

P PREMIÈRES INFORMATIONS et PREMIÈRES SYNTHÈSES

L'EXONÉRATION DE COTISATIONS PATRONALES POUR L'EMBAUCHE D'UN PREMIER SALARIÉ

En 1997, environ 77 000 salariés ont été recrutés au titre de l'exonération de charges sociales patronales pour l'embauche d'un premier salarié (soit environ 5 % de plus qu'en 1996). La très grande majorité des embauches se fait sous contrat à durée indéterminée. La part des entreprises individuelles représente désormais moins d'un utilisateur sur deux ; elle baisse de 4 points en 1997 au profit de celle des gérants de SARL. Largement majoritaire (plus des deux tiers des entrées en mesure), le secteur des services continue sa progression. Malgré une baisse en 1997, les emplois à temps plein représentent les trois quarts des embauches, et la part des femmes se stabilise aux environs d'un tiers. Les salariés concernés sont moins jeunes qu'en 1996 et les qualifications des emplois offerts continuent de s'améliorer.

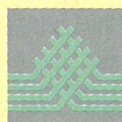
Une enquête réalisée auprès des employeurs ayant eu recours à ce dispositif montre que, deux années après l'embauche, plus de la moitié des « premiers salariés » sont encore dans l'entreprise. 37 % des contrats sont rompus avant la fin du droit à exonération. Pour la plupart, les contrats rompus sont à durée indéterminée et, dans un peu plus de la moitié des cas, le salarié parti a été remplacé. La rupture avant terme du contrat se fait le plus souvent de manière tardive, dans la quasi-totalité des cas en dehors de la période d'essai et majoritairement au-delà d'une année passée dans l'entreprise.

Comme en 1996, le nombre d'embauches d'un premier salarié donnant lieu à exonération des charges patronales a progressé en 1997 (1). Il continue cependant de se situer en-dessous du maximum historique enregistré en 1994 (graphique 1).

Sept embauches sur dix concernent les services

En 1997, 70 % des embauches de premier salarié avec exonération des charges patronales de sécurité sociale ont été le fait d'entreprises du secteur des services, dont la part a encore augmenté. Après la baisse de 2 points enregistrée en 1996, le secteur de la construction se stabilise en seconde position (19 % des

(1) - Les données relatives à l'exonération à l'embauche du premier salarié sont entachées d'incertitude en raison de la mise en place progressive de la Déclaration Unique d'Embauche. Il est donc nécessaire de procéder à des estimations rectifiées ensuite en fonction des informations disponibles. Ce fut le cas en 1996 et c'est encore le cas en 1997.

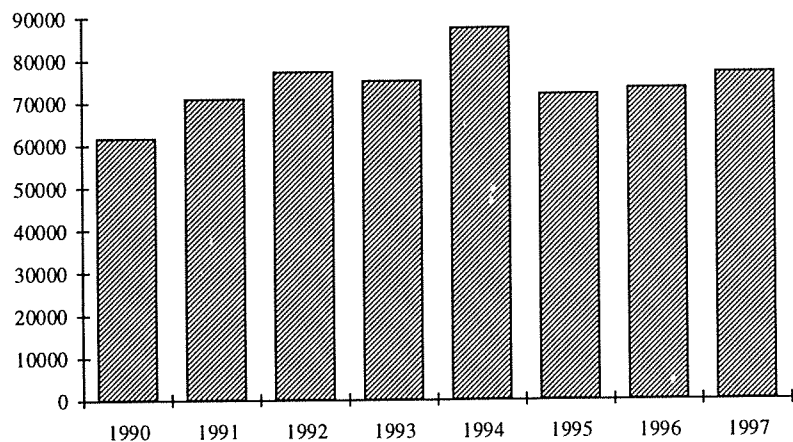


embauches). La part de l'industrie se maintient à environ 10 % des embauches depuis 1994 (tableau 1).

Qualifications et emplois offerts continuent de s'accroître

L'augmentation de la qualification des postes offerts aux « premiers salariés », constatée depuis 1990, se poursuit. La part des ouvriers baisse, passant de 39,9 % en 1996 à 37,5 % en 1997. La proportion d'employés, traditionnellement en hausse, augmente encore sensiblement (+4 points en 1997, après +3 points en 1996), tandis que celle des cadres et ingénieurs continue de progresser.

