

# Première Synthèses Informations

## LE CONTRAT NOUVELLES EMPLOIS

**Nouveau contrat de travail mobilisable par les entreprises comptant au plus 20 salariés, le « contrat nouvelles embauches » (CNE) a été mis en place en août 2005. Depuis lors, l'Acoss estime que les petites entreprises ont déclaré à l'Urssaf une embauche sur dix en CNE, soit un total de 440 000 embauches en CNE d'août 2005 à mars 2006. Selon une enquête réalisée auprès de 3 000 chefs d'entreprise, six mois après leur embauche, 70 % des salariés en CNE travaillent encore dans l'entreprise. En octobre 2005, selon cette enquête, certains chefs d'entreprise ne connaissaient pas le CNE : c'est le cas d'un tiers de ceux qui ont recruté en contrat à durée déterminée (CDD) ou en contrat à durée indéterminée (CDI). Ceux qui ont eu recours au CNE l'ont utilisé principalement pour pallier une incertitude sur l'activité de l'entreprise ou pour tester les compétences du salarié plus longtemps.**

Le « contrat nouvelles embauches » (CNE) a été mis en place à partir d'août 2005 pour les petites entreprises comptant au plus 20 salariés. Pendant une période de deux ans, dite période de consolidation, le contrat peut être rompu plus facilement : pendant cette période, la rupture du contrat n'a pas à être motivée lorsque l'employeur en est à l'origine et le salarié peut démissionner à tout moment sans préavis. Après ces deux premières années, ce sont les règles communes du CDI qui s'appliquent. En cas de rupture précoce de la part de l'employeur, ce dernier doit verser au salarié des indemnités qui s'élèvent, sauf faute grave du salarié, à 8 % du montant total de la rémunération brute perçue depuis le début du contrat ; dans ce cas, l'employeur doit aussi verser 2 % du même montant aux Assedic pour financer des actions d'accompagnement du salarié par le service public de l'emploi. Dans une telle situation, le salarié bénéficie de l'assurance chômage selon les règles en vigueur. Si le contrat a duré au minimum quatre mois

et que le salarié ne peut bénéficier de l'assurance chômage, une allocation spécifique est prévue pour une durée d'un mois (encadré 1).

Cette étude présente les premiers résultats d'une enquête réalisée auprès de 3 000 chefs d'entreprise par la Dares et l'Agence centrale des organismes de sécurité sociale (Acoss), sur l'utilisation du contrat nouvelles embauches par ces entreprises. Cette enquête a été réalisée fin mars – début avril 2006 auprès de chefs d'entreprise de moins de 20 salariés du secteur privé, ainsi que de responsables d'associations ayant déclaré à l'Urssaf, en octobre 2005, une intention d'embauche en CNE ou, à des fins de comparaison, en CDI ou CDD de plus d'un mois (encadré 2).

D'août 2005 à mars 2006, l'Acoss estime les intentions d'embauche en CNE à 440 000 à partir des « déclarations uniques d'embauche » (DUE) faites par internet (encadré 3). Elles ont représenté, selon les mois, de 9 à 12 % du total des intentions d'embauche des petites entreprises et de 20 à 26 % si l'on exclut les CDD de moins d'un mois. Les résultats de l'enquête montrent cependant que certaines déclarations d'embauche en CNE ne se concrétisent pas et que d'autres donnent lieu à une embauche sous une autre forme de contrat. Symétriquement, des déclarations d'embauche en CDI ou en CDD donnent lieu à une embauche en CNE. Au total, le nombre d'embauches effectives en CNE, d'août 2005 à mars 2006, serait également de l'ordre de 440 000 (encadré 4).

Selon les employeurs, sur trois embauches (1) en CNE, CDI ou CDD de plus d'un mois, deux correspondent à une création de poste, quel que soit le type de contrat (tableau 1). Les recrutements en CNE sont, pour 30 % d'entre eux, des remplacements de salariés ayant quitté définitivement leur poste et, pour 3 % d'entre eux, des remplacements de salariés momentanément absents.

## Six mois après leur embauche, 70 % des salariés en CNE travaillent encore dans l'entreprise

30 % des salariés embauchés en CNE en octobre 2005 ne travaillent plus dans l'entreprise en mars 2006. Ce « taux de rupture » ne prend pas en compte les transformations ou les renouvellements de contrat au sein de la même entreprise. Il est supérieur à celui des CDI (20 %) et un peu inférieur à celui observé pour les CDD (35 %). 60 % de ces fins de contrat intervenues dans les six mois suivant l'embauche ont lieu au cours des

(1) - Il s'agit ici de « déclarations uniques d'embauche » ayant donné lieu à une embauche effective avec le type de contrat déclaré. Les déclarations d'embauche ayant donné lieu à une embauche sous un type de contrat différent de celui déclaré ainsi que celles n'ayant donné lieu à aucune embauche ne sont pas prises en compte dans la suite de cette étude.

Encadré 1

## LA LÉGISLATION SUR LES CONTRATS DE TRAVAIL : CDI, CDD, CNE

### CONTRAT À DURÉE INDÉTERMINÉE (CDI)

#### Modalités

Le CDI est le contrat de travail de droit commun.

#### Période d'essai

Cette période dépend des conventions collectives ou des usages en vigueur. Elle peut être réduite contractuellement et est renouvelable si la convention collective le prévoit expressément. Sa durée totale est, en général, d'une à quatre semaines pour les ouvriers et agents de maîtrise. Elle peut aller jusqu'à six mois pour les cadres, et ne peut dépasser celle prévue par la convention collective.

#### Rupture du contrat

L'employeur ou le salarié peut rompre le contrat sans motif ni indemnité pendant la période d'essai. Au-delà, l'employeur doit justifier le motif de licenciement, qu'il soit économique ou personnel. Il doit respecter un préavis fixé par la convention collective ou le contrat de travail. En principe, le salarié ne perçoit pas d'allocation chômage lorsque c'est lui qui démissionne.

#### Durée du préavis

Cette durée est fixée par les conventions collectives ou le contrat de travail en cas de licenciement individuel. En général, elle est d'une à deux semaines jusqu'à six mois d'ancienneté, d'un mois ensuite jusqu'à deux années d'ancienneté, puis de deux mois au-delà.

#### Indemnités de licenciement

Elles sont inexistantes jusqu'à deux ans d'ancienneté, sauf disposition conventionnelle ou contractuelle. Elles atteignent 1/10<sup>ème</sup> du salaire mensuel par année d'ancienneté de deux à dix années d'ancienneté en cas de licenciement individuel. Ces indemnités sont majorées d'1/15<sup>ème</sup> au minimum par année supplémentaire au-delà de dix ans d'ancienneté. En cas de licenciement économique, les indemnités de licenciement sont doublées.

### CONTRAT NOUVELLE EMPLOI (CNE)

#### Modalités

Le CNE est un contrat sans détermination de durée, créé par l'ordonnance n°2005-893 du 2 août 2005. Il concerne les entreprises du secteur privé et les associations jusqu'à 20 salariés. Pour vérifier ce seuil, le nombre de salariés est calculé en équivalent-temps plein. Le CNE ne peut être conclu pour pourvoir les emplois à caractère saisonnier, ni dans les secteurs où le CDD est d'usage.

