

CONTRATS COURTS ET ASSURANCE CHÔMAGE

Premiers éléments réglementaires et statistiques

Février 2026

Les partenaires sociaux ont ouvert le 28 janvier 2026 une négociation sur les contrats courts. L'Unédic a, dans ce cadre, mis à disposition de premiers éléments à même d'éclairer les enjeux de ce sujet. Cette étude présente une synthèse de la réglementation actuellement applicable aux contrats à durée déterminée et un point statistique sur les contrats courts en France.

À retenir

- Le contrat à durée déterminée constitue en principe une forme dérogatoire et exceptionnelle de la relation de travail, le CDI étant la norme. Ce type de contrat se caractérise par un encadrement juridique strict, mais également diversifié en fonction des situations.
- Les contrats courts prennent différentes formes (CDD « classique », CDDU, contrat d'intérim...), qui répondent à des besoins variés et des objectifs multiples.
- Au T1 2025, 81 % des embauches sont des contrats courts (CDD < 1 mois ou intérim).
- Entre 2000 et 2015, la part des CDD a progressé, elle s'est stabilisée ensuite. Cependant, depuis les années 2000, la part des contrats à durée limitée dans l'emploi total est stable aux alentours de 10 %.
- Parmi les salariés en contrat à durée limitée, les jeunes sont sur-représentés.
- Le recours aux contrats courts répond à plusieurs types de logiques, autant du côté des employeurs que des salariés. Pour les employeurs, les logiques et contraintes sectorielles sont hétérogènes. Pour les salariés, le recours peut être ponctuel ou sur le long terme, et répond à des besoins variés.
- Le phénomène de réembauche et de relations suivies avec un employeur est très fréquent, surtout pour les contrats les plus courts.
- Diverses mesures d'assurance chômage ont été mises en place au cours des dix dernières années pour tenter de réguler le recours aux contrats courts, portant sur le taux de contribution patronale ou sur les règles d'indemnisation des salariés perdant un contrat court. Les évaluations de ces mesures font apparaître des résultats mitigés. Aussi, la bonne formule reste un sujet ouvert de négociation entre les partenaires sociaux.

ÉLÉMENTS RÉGLEMENTAIRES

LA RÉGLEMENTATION DES CONTRATS À DURÉE DÉTERMINÉE

Le CDD : une forme dérogatoire et exceptionnelle de la relation de travail

Le contrat à durée indéterminée (CDI) est la forme normale et générale de la relation de travail¹.

Il en résulte que le contrat à durée déterminée (CDD) constitue une forme dérogatoire et, en principe, exceptionnelle de la relation de travail. À ce titre, le CDD est strictement encadré par le code du travail, que ce soit en matière de motifs de recours, de mentions obligatoires, de conditions de rupture, de renouvellement...

D'une manière générale, un CDD ne peut, quel que soit son motif, avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement à un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise².

Ces contrats comportent, en principe, un terme précis. Toutefois, dans certaines situations limitativement énumérées, un contrat sans terme précis peut être conclu (CDDU, remplacement de salarié absent, saisonnier...³), auquel cas il doit mentionner une durée minimale.

Conséquences du non-respect des conditions de recours aux CDD : un risque de requalification en CDI

Le non-respect des conditions de recours aux CDD (cas de recours autorisés, durées maximales, conditions de succession, précision de l'objet...) peut entraîner une requalification en contrat à durée indéterminée si le salarié en fait la demande devant le juge (CPH)⁴.

• Exemples de situations entraînant une requalification en CDI :

- recours abusif au CDD (multiplicité et succession de contrats pour pourvoir durablement à un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise, pouvant également concerner les CDDU) ;
- absence ou imprécision du motif du contrat ;
- non-respect des délais de carence ;
- contrat non établi par écrit...

La requalification en CDI emporte des conséquences sur le terme du contrat, et entraîne le versement d'une indemnité qui ne peut être inférieure à un mois de salaire.⁵

La requalification a pour effet de replacer le salarié dans la situation qui aurait été la sienne s'il avait été recruté depuis l'origine dans le cadre d'un CDI, tandis que la rupture du CDD devient un licenciement, pouvant, le cas échéant, ouvrir droit à des indemnités pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ou pour licenciement irrégulier.

