

Sur cotisation employeur des CDD courts (4) :

Des « mesures contre la précarité » ? Il n'y aura pas un précaire de moins avec cet ANI :

2,5 millions de salariés sont en CDD, dont 90% de moins d'un mois

Un des « affichages » de ceux qui défendent l'ANI serait qu'il limite la précarité, en « majorant la cotisation chômage des CDD » au 1^{er} juillet 2013.

Faux parce que :

- 1°) peu de types de contrats CDD seront concernés
- 2°) la « majoration » est disparate, légère et non dissuasive
- 3°) l'intérim devenu moins cher prendra la place des CDD « trop » surtaxés

Reprenons en détail :

1°) les contrats qui sont exemptés de la nouvelle légère sur-majoration sont :

- les CDD de plus de trois mois
- les CDD des jeunes de moins de 26 ans faisant des études
- les CDD pour remplacement de salariés absents
- les « contrats saisonniers » (difficiles à distinguer)

2°) quel est le niveau de la « sur majoration » envisagée ?

2.1. Elle serait de **0,5 % en plus pour certains CDD** de moins de 3 mois « *conclus dans des secteurs d'activité définis par décret ou par convention ou accord collectif de travail étendu, dans lesquels il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat de travail à durée indéterminée* ».

- les CDD dits d'usage, une liste longue dans 15 branches différentes dont :

- 1° Les exploitations forestières ; 2° La réparation navale ; 3° Le déménagement ;
- 4° L'hôtellerie et la restauration, les centres de loisirs et de vacances ; 5° Le sport professionnel ;
- 6° Les spectacles, l'action culturelle, l'audiovisuel, la production cinématographique, l'édition phonographique ; 7° L'enseignement ;
- 8° L'information, les activités d'enquête et de sondage ; 9° L'entreposage et le stockage de la viande ;

10° Le bâtiment et les travaux publics pour les chantiers à l'étranger ;

11° Les activités de coopération, d'assistance technique, d'ingénierie et de recherche à l'étranger ;

12° Les activités d'insertion par l'activité économique exercées par les associations intermédiaires prévues à l'article L. 5132-7 ;

13° 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 ;

14° 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 ;

15° Les activités foraines.

80% des CDD existants seront concernés, par les exemptions de sur-cotisation ou avec celle, très modeste, de + 0,5%

2.2. Elle serait de **1,5 % en plus pour les CDD de 1 à 3 mois.**

2.3. Elle serait de **3 % en plus pour les CDD de moins d'un mois (7,6 millions de CDD de moins d'un mois en 2011...mais la plupart seront exemptés de sur-cotisation)**

Les taux mentionnés ci-dessus ne sont pas applicables lorsque le salarié est embauché par l'employeur en CDI à l'issue du CDD (c'était déjà le cas, une solution pour ne pas payer...)

3°) quel sera le coût d'un CDD pour un employeur ?

- il est déjà de **10 % de « prime de précarité » pour le salarié, et de 4 % d'allocation chômage supplémentaire soit 14 %**

- les CDD d'usage coûteront donc **10 % + 4 % + 0,5 % soit 14,5 %**

-les CDD de 1 à 3 mois coûteront **10 % + 4 % + 1,5 % soit 15,5 %**

-les CDD de moins d'un mois coûteront **10 % + 4 % + 3 % soit 17 %.**

C'est ce que réclamaient depuis longtemps les patrons d'intérim : car le CDD intérim est taxé à 15 % en faveur du salarié de moins de 3 mois

Le patronat a estimé la « sur majoration » à un coût global de 110 millions €

4°) « Une contre partie » pour les employeurs

L'ANI prévoit que les employeurs qui embaucheraient des jeunes de moins de 26 ans en CDI se verraient détaxés de l'allocation chômage pendant trois mois. Pour les entreprises de moins de 50 salariés, l'exonération est portée à 4 mois.

Attention, précise la CFDT : Cette exonération est « totale » quel que soit le niveau de rémunération du jeune embauché et *viendra en sus de l'aide prévue en cas d'embauche d'un jeune dans le cadre d'un contrat de génération*.

Le Medef a calculé lui-même que cette exonération nouvelle de cotisation chômage rapporterait 155 millions d'euros aux patrons.

La différence entre les 110 millions de surtaxe des CDD et les 155 millions de détaxe des CDI « courts » serait de 45 millions à l'avantage des employeurs selon le Medef lui-même.

Qu'aurait-il fallu faire ?

1°) interdire tout CDD de moins d'un mois (cela fut déjà le cas dans le Code du travail)

2°) Instaurer une majoration massive, dissuasive, d'au moins 25 % de la surcotisation employeur, comme pour les heures supplémentaires

3°) imposer un quota maximum de 5 % de « précaires » par entreprise de plus de 20 salariés (sauf dérogation préalable).

4°) augmenter les moyens de contrôle, de recours et de sanction envers les très nombreuses infractions effectives (CDD répétés, abusifs, CDD non motivés)