

# Connaissance de l'emploi

Le 4 pages du Centre d'études de l'emploi et du travail  
Mai 2021

168 le cnam  
ceet

## LES SALARIÉS EN CONTRATS COURTS : CHÔMEURS OPTIMISATEURS OU TRAVAILLEURS AVANT TOUT ?

**Claire VIVÈS**

*Cnam-LISE/CEET*

**Mathieu GRÉGOIRE**

*IDHE.S/CEET*

Les réformes actuelles de l'assurance chômage partent du postulat que les allocataires, et notamment ceux qui occupent des contrats courts, feraient un usage stratégique de l'indemnisation.

Ce numéro de *Connaissance de l'emploi* montre que lorsque l'on interroge des salariés ayant occupé des contrats de moins d'un mois - afin de documenter leurs usages de l'indemnisation -, on découvre que leurs stratégies concernent avant tout l'emploi (ménager leur réputation sur le marché du travail, favoriser une embauche future) et secondairement le niveau d'allocation.

Ces salariés précaires ont une connaissance variable des règles d'assurance chômage et seuls certains d'entre eux sont en mesure de faire des calculs en lien avec leur indemnisation. L'hypothèse d'usage stratégique ou de comportements optimisateurs paraît dès lors déconnectée au regard de leurs pratiques. À l'inverse, différentes formes de non recours aux droits - absentes des réflexions sur l'assurance chômage - sont fréquentes.

Un décret réformant l'assurance chômage a été publié le 31 mars 2021 pour une entrée en vigueur à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2021. Ce décret est la poursuite d'une séquence de réformes de l'assurance chômage initiée en 2017. Depuis cette date, les réformes et projets de réformes qui se sont succédé ont affiché un double objectif : réduire le déficit de l'assurance chômage et lutter contre la précarité des allocataires. La solution privilégiée pour atteindre ces objectifs réside dans la révision des droits des salariés précaires, i.e. alternant les périodes travaillées et chômées. Cette solution est sous-tendue par une analyse des conséquences sur l'assurance chômage des transformations

de l'emploi, en particulier le développement des contrats de courte durée, et par un présupposé fort sur le comportement des allocataires<sup>1</sup>.

En réponse à la multiplication des formes « atypiques » d'emploi à partir des années 1980, puis au raccourcissement de la durée moyenne des contrats depuis les années 2000, les organisations syndicales et patronales gestionnaires de l'assurance chômage ont ouvert la possibilité de cumuler au cours d'un même mois allocation et salaire et ont fait évoluer

<sup>1</sup> Elle se fonde également sur une analyse de la situation macroéconomique et des types d'emplois disponibles que nous ne discutons pas ici.

cette réglementation dite de « l'activité réduite » (cf. encadré 2). Depuis lors, les négociations d'assurance chômage sont traversées par une tension entre la volonté de couvrir les salariés précaires et la crainte d'encourager le développement de ces emplois atypiques (Vivès, 2018). Sur cette période, le nombre de personnes qui, au cours d'un même mois, sont simultanément allocataires et en emploi a fortement augmenté (de 500 000 en 1996 à 1,6 million en juin 2018 soit de 22 à 47 % de l'ensemble des allocataires [Unédic, 2019]) faisant écho à l'accroissement du nombre des chômeurs de catégories B et C<sup>2</sup> passé de 600 000 à 2,5 millions sur la même période. Un tournant dans la finalité de l'activité réduite intervient au milieu des années 2010. Jusqu'à la convention d'assurance chômage de 2014, les règles de cumul ont été assouplies pour inciter les allocataires à accepter des emplois de courtes durées et/ou faiblement rémunérés. Depuis 2014, l'assurance chômage est au contraire accusée de favoriser les emplois instables en raison des règles d'indemnisation jugées trop favorables pour les allocataires occupant ces emplois. Ce diagnostic s'accompagne de préconisations de révision des règles d'indemnisation des contrats courts, qui permettraient d'inciter les allocataires à préférer l'emploi stable aux contrats courts (Cahuc et Prost, 2015). En parallèle, ces approches recommandent également l'instauration d'une modulation des cotisations patronales en fonction des pratiques contractuelles des entreprises, pour modifier leurs comportements<sup>3</sup>.

Cette analyse repose sur un présupposé fort en matière de comportement des allocataires<sup>4</sup> : ceux-ci sont posés comme maximisateurs ou *a minima* comme élaborant des stratégies d'emploi déterminées par leur indemnisation. Alors qu'il s'agit d'un élément central des réformes, ce postulat n'est jamais examiné. À partir de la restitution d'une enquête sociologique menée auprès de salariés qui ont occupé des contrats de moins

d'un mois, ce numéro de *Connaissance de l'emploi* questionne cette hypothèse sur les comportements des allocataires.