¹ C. trav., art. L. 1221-2

² C. trav., art. L. 1242-1

³ C. trav., art. L. 1242-7

⁴ C. trav., art. L. 1245-1

⁵ C. trav., art. L. 1245-1

Synthèse des règles applicables aux principaux types de CDD

Contrat	Durée	Conditions de recours	Indemnités de rupture	Renouvellement
CDD (c. trav., art. L. 1241-1 à L. 1248-11)	Pas de durée minimale sauf si terme imprécis L. 1242-7 Durée légale maximale : 18 mois maximum (réduit à 9 mois dans certaines situations ⁶ , renouvellement inclus) ou 24 mois dans certains cas. Une convention ou accord de branche peut fixer une durée > 18 mois.	Cas de recours limités : remplacement, accroissement temporaire d'activité, caractère saisonnier, usage, objet défini (v. ci-dessous) (Article L1242-2). Mesures en faveur de l'emploi : recrutement de certaines catégories de personnes sans emploi, complément de formation professionnelle... L. 1242-3 .	Indemnité de précarité : 10 % du montant des rémunérations (6 % dans certains cas et si accord collectif). (L. 1243-8 et -9). Exceptions : poursuite en CDI, contrat saisonnier, CDDU, cas visés à L. 1242-3 ...	Nombre maximal de renouvellements fixé par convention ou accord de branche étendu. À défaut, 2 renouvellements au maximum L. 1243-13 , 1243-13-1 , sauf exception (par exemple, remplacement de salarié absent ...), et sous réserve, le cas échéant, d'un délai de carence (variable en fonction de la durée du contrat) (Article L1244-4-1).
CDDU (Art. 1242-2, 3°)	Pas de durée maximale (limite de 18 mois non applicable).	Emplois pour lesquels il est d'usage constant de ne pas recourir au CDI dans certains secteurs listés par décret (D. 1241-1) ou convention collective. Emploi temporaire par nature.	Pas d'indemnité de précarité (sauf si prévue par convention collective ou accord de branche) L. 1243-10 .	Succession de contrats possible (L. 1244-1), sans délai de carence (Article L1244-4-1).
Contrat saisonnier (Art. 1242-2, 3°)	Conclu pour la durée de la saison.	Tâches cycliques, périodicité fixe , liées aux saisons ou modes de vie collectifs.	Pas d'indemnité de précarité (sauf si prévue par convention collective ou accord de branche) L. 1243-10 .	Possibilité de clause de reconduction pour la saison suivante (L. 1244-2). Droit à la reconduction du contrat sous certaines conditions (2 saisons antérieures, notamment L. 1244-2-2).
Intérim (contrat de mission, L. 1251-1 et suiv.)	Durée maximale de 9 à 36 mois selon la nature du contrat (sauf durée supérieure prévue par convention ou accord de branche). (L. 1251-12 et 1251-12-1).	Cas limités similaires au CDD, via ETT (Article L1251-11), interdictions spécifiques (L. 1251-9 et -10).	Indemnité de fin de mission (10%) (L. 1251-32).	Renouvelable 2 fois dans la limite de la durée maximale autorisée (sauf convention ou accord de branche). L. 1251-35 et 1251-35-1 Délai de carence applicable sauf exception (L. 1251-36 et suiv.).
CDD à objet défini (L. 1242-2, 6°)	18 minimum à 36 mois maximum (L. 1242-8-2).	Ingénieurs/cadres, projet précis , accord collectif requis.	Indemnité de 10% si non poursuite en CDI .	Non renouvelable (L. 1242-8-2).

⁶ Lorsque le contrat est conclu dans l'attente de l'entrée en service effective d'un salarié recruté par CDI ou lorsque son objet consiste en la réalisation des travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité.

SECTEURS D'ACTIVITÉ DANS LESQUELS DES CDDU PEUVENT ÊTRE SIGNÉS

La liste des secteurs d'activité dans lesquels les CDD d'usage peuvent être conclus est fixée par l'article D. 1241-1 du code du travail :

- Les exploitations forestières ;
- La réparation navale ;
- Le déménagement ;
- L'hôtellerie et la restauration, les centres de loisirs et de vacances ;
- Le sport professionnel ;
- Les spectacles, l'action culturelle, l'audiovisuel, la production cinématographique, l'édition phonographique ;
- L'enseignement ;
- L'information, les activités d'enquête et de sondage ;
- L'entreposage et le stockage de la viande ;
- Le bâtiment et les travaux publics pour les chantiers à l'étranger ;
- Les activités de coopération, d'assistance technique, d'ingénierie et de recherche à l'étranger ;
- Les activités d'insertion par l'activité économique exercées par les associations intermédiaires prévues à l'article L. 5132-7 ;
- Le recrutement de travailleurs pour les mettre, à titre onéreux, à la disposition de personnes physiques, dans le cadre du 2° de l'article L. 7232-6 ;
- La recherche scientifique réalisée dans le cadre d'une convention internationale, d'un arrangement administratif international pris en application d'une telle convention, ou par des chercheurs étrangers résidant temporairement en France ;
- Les activités foraines ;
- Les activités de soutien et de fourniture mentionnées au deuxième alinéa de l'article L. 3421-1 du code de la défense assurées à l'étranger ;
- L'exercice de la médecine dans les structures mentionnées à l'article L. 6323-1 du code de la santé publique et situées dans une zone prévue au 1° de l'article L. 1434-4 du même code.

Cette liste **peut être complétée** par voie de **convention** ou **d'accord collectif étendu**.

Principales évolutions récentes législatives et réglementaires en matière de contrat à durée déterminée

L'encadrement juridique des CDD a été modifié à plusieurs reprises dans les dernières années :

- Passage d'un à deux renouvellements :

La loi Rebsamen du 17 août 2015 (art. 55) a augmenté le nombre de renouvellements autorisés d'un à deux.

- Renfort du rôle de la négociation collective en matière de réglementation des CDD par les ordonnances Macron de 2017.

Les ordonnances Macron de 2017 ont accordé aux accords de branche la possibilité de prévoir la durée du CDD, son nombre de renouvellements et le délai de carence entre deux CDD, les dispositions légales ne s'appliquant qu'à défaut d'accord de branche.

Cette primauté de l'accord de branche ne peut toutefois avoir, ni pour objet, ni pour effet, de pourvoir durablement, par un CDD, à un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

- Élargissement des possibilités d'emploi en CDD.