#### Période d'essai : aucune.

#### Rupture du contrat

Pendant deux ans, l'employeur peut, par lettre recommandée, rompre le contrat de travail sans motiver sa décision avec une durée de préavis dépendant de l'ancienneté dans le contrat : il n'y a pas de préavis avant un mois d'ancienneté ; entre un mois et six mois d'ancienneté, le préavis est de deux semaines ; il est d'un mois après six mois d'ancienneté. Le salarié peut démissionner, à tout moment, sans préavis. Sauf faute grave, les indemnités en cas de rupture par l'employeur s'élèvent à 8 % du montant total de la rémunération brute perçue depuis le début du contrat. L'employeur doit aussi verser 2 % du même montant aux ASSEDIC pour financer des actions d'accompagnement du salarié par le service public de l'emploi.

Le salarié bénéficie alors de l'assurance chômage selon les règles en vigueur. S'il n'a pas de durée de travail suffisante pour être indemnisé et que son contrat a duré au moins quatre mois, il a droit à une allocation forfaitaire de 16,4 euros par jour pour une durée d'un mois.

Après deux ans, les règles communes au CDI s'appliquent.

### CONTRAT À DURÉE DÉTERMINÉE (CDD)

#### Modalités

Le CDD ne peut avoir ni pour effet, ni pour objet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise. Il ne peut être conclu que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire et seulement dans les cas prévus par le code du travail :

-remplacement d'un salarié en cas d'absence, de suspension de son contrat de travail, de départ définitif précédant la suppression de son poste de travail ou d'attente de l'entrée en service effective d'un salarié recruté sous CDI ;

-accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise ou travail saisonnier ;

-contrats aidés ;

-« CDD d'usage » : il est d'usage, dans certains secteurs d'activité, du fait de l'activité exercée par l'entreprise et de l'emploi du salarié, de ne pas recourir au contrat à durée indéterminée (l'employeur peut alors recruter en CDD avec des modalités plus souples que dans les autres secteurs).

#### Terme et durée

La date de fin du contrat est connue avec précision dès la conclusion du contrat. Une durée minimale est fixée pour les contrats sans terme précis (remplacement d'un salarié par exemple). Certains contrats avec terme sont renouvelables une fois, en particulier en cas d'accroissement temporaire d'activité. La durée maximale, renouvellement compris, est de 18 mois en général et peut atteindre 24 mois pour certains motifs (contrat exécuté à l'étranger, remplacement d'un salarié ayant quitté définitivement l'entreprise dans l'attente de la suppression du poste). Elle peut également être réduite à neuf mois (attente de l'entrée en service d'un salarié recruté sous contrat à durée indéterminée, réalisation de travaux urgents de sécurité).

#### Période d'essai

Elle ne peut excéder un jour par semaine dans la limite de deux semaines lorsque la durée initialement prévue du contrat ne dépasse pas six mois. Au-delà, elle est au maximum d'un mois. Elle n'est pas renouvelable.

#### Rupture et fin de contrat

Le contrat ne peut être rompu, sauf faute grave du salarié ou de l'employeur, cas de force majeure ou accord entre les parties. Si la rupture anticipée du contrat par l'employeur n'est pas justifiée, ce dernier doit verser au salarié l'ensemble des rémunérations restant dues et les indemnités de fin de contrat. Le salarié peut rompre le contrat s'il est embauché en CDI dans une autre entreprise.

#### Indemnité de fin de contrat

Elle atteint 10 % du total de la rémunération brute perçue depuis le début du contrat. Une convention ou un accord collectif de branche, d'entreprise ou d'établissement peut limiter le taux à 6 %, dès lors que des contreparties sont offertes aux salariés notamment sous la forme d'un accès privilégié à la formation professionnelle.

trois premiers mois, quel que soit le type de contrat (graphique 1).

Sur la base des flux d'embauche en CNE d'août 2005 à mars 2006, estimés par l'Acoss, et sous l'hypothèse forte que les taux de rupture de CNE sont restés, d'un mois sur l'autre, semblables à ceux constatés pour les embauches d'octobre 2005, on peut estimer qu'environ 340 000 salariés sont employés sous CNE en mars 2006. Il s'agit d'une estimation provisoire, dans l'attente d'un véritable décompte statistique des salariés sous CNE.

Par ailleurs, pour 1 % des salariés embauchés en CNE en octobre 2005, le contrat a été transformé en CDI avant avril 2006. Les salariés embauchés initialement en CDD sont 6 % à bénéficier d'une telle transformation en CDI à cet horizon, alors que 4 % d'entre eux ont été réembauchés en CNE sur la période.

Selon les chefs d'entreprise de moins de 20 salariés ou les responsables d'association, près de la moitié des ruptures de CNE sont de la seule initiative du salarié, soit moins que pour les CDI (tableau 2). Quatre sur dix sont de la seule initiative de l'employeur. Ce ratio n'est pas directement comparable au taux de licenciement des CDI (près de deux sur dix) puisqu'une partie des ruptures de CDI attribuées à des fins de période d'essai (21 %) fait également suite à une décision de l'employeur. D'après les chefs d'entreprise ou responsables d'association interrogés, près d'une rupture sur six serait, en outre, le fait d'une décision commune de l'employeur et du salarié.

Les entreprises qui ont pris l'initiative de rompre un CNE dans les six premiers mois suivant l'embauche, d'octobre 2005 à mars 2006, invoquent le plus souvent « l'inadéquation du profil du salarié au poste » ou « l'insuffisance du salarié ou la faute professionnelle » : un employeur sur deux pour chacun de ces deux motifs. Un employeur sur

Encadré 2

## L'ENQUÊTE SUR « L'UTILISATION DU CONTRAT NOUVELLES EMBauchES »

L'enquête sur l'utilisation du « contrat nouvelles embauches » (CNE) a été réalisée par la Dares et l'agence centrale des organismes de sécurité sociale (Acoss). Les interviews ont été confiées à un prestataire privé choisi par appel d'offre.

Cette enquête vise à avoir des premières informations sur l'utilisation par les chefs d'entreprise du contrat nouvelles embauches comparativement aux contrats à durée déterminée (CDD) de plus de un mois et aux contrats à durée indéterminée (CDI) : taux de concrétisation des intentions d'embauche, ruptures de contrat dans les six premiers mois, perception qu'ont les chefs d'entreprises du CNE, qu'ils l'aient utilisé ou non, opinion des employeurs sur l'effet de substitution entre le CNE et les autres types de contrats de travail. Cette enquête a reçu un avis d'opportunité favorable de la formation emploi-revenus du Conseil national de l'information statistique (Cnis) et son « comité du label » lui a attribué le « label d'intérêt général et de qualité statistique ».

L'enquête a été effectuée, par téléphone, de fin mars à mi-avril 2006 auprès de chefs d'entreprise de moins de 20 salariés, ou d'une personne décisionnaire en matière de recrutement (gérant, conjoint, directeur d'association,...) ayant procédé à une déclaration unique d'embauche (DUE) auprès des Urssaf en octobre 2005. Elle portait sur des déclarations d'embauche en CNE, en CDI et en CDD de plus d'un mois, afin de comparer les différents types de contrat.

