



## 15ème législature

<b>Question N° :</b> 22386	De <b>M. Gilles Lurton</b> ( Les Républicains - Ille-et-Vilaine )	<b>Question écrite</b>
<b>Ministère interrogé &gt; Travail</b>		<b>Ministère attributaire &gt; Travail</b>
<b>Rubrique &gt;travail</b>	<b>Tête d'analyse</b> >Taxation des contrats courts pour les entreprises de transport routier	<b>Analyse &gt; Taxation des contrats courts pour les entreprises de transport routier.</b>
Question publiée au JO le : <b>06/08/2019</b> Réponse publiée au JO le : <b>03/12/2019</b> page : <b>10631</b> Date de signalement : <b>22/10/2019</b>		

### Texte de la question

M. Gilles Lurton appelle l'attention de Mme la ministre du travail sur les conséquences de la taxation des contrats courts pour les entreprises de transport routier. Aujourd'hui, dans le secteur du transport, les employeurs souffrent d'une pénurie de main-d'œuvre et se voient de plus en plus fréquemment refuser la signature de contrats à durée indéterminée. Ils sont en conséquence limités dans leur recrutement et, s'ils veulent continuer de fonctionner, sont contraints de gérer leurs ressources humaines avec les outils à leur disposition sans avoir d'autres choix que de recourir à des contrats courts, ce qui correspond souvent aux demandes des seules personnes qu'ils trouvent sur le marché du travail. Les employeurs des entreprises de transport routier vivent cette taxation des contrats courts comme une véritable humiliation, eux qui seraient prêts à recourir à des contrats à durée indéterminée qu'ils ne trouvent plus aujourd'hui sur le marché du travail, non pas de leur fait mais plutôt du fait d'un manque d'appétence des jeunes générations pour le secteur des transports routiers. Par ailleurs, les entreprises de transport sont en droit de s'interroger sur la prise en compte des spécificités de certains secteurs comme la distribution de gaz pendant l'hiver par exemple ou encore la gestion des stocks par période qui nécessitent le recours à des contrats courts qui ne peuvent être assimilés à des contrats saisonniers. Il semble cependant que certains secteurs d'activités seront exclus par arrêté de cette taxation (hébergement, restauration, fabrication de denrées alimentaires, transport, travail du bois, industrie du bois, imprimerie). Aussi, il lui demande de bien vouloir lui confirmer que les entreprises de transport routier seront bien exclues de cette nouvelle taxation.

### Texte de la réponse

Depuis le début des années 2000, les embauches en contrats de moins d'un mois ont été multipliées par 2,5 et représentent aujourd'hui 70% du total des embauches. Parmi les contrats de moins d'un mois, 85% correspondent à des réembauches chez le même employeur. Cette situation représente un coût financier et social. En installant durablement des salariés dans une situation d'alternance entre emploi et chômage, elle fait supporter par l'assurance chômage le coût de la flexibilité et elle favorise le développement de la précarité, renforçant la dualité du marché du travail. Cette situation est notamment le fait de règles de l'assurance chômage ne responsabilisant pas suffisamment les employeurs dans leurs décisions de recruter et de se séparer de salariés et ne favorisant pas suffisamment la reprise d'un emploi stable par les demandeurs d'emploi. Le Gouvernement a engagé une réforme de l'assurance chômage qui comporte trois axes construits autour d'une stratégie cohérente fondée sur les incitations

