



EVALUATION DU CONTRAT A DUREE DETERMINEE DIT D'USAGE (CDDU)

Vincent JAOUEN et Etienne MARIE (IGAS)

Le CDD dit d'usage (CDDU) est un CDD très spécifique, sans limitation de durée dans le temps, sans délai de carence ni limitation pour son renouvellement, sans versement de l'indemnité de fin de contrat. Une trentaine de secteurs économiques, où il est d'usage constant de recourir à cette forme de contrat, sont juridiquement éligibles à celui-ci, dont cinq secteurs majeurs : l'hôtellerie restauration, le spectacle enregistré, les services à la personne délivrés par les associations intermédiaires, le spectacle vivant, les métiers de l'événementiel et des enquêtes et sondages. Il représente chaque année 3,7 millions de embauche (soit 39 % des embauches du secteur tertiaire), 1,2 million de salariés, 126 000 ETP.

L'IGAS a, pour la première fois depuis la création du CDDU, en 1982, procédé à son évaluation générale. Elle a tout d'abord reconstitué son historique et sa logique socio-économique, celle des organisations productives où les emplois permanents sont tenus par une succession de CDD.

À cette aune, l'IGAS a estimé que **le champ actuel du CDDU était mal fondé, mal respecté dans ses règles et même dans ses limites actuelles.** Il est utilisé par les secteurs économiques éligibles pour une flexibilité maximale (un quart des CDDU de moins d'un jour, la moitié de moins d'une semaine), pour une très forte pression sur les rémunérations et pour une externalisation des périodes d'intermission, sans emploi ou avec un emploi réduit, vers le régime d'assurance chômage.

Les inconvénients sont symétriques pour les salariés. **L'IGAS a estimé par ailleurs que le CDDU n'était régulé ni par la loi** (et notamment le concept d'usage constant jamais révisé, devenu sans fondement dans un monde économique très évolutif), **ni par les conventions collectives, pas plus que par l'assurance chômage.**

Enfin, l'IGAS a montré que les secteurs économiques non éligibles au CDDU utilisaient de multiples autres instruments contractuels pour traiter de l'organisation productive nécessitant une succession de CDD, au premier rang desquels l'intérim ou le recours à une prestation de service externe.

L'IGAS a, en cohérence, proposé de réviser le CDDU pour le transformer en contrat à durées déterminées successives pour les emplois correspondants à une organisation productive spécifique et justifiée objectivement par des nécessités économiques où l'activité normale et permanente de l'entreprise est assurée par une succession de missions à durée déterminée de au moins une semaine. Les conventions collectives de branche décidant de justifier le recours à ce type de contrat de travail devraient :

- réguler les conditions de travail des salariés ;
- organiser des parcours de carrière vers des emplois plus stables et plus complets (ex. : entreprises de travail à temps partagé, groupements d'employeurs, CDI intérimaire) ;
- supprimer toute incitation de recours aux contrats courts par l'assurance chômage ;
- revoir les règles de cette assurance de telle sorte que le bilan cotisations-prestations soit équitablement mutualisé entre les branches.