En octobre 2005, les entreprises de moins de 20 salariés du secteur privé de la France métropolitaine ont effectué près de 300 000 déclarations d'embauche hors CDD d'une durée inférieure à un mois (tableau A). Parmi celles-ci, ont été sélectionnées comme base de tirage les DUE du secteur privé (hors celles déclarées à la MSA) dont le numéro de téléphone de l'entreprise et le type de contrat sont connus et, pour les CDD de plus d'un mois et les CDI, celles dont l'identifiant SIRET est pair. Cette sélection de l'échantillon des DUE est issue d'un tirage aléatoire stratifié par secteurs (cinq grands secteurs ont été définis (1)), par taille d'entreprise (trois tranches de taille) et par mode de déclaration d'embauches (internet ou autres).

Dans cette étude, on fait l'hypothèse que les déclarations d'embauche pour lesquelles le type de contrat est déclaré sont représentatives de l'ensemble des DUE du même type de contrat.

Tableau A  
Répartition des DUE d'octobre 2005  
(ensemble, base de sondage et échantillon de l'enquête)

	CNE	CDD de plus d'un mois	CDI	Ensemble
(1) DUE du secteur privé hors CDD de moins d'un mois dont le type de contrat est déclaré ..	33 000	63 000	97 000	192 000
Pour mémoire : ensemble des DUE hors CDD de moins d'un mois (estimation Acoss) .....	62 000	122 000	111 000	295 000
(2) Echantillon (y compris DUE d'entreprises ayant refusé de répondre, injoignables, hors champ ou ayant cessé leur activité).....	2 606	1 248	1 210	5 064
Taux de sondage (2)/(1) .....	8 %	2 %	1 %	3 %
(3) Echantillon final de questionnaires complets	1 616	750	750	3 116
Taux de réponse = (3) / (2) - hors champ et cessation d'activité en %.....	(63)	(64)	(64)	(64)

Source des données (1) : Acoss (données arrondies au millièrme).

### La précision du sondage

À titre d'illustration, pour un ratio de 30 % (voir tableau B sur l'exemple du taux de rupture du contrat à six mois), l'intervalle de confiance à 90 % est de l'ordre de plus ou moins 3 points dans le cas des CNE, et de plus ou moins 6 points pour les CDI et les CDD.

Tableau B  
Intervalle de confiance pour le taux de rupture à six mois

Type de contrat de travail	Taux de rupture	Intervalle de confiance
CDD de plus d'un mois.....	35 %	[ 28 % ; 42 % ]
CNE .....	30 %	[ 27 % ; 33 % ]
CDI .....	20 %	[ 13 % ; 26 % ]

Champ : DUE réalisées par des entreprises de moins de 20 salariés, hors CDD de moins d'un mois, ayant donné lieu à une embauche sur le type de contrat déclaré.

Source : enquête « Utilisation du contrat nouvelles embauches », Acoss-Dares

Note de lecture : dans l'enquête 30 % des salariés embauchés en CNE en octobre 2005 ont quitté leur entreprise dans les 6 mois suivant. Extrapolé à l'ensemble des déclarations d'embauche d'octobre, ce ratio a 90 chances sur cent d'être compris entre 27 % et 33 %.

(1) - Industrie, construction, commerce-transport-activités financières et immobilières-services aux entreprises, services aux particuliers, éducation-santé-action sociale-activité associative.

quatre mentionne aussi le ralentissement de son activité. Par contre, le fait d'avoir prévu le moment de la rupture dès la signature du contrat est rarement mentionné par les chefs d'entreprise (moins d'une fois sur dix) (2).

Les ruptures de CNE sur l'initiative de l'entreprise ou du salarié sont aussi fréquentes, que le salarié ait ou non travaillé préalablement dans l'entreprise avant octobre 2005. Ce n'est pas le cas pour les CDI : ces derniers contrats sont rompus deux fois moins souvent quand le salarié travaillait préalablement dans l'entreprise. Dans ce dernier cas, les ruptures de CNE interviennent plus fréquemment suite à une décision commune : une rupture sur trois, contre une sur six pour l'ensemble des salariés embauchés sous CNE. En effet, l'employeur et le salarié s'étaient souvent accordés dès l'embauche, de manière informelle, sur une durée limitée du contrat. Toutefois, les chefs d'entreprise invoquent aussi une fois sur trois l'inadaptation du profil du salarié au poste comme motif de rupture du contrat, lorsque celle-ci est de l'initiative de l'employeur ou fait suite à une décision commune.

Une fois le salarié sous CNE parti et quel que soit le motif de fin de contrat, les entreprises l'ont remplacé dans la moitié des cas avant avril 2006 (ce taux de remplacement est identique pour les CDI). L'employeur a alors de nouveau utilisé le CNE sept fois sur dix et n'a préféré le CDI que deux fois sur dix. Ces remplacements ont lieu en général peu de temps après le départ du salarié, trois fois sur quatre dans le mois suivant.

## Le CNE : un contrat plus souvent à temps complet

En octobre 2005, les CNE représentent le cinquième des embauches hors CDD de moins d'un mois dans les entreprises de moins de 20 salariés. Huit

(2) - À cette question sur les raisons de la rupture, le chef d'entreprise pouvait citer plusieurs modalités.

Tableau 1  
Objet de l'embauche, par type de contrat

En pourcentage

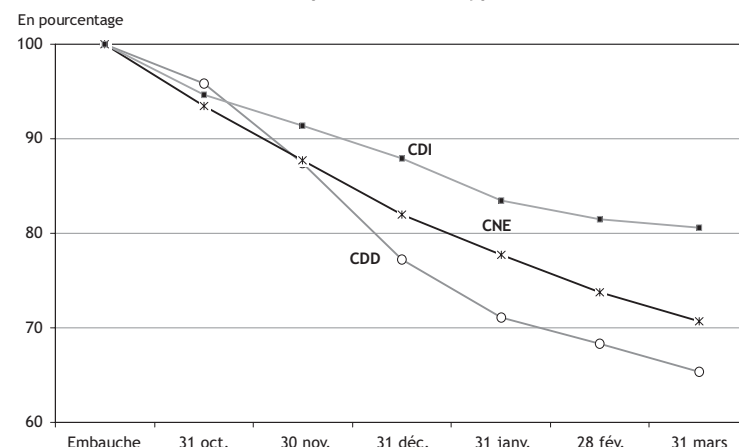
	CDD de plus d'un mois	CNE	CDI
Création de poste .....	63	67	62
Remplacement d'un salarié ayant quitté définitivement son poste.....	21	30	37
Remplacement d'un salarié momentanément absent .....	16	3	1
<b>Ensemble .....</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Note : compte tenu de la précision de l'enquête, l'écart entre 67 % et 62 % n'est pas statistiquement significatif (encadré 2).

Champ : DUE réalisées en octobre 2005 par des entreprises de moins de 20 salariés, hors CDD de moins d'un mois, ayant donné lieu à une embauche sur le type de contrat déclaré.

Source : enquête « Utilisation du contrat nouvelles embauches », Acoss-Dares.

