemployment", *Journal of Political Economy*.

(44) Card D. et P.D. Levine, (1994), "Unemployment insurance taxes and the cyclical and seasonal properties of unemployment", *Journal of Public Economics*, vol. 53, pp. 1-29.

(45) Toutefois certaines études ont également montré que, dans le dispositif américain, les salariés concernés par la réembauche seraient incités à ne pas recourir à l'assurance chômage entre deux contrats afin d'envoyer un signal positif à l'employeur et lui éviter de contribuer davantage au régime d'assurance chômage.

**Éditeur :**

Ministère de l'Économie  
et des Finances  
Direction générale du Trésor  
139, rue de Bercy  
75575 Paris CEDEX 12

**Directeur de la  
Publication :**

Michel Houdebine

**Rédacteur en chef :**

Jean-Luc Schneider  
(01 44 87 18 51)  
tresor-eco@dgtresor.gouv.fr

**Mise en page :**

Maryse Dos Santos  
ISSN 1777-8050  
eISSN 2417-9620

**Derniers numéros parus****Mars 2019**

N° 237 Perspectives mondiales au printemps 2019 : ralentissement en ordre dispersé  
Colette Debever, Diane de Waziers, Alisson Dray, Carole Hentzgen, Erwann Kerrand, Julien Lecumberry

**Février 2019**

N° 236 Panorama des salaires minimaux dans les économies avancées  
Haroun Ba, Carole Hentzgen, Emma Hooper

<https://www.tresor.economie.gouv.fr/Articles/tags/Tresor-Eco>

**in** Direction générale du Trésor

**tw** @DGTrésor

**Pour s'abonner à la *Lettre Trésor-Éco* : [tresor-eco@dgtresor.gouv.fr](mailto:tresor-eco@dgtresor.gouv.fr)**

*Ce document a été élaboré sous la responsabilité de la direction générale du Trésor et ne reflète pas nécessairement la position du ministère de l'Économie et des Finances.*