Graphique 1
Évolution des embauches d'un premier salarié
avec exonération des cotisations sociales patronales



Source : MES-DARES.

Tableau 1
Caractéristiques des employeurs et des emplois offerts

En pourcentage

	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	Var. 96/95 (en pts)	Var. 97/96 (en pts)
Secteur d'activité économique (NAP 5 puis NAF 4 à partir de 1995)									
Agriculture	3,0	2,9	2,9	2,6	2,8	2,3	1,3	-0,5	-1,0
Industrie (hors BGCA)-NAF : Industrie	11,3	11,2	12,5	10,5	10,6	10,3	10,0	-0,3	-0,3
BGCA - NAF : Construction	23,9	20,6	18,6	20,7	20,6	19,1	18,9	-1,6	-0,2
Tertiaire - NAF : Services	61,8	65,3	66,0	66,2	65,9	68,3	69,8	+2,4	+1,5
dont :									
Tertiaire marchand (NAP)	61,6	64,1	64,8	64,9	-	-	-	-	-
Tertiaire non marchand (NAP)	0,2	1,2	1,2	1,3	-	-	-	-	-
Emploi offert									
Ouvrier agricole	4,9	4,8	4,5	2,5	3,5	3,1	1,4	-0,4	-1,7
Ouvrier non qualifié	15,0	14,1	12,9	14,5	14,1	12,4	12,0	-1,7	-0,4
Ouvrier qualifié	27,3	25,7	24,0	25,1	25,3	24,4	24,1	-0,9	-0,3
Employé	22,8	23,2	24,9	26,3	26,7	29,4	33,5	+2,7	+4,1
Technicien, agent de maîtrise	4,7	5,1	5,7	5,6	5,6	5,9	6,0	+0,3	+0,1
Autre profession intermédiaire	7,1	7,5	7,3	6,7	6,3	5,7	5,3	-0,6	-0,4
Cadre, ingénieur	5,7	6,8	8,4	8,3	7,8	9,7	10,6	+1,9	+0,9
Autre	12,5	12,8	12,3	11,0	10,7	9,4	7,1	-1,3	-2,3
Type de contrat									
Contrat à durée indéterminée	100,0	100,0	100,0	92,8	92,9	94,4	96,5	+1,5	+2,1
Contrat à durée déterminée	-	-	-	7,2	7,1	5,6	3,5	-1,5	-2,1
Durée hebdomadaire de travail									
Moins de 30 heures	17,2	19,1	19,4	18,5	18,0	18,0	19,8	0,0	+1,8
30 à 38 heures	3,3	3,4	3,7	3,8	3,9	4,1	4,8	+0,2	+0,7
39 heures	69,1	67,6	67,6	69,9	70,4	71,0	68,8	+0,6	-2,2
Plus de 39 heures	10,4	9,9	9,3	7,8	7,7	6,9	6,6	-0,8	-0,3
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0		

Source : MES-DARES.

La quasi-totalité (96,5 %) des contrats proposés aux premiers salariés sont à durée indéterminée. Après la baisse de 7 % constatée en 1994 - et liée à l'introduction en mars de cette année des contrats à durée déterminée dans le champ de la mesure -, la part des CDI a recommencé à croître. A contrario, les embauches à temps partiel augmentent fortement : le travail à temps complet (39 heures et plus) recule de 3 points en 1997, même s'il représente encore les trois quarts des embauches (tableau 1).

Des salariés de plus en plus âgés

En 1997, la part des moins de 25 ans dans les recrutements s'établit à 20,6 % contre 23,0 % en 1996;

celle des 25-29 ans baisse légèrement. Cette baisse de la part des jeunes s'est surtout opérée au profit des personnes de plus de 40 ans, dont la proportion augmente, et notamment des personnes âgées de 50

ans et plus, qui voient leur part augmenter de 2 points. La proportion de femmes parmi les salariés embauchés (un tiers des effectifs concernés) reste stable (+0,4 point par rapport à 1996) (tableau 2).