Graphique 1  
Taux de maintien dans l'entreprise, selon le type de contrat d'embauche



Source : enquête « Utilisation du contrat nouvelles embauches », Acoss-Dares.

Champ : DUE réalisées par des entreprises de moins de 20 salariés, hors CDD de moins d'un mois, ayant donné lieu à une embauche sur le type de contrat déclaré.

Tableau 2  
Motifs de rupture des embauches d'octobre 2005, selon le type de contrat

En pourcentage

Motif de rupture	CDD de plus d'un mois	CNE	CDI *
Sur l'initiative du salarié (démission) .....	22	45	61
Sur l'initiative de l'employeur (licenciement) .....	6	38	18
Décision commune (hors démission) .....	6	17	-
Fin de CDD ou fin de période d'essai .....	66	-	21
<b>Ensemble .....</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

\* Pour les CDI, les chiffres ne sont pas directement comparables à ceux des CNE et des CDD de plus d'un mois. D'une part, les fins de période d'essai sont soit sur l'initiative du salarié, soit sur l'initiative de l'employeur. D'autre part, les chefs d'entreprise interrogés ont vraisemblablement sous-estimé la proportion de fins de période d'essai car ils ont pu déclarer des ruptures en cours de période d'essai comme des démissions ou des licenciements.

Champ : DUE réalisées en octobre 2005 par des entreprises de moins de 20 salariés, hors CDD de moins d'un mois, ayant donné lieu à une embauche sur le type de contrat déclaré.

embauches sur dix en CNE ont été effectuées dans les entreprises de moins de 10 salariés, comme pour les CDI et CDD de plus d'un mois (tableau 3).

Les trois quarts des salariés recrutés en octobre 2005 en CNE, comme en CDI, travaillent à temps complet. Le temps partiel est donc moins fréquent pour ceux-ci que pour les salariés sous CDD, même hors contrats aidés. Ceci est vrai quel que soit le secteur d'activité (industrie, construction, tertiaire).

Les salariés recrutés en CNE sont, comme ceux recrutés en CDI, un peu moins jeunes en moyenne que ceux recrutés en CDD : quatre salariés sur dix embauchés en CNE ont moins de 26 ans, contre la moitié pour les CDD. Cette sur-représentation des jeunes parmi les salariés recrutés sous CDD de plus d'un mois est en partie liée aux contrats d'apprentissage. Les hommes sont majoritaires parmi les embauchés en CNE (six salariés sur dix), alors qu'ils ne représentent que la moitié des salariés embauchés en CDI



ou en CDD. Cependant, parmi les salariés recrutés à temps complet, la part des hommes est la même pour les trois types de contrat de travail.

La part de chaque grand secteur d'activité (industrie, construction, tertiaire) dans les embauches d'octobre 2005 est similaire pour les trois types de contrats de travail (CNE, CDI et CDD de plus d'un mois).

Quel que soit le type de contrat, 20 % des salariés recrutés ont déjà travaillé dans l'entreprise ou l'association auparavant, le plus souvent sous contrat à durée déterminée.

En octobre 2005, les chefs d'entreprise connaissent encore assez mal le CNE. Ainsi, à cette date, plus du tiers des embauches en CDI ou en CDD dans les entreprises de moins de 20 salariés sont réalisées par des chefs d'entreprise qui ne connaissaient pas l'existence du CNE. Les chefs d'entreprise qui participent régulièrement ou occasionnellement à une instance professionnelle extérieure (fédération de branche, syndicat professionnel, chambre des métiers ou chambre de commerce, club d'entrepreneurs) sont cependant plus nombreux à connaître l'existence du CNE que ceux qui n'y participent jamais. Lorsque le chef d'entreprise connaissait le CNE, sa participation à une instance professionnelle extérieure ne semble néanmoins pas avoir influencé significativement son choix de contrat de travail.

## Recruter en CNE : pour prévenir les variations de l'activité et pour tester plus longtemps le salarié

Trois raisons principales semblent avoir motivé l'embauche de salariés sous CNE plutôt que sous une autre forme de contrat de travail :

- tester plus longtemps les compétences de la personne. Pour huit embauches en CNE sur dix, les chefs d'entreprise considèrent cette raison comme importante, voire très importante. À titre de comparaison, pour les

Tableau 3  
Les embauches d'octobre 2005, selon le type de contrat

En pourcentage

	CDD de plus d'un mois	CNE	CDI
<b>Âge</b>			
Moins de 26 ans.....	50	42	37
26 à 40 ans.....	30	40	42
41 ans et plus.....	20	18	21
<b>Sexe</b>			
Homme.....	53	61	53
Femme.....	46	39	47
<b>Temps de travail</b>			
Temps complet.....	54	76	70
Temps partiel.....	46	24	30
<b>Travail antérieur dans l'entreprise</b>			
Non.....	79	81	80
Apprenti ou stagiaire.....	3	4	3
Salarié sous CDD.....	15	9	8
Intérimaire.....	1	3	2
Autre.....	2	3	7
<b>Secteur d'activité</b>			
Industrie.....	11	11	10
Construction.....	18	20	15
Tertiaire.....	71	69	75
<b>Taille d'entreprise</b>			
0 à 4 salariés.....	45	42	43
5 à 9 salariés.....	32	38	35
10 à 19 salariés.....	23	20	22
<b>Ensemble.....</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Source :  
enquête  
« Utilisation  
du contrat  
nouvelles  
embauches »,  
Acooss-Dares.

Lecture : 24 % des salariés embauchés sous CNE en octobre 2005 l'ont été à temps partiel.

Champ : DUE réalisées en octobre 2005 par des entreprises de moins de 20 salariés, hors CDD de moins d'un mois, ayant donné lieu à une embauche sur le type de contrat déclaré.

Tableau 4  
Caractéristiques des périodes d'essai en CDI et CDD des embauches d'octobre 2005

En pourcentage

	CDI	CDD de plus d'un mois
Existence d'une période d'essai.....	Obligatoire	73
Taux de renouvellement de la période d'essai.....	12	Pas de renouvellement possible
<b>Durée de la période d'essai (renouvellement compris) :</b>		
Jusqu'à 2 semaines.....	22	55
De plus de 2 semaines à 1 mois.....	46	36
De plus d'un mois à 2 mois.....	18	8
Plus de 2 mois.....	14	1
<b>Ensemble.....</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Source :  
enquête  
« Utilisation  
du contrat  
nouvelles  
embauches »,  
Acooss-Dares.

Lecture : 12 % des périodes d'essai des CDI d'octobre 2005 ont été renouvelées et 22 % des périodes d'essai des CDI durent deux semaines ou moins. Par ailleurs, 73 % des CDD de plus d'un mois d'octobre 2005 comportent une période d'essai, 55 % d'entre elles durent deux semaines ou moins.

Champ : DUE réalisées en octobre 2005 par des entreprises de moins de 20 salariés, hors CDD de moins d'un mois, ayant donné lieu à une embauche sur le type de contrat déclaré.

