

Laura Khoury, Clément  
Brébion et Simon Briole (1)

## Assurance chômage et durée des emplois



L'assurance chômage protège les salariés lorsqu'ils perdent un emploi de façon involontaire. Dès lors qu'ils ont travaillé suffisamment longtemps, elle leur assure un revenu durant les périodes consacrées à la recherche d'un nouvel emploi. Dans ce travail de recherche, nous nous intéressons à un aspect moins connu de cette assurance, à savoir l'impact des conditions d'éligibilité des salariés sur la durée des contrats de travail proposés par les entreprises (2). Nous exploitons notamment une réforme de 2009 qui a raccourci la durée minimale de cotisation pour être éligible à l'assurance-chômage, la faisant passer de 6 mois au cours des 22 derniers mois à 4 mois au cours des 28 derniers mois.

A partir de données administratives sur l'indemnisation des chômeurs et sur les mouvements de main-d'œuvre, nous montrons que cette réforme a coïncidé avec un raccourcissement significatif de la durée des contrats à durée déterminée dans les entreprises. Il en ressort que toute politique modifiant les conditions d'éligibilité à l'assurance chômage a potentiellement un effet très direct sur

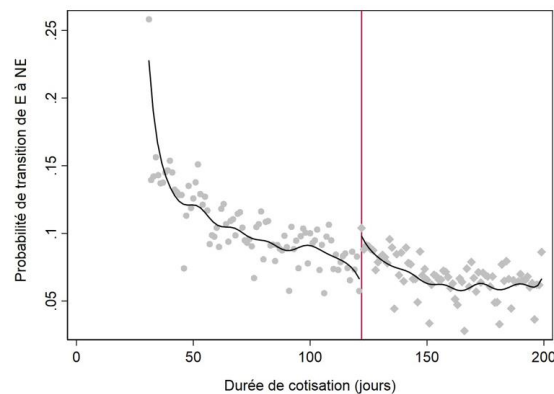
la durée des emplois et la fragmentation des carrières.

### RÉFORME DE L'ASSURANCE CHÔMAGE ET MONTÉE DES CDD COURTS

Le graphique 1 retrace la probabilité de transiter de l'emploi vers le non-emploi en fonction de la durée de cotisation accumulée par les salariés. Les données portent sur la période 2009-2011, au cours de laquelle la durée minimale pour bénéficier de l'assurance chômage était de 4 mois. Ce graphique révèle

que la probabilité de transition vers le non-emploi augmente nettement (de plus de 40%) au niveau du seuil des 4 mois, passant d'environ 0,07 pour les salariés juste au-dessous du seuil à environ 0,10 pour les salariés juste au-dessus du seuil. Cette discontinuité dans les transitions vers le non-emploi suggère que la durée minimale de cotisation requise pour être éligible à l'assurance-chômage pourrait influencer la durée des contrats qui se nouent entre employeurs et salariés.

**Graphique 1: Taux de transition de l'emploi au non-emploi chez les salariés à temps plein**



Source : Déclaration annuelle de données sociales et données d'indemnisation chômage (FH-DADS)

Champ : Salariés du privé dont le nombre d'heures travaillées correspond à la durée du poste multipliée par le nombre d'heures journalier d'un salarié à temps plein (105 462 individus sur la période, 542 918 transitions).

Note : Ce graphique représente le taux de transition bi-hebdomadaire de l'emploi vers le non-emploi, en fonction de la durée totale de cotisations calculée sur les 28 derniers mois. Nous restreignons l'échantillon aux contrats à temps plein débutants après le 1er avril 2009 et nous prenons en compte toutes les sorties d'emploi au cours des deux années suivantes (période post-réforme). Un taux de transition de 0,1 à un niveau de cotisations d'exactly 4 mois signifie qu'en moyenne, sur chaque fenêtre de 15 jours après la réforme, 10% des travailleurs salariés en début de fenêtre et dont le cumul des cotisations est d'exactly 4 mois à la fin de la fenêtre ont connu une transition vers le non-emploi avant la fin de ces 15 jours.

1. Affiliations respectives des auteurs et contact : Norwegian School of Economics; [laura.khoury@nhh.no](mailto:laura.khoury@nhh.no). CEET-CNAM et Paris School of Economics; [clement.brebion@psemail.eu](mailto:clement.brebion@psemail.eu). Paris School of Economics et JPAL Europe; [simon.briole@psemail.eu](mailto:simon.briole@psemail.eu)

2. L'article dont cette note est le résumé s'intitule « Entitled to Leave: the Impact of Unemployment Insurance Eligibility on Employment Duration and Job Quality » (coécrit par L. Khoury, C. Brébion et S. Briole). L'article complet ainsi que l'ensemble des références auxquels ce travail renvoie peuvent être trouvés à l'adresse suivante : <https://halshs.archives-ouvertes.fr/halshs-02393383>

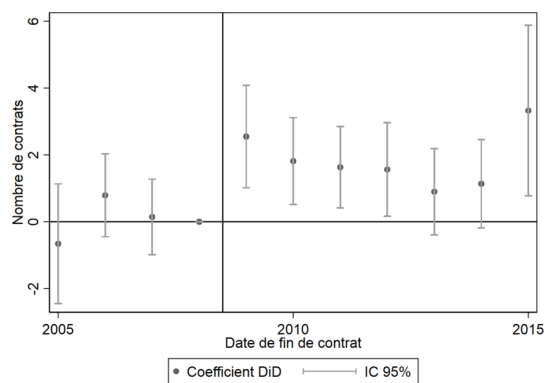
L'analyse des effets de la réforme de 2009 renforce cette hypothèse. Le **graphique 2** retrace l'évolution de la différence entre le nombre total de CDD de 4 mois et le nombre total de CDD de 6 mois se terminant chaque mois dans les entreprises, la différence observée en 2008 étant prise comme référence. Le graphique révèle que cette différence augmente significativement (de +2 unités, soit +18%) et durablement juste après la réforme de 2009 (3). En d'autres termes, le graphique confirme que l'abaissement à 4 mois de la durée minimale de cotisation a bien coïncidé avec un mouvement persistant de substitution de CDD de 4 mois à des CDD de 6 mois (4).

A titre de comparaison, nous ne constatons aucun mouvement de substitution de CDD de 1 mois à des CDD de 2 mois sur la même période (cf. **Graphique 3**). Ce résultat exclut que le moment précis de la réforme ait coïncidé avec un raccourcissement général de la durée des contrats, qui aurait pu être lié au contexte de crise économique. La substitution de CDD de 4 mois à des CDD de 6 mois observée au moment précis de la réforme semble bien devoir s'interpréter comme une réponse des acteurs économiques au changement du critère d'éligibilité à l'assurance-chômage, sans lien particulier avec le contexte économique prévalant à l'époque.

Des explorations complémentaires confirment par ailleurs que le mouvement de substitution de CDD de 4 mois à des CDD de 6 mois a été particulièrement prononcé dans les secteurs qui avaient déjà le plus recours à des contrats très courts avant la réforme, là où se trouvent les employeurs les plus demandeurs de flexibilité.

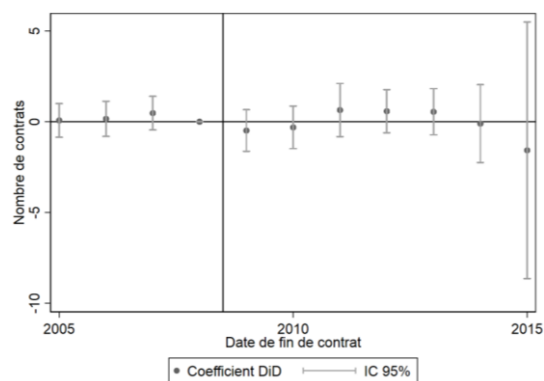
En définitive, même s'ils se fondent sur une réforme d'ampleur limitée, nos résultats suggèrent une loi de portée plus générale, à savoir que les CDD proposés par les employeurs (et acceptés par les salariés) sont d'autant plus courts

**Graphique 2 : Evolution annuelle du nombre de CDD de 4 mois par rapport aux CDD de 6 mois**



Source : MMO  
 Champ : Établissements du secteur privé hors intérimaires, hors agriculture de France métropolitaine (54 247 établissements, 509 142 observations). Les établissements inclus ont au moins une rupture de CDD de 4 et 6 mois au moins deux années parmi les 11 années incluses dans l'analyse.  
 Note : Ce graphique illustre l'évolution annuelle du nombre de CDD de 4 mois par rapport aux CDD de 6 mois, une fois pris en compte les effets fixes mois, année, secteur et entreprise. Chaque point représente, pour une année donnée, la différence entre le nombre de CDD de 4 mois et le nombre de CDD de 6 mois se terminant chaque mois dans chaque entreprise en moyenne, par rapport à cette même différence en 2008 (la dernière année avant la réforme). Les traits verticaux représentent les intervalles de confiance. Dans l'hypothèse où, en l'absence de réforme, l'évolution relative des deux types de contrats serait restée la même avant et après 2009, cette méthode de différence-de-différences (DiD) nous permet d'identifier l'effet causal de la réforme. Conformément à cette hypothèse, le graphique nous indique que la différence entre les deux types de contrat est constante au cours des années précédant la réforme (2005-2008). Le nombre de contrats a été calculé au niveau entreprise × mois, puis agrégé au niveau national.

**Graphique 3 : Evolution annuelle du nombre de CDD de 1 mois par rapport aux CDD de 2 mois**



Source : MMO  
 Champ : Établissements du secteur privé hors intérimaires, hors agriculture de France métropolitaine (80 249 établissements, 1 191 873 observations). Les établissements inclus ont au moins une rupture de CDD de 1 et 2 mois au moins deux années parmi les 11 années incluses dans l'analyse.  
 Note : Ce graphique illustre l'évolution annuelle du nombre de CDD de 1 mois par rapport aux CDD de 2 mois, une fois pris en compte les effets fixes mois, année, secteur et entreprise. Chaque point représente, pour une année donnée, la différence entre le nombre de CDD de 1 mois et le nombre de CDD de 2 mois se terminant chaque mois dans chaque entreprise en moyenne, par rapport à cette même différence en 2008 (la dernière année avant la réforme). Les traits verticaux représentent les intervalles de confiance. La méthode de différence-de-différences (DiD) utilisée est identique à celle du graphique 2. Le nombre de contrats a été calculé au niveau entreprise × mois, puis agrégé au niveau national.

que la durée minimale de cotisation pour être éligible à l'assurance-chômage est faible.

**CONCLUSION**

Au cours des deux dernières décennies, le marché du travail français a connu une forte croissance des embauches en contrats courts ainsi que des taux de ré-embauche des salariés par le même employeur. Ces deux tendances ont accompagné la fragmentation des trajectoires professionnelles, lesquelles sont désormais marquées par l'alternance de périodes très courtes d'emploi et de chômage. Si cette évolution reste mal comprise, la tentation d'y répondre par un assouplissement des conditions d'accès à l'assurance chômage est grande.

Notre évaluation de la réforme de 2009 suggère toutefois que la mise en place de règles plus souples peut s'accompagner d'une incitation pour les employeurs à créer des emplois plus courts encore. Pour freiner cette évolution, une voie possible est l'introduction d'un système de bonus-malus incitant financièrement les employeurs à proposer des contrats plus longs et plus stables, tel le système institué en 2019 dans certains des secteurs d'activité les plus utilisateurs de CDD courts, ceux-là même qui semblent les plus sensibles aux règles de l'assurance-chômage pour définir la durée des contrats. Actuellement limité à quelques secteurs, ce système gagnerait vraisemblablement à être testé à plus grande échelle.

3. Cela signifie qu'en moyenne, 2 CDD de 4 mois se substituent à des CDD de 6 mois dans chaque entreprise suite à la réforme.  
 4. Nous mesurons également l'évolution du nombre de périodes d'emploi de 4 et de 6 mois se terminant pour des motifs autres que la fin de CDD. Conformément à nos hypothèses, nous n'identifions pas d'effet de la réforme sur les fins de contrats pour des motifs n'ouvrant pas droit aux allocations chômage (démission, fin de période d'essai). Pour les licenciements, un effet n'est perçu que dans certains des secteurs les plus utilisateurs de contrats courts.