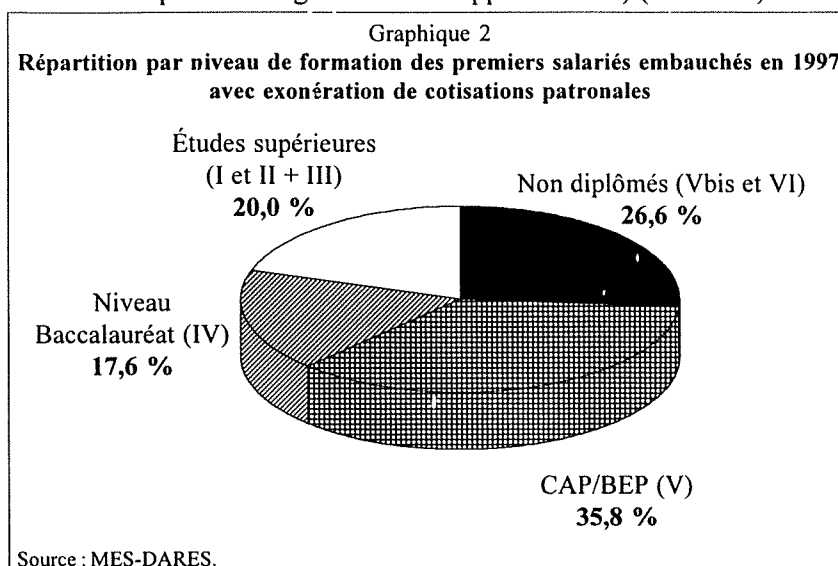


Tableau 2
Caractéristiques des salariés embauchés

En pourcentage

	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	Var. 96/95 (en pts)	Var. 97/96 (en pts)
Sexe									
Femme	35,3	35,5	34,2	32,9	32,4	33,3	33,7	+0,9	+0,4
Homme	64,7	64,5	65,8	67,1	67,6	66,7	66,3	-0,9	-0,4
Age									
Moins de 25 ans	30,8	27,1	24,3	25,2	23,8	23,0	20,6	-0,8	-2,4
25 à 29 ans	21,8	22,1	22,5	21,9	21,5	21,3	20,7	-0,2	-0,6
30 à 39 ans	26,4	27,8	28,7	28,9	29,6	29,2	29,6	-0,4	+0,4
40 à 49 ans	15,5	17,6	19,0	18,9	19,4	19,8	20,3	+0,4	+0,5
50 ans et plus	5,5	5,4	5,5	5,1	5,7	6,7	8,8	+1,0	+2,1
Niveau de formation									
I et II (Licence ou diplôme d'ingénieur et plus)	4,0	4,8	5,8	6,1	6,3	7,7	8,5	+1,4	+0,8
III (BTS, DUT, fin de 1 ^{er} cycle universitaire)	6,8	7,8	9,4	10,3	10,1	11,1	11,5	+1,0	+0,4
IV (Niveau baccalauréat)	14,2	15,1	16,7	17,2	17,3	18,7	17,6	+1,4	-1,1
V (CAP/BEP)	46,1	43,3	40,2	39,4	39,3	37,5	35,8	-1,8	-1,7
Vbis (Certificat d'éducation professionnelle)	5,4	5,2	5,1	5,3	5,8	4,7	3,9	-1,1	-0,8
VI (Niveau de fin de scolarité obligatoire)	23,5	23,8	22,8	21,7	21,2	20,3	22,7	-0,9	+2,4
Situation avant l'embauche									
Salarié sous CDI	21,6	20,0	18,7	17,4	19,4	21,4	19,7	+2,0	-1,7
Salarié sous CDD	7,5	6,8	6,3	6,3	6,7	6,5	6,1	-0,2	-0,4
Contrat aidé ou stage	3,2	3,1	3,2	3,4	3,9	4,3	3,3	+0,4	-1,0
Demandeur d'emploi inscrit à l'ANPE	37,3	39,1	42,0	44,1	40,5	37,4	37,1	-3,2	-0,3
Chômeurs non inscrit à l'ANPE	14,7	15,3	14,6	13,9	13,7	13,8	13,9	+0,1	+0,1
Étudiant	4,7	4,2	3,7	3,8	3,8	4,0	4,2	+0,2	+0,2
Autre	11,0	11,5	11,5	11,1	11,9	12,6	15,7	+0,7	+3,1

Source : MES-DARES.