L'évolution du cadre juridique des CDD se caractérise également par une diversification des formes possibles de CDD, obéissant à des régimes propres, notamment en matière de conditions de recours, de durée, ou de renouvellement. Ils poursuivent des objectifs divers, tels que favoriser le recrutement de certaines catégories de personnes qui connaissent davantage de difficultés pour accéder à l'emploi, ou répondre à des besoins spécifiques. À cet égard, mentionnons notamment :

- Le CDD senior (supprimé au 1er janvier 2026, sauf secteur agricole), prévu par l'ANI du 13 octobre 2005 et transposé dans le code du travail par le [décret n° 2006-1070 du 28 août 2006](#) ;
- Le CDD de reconversion (1er janvier 2026), issu de l'ANI du 25 juin 2025 en faveur des transitions et reconversions professionnelles et transposé par la loi du 24 octobre 2025 ;
- Le contrat à objet défini (dit contrat de projet) concernant les ingénieures et cadres, créé à titre expérimental en 2008 et pérennisé par la loi du 20 décembre 2014 ;
- Le contrat à objet défini de recherche (CDD postdoctoral de droit privé) prévu par la loi du 24 décembre 2020 ;
- Le CDD tremplin, à destination des personnes en situation de handicap, prévu sous forme d'expérimentation par la loi Avenir professionnel du 5 septembre 2018, et pérennisé au 1^{er} janvier 2024 par la loi du 18 décembre 2023 pour le Plein emploi ;
- L'expérimentation CDD multi-remplacement (13 avril 2023-13 avril 2025 permettait le remplacement de plusieurs salariés par un seul CDD – également applicable pour les contrats de travail temporaire – dans 68 secteurs déterminés par le [décret n° 2023-263 du 12 avril 2023](#)). Non reconduite, cette expérimentation a néanmoins fait l'objet d'une évaluation globalement positive (effet sur la durée des contrats et la fréquence de conclusion des contrats notamment), qui a également identifié de nécessaires adaptations du cadre juridique, ainsi que des limites techniques (payes, déclaration sociale nominative).

En parallèle, on peut noter l'apparition de formes de contrats ayant vocation à favoriser l'emploi durable et à sécuriser le parcours professionnel des salariés, notamment :

- Le CDI intérimaire (depuis 2014) ;
- Le CDI employabilité (expérimentation depuis 2018, prévue jusqu'en 2028).

ÉLÉMENTS STATISTIQUES

LES CONTRATS COURTS DANS LES EMPLOIS EN FRANCE

En 2024, l'économie française a comptabilisé **46,2 millions d'embauches** : 4,4 millions d'embauches en CDI, **21,1 millions d'embauches en CDD** et **20,7 millions d'embauches en missions d'intérim**.

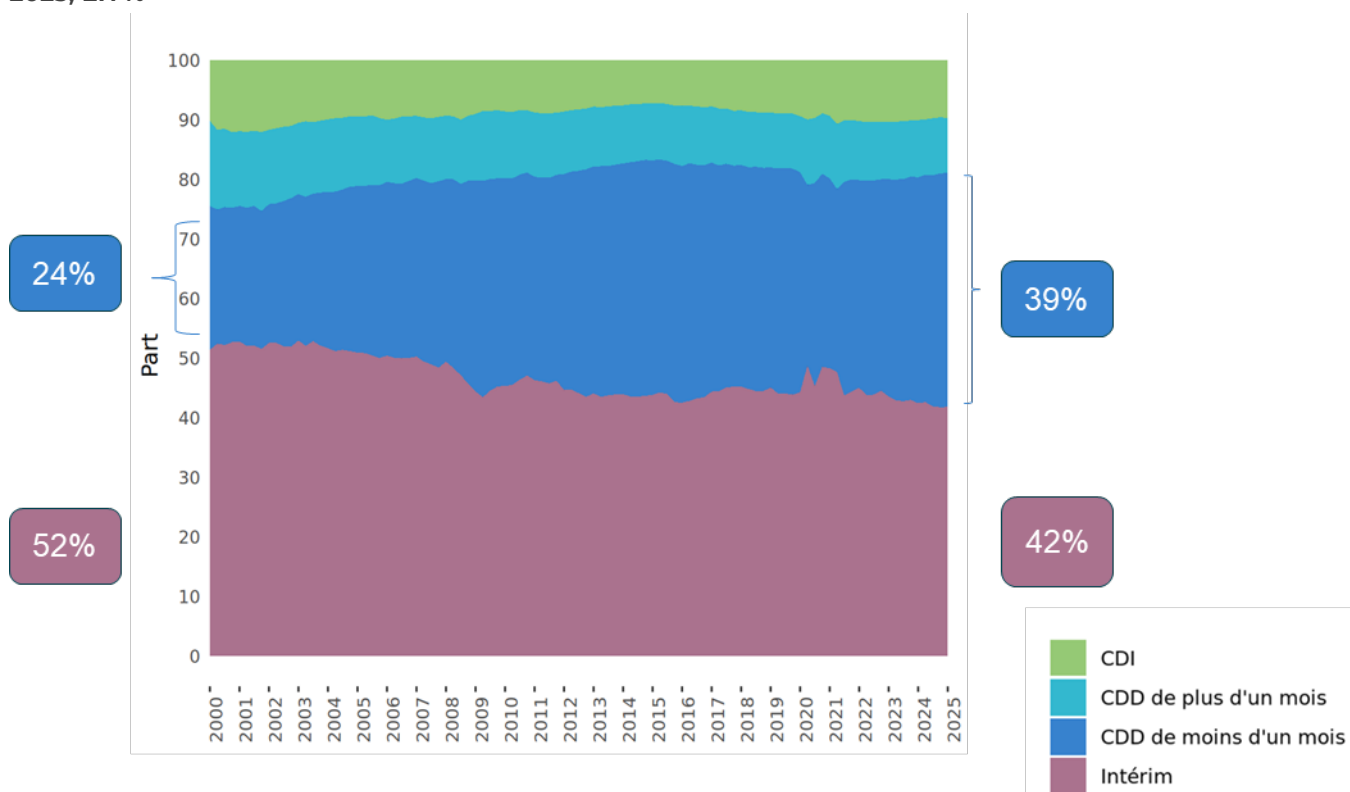
Parmi ces embauches, 81 % des CDD étaient d'une durée inférieure à un mois et 92 % des missions d'intérim étaient d'une durée inférieure à un mois.⁷

Les contrats courts représentent 81 % des embauches

Au premier trimestre 2025, 81 % des embauches sont des contrats courts (CDD de moins d'un mois ou intérim), contre 76 % au début de l'année 2000. La part a progressé entre 2000 et 2015 (de 76 % à 83 %), puis s'est relativement stabilisée (*Graphique 1*).