Après avoir exposé la diversité des situations des salariés en contrats courts au regard de l'indemnisation, nous exposons les ressorts des stratégies déployées par les allocataires en matière d'emploi avant d'analyser leurs usages de l'indemnisation.

## ● Des salariés en contrats courts qui ne sont pas tous allocataires

Alors que l'assurance chômage est fréquemment présentée comme ayant encouragé le développement des contrats courts, il importe de rappeler que les salariés en contrats courts ne sont pas systématiquement indemnisés, ni même demandeurs d'emploi. Les salariés en contrats de moins d'un mois se trouvent de fait dans quatre situations différentes au regard de l'inscription à Pôle emploi et de l'indemnisation.

Avant d'exposer ces quatre situations, il convient de préciser que s'il n'y a pas de données permettant de dénombrer les effectifs de salariés qui se trouvent dans ces différentes situations (Gazier, 2016), l'Unédic évalue à environ un tiers la part des contrats de moins d'un mois réalisés par des actifs qui ne sont pas demandeurs d'emploi. Moins de deux tiers des contrats sont donc réalisés par des allocataires de l'assurance chômage<sup>5</sup>.

Une partie des salariés en contrats courts ne sont pas demandeurs d'emploi. Premier cas de figure, ils ont un autre statut principal. Ces travailleurs sont par exemple étudiants, étrangers dans une situation administrative qui ne permet pas d'être indemnisé, retraités ou travailleurs cumulant contrats courts et emploi stable en CDI ou fonctionnaire (à temps partiel ou à temps plein). Le revenu du contrat court est souvent un revenu d'appoint. Les salariés concernés ne sont pas demandeurs d'emploi et *a fortiori* pas indemnisés. Deuxième cas de figure, certains salariés ne recourent pas à l'assurance chômage alors qu'ils pourraient être éligibles. Ils ne s'inscrivent pas pour différentes raisons. Certains trouvent la démarche trop compliquée. D'autres ont une vision négative de l'indemnisation (qui serait pour les « assistés »). D'autres encore n'ont pas connaissance de la possibilité de s'inscrire et d'avoir des droits au chômage (ils ne se vivent pas comme chômeurs et *a fortiori*, ils ne savent pas qu'ils pourraient cumuler des salaires avec une allocation). Une autre partie des salariés en contrats courts sont inscrits comme demandeurs d'emploi. Certains d'entre eux ne sont pas éligibles à l'assurance chômage, car ils n'ont pas travaillé suffisamment pour être éligibles ou ont épuisé leurs droits avant de pouvoir en ouvrir de nouveaux. Enfin, certains sont éligibles à l'assurance chômage. Ils sont indemnisables dans le cadre de l'« activité réduite » et seule une part d'entre eux sont indemnisés à ce titre (encadré 2).

Le phénomène des contrats courts dépasse donc largement la question de l'indemnisation des salariés qui occupent ces contrats. Les débats autour de l'assurance chômage tendent pourtant à assimiler les travailleurs précaires à des chômeurs

### Encadré 1

#### UNE ENQUÊTE SUR LES SALARIÉS EN CONTRATS DE MOINS D'UN MOIS

Ce travail est issu d'une recherche collective financée par la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares) du ministère du Travail dans le cadre d'un appel à projets de recherche « Quels usages des contrats courts ? ». Ce travail de recherche avait comme questionnement central des interactions entre contrats courts et assurance chômage (Grégoire [dir.] *et al.*, 2020).

Le volet qualitatif de l'enquête a consisté, de janvier 2019 à février 2020, à réaliser 103 entretiens semi-directifs avec des salariés en contrats de moins d'un mois (les entretiens ont été anonymisés). La démarche visait à les saisir conjointement comme travailleurs et comme chômeurs. Les enquêtés ont été recrutés pour assurer une diversité des situations de ces salariés en contrat court (diversité des secteurs d'activités et des statuts). Nous avons porté une attention particulière à leurs connaissances et usages de l'indemnisation ainsi qu'à leur vécu de cette situation de « chômage atypique ». Ce travail nous a également permis de documenter les situations de non recours aux droits.

<sup>2</sup> C'est-à-dire les demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi ayant une activité professionnelle de moins de 78 heures (B) et de plus de 78 heures (C) dans le mois.

<sup>3</sup> Nous nous concentrons ici sur le comportement des travailleurs.