au changement de comportement et destinée à responsabiliser les salariés comme les employeurs. En premier lieu, les règles d'indemnisation sont revues profondément par le décret du 26 juillet 2019 relatif au régime d'assurance chômage, afin de mettre fin aux modes d'indemnisation qui pouvaient inciter les salariés à privilégier les contrats courts (notamment les règles de calcul du salaire journalier de référence qui favorisaient le fractionnement des contrats). En outre, ce même décret prévoit la mise en place, en 2021 d'un système de « bonus-malus », afin d'inciter les entreprises à proposer des contrats de travail plus longs et à privilégier les embauches en CDI. Les entreprises sont jugées relativement au comportement médian de leur secteur. Seules les entreprises relativement plus utilisatrices de contrats courts se verront appliquer un malus, plus ou moins élevé selon l'écart entre leur comportement et le comportement médian – réciproquement pour le bonus. Il apparaît dans ce cadre que le taux de séparation les plus élevés sont essentiellement la conséquence des contrats de très courte durée. Seront ainsi surreprésentés parmi les employeurs concernés par l'application d'un malus, les entreprises recourant massivement à des CDD d'un jour ou moins ou à des missions d'intérim. Les employeurs recourant à ces CDD d'une durée en moyenne plus longue, comme peuvent l'être les contrats de travail saisonnier, auront en comparaison davantage de chances d'être éligibles à une réduction de leur taux de contribution. Le dispositif sera mis en œuvre dans les sept secteurs qui ont le taux de séparation le plus important, dont le secteur « transports et entreposage ». Enfin, l'article 51 du projet de loi de finances pour 2020 prévoit l'instauration, à compter du 1er janvier 2020, d'une taxe forfaitaire de 10 euros due lors de la conclusion de tout contrat à durée déterminée d'usage (CDDU) quelle que soit sa durée. Pour rappel, un CDDU est un contrat à durée déterminée plus souple que les autres types de CDD (pas de limitation du nombre de renouvellements, absence de prime de précarité) et qui peut être conclu dans certains secteurs d'activité où il est d'usage de ne pas recourir au CDI en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire des emplois. Cette taxe a pour objet d'inciter financièrement les entreprises à modérer le recours aux CDDU les plus courts. Le gouvernement est conscient que les employeurs du secteur des transports sont soumis, au même titre que d'autres secteurs économiques, à des contraintes qui les conduisent à recourir à des contrats de courte durée. Toutefois, si une part des contrats courts est inhérente à l'activité même des entreprises, une autre part résulte des choix de gestion des employeurs. Certains employeurs parviennent en effet à s'organiser pour stabiliser l'emploi et allonger la durée des contrats ou s'emparent des outils juridiques, notamment ceux mis en place par les ordonnances « Travail ». Ces outils permettent aux salariés de bénéficier de contrats plus longs tout en apportant de la flexibilité aux employeurs dans la gestion de leurs ressources humaines : groupements d'employeurs, temps partiel annualisé, CDI intérimaire, CDI intermittent, contrat de travail à temps partagé, portage salarial, négociation de branche pour réguler les contrats courts... C'est précisément ce type de comportement que le gouvernement cherche à susciter en instaurant le bonus-malus et une taxe forfaitaire sur les CDDU. En ce sens, le gouvernement a donné un avis favorable, en première lecture à l'Assemblée Nationale du projet de loi de finances pour 2020, à l'amendement de la commission des finances visant à exempter les contrats conclus dans les secteurs couverts par une convention ou accord collectif étendu prévoyant une durée minimale de contrat et une transformation du contrat en CDI au terme d'une durée de travail effectif en CDDU. L'amendement adopté permet ainsi de maintenir l'objectif de la mesure qui est d'inciter les employeurs des secteurs éligibles aux CDDU à limiter le recours excessif aux contrats de très courte durée qui favorisent le développement de la précarité et pèsent sur l'équilibre financier de l'assurance chômage, sans pénaliser les secteurs d'activité d'ores et déjà engagés dans une démarche vertueuse de régulation du recours aux CDDU. Enfin, le gouvernement est également conscient des difficultés de certains secteurs comme celui des transports à recruter des salariés en CDI ou en CDD de longue durée. C'est pourquoi, outre la réforme des règles d'indemnisation des demandeurs d'emploi destinée à inciter à la reprise d'emploi stable, le gouvernement a engagé, en complément de l'effort sans précédent du Plan d'investissement dans les compétences, une réforme d'ampleur de l'apprentissage et de la formation professionnelle dont l'un des objectifs est de mieux répondre aux besoins en compétences des entreprises.