Encadré 3

### LA DÉCLARATION UNIQUE D'EMBAUCHE (DUE)

Les employeurs, sauf l'État et les particuliers employeurs, doivent déclarer à l'Urssaf ou à la mutualité sociale agricole (MSA) toute intention d'embauche de salariés, reconnus comme tels par le code du travail, quelles que soient la nature et la durée de leur contrat.

Cette déclaration, obligatoire avant la prise de fonction effective ou la période d'essai du salarié, regroupe différentes formalités à destination de l'Urssaf ou de la MSA, la Caisse primaire d'assurance maladie, la caisse régionale d'assurance maladie, l'Assedic, le service de médecine du travail et la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

Cette déclaration peut-être réalisée par internet, échange de données informatisées, minitel ou formulaire papier [1], [5].

embauches d'octobre 2005, la période d'essai n'est supérieure à un mois que dans un cas sur trois pour les CDI et elle ne dépasse deux semaines que dans moins de la moitié des cas pour les CDD de plus d'un mois (tableau 4) ;

- limiter les risques en cas de ralentissement de l'activité de l'entreprise, une raison invoquée pour sept embauches sur dix ;

- avoir à sa disposition une procédure administrative simple en cas de rupture, une raison également citée pour sept embauches sur dix.

Par ailleurs, certains chefs d'entreprise ont spontanément cité la souplesse de la rupture pour les deux parties, le salarié, aussi bien que le chef d'entreprise, pouvant mettre fin au contrat.

Au-delà des raisons invoquées par les chefs d'entreprise, on observe que six embauches en

Source :  
enquête  
« Utilisation  
du contrat  
nouvelles  
embauches »,  
Acoff-Dares.

Tableau 5  
Les embauches d'octobre 2005, selon l'activité de l'entreprise

En pourcentage

	CDD de plus d'un mois	CNE	CDI
<b>Volume de l'activité au cours des 12 derniers mois</b>			
En croissance .....	45	57	60
Stable ou en baisse .....	55	43	40
<b>Ensemble .....</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
<b>De manière générale, prévision d'activité d'un trimestre sur l'autre</b>			
Très facile ou plutôt facile.....	41	31	40
Plutôt difficile ou très difficile .....	59	69	60
<b>Ensemble .....</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Champ : DUE réalisées en octobre 2005 par des entreprises de moins de 20 salariés, hors CDD de moins d'un mois, ayant donné lieu à une embauche sur le type de contrat déclaré.

CNE sur dix ont lieu dans des entreprises en croissance. Plus précisément, il s'agit de celles dont le chef d'entreprise déclare que son volume d'activité a augmenté au cours des douze derniers mois précédant l'enquête (tableau 5). Cette proportion est la même pour les recrutements en CDI. En revanche, elle est moins élevée pour les recrutements en CDD de plus d'un mois (quatre à cinq sur dix). Par

ailleurs, les recrutements en CNE sont plus fréquents dans les entreprises dont les responsables déclarent que leur activité est plutôt difficile ou très difficile à prévoir d'un trimestre sur l'autre (sept embauches en CNE sur dix, contre six sur dix pour les recrutements en CDI ou en CDD de plus d'un mois).

Outre l'activité de l'entreprise (son rythme de croissance sur l'année passée, l'incertitude sur

Tableau 6  
Choix du type de contrat de travail - résultat de modèles de régression logistique

Probabilité d'embaucher en CNE plutôt qu'en CDD de plus d'un mois (modèle A) ou en CDI (modèle B)

	CNE	CDD de plus d'un mois hors contrats aidés	CDI	Modèle (A) : CNE vs CDD hors contrats aidés		Modèle (B) : CNE vs CDI	
	Part dans les CNE (en %)	Part dans les CDD hors contrats aidés (en %)	Part dans les CDI (en %)	Coefficient	Écart à la proba. de référence	Coefficient	Écart à la proba. de référence
Constante .....				n.s.		-1,2	
Croissance forte ou modérée sur l'année passée .....	57	43	60	0,5	13	n.s.	
Prévision de l'activité assez difficile ou très difficile.....	69	60	60	0,5	11	0,4	7
BTP .....	20	19	15	n.s.		0,3	6
Industrie .....	11	11	10	n.s.		n.s.	
Tertiaire .....	69	70	75	Référence		Référence	
0 à 4 salariés .....	42	45	43	-0,3	-7	n.s.	
5 à 9 salariés .....	38	30	35	Référence		Référence	
10 à 19 salariés.....	20	25	22	-0,4	-9	n.s.	
Appartenance à un groupe d'au moins 150 salariés .....	3	4	5	n.s.		-0,6	-9
Création de poste.....	67	57	62	-0,2	-5	0,2	5
Remplacement d'un salarié ayant quitté définitivement son poste	30	22	37	Référence		Référence	
Remplacement d'un salarié momentanément absent .....	3	21	1	-2,1	-40	Référence	
Emploi antérieur du salarié dans l'entreprise .....	19	25	20	-0,3	-8	n.s.	
Salarié de moins de 26 ans.....	42	42	37	n.s.		n.s.	
Salarié de 26 à 40 ans.....	39	35	42	Référence		n.s.	
Salarié de plus de 40 ans.....	19	23	21	-0,3	-7	n.s.	

Source :  
enquête  
« Utilisation  
du contrat  
nouvelles  
embauches »,  
Acoff-Dares.

n.s. : non significatif.

Champ : DUE réalisées en octobre 2005 par des entreprises de moins de 20 salariés, hors CDD de moins d'un mois, ayant donné lieu à une embauche sur le type de contrat déclaré.

Lecture : deux modèles sont ici présentés. Le modèle (A) isole les effets propres aux embauches sous CNE relativement à celles sous CDD de plus d'un mois hors contrats aidés ; le modèle (B) compare les embauches sous CNE à celles sous CDI.

La colonne « coefficient » donne les résultats de chacun des deux modèles. Seuls les coefficients significativement différents de 0 au seuil de 95 % sont indiqués. Les effets propres sont mesurés en points d'écart à la probabilité de référence (colonne « écart à la probabilité de référence »).

Ici, l'embauche de référence est celle d'un salarié âgé de 26 à 40 ans, n'ayant pas travaillé auparavant dans l'entreprise, remplaçant un salarié ayant quitté définitivement son poste. Ce salarié de référence est recruté dans une entreprise de 5 à 9 salariés du secteur tertiaire, n'appartenant pas à un groupe d'au moins 150 salariés. Le chef de l'entreprise dans laquelle il travaille ne participe jamais à des instances professionnelles extérieures, il déclare une activité stable ou en baisse sur les 12 derniers mois et une prévision facile de l'activité d'un trimestre sur l'autre. Pour les CDI, les modalités « remplacement d'un salarié ayant quitté définitivement son poste » et « remplacement d'un salarié momentanément absent » sont regroupées dans l'estimation pour des raisons de taille d'échantillon.

La probabilité que l'embauche de référence soit faite en CNE plutôt qu'en CDD de plus d'un mois hors contrat aidé est de 51 % (modèle A). La probabilité qu'elle soit faite en CNE plutôt qu'en CDI est de 23 %.

Pour une embauche dans une entreprise dont l'activité a été en croissance, la probabilité d'être embauché en CNE plutôt qu'en CDD de plus d'un mois hors contrat aidé augmente de 13 points par rapport à l'embauche de référence (soit une probabilité de 64 %).