Plusieurs facteurs expliquent cette progression : raccourcissement des durées de contrat, tertiarisation de l'économie, essor des CDD d'usage et baisse de charges sur les bas salaires.⁸

GRAPHIQUE 1 - RÉPARTITION DES EMPLOIS SELON LE TYPE DE CONTRAT, PAR TRIMESTRE, DE 2000 À 2025, EN %



Sources : Urssaf Caisse nationale, DPAE, (dernier point = T1 2025) ; Dares, données sur les missions d'intérim
Champ : France entière hors Mayotte, hors agriculture

⁷ Champ : France métropolitaine, établissements du secteur privé (hors agriculture et CDI intérimaires).

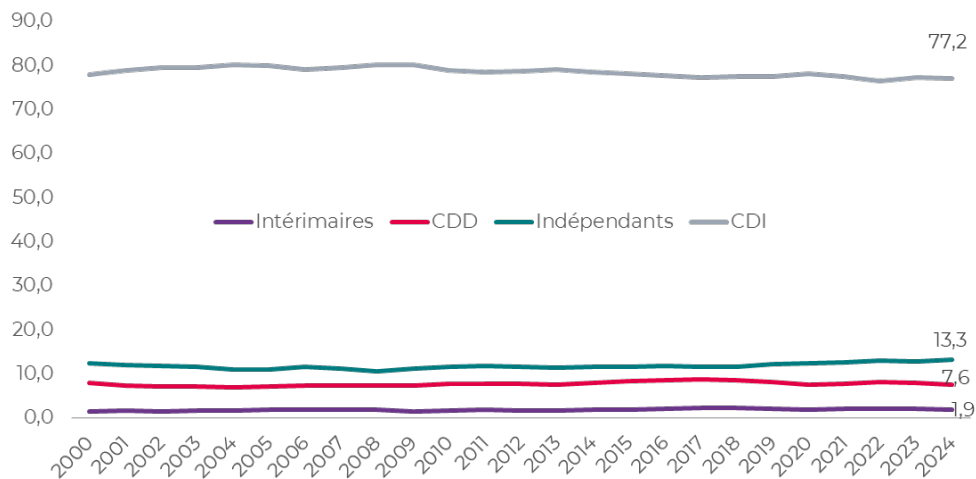
Sources : Dares (MMO, missions d'intérim). Parts < 1 mois : calculs Unédic à partir des MMO (CDD) et DSN-FT (intérim) – données 2023

⁸ Voir aussi le [Dossier de référence](#) de la négociation ouverte en novembre 2018.

La part des contrats à durée limitée dans l'emploi total est stable

La part des contrats à durée limitée dans l'emploi total est restée stable sur les vingt dernières années. En 2024, les CDD représentent 7,6 % de l'emploi total et l'intérim 1,9 % (Graphique 2).

GRAPHIQUE 2 - RÉPARTITION DES STATUTS D'EMPLOI DANS L'EMPLOI TOTAL, DE 2000 À 2024, EN % DE L'EMPLOI TOTAL



Source : Insee, Enquêtes Emploi. Données de 2000 à 2020 corrigées pour les ruptures de série
Champ : France hors Mayotte, population des ménages, personnes de 15 ans et plus

Profils selon le statut d'emploi

Les profils des personnes en CDD et en intérim se distinguent des personnes occupant des emplois longs. Les **15-24 ans** sont sur-représentés parmi les personnes en contrats à durée limitée (CDD et intérim). Aussi, les **femmes** sont légèrement sur-représentées parmi les salariés en CDD, tandis que les **hommes** recourent davantage à l'intérim (Tableau 1).

Selon la Dares, dans les entreprises de 10 salariés ou plus du secteur privé, la rémunération horaire brute moyenne des salariés en CDD est inférieure de 14,4 % à celle des salariés en CDI, principalement en raison des caractéristiques des postes proposés (Dares, 2018⁹).

TABEAU 1 - RÉPARTITION DES PERSONNES EN EMPLOI PAR STATUT, ÂGE ET SEXE, EN 2024, EN %

Statut d'emploi et type de contrat	Ensemble	Sexe		Age		
		Femmes	Hommes	15-24 ans	25-49 ans	50 ans ou plus
Indépendants, dont :	13,3	10,8	15,7	3,0	13,3	16,3
Micro-entrepreneurs	3,6	3,7	3,4	1,5	4,0	3,5
Salariés	86,7	89,2	84,3	97,0	86,7	83,7
Emploi à durée indéterminée (CDI, fonctionnaires)	72,9	74,6	71,2	41,6	75,8	76,7
Contrat à durée déterminée (CDD), dont :	7,6	9,2	6,1	18,6	7,4	4,9
CDD de moins de 3 mois	2,0	2,3	1,6	7,1	1,5	1,3
Intérim	1,9	1,2	2,6	5,2	1,8	1,1
Alternance, stage	3,4	3,1	3,7	29,2	1,1	0,0
Sans contrat ou contrat inconnu	0,9	1,0	0,8	2,4	0,5	1,0
Ensemble	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