<sup>4</sup> Cette approche se fonde également sur une analyse de la situation macro-économique et des types d'emplois disponibles que nous ne discutons pas ici.

<sup>5</sup> Pour le détail de ce calcul effectué par l'Unédic, voir Benghalem H., 2016, « La majorité des embauches en contrat court se font chez un ancien employeur », *Éclairages. Études et analyses*, Unédic, janvier 2016.

### ACTIVITÉ RÉDUITE : PRINCIPE DE LA RÉGLEMENTATION, CARACTÉRISTIQUES ET NOMBRE D'ALLOCATAIRES

Au sein de l'Unédic, l'activité réduite est un dispositif d'indemnisation du chômage reconnaissant le droit d'exercer une activité professionnelle et d'être indemnisé au cours d'un même mois et qui organise le cumul entre ces deux sources de revenu. Créé en 1962, le dispositif perd son caractère dérogatoire à partir de 1983 et fait ensuite l'objet de multiples réformes (Vivès, 2018).

Le principe consiste à verser à l'allocataire un pourcentage de l'allocation qu'il percevrait s'il n'avait pas repris d'emploi. Les mois où les rémunérations perçues par l'allocataire sont supérieures au salaire de référence, il ne perçoit pas d'allocation et est «indemnisable non indemnisé». Le fait d'être indemnisé en activité réduite ne dépend pas des caractéristiques du contrat (durée et montant du salaire), mais de l'écart entre le revenu du/des emplois perdus, sur la base desquels a été calculée l'indemnisation, et le revenu perçu un mois donné.

Si l'activité réduite a été initialement conçue pour permettre aux allocataires de ne pas perdre la totalité de leur indemnisation en cas de reprise d'un contrat court, les situations de travail des allocataires en activité réduite sont diverses. Ces allocataires peuvent être salariés ou auto-entrepreneurs, en CDD ou CDI, à temps partiel ou à temps plein.

Les allocataires en contrats courts sont minoritaires parmi les allocataires en activité réduite. En 2016, pour le mois étudié, parmi les 1,5 million d'allocataires qui travaillent (sur 3,7 millions d'allocataires au total), 434 000 travaillent en contrats de moins d'un mois (soit 28 %), dont environ 279 000 sont indemnisés. Ces allocataires indemnisés et salariés en contrats courts représentent ainsi 18 % des allocataires qui travaillent (Unédic, 2018).

récurrents. Enquêter auprès de ces salariés permet une appréhension plus riche de leurs situations.

### ● Des allocataires qui élaborent des stratégies en tant que travailleurs

Qu'ils soient allocataires ou non, les salariés qui occupent des contrats courts recherchent des emplois puis les acceptent ou les refusent en fonction d'anticipations sur leur futur de travailleurs et non d'allocataires. Les salariés interrogés dans notre enquête ont fait part des difficultés voire impossibilités à refuser un emploi de crainte que l'employeur ne fasse plus appel à eux. De manière générale, ils nous ont dit la nécessité de faire preuve de docilité vis-à-vis des employeurs, loin de l'image du salarié qui poserait ses conditions, contractuelles notamment.

Dans un certain nombre de secteurs qui fonctionnent massivement avec des embauches en contrats courts ou en CDD d'usage (restauration, hébergement médico-social), les salariés ne peuvent pas espérer une augmentation de leur salaire horaire : le SMIC est la norme. La seule voie pour augmenter sa rémunération est d'augmenter son temps de travail. Damien, 28 ans, chef d'équipe sur des missions de distribution publicitaire, nous explique que l'intérêt de cette fonction n'est pas le niveau de rémunération : être chef d'équipe «ne rapporte que 12 centimes supplémentaires par heure». Par contre, les missions du chef d'équipe sont plus longues : il arrive plus tôt et part plus tard. Les «bonnes

missions/vacations» sont celles qui durent le plus longtemps, car le déplacement et l'immobilisation y sont davantage rentabilisés.

L'autre raison qui pousse les allocataires à accepter les contrats, c'est que le travail est la source principale de leur revenu, l'indemnisation n'intervient que pour compléter leur rémunération entre deux contrats. L'existence de l'allocation est rarement une raison de refus d'emploi. Pour ceux dont l'intensité d'emploi est importante, l'allocation peut leur permettre de prendre quelques jours de repos. Nathalie, cinquantenaire et extra de la restauration depuis 20 ans, a toujours une période non travaillée en février qui correspond à une période creuse dans son secteur, mais déplore le décalage avec le calendrier scolaire de ses enfants. Le «choix» des périodes non travaillées est en fait couramment dicté par les contraintes liées à l'activité de travail.