La colonne « part » donne pour chaque type de contrat la fréquence de la modalité : 57 % des DUE en CNE ont été réalisées dans une entreprise dont la croissance sur les douze derniers mois a été forte ou modérée, contre 43 % des CDD de plus d'un mois hors contrats aidés et 60 % des CDI.

l'avenir), le choix du contrat de travail par l'employeur peut aussi dépendre des facteurs suivants :

- le motif de l'embauche (création de poste, remplacement d'un salarié temporairement ou définitivement absent) ;
- les caractéristiques du salarié (âge et emploi antérieur dans l'entreprise (3)) ;
- les caractéristiques de l'entreprise (taille, secteur, appartenance à un groupe) ;
- le réseau d'information du chef d'entreprise (participation à des instances professionnelles externes).

Deux modèles de régression logistique permettent d'isoler les effets propres à chacun de ces facteurs sur le choix d'un CNE par rapport à un CDD de plus d'un mois (hors contrat aidé) et d'un CNE par rapport à un CDI (tableau 6). Il en ressort que les entreprises recrutent plus souvent en CNE qu'en CDD (hors contrat aidé) quand l'activité a été soutenue au cours des douze derniers mois ou lorsqu'elle est difficile à prévoir. Elles recrutent en revanche moins souvent en CNE qu'en CDD lorsqu'il s'agit du remplacement d'un salarié momentanément absent. Le choix de recourir au CNE plutôt qu'au CDD hors contrats aidés apparaît également moins fréquent pour les salariés de plus de 40 ans.

Par ailleurs, les entreprises dont l'activité est difficilement prévisible recrutent plus souvent en CNE qu'en CDI. C'est également le cas dans le secteur de la construction ainsi que pour les entreprises qui n'appartiennent pas à un groupe d'au moins 150 salariés.

Au total, l'incertitude sur l'évolution de l'activité semble le facteur prédominant dans le choix d'un CNE plutôt que d'un CDD de plus d'un mois ou d'un CDI.

(3) - Les informations collectées par l'enquête ne permettent pas d'identifier le niveau de diplôme et la qualification du salarié.

## Recruter en CDI plutôt qu'en CNE : par habitude et quand les perspectives sont favorables

Lorsqu'ils recrutent en CDI, les chefs d'entreprise invoquent principalement quatre raisons pour n'avoir pas utilisé le CNE :

- des perspectives d'activité favorables. Pour 75 % des embauches en CDI, les chefs d'entreprise considèrent cette raison comme importante ou très importante ;
- l'habitude de recruter en CDI, une raison invoquée pour sept embauches sur dix ;
- le souhait de motiver le salarié (six embauches sur dix) ;
- la volonté d'attirer les meilleurs candidats (cette raison est jugée importante ou très importante dans 45 % des cas).

En revanche, ils jugent peu ou pas important dans leur choix d'un CDI plutôt que d'un CNE la réticence possible du salarié à être embauché en CNE et les incertitudes juridiques liées à ce type de contrat (dans les trois quarts des cas). De même, le surcoût financier entraîné par la rupture du CNE ne pèse pas en sa défaveur. Les chefs d'entreprise ont évoqué spontanément d'autres raisons d'avoir embauché en CDI plutôt qu'en CNE. L'une d'elles est la connaissance du salarié avec lequel ils avaient déjà travaillé (sous-traitant, ancien CDD) ou qui leur avait été recommandé. L'autre est une certaine réserve sur l'évolution du CNE, encore mal connu en octobre.

Les chefs d'entreprise ayant embauché en CDD d'au moins un mois ont également men-

tionné ce dernier motif. Cependant, selon eux, le choix de recruter en CDD plutôt qu'en CNE est avant tout fonction du motif du recrutement (remplacement d'un salarié temporairement absent ou non) et du type de contrat (aidé ou non) :

- pour les contrats d'apprentissage, le contrat à durée déterminée est la règle. D'ailleurs, nombre de chefs d'entreprise y recourant n'ont pas répondu à la question sur le choix du contrat de travail ;
- pour le remplacement d'un salarié momentanément absent, le CDD est jugé le plus approprié ;
- dans les autres cas, les seules raisons souvent évoquées comme importantes ou très importantes pour embaucher en CDD plutôt qu'en CNE sont le souhait d'embaucher pour une durée déterminée (pour huit embauches en CDD sur dix) et l'habitude (une fois sur deux).

Comme pour le CDI, les chefs d'entreprise jugent peu ou pas important, dans leur décision d'avoir recruté en CDD de plus d'un mois plutôt qu'en CNE, la réticence éventuelle du salarié à être embauché en CNE et les incertitudes sur les recours juridiques (peu ou pas important dans les trois quarts des cas pour chacun des deux motifs).

## Le CNE a-t-il dynamisé l'emploi dans les petites entreprises ?

À la question : « Si le CNE n'avait pas existé, auriez-vous embauché sur le même poste ? », les chefs des petites entreprises déclarent, dans près de sept cas sur dix, qu'ils

Tableau 7  
Opinion du chef d'entreprise ayant recruté en CNE sur ce qu'il aurait fait en l'absence de ce nouveau contrat

En pourcentage	
« J'aurais recruté la même personne à la même date » .....	67
« J'aurais recruté une autre personne à la même date » .....	2
« J'aurais attendu que mon besoin se confirme avant de pourvoir le poste » .....	16
« J'aurais attendu de trouver un autre profil de candidature avant de pourvoir le poste » .....	6
« Je n'aurais pas embauché » .....	9
<b>Ensemble.....</b>	<b>100</b>

Champ : DUE réalisées en octobre 2005 par des entreprises de moins de 20 salariés, hors CDD de moins d'un mois, ayant donné lieu à une embauche sur le type de contrat déclaré.

Source :  
enquête  
« Utilisation  
du contrat  
nouvelles  
embauches »,  
Acooss-Dares.

auraient embauché à la même date sous une autre forme de contrat (tableau 7). L'embauche se serait faite alors en CDI dans 44 % des cas, en CDD dans 52 % des cas et pour les 4 % restants, le chef d'entreprise aurait recruté un apprenti ou un intérimaire.

Dans un peu plus de deux cas sur dix, le CNE a permis de pourvoir le poste de travail plus rapidement : le chef d'entreprise déclare qu'en l'absence du CNE, il aurait attendu pour embaucher que son besoin sur ce poste se confirme ou de trouver un autre profil de candidature.

Près d'une fois sur dix, le chef d'entreprise déclare qu'en l'absence du CNE il n'aurait jamais réalisé cette embauche.

Ces résultats suggèrent de prime abord que 30 % des embauches en CNE correspondraient à des embauches supplémentaires à court terme, 20 % au titre d'une anticipation du recrutement et 10 % d'embauches véritablement nouvelles. Ces résultats, qui ne reflètent que la perception des chefs d'entreprise, sont cependant à prendre avec une grande prudence. Ils ne permettent pas d'évaluer réellement l'effet du CNE sur les créations d'emploi pour plusieurs raisons :

- Tout d'abord, il ne s'agit que d'embauches et il faut tenir compte des ruptures de contrats. Le surcroît d'emploi généré à moyen terme par le CNE devrait donc être plus faible que le supplément d'embauches induit dans le court terme. Par ailleurs, le profil de ces ruptures n'est pas connu sur l'ensemble de la période de consolidation de deux ans et l'on ne peut notamment pas exclure une accélération de celles-ci avant la fin de cette période qui annulerait tout ou partie du bénéfice initial en terme d'emploi.

- Lorsque le chef d'entreprise déclare, qu'en l'absence du CNE, il aurait attendu que son besoin sur le poste se confirme ou de trouver un autre profil de candidature avant d'embaucher, il peut y avoir un effet de création nette d'emploi. Cet effet peut

Encadré 4

### ESTIMER LES EMBAUCHES EFFECTIVES EN CNE À PARTIR DES DÉCLARATIONS D'EMBAUCHE

L'Acosse estime à 62 000 les intentions d'embauche (DUE) en CNE en octobre 2005 dans les entreprises de moins de 20 salariés. 96 % de ces DUE d'octobre ont donné lieu à une embauche effective, selon l'enquête « Utilisation du contrat nouvelles embauches ». Parmi les DUE sous CNE d'octobre 2005, 92 % correspondent à une embauche sous CNE et 4 % à une embauche sous un autre type de contrat. À titre de comparaison, 90 % des déclarations d'embauches se sont concrétisées pour les CDI et les CDD de plus d'un mois (tableau A). Quand la déclaration d'embauche ne se concrétise pas en embauche effective, c'est soit parce que l'employeur ou le salarié a renoncé, soit en raison d'une erreur de déclaration.

Tableau A  
Taux de concrétisation des embauches en octobre 2005

En pourcentage

	CDD de plus d'un mois	CNE	CDI *
Total des intentions d'embauche (1) .....	100	100	100
Erreur de déclaration à l'URSSAF (2) .....	4	2	8
Renoncement de la part de l'employeur ou du salarié (3) .....	5	3	3
<b>Taux de concrétisation (4) = (1) - (2) - (3) = (5) + (6) .....</b>	<b>91</b>	<b>96</b>	<b>89</b>
Embauche réalisée avec le contrat prévu dans la DUE (5) .....	88	92	79
Embauche réalisée sous un autre contrat (6) .....	3	4	8

\* - Cette statistique est calculée hors Ile-de-France, suite à des problèmes de remontées administratives propres aux DUE papiers sous CDI. Pour les DUE sous CDI faites par Internet les résultats sont cependant les mêmes pour l'Ile-de-France et le reste de la France.

Champ : DUE réalisées en octobre 2005 par des entreprises de moins de 20 salariés.

Source : enquête « utilisation du contrat nouvelles embauches », Acosse-Dares.

Parmi les DUE en CDI ou en CDD, certaines ont donné lieu à des embauches en CNE. La raison de ce changement de contrat n'est connue que dans 43 % des cas :

- Six fois sur dix, le chef d'entreprise avait l'intention d'embaucher effectivement en CNE, mais le CNE n'était pas prévu comme type de contrat dans le formulaire de déclaration dont il disposait.

- Quatre fois sur dix, le chef d'entreprise avait l'intention initialement d'embaucher en CDI ou en CDD, mais a changé d'avis en faveur du CNE entre la déclaration et le jour de l'embauche.

Corrigé des déclarations d'embauche en CNE non concrétisées et des DUE en CDI ou CDD finalement concrétisées en CNE, le nombre d'embauches effectives en CNE est proche du nombre de déclarations d'embauche en CNE. On l'estime à 62 000 pour le mois d'octobre 2005.

Le nombre d'embauches effectives en CNE entre août 2005 et mars 2006 serait ainsi du même ordre que le nombre d'intentions d'embauche estimé par l'Acosse, soit 440 000, sous l'hypothèse que les déclarations d'embauche mensuelles soient restées proches de celles d'octobre 2005, en terme de taux de concrétisation sous les différents types de contrat.

être pérenne dans certains cas où l'embauche ne se serait finalement jamais réalisée. Mais il est vraisemblablement transitoire dans la plupart des cas, ne jouant que sur une courte période correspondant au délai d'anticipation de l'embauche. Le bénéfice initial sur l'emploi (de cette création d'emplois transitoire) ne sera alors conservé que dans la mesure où ces embauches ne sont pas compensées par des ruptures anticipées.

- Mais, surtout, ce genre de question qualitative donne lieu à des réponses pour partie subjectives qui peuvent s'avérer particulièrement sensibles au

contexte. Des enquêtes ont posé par le passé ce même type de question à des chefs d'entreprise pour des mesures de politique de l'emploi comportant une baisse du coût salarial (exonération pour l'embauche de jeunes sans qualification, contrat de qualification, contrat initiative emploi, exonération 1<sup>er</sup> salarié, apprentissage) [3], [4]. Les études menées à partir de ces enquêtes montrent que les mêmes individus peuvent être amenés à fournir des réponses très différentes lors de deux interrogations successives portant sur la même mesure [2]. Le contexte conjoncturel général semble en effet influencer les réponses des chefs d'entreprise.



Ces derniers auraient notamment tendance à répondre en fonction de l'appréciation qu'ils portent à la date de l'enquête sur le salarié embauché. Il semblerait qu'ils attribuent plus de responsabilité à la mesure lorsqu'ils regrettent leur embauche.

- Par ailleurs, les résultats des études microéconomiques ne peuvent pas être transposés, tels quels, au niveau macroéconomique. Ainsi, une embauche supplémentaire dans une entreprise n'équivaut pas toujours à un emploi de plus dans l'économie : si l'embauche n'avait pas eu lieu, l'entreprise aurait peut-être eu recours à la sous-traitance ; certaines embauches peuvent en outre se faire au détriment d'entreprises concurrentes qui ne sont pas éligibles à la mesure (4).

Ces considérations montrent qu'il n'est pas possible d'estimer de manière robuste un effet net de création d'emplois, à court terme ou dans la durée, à partir d'une simple question d'opinion auprès des employeurs. Une exploitation simple des données des déclarations uniques d'embauche ne permet pas non plus d'évaluer précisément les effets du CNE sur l'emploi (encadré 5). Des études à partir de données d'emploi, à un niveau plus fin et avec plus de recul, seront nécessaires pour estimer les effets à court terme et à moyen terme du CNE sur l'emploi.

Bérengrère JUNOD,  
Christine LAGARENNE,  
Claude MINNI,  
(Dares)  
et Laure BERNÉ  
(AcoSS).

(4) - À titre d'exemple, les évaluations macroéconomiques de l'effet de court terme des mesures précédemment citées, fondées sur la baisse du coût du travail induite, suggèrent des effets nets sur l'emploi plus faibles que le pourcentage de chefs d'entreprise déclarant qu'ils n'auraient pas embauché en l'absence de la mesure [2].