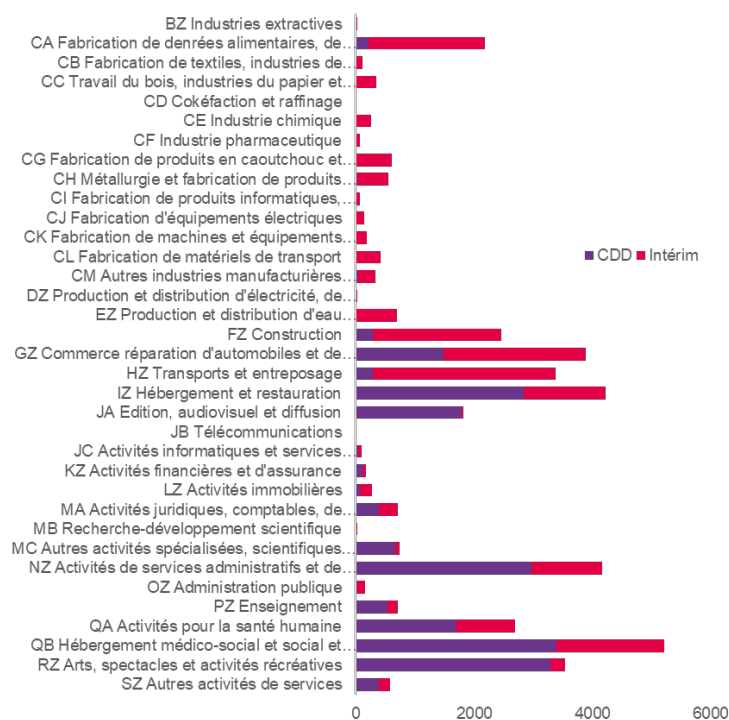
Sources : Insee, Enquête Emploi
Champ : France, personnes vivant en logement ordinaire
Lecture : en 2024, 5,2 % des personnes en emploi de 15 à 24 ans sont des salariés en intérim

⁹ Dares, « Des CDD moins bien rémunérés que les CDI : d'où vient l'écart ? », 2018

La répartition par secteur d'activité

Les embauches en CDD se concentrent majoritairement dans le secteur tertiaire, avec en tête : hébergement médico-social, arts/spectacles/activités récréatives, services administratifs et de soutien, hébergement-restauration. **Les embauches en intérim se concentrent surtout dans le transport-entreposage**, le commerce, la construction et fabrication de denrées alimentaires (*Graphique 3*).

GRAPHIQUE 3 - VOLUME D'EMBAUCHES EN CDD ET INTERIM EN 2023, PAR SECTEUR (NAF38), EN MILLIERS



Sources : MMO (CDD) et DSN-FT (intérim), 2023 ; calculs Unédic

Champ : France métropolitaine sur le champ privé (hors agriculture et particuliers employeurs)

Côté employeurs, en France, le recours aux contrats courts répond à des logiques différentes selon les secteurs

L'intensité de l'usage de contrats courts est notamment le reflet des **différences technologiques, de la volatilité de la demande et des contraintes réglementaires**.

- Dans le commerce ou l'hébergement-restauration, les emplois en CDD répondent en grande partie aux besoins saisonniers ou ponctuels, notamment pour le recours aux « extras » chez les traiteurs.
- Les établissements médico-sociaux, notamment les Ehpad, se distinguent par le recours à des CDD de remplacement pour pallier les absences pour maladie et assurer la continuité du service, conformément aux exigences réglementaires, et recourent ainsi à un vivier de remplaçants (ex : ex-salariés de l'établissement ayant pris leur retraite).
- Dans le secteur de l'industrie, et dans le transport-entrepôt, le recours aux contrats courts permet principalement des ajustements à la variabilité de l'activité économique, et revêt la forme de missions d'intérim dans l'industrie.¹⁰

¹⁰ Unédic/Crédoc, « Le recours aux contrats courts : enquête auprès des employeurs », octobre 2018

Dares, « Quels sont les usages des contrats courts ? Pratiques et points de vue d'employeurs et de salariés », mai 2021

Dares, « Comment les employeurs recourent-ils aux contrats courts ? », avril 2023

Côtés salariés, le travail en contrats courts répond également à différentes situations

Le contrat court peut répondre à une **situation transitoire** dans la trajectoire professionnelle (études, reconversions...). Il peut par exemple être utilisé pour « faire ses preuves » en attendant un emploi stable ou répondre à un besoin temporaire (ex : financement d'études ou de projets).

Le contrat court peut à contrario **représenter un état plus durable pour le salarié**. Il peut être un moyen de **compléter un revenu** issu d'une activité stable (extras en restauration, renforts scolaires, animation en colonie de vacances), **constituer la norme dans certains métiers** (guides conférenciers, pigistes, comédiens) ou **être un choix du salarié** (souhait de se « sentir libre » de changer à tout moment de vie, de poste ; besoin de récupération/repos entre deux contrats avec des conditions de travail jugées difficiles, comme dans l'agroalimentaire)