### PEUT-ON GAGNER PLUS AU CHÔMAGE QU'EN TRAVAILLANT ?

Une règle n'a jamais varié dans toute l'histoire de l'indemnisation : le revenu mensuel perçu constitué des revenus du travail (si l'allocataire travaille) et de tout ou partie de l'indemnisation ne peut jamais dépasser le montant du salaire de référence qui a servi de base au calcul de l'indemnisation.

L'examen des revenus des allocataires qui cumulent allocation et salaire en contrats courts montre une situation peu favorable en termes de revenus. En effet, pour les allocataires qui cumulent allocations chômage et emploi sur des contrats de moins d'un mois, en moyenne, le revenu total s'élève à 1350 € brut mensuel (dont 770 € brut de salaire et 580 € d'allocation). Il est donc inférieur au SMIC, et davantage constitué par les revenus du salaire que par les allocations. Enfin, ces allocataires sont moins indemnisés que ceux qui ne sont pas en activité réduite, ce qui est logique au regard du caractère contributif de l'assurance chômage : plus un salarié cotise, plus ses droits à indemnisation sont élevés.

Au regard de ces éléments sur les conditions d'emploi, l'idée de stratégies d'optimisation liées à l'indemnisation ne permet pas de saisir le comportement des allocataires vis-à-vis de l'assurance chômage.

### ● L'usage des règles d'indemnisation : de la méconnaissance et des calculs, mais pas d'optimisation

Outre l'importance des stratégies élaborées en tant que travailleurs, la grande complexité des règles est déterminante pour comprendre le rapport que les salariés en contrats courts entretiennent avec l'indemnisation. Parmi les salariés interrogés qui sont allocataires, nous avons identifié deux principaux types de rapport à l'indemnisation.

Il y a ceux qui connaissent l'existence de l'indemnisation, mais n'en savent pas beaucoup plus. C'est souvent le cas pour les salariés en début de carrière. Amélie, 24 ans, a connu des périodes de chômage de plusieurs mois. Elle sait uniquement que, pour la première fois, elle va être indemnisée («j'ai le droit») parce qu'elle a travaillé plus de six mois. Mais elle ne connaît ni le montant ni la durée de cette indemnisation. Parmi les

indemnisés, beaucoup ne comprennent ni le montant de leur indemnisation ni ses éventuelles variations mensuelles. Certains ne connaissent pas l'existence des droits rechargeables<sup>6</sup> alors même qu'ils ont occupé différents contrats depuis le début de leur période d'indemnisation. C'est le cas de Sabrina, qui, après 28 ans dans la restauration rapide, s'est reconvertie dans le métier d'éducatrice : elle apprend au cours de l'entretien qu'elle a travaillé suffisamment pour prolonger sa période d'indemnisation alors qu'elle pensait arriver en fin de droits.

À côté de ces salariés dont la connaissance de l'indemnisation est très sommaire, il en existe d'autres qui connaissent suffisamment les règles pour faire des calculs, sans qu'il soit toutefois possible de parler d'optimisation compte tenu du niveau de complexité des règles administratives. Ces salariés savent qu'ils ont intérêt à retravailler pour recharger leurs droits et ils savent distinguer entre des situations d'emploi qui sont favorables ou défavorables pour l'indemnisation. Ils ont saisi le caractère contributif des droits à indemnisation, à savoir que plus ils travaillent, plus ils cumulent de jours d'indemnisation et plus leur rémunération est élevée, plus leur indemnisation sera élevée. Parmi les cinq guides conférencières que nous avons interrogées, toutes savent par exemple qu'elles n'ont pas intérêt à accepter de guider une visite courte avec un taux horaire faible. Ces salariés, qui appartiennent le plus souvent aux secteurs qui sont fortement utilisateurs de contrats courts et qui demandent une grande flexibilité aux salariés (restauration, événementiel), appliquent des principes qui se transmettent dans les réseaux professionnels. Les extras de la restauration relatent des pratiques identiques.