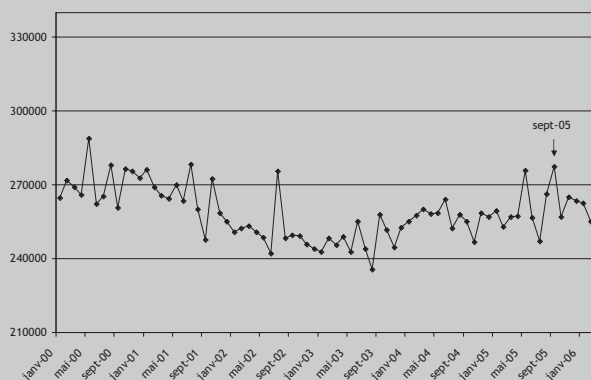
Encadré 5

## LES DÉCLARATIONS D'EMBAUCHE DANS LES PETITES ENTREPRISES DEPUIS AOÛT 2005

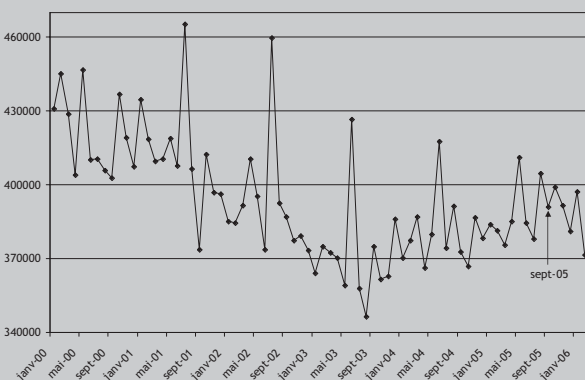
Pour juger de l'impact du CNE sur l'embauche des petites entreprises, on peut également examiner les séries mensuelles de déclarations d'embauche par taille d'entreprise. Le nombre de DUE (hors CDD de moins d'un mois) dans les entreprises de moins de 20 salariés fluctue de manière importante au mois le mois. Il s'élève à près de deux millions sur la période d'août 2005 à mars 2006, soit une hausse de 56 000 par rapport à la même période un an plus tôt (graphique A). Cette augmentation s'inscrit cependant dans une tendance à la hausse depuis la fin 2003, qui concerne aussi les entreprises de plus grande taille (graphique B). Après une hausse de mi-2002 au début de l'année 2004, concomitante avec l'accélération des créations d'entreprise, la part des entreprises de moins de 20 salariés dans l'ensemble des DUE (hors CDD de moins d'un mois) semble s'être globalement stabilisée.

La simple observation de ces grandeurs ne permet cependant pas d'apprécier l'impact de la mise en œuvre du CNE sur les embauches car celles-ci peuvent être affectées par bien d'autres facteurs, dont la conjoncture, qui peuvent s'avérer plus ou moins favorables aux petites entreprises.

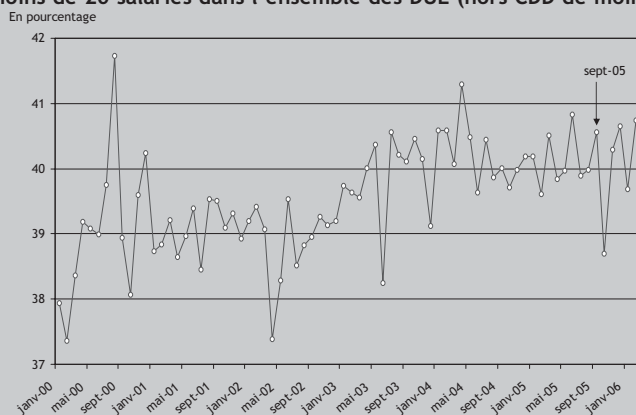
Graphique A  
Évolution mensuelle désaisonnalisée du nombre de DUE (hors CDD de moins d'un mois) dans les entreprises de moins de 20 salariés, depuis 2000



Graphique B  
Évolution mensuelle désaisonnalisée du nombre de DUE (hors CDD de moins d'un mois) dans les entreprises de plus de 20 salariés, depuis 2000



Graphique C  
Évolution mensuelle désaisonnalisée de la part des DUE des entreprises de moins de 20 salariés dans l'ensemble des DUE (hors CDD de moins d'un mois)



Méthode : série désaisonnalisée, taille mesurée en moyenne sur les mois de l'année précédant le mois considéré.

Lecture : en février 2006, les DUE des petites entreprises représentent 40,8 % de l'ensemble des DUE (hors CDD de moins d'un mois)

Source : AcoSS.

---

Remerciements aux membres du comité de pilotage  
de l'enquête et à ceux qui ont participé à la collecte.

---

## Bibliographie

- [1] Acooss : « Estimation par l'ACOSS et le réseau des URSSAF des embauches », *communiqué de presse mensuel* depuis octobre 2005, [www.urssaf.fr/general/actualites/actualites\\_generales](http://www.urssaf.fr/general/actualites/actualites_generales).
- [2] Dares (1996) : « 40 ans de politique de l'emploi », Chapitre 3, La Documentation française.
- [3] Belleville A. (2001) : « L'utilisation des aides à l'emploi par les entreprises : permanence ou logique conjoncturelle ? », *Premières Synthèses*, Dares, n°25.1, Juin.
- [4] Tuchsirer C., Gélot D., Zilbermann S. (1993) : « Les effets des aides publiques à l'emploi des jeunes : une comparaison contrat de qualification – exo-jeunes », *Premières Synthèses*, Dares, n°26, Juin.
- [5] Acooss Stat (2006) : « 16 millions d'intentions d'embauches en 2005 », Juin.

### PREMIÈRES INFORMATIONS et PREMIÈRES SYNTHÈSES

sont édités par le Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement,  
Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES), 39-43, quai André Citroën, 75902 Paris Cedex 15.  
[www.travail.gouv.fr](http://www.travail.gouv.fr) (Rubrique Études et Statistiques)

Directeur de la publication : Antoine Magnier.

Téléphone Publications : 01.44.38.22. (60 ou 61) Documentation : 01.44.38.23. (12 ou 14), Télécopie : 01.44.38.24.43

Réponse à la demande : 01.44.38.23.89 / e-mail : [dares.communication@dares.travail.gouv.fr](mailto:dares.communication@dares.travail.gouv.fr)

Rédacteur en chef : Gilles Rotman. Secrétariat de rédaction : Evelyn Ferreira et Francine Tabaton.

Maquettistes : Daniel Lepasant, Guy Barbut, Thierry Duret.

Conception graphique : Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement. Reprographie : DAGEMO.

Abonnements : *La Documentation française*, 124, rue Henri Barbusse 93308 Aubervilliers Cedex.

Téléphone : 01.40.15.70.00. Télécopie : 01.40.15.68.00 / [www.ladocumentationfrancaise.fr](http://www.ladocumentationfrancaise.fr)

PREMIÈRES INFORMATIONS et PREMIÈRES SYNTHÈSES

Abonnement 1 an (52 n°) : France (TTC) 120 €, CEE (TTC) 126,50 €, DOM-TOM et RP (HT, avion éco.) : 125,20 €,

hors CEE (HT, avion éco.) 129,10 €, supplément avion rapide : 7,90 €.

Publicité : Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement.

Dépôt légal : à parution. Numéro de commission paritaire : 3124 AD. ISSN 1253 - 1545.