Des salariés mieux formés

L'amélioration du niveau de formation des bénéficiaires de la mesure se poursuit en 1997. La proportion de salariés ayant un niveau d'étude supérieur (20 %, soit une légère hausse par rapport à 1996) dépasse désormais celle des personnes ayant le niveau baccalauréat. Globalement, la part des personnes ayant au moins le niveau du baccalauréat (37,6 %) se stabilise, à quasi-égalité avec les salariés de niveau CAP/BEP. La proportion de ces derniers baisse au profit des non-diplômés dont la part est passée de 25 % en 1996 à 27 % en 1997 (tableau 2 et graphique 2).

Une majorité d'anciens demandeurs d'emploi

En 1997, les personnes qui étaient auparavant en emploi ou en stage représentent 29,1 % des recrutements contre 32,2 % en 1996. La part des personnes sans emploi au moment de l'embauche se stabilise. Comme en 1996, elles occupent plus de la moitié (51 %) des emplois offerts, et près des trois quarts d'entre elles étaient inscrites à l'ANPE (tableau 2).

Encadré 1

LE DISPOSITIF RÉGLEMENTAIRE

L'exonération totale de cotisations patronales de sécurité sociale pendant deux ans pour l'embauche d'un premier salarié sur contrat à durée indéterminée (à temps plein ou à temps partiel) a été instaurée en janvier 1989. Le bénéfice de cette exonération a été accordé dans un premier temps aux seuls travailleurs indépendants, puis a été étendu aux gérants minoritaires ou égalitaires de SARL en décembre 1990. En mars 1992, l'accès à cette exonération a été ouvert aux associations, aux mutuelles, aux coopératives d'utilisation de matériel agricole (CUMA) et aux groupements d'employeurs, d'artisans ou de commerçants.

En mars 1994, la mesure a été reconduite et élargie aux contrats à durée déterminée d'au moins 12 mois et aux employeurs reprenant une entreprise existante (circulaire n° 94/12 du 10 mars 1994). Dans le cas d'un CDD, l'exonération porte sur une période égale à la durée initiale du contrat hors renouvellement, soit au moins 12 mois et au plus 18 mois.

Les conditions à remplir par l'employeur pour obtenir l'exonération sont de ne pas avoir exercé son activité avec un salarié dans les douze derniers mois, à l'exception :

- de personnes issues d'un des dispositifs d'emploi aidé - contrat emploi-solidarité, contrat d'apprentissage, contrat de qualification -;
- de stagiaires de la formation professionnelle, ou de personnes bénéficiant d'un statut particulier;
- d'aides familiaux et employés de maison spécifiques;
- de conjoints ou concubins dans des cas très précis, ou de personnes à charge fiscalement.

Dans tous les cas, le fait d'avoir employé pendant les 12 mois précédant l'embauche une personne pour une durée n'excédant pas 200 heures ne fait plus obstacle au bénéfice de la mesure.

L'exonération ne s'applique pas à l'embauche de personnes se trouvant dans un des deux derniers statuts susmentionnés.

Tableau 3
Salaire moyen d'embauche par secteur d'activité

Brut en francs courants

Secteur d'activité économique (NAF)	1996	1997	Var. 97/96 (en francs)	Var. 97/96 (en %)
Industrie	8 108	8 207	+99	+1,2
dont :				
Industrie des biens de consommation	8 566	8 539	-27	-0,3
Industrie des biens d'équipement	8 733	8 984	+251	+2,9
Industrie des biens intermédiaires	8 331	8 782	+451	+5,4
Construction	7 944	7 949	+5	+0,1
Services	7 866	7 963	+97	+1,2
dont :				
Commerces	7 655	7 759	+104	+1,4
Services aux entreprises	9 988	10 059	+71	+0,7
Services aux particuliers	6 456	6 530	+74	+1,1
Ensemble	7 871	7 965	95	+1,2

Source: MES-DARES.

Des salaires moyens stables

En 1997, le salaire moyen brut à l'embauche (*en francs courants*), tous secteurs d'activité confondus, est de l'ordre de 7 970 francs, soit une hausse de 1,2 % par rapport à l'année 1996. Le secteur des services se situe dans la moyenne. Les services aux entreprises continuent toutefois d'offrir les meilleurs salaires (plus de 10 000 francs en moyenne, niveau quasi identique à celui de 1996) (tableau 3). Les industries d'équipement versent des salaires de l'ordre de 9 000 francs contre 8 800 francs pour les indus-

tries de biens intermédiaires. Les salaires d'embauche dans la construction sont stables et se situent légèrement en-dessous de la moyenne.