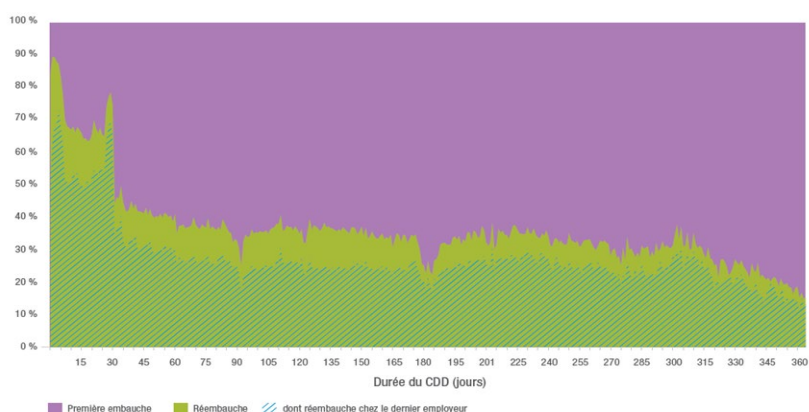
L'ensemble des études sur le recours aux contrats courts soulignent **l'incertitude** liée aux contrats courts qui présente plusieurs difficultés pour le salarié : complexité de l'accès au logement/crédit et de l'articulation vie professionnelle / vie personnelle, réduction des marges de négociation des conditions de travail ou de la rémunération.¹¹

La réembauche, une problématique importante de l'embauche en contrats courts

Dès 2016, l'Unédic publiait une étude sur le phénomène de réembauche. Cette étude montrait que parmi les allocataires, **plus de quatre embauches sur cinq en CDD d'un mois ou moins avaient lieu chez un ancien employeur**. La part des réembauches a nettement augmenté dans les années 2000 ; elles sont plus fréquentes sur les contrats très courts (*Graphique 4*). Des travaux complémentaires avaient permis d'observer que deux tiers des contrats de moins d'un mois s'inscrivent dans une **relation durable** entre un salarié et un employeur¹².

Pour des problèmes d'accès aux données, ces analyses avaient été réalisées hors intérim, ce qui en constitue la principale limite.

GRAPHIQUE 4 - PART DE LA RÉEMBAUCHE DANS L'EMBAUCHE EN CDD SELON LA DURÉE DU CONTRAT, ENTRE 1995 ET 2012



Source : FNA, échantillon au 10^e

Champ : France entière, ensemble des embauches en CDD

Une étude plus récente de l'IPP, met en avant des résultats très proches : entre 2012 et 2019, environ 44 % des embauches (contrats courts et longs, hors intérim) sont des réembauches chez le dernier employeur, souvent en CDD de moins d'un mois. La réembauche concerne 23 % des salariés embauchés ; la plupart concernent des contrats à durée déterminée de courte durée, souvent inférieure à un mois. Elles sont motivées par les besoins ponctuels mais récurrents des entreprises. La réembauche est plus fréquente chez les femmes et les travailleurs plus âgés.¹³

Ces analyses ont également pour limite d'être hors intérim.

¹¹ Dares, « Quels sont les usages des contrats courts ? Pratiques et points de vue d'employeurs et de salariés », ibid.

Dares, « Rapport du comité d'évaluation de la réforme de l'assurance chômage 2019-2021 », avril 2025

¹² Unédic, « La majorité des embauches en contrats courts se font chez un ancien employeur », janvier 2016

Unédic, « Relations de travail suivies, 2 CDD courts sur 3 s'inscrivent dans une succession de contrats de travail chez le même employeur », juillet 2019. Une relation de travail durable (ou « suivie ») est une relation répétée composée d'au moins 4 périodes de travail dont les contrats sont majoritairement des contrats courts (31 jours ou moins), sur une période d'au moins 6 mois.

¹³ O. Charlot, F. Malherbet et E. Ménéstrier, « Stabilité fragmentée : la récurrence de la réembauche et des contrats à durée déterminée en France », mars 2025

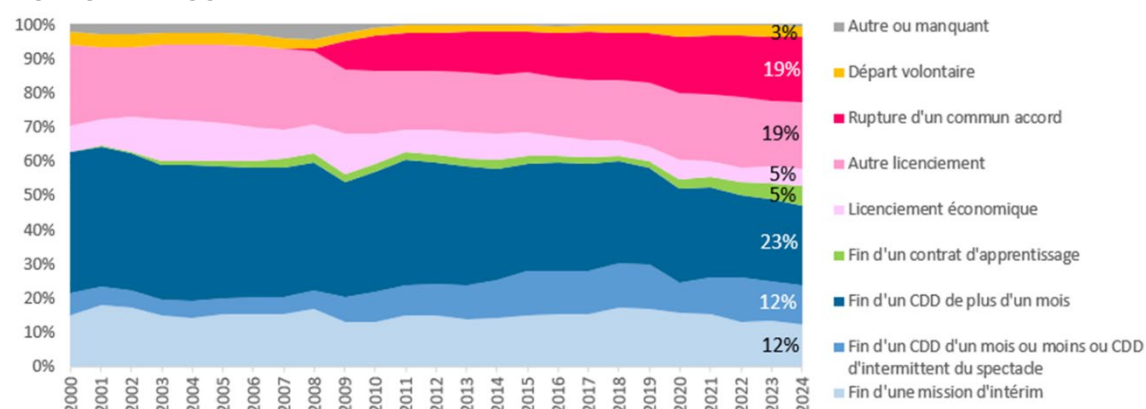
LES CONTRATS COURTS DANS L'ASSURANCE CHÔMAGE

Le poids des contrats courts dans l'Assurance chômage : 24% des entrées et 16% des allocations

Les pertes de contrats courts (CDD < 1 mois ou missions d'intérim) sont à l'origine de **24 % des ouvertures de droit à l'Assurance chômage en 2024** (Graphique 5).

Les personnes ayant ouvert un droit à la suite d'une perte de contrats courts sont bénéficiaires de **16 % des dépenses d'allocation en 2024**, une part en décroissance (22 % en 2000) (Graphique 6).

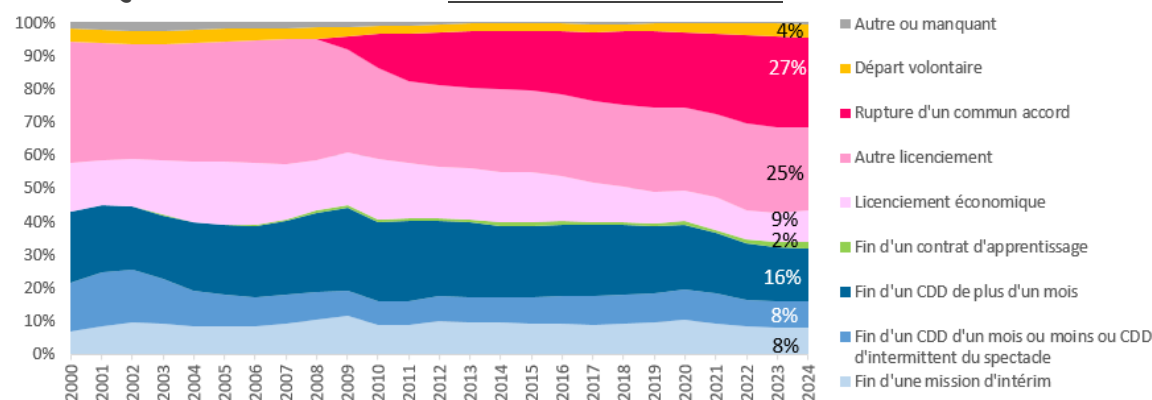
GRAPHIQUE 5 - RÉPARTITION DES OUVERTURES DE DROIT À L'ASSURANCE CHÔMAGE PAR MOTIF DE RUPTURE DE CONTRAT



Source : FNA, calculs Unédic

Champ : ouvertures de droit à l'Assurance chômage au titre de l'ARE, l'AREF, l'ASP, l'ATI ou une allocation antérieure (ouvertures de droit initiales et rechargements)

GRAPHIQUE 6 - RÉPARTITION DES DÉPENSES D'ALLOCATION PAR MOTIF DE RUPTURE DE CONTRAT



Source : FNA, calculs Unédic

Champ : ouvertures de droit à l'Assurance chômage au titre de l'ARE, l'AREF, l'ASP, l'ATI ou une allocation antérieure (ouvertures de droit initiales et rechargements)

Focus sur le recours à l'Assurance chômage après un CDD d'usage

Parmi les personnes qui sont en CDD d'usage (CDDU), une partie d'entre elles sont ensuite prises en charge par l'Assurance chômage¹⁴, sous l'une des deux réglementations suivantes :

- au régime général (hors intermittence) : 100 000 personnes, soit 2 % des allocataires ;
- au titre des annexes 8 et 10 dédiées aux intermittents du spectacle : 137 000 personnes, soit 3 % des allocataires ; les contrats des intermittents sont en effet très majoritairement des CDD d'usage.

¹⁴ Sources : FNA, DSN-FT, calculs Unédic

TENTATIVES POUR RÉGULER LES CONTRATS COURTS EN LIEN AVEC L'ASSURANCE CHÔMAGE

La modulation des contributions selon la durée des CDD (2013)

À compter du 1^{er} juillet 2013, la cotisation patronale d'assurance chômage a été majorée sur certains CDD, différenciés selon la durée et le motif de recours¹⁵ (*Tableau 3*). Ces majorations ne concernent pas l'intérim, les CDD de remplacement ou saisonniers. La majoration n'est pas due si un CDI suit le CDD.

TABLEAU 3 - MAJORATION DE COTISATION PATRONALE DIFFÉRENCIÉE SELON LA DURÉE ET LE MOTIF DE CONCLUSION DU CDD (AU 1^{ER} JUILLET 2013)

Motif du CDD	Durée réelle du contrat	Majoration
Accroissement temporaire d'activité	Inférieure ou égale à 1 mois	3 pt
	Supérieure à 1 mois et inférieure ou égale à 3 mois	1,5 pt
	Supérieure à 3 mois / transformation du CDD en CDI	0 pt
Contrat d'usage (CDDU)	Inférieure ou égale à 3 mois	0,5 pt

En contrepartie de cette majoration, une exonération de contribution patronale était appliquée en cas d'embauche en CDI d'un jeune de moins de 26 ans pour les 3 premiers mois d'emploi (4 mois dans les PME de moins de 50 salariés). La mesure a été abandonnée en 2017, seule la majoration de 0,5 point sur les CDDU inférieurs ou égaux à 3 mois perdurant jusqu'en mars 2019. Les partenaires sociaux ont alors renvoyé la régulation des contrats courts au niveau des branches, qui sont rares à s'en être saisies.

Depuis le 1^{er} janvier 2020, une majoration de 0,5 point est applicable aux CDDU inférieurs ou égaux à 3 mois pour les salariés dockers occasionnels et les intermittents du spectacle.

Les raisons de l'abandon, en 2017, de la mesure initiale de modulation sont multiples. Les sur-contributions étaient d'environ 75 M€ en 2015, soit un montant jugé trop faible pour avoir de réels impacts sur les comportements. Il a aussi été constaté que les employeurs avaient une faible connaissance du dispositif¹⁶. De plus, les seuils à 1 et 3 mois étaient inadaptés à la durée observée des CDD, la grande majorité des contrats courts sont de quelques jours. En outre, plusieurs économistes critiquent la mesure car elle ne prend pas en compte le poids réel du comportement de l'entreprise sur les dépenses d'indemnisation chômage¹⁷.

L'introduction des « jours travaillés » dans la convention d'assurance chômage de 2017

La convention de 2017 visait à mettre à égalité, en termes d'indemnisation, les contrats longs et les successions de contrats courts, par l'introduction de la notion de jours travaillés. Avec les anciennes règles d'indemnisation, à salaires et volumes de travail identiques, des personnes reprenant régulièrement des emplois très courts pouvaient bénéficier d'une indemnisation plus favorable que celles ayant occupé un emploi long, avec un effet plus marqué chez les intérimaires.

Pour contrer cela, la notion de jours travaillés dans le calcul du droit chômage permet de mettre à égalité la durée de travail comptabilisée pour les contrats longs et courts en retenant au maximum 5 jours de travail par semaine, conduisant à un effet mécanique à la baisse de l'allocation journalière, principalement pour les intérimaires. Cette règle est toujours en vigueur¹⁸.

¹⁵ Majoration prévue par l'art. 4 de l'ANI du 11 janvier 2013, intégré dans la réglementation assurance chômage par l'avenant du 29 mai 2013 et également applicable aux annexes VIII et X.

¹⁶ Unédic/Crédoc, *ibid.*

¹⁷ Voir par exemple, B. Coquet, « La tarification des contrats courts : objectifs et instruments », 2017

¹⁸ Unédic, « Qui sont les allocataires de l'Assurance chômage en 2019 ? », octobre 2020

Réforme d'assurance chômage de 2019-2021

La réforme 2019-2021, initiée par l'État en 2019, poursuivait un objectif d'incitation au recours à l'emploi durable. Cette réforme contient 3 mesures spécifiquement destinées à réduire le recours aux contrats courts.

Taxation forfaitaire des CDD d'usage

Une taxe forfaitaire de 10 € à la signature du contrat pour les contrats à durée déterminée dits « d'usage » (hors contrats intermittents, dockers et IAE) est entrée en vigueur en janvier 2020 (art. 145 de la loi de finances pour 2020).

Elle a conduit à un recouvrement de 8 M€ par l'Urssaf Caisse Nationale (UCN) sur le 1^{er} semestre 2020 (pas de recouvrement par la CCMSA et Pôle emploi) avant d'être abrogée au 1^{er} juillet 2020 en raison de la crise sanitaire. Cette brève mise en œuvre n'a pas fait l'objet d'évaluation.

Changement du mode de calcul de l'allocation (« réforme du SJR »)

Cette mesure a réduit le montant de l'allocation des personnes avec des parcours d'emploi discontinus (notamment enchaînement de CDD ou d'intérim avec des interruptions de travail). Elle est entrée en vigueur en octobre 2021, après plusieurs reports et contestations par les syndicats salariés en Conseil d'État.

De nombreuses équipes ont travaillé sur l'évaluation de cette mesure (Unédic, IPP, Université Paris-Cité)¹⁹. Cette mesure a incité les personnes à reprendre un emploi plus rapidement pour pallier la baisse de revenu constatée, généralement des contrats à durée limitée. La mesure n'a pas eu d'effet sur la reprise de contrats longs. Cette règle toujours est en vigueur.

Bonus-malus sur les contributions patronales d'assurance chômage

Le dispositif de bonus-malus sur les contributions patronales à l'Assurance chômage ajuste le taux de contribution des employeurs en fonction du nombre de fins de contrat suivies d'une inscription à France Travail. Il est entré en vigueur en 2022, après une année d'observation des entreprises (2021).

Le dispositif concerne environ 30 000 entreprises. Les travaux d'évaluation²⁰ montrent que le dispositif a eu un effet limité sur la baisse du nombre de fins de contrats observée depuis sa mise en place.

Cette mesure est toujours en vigueur. Le premier exercice du bonus-malus couvrait la période 2022-2025. La mesure a été renégociée par les partenaires sociaux pour la période 2026-2028 (protocole d'accord du 27 mai 2025, en attente d'agrément).

Conclusion sur les dispositifs de lutte contre les contrats courts par le biais de la réglementation chômage

S'il existe un certain consensus dans la littérature économique sur l'idée qu'utiliser la fiscalité comportementale permet d'infléchir les comportements des entreprises, les études montrent que les mesures prises depuis dix ans pour juguler le recours aux contrats courts par la réglementation chômage ont produit des résultats décevants au regard des objectifs fixés.

Les différentes réglementations de lutte contre les contrats courts ont peu été questionnées sur leur architecture, leur paramétrage et/ou leur ciblage des dispositifs ni sur les conditions de mises en œuvre opérationnelle.

Les critiques de fond sur les effets des mesures sont globalement communes à toute forme de taxe comportementale auprès des employeurs qui conduisent à une augmentation du coût du travail qui aurait des effets indésirables : amener les entreprises à embaucher sur des durées encore plus courtes et/ou contourner le dispositif (sous-traitance, recours à de l'auto-entrepreneuriat, travail dissimulé...).

¹⁹ Unédic, « Évaluation du nouveau mode de calcul de l'allocation chômage », mars 2025

²⁰ Unédic, « Réforme 2019-2021 : premiers résultats d'évaluation du bonus-malus », mars 2025

**CONTRATS COURTS
ET ASSURANCE
CHÔMAGE : PREMIERS
ÉLÉMENTS
RÉGLEMENTAIRES
ET STATISTIQUES**

Février 2026

Unédic

4, rue Traversière 75012 Paris

T. +33 1 44 87 64 00

unedic.org