Toutefois, au-delà de ces pratiques et savoirs qui se diffusent dans certains métiers et secteurs, une caractéristique centrale de l'indemnisation exclut les comportements d'optimisation : la complexité administrative d'accès au cumul. Pour les allocataires qui, en cours d'indemnisation, travaillent en contrats courts, cumuler salaire et allocation un mois donné est le résultat d'une succession d'étapes longues, incertaines et peu propices à des calculs prévisionnels. Ces étapes incluent le moment où ils travaillent, le moment de l'actualisation de leur situation de demandeurs d'emploi lors de laquelle ils déclarent les heures effectuées, le moment où ils sont payés pour leur travail, le moment où ils récupèrent auprès de leur employeur les documents à transmettre à Pôle emploi pour être indemnisés, le moment où ces documents sont traités par Pôle emploi et le moment où ils perçoivent l'indemnisation. Souvent, ils déclarent des heures de travail avant de connaître exactement leur rémunération. Ces situations sont récurrentes pour les intérimaires mais adviennent également dans d'autres secteurs. Ainsi, Sophie, trentenaire et vacataire à l'université,

<sup>6</sup> Il s'agit d'une règle d'indemnisation instaurée en 2014 qui oblige l'allocataire à consommer intégralement son premier droit et lui donne la possibilité de prolonger ce droit à partir du moment où il a travaillé 150 heures pendant sa période de chômage indemnisée.

rencontre des difficultés à obtenir des justificatifs des heures réalisées mensuellement qui soient acceptés par Pôle emploi et des difficultés liées au paiement différé des vacances. Notre enquête montre que ces difficultés administratives d'accès au cumul sont en fait très fréquentes, de sorte que les allocataires ne parviennent parfois qu'à faire partiellement valoir leurs droits et/ou qu'ils doivent parfois rembourser des sommes jugées indûment perçues par Pôle emploi.

Ainsi, les comportements de calcul vis-à-vis de l'indemnisation apparaissent rares et ont une portée limitée en raison de l'impossibilité pour de nombreux allocataires d'anticiper précisément leurs revenus (du travail comme de l'indemnisation).

\*\*\*

Interroger les salariés en contrats courts sur leur connaissance et leur usage de l'assurance chômage donne à voir la variété de leurs situations au regard de l'inscription comme demandeur d'emploi et de l'éligibilité à l'indemnisation. Nous avons notamment pu documenter dans notre recherche des formes de non recours aux droits, une réalité passée sous silence dans les discussions préalables aux réformes de l'assurance chômage.

Cette enquête montre la nécessité de considérer les salariés d'abord comme travailleurs et non comme allocataires pour comprendre les stratégies qu'ils élaborent en matière d'emploi, mais aussi d'indemnisation.

Ce travail interroge *in fine* les effets des réformes menées. La dernière en date prévoit de diminuer les droits des allocataires précaires pour les « désinciter » à accepter des contrats courts. En l'absence de comportements d'optimisation des allocataires et compte tenu des contraintes qu'ils rencontrent sur le marché du travail, comment pourrait-elle avoir un effet sur la précarité ? À l'inverse, la diminution des droits des précaires sera, elle, bien réelle.

## RÉFÉRENCES

**Cahuc P., Prost C.**, 2015, « Améliorer l'assurance chômage pour limiter l'instabilité de l'emploi », *Les notes du conseil d'analyse économique*, conseil d'analyse économique, n° 24, septembre 2015.

**Gazier B. (dir.)**, 2016, *La pluralité des formes d'emploi*, Rapport pour le Conseil national de l'information statistique.

**Grégoire M. (coord.), Baguelin O., Dulac J., Kim J., Rémillon D. et Vivès C.**, 2020, « Emploi discontinu et indemnisation du chômage : quels usages des contrats courts ? », *Rapport de recherche pour la DARES*.

**Unédic**, 2018, *Perspectives financières 2018-2021*.

**Unédic**, 2019, « Les allocataires qui travaillent. Qui sont-ils ? Quelles sont leurs activités ? Résultats de l'enquête 2018 », *Éclairages*, mars 2019.

**Vivès C.**, 2018, « Règles d'indemnisation et justifications de "l'activité réduite" : le sens de l'Assurance chômage en question (1983-2014) », Dossier « Troubles dans la protection sociale », *Revue française de socioéconomie*, n° 20, juin 2018, p. 61-81.

Les actualités du Centre d'études de l'emploi et du travail (dernières publications, colloques et séminaires) sont en ligne sur le site : [ceet.cnam.fr](http://ceet.cnam.fr)  
Elles sont également disponibles via la [lettre électronique Flash](#) ainsi que les comptes [Twitter @CeetEtudes](#) et [LinkedIn Cnam-CEET](#).

### Centre d'études de l'emploi et du travail

29, promenade Michel Simon – 93166 Noisy-le-Grand CEDEX – Téléphone : 01 45 92 68 00 - site : [ceet.cnam.fr](http://ceet.cnam.fr)

Directrice de publication : Christine Erhel - Rédacteur en chef : Bilel Osmane

Mise en page : Ad Tatum - Dépôt légal : 1805-066 - Mai 2021 - ISSN : 1767-3356