Les salaires moyens proposés à l'embauche apparaissent relativement élevés en comparaison à d'autres dispositifs d'aide à l'emploi dans le secteur marchand. Il est vrai que, par rapport à la mesure générale de ristourne dégressive sur les cotisations sociales patronales, l'avantage propre lié à l'exonération pour l'embauche du premier salarié est plus important pour des

salariés à salaire relativement élevé. En effet, il conduit à une exonération de l'ensemble des cotisations d'assurance sociale, soit 30,3 % du salaire brut. Au niveau du SMIC, dans le cadre d'un emploi à temps plein, l'avantage additionnel lié à la mesure n'est que de 12,1 % alors qu'au-delà de 1,33 SMIC (en 1997), il atteint 30,3 % (2) (tableau 4).

(2) - En 1997, cet avantage était identique pour le travail à temps partiel. Il n'en est plus de même depuis le 1^{er} janvier 1998 : la ristourne dégressive est désormais calculée au prorata de la durée du travail.

Tableau 4
Avantage lié à l'exonération pour l'embauche du premier salarié selon le niveau de salaire en 1997

Mesure d'aide à l'emploi	Niveau de salaire mensuel (base: 169 heures)					
	Smic	1,1 Smic	1,2 Smic	1,3 Smic	1,33 Smic	2 Smic
Situation générale : Ristourne dégressive						
Baisse du coût du travail, en francs	1 213	843	476	110	0	0
Baisse du coût du travail, en % du salaire brut	18,2	11,5	6,0	1,3	0,0	0,0
Exonération pour l'embauche du premier salarié						
Baisse du coût du travail, en francs	2 019	2 221	2 423	2 625	2 685	4 038
Baisse du coût du travail, en % du salaire brut	30,3	30,3	30,3	30,3	30,3	30,3
Écart par rapport à la situation générale, en francs	806	1 378	1 947	2 515	2 685	4 038
Écart, en % du salaire brut	12,1	18,8	24,3	29,0	30,3	30,3

Source : MES-DARES.

LOGIQUE D'UTILISATION DE LA MESURE ET RUPTURES DE CONTRATS

Une enquête organisée par la DARES entre décembre 1996 et juillet 1997, portant sur les contrats conclus en 1994, a permis d'appréhender les logiques d'utilisation de la mesure par les employeurs et d'analyser les ruptures de contrats avant la fin du droit à exonération (encadré 2).

Un dispositif qui ne suit que très rarement le recours à un contrat aidé

La possibilité offerte aux employeurs précédemment utilisateurs de certaines aides à l'emploi de bénéficiaire de l'exonération pour l'embauche du premier salarié est très peu utilisée. En effet, très peu de

contrats exonérés pour l'embauche du premier salarié (8 % du total) sont précédés d'un emploi aidé par l'État. Plus des deux tiers (70 %) de ces contrats aidés antérieurs à l'exonération sont des contrats en alternance - apprentissage, qualification, adaptation ou orientation (encadré 1) - (tableau 5).

Plus de la moitié des salariés concernés sont encore dans la même entreprise

Deux années après la signature du contrat, plus de la moitié (59%) des premiers salariés ouvrant droit au bénéfice de l'exonération des cotisations patronales au titre de leur

Tableau 5
Avant ce contrat exonéré pour l'embauche de votre premier salarié, aviez-vous employé une ou plusieurs personnes non membres de votre famille sous contrat aidé ? (déclarations des employeurs)

En pourcentage	
Non	92,4
Oui	7,6
dont :	
Contrats en alternance ..	5,4 (70,4%)
Contrats de retour à l'emploi	1,3 (17,5%)
Abattement Temps partiel	0,9 (12,1%)

Champ : Ensemble des réponses à l'enquête.

Source : MES-DARES, Enquête ruptures de contrats exonérés de charges patronales pour l'embauche du premier salarié, 1996-97.

embauche sont encore dans la même entreprise (tableau 6).

La quasi-totalité (91 %) des employeurs ayant embauché un premier salarié ne bénéficient plus de l'exonération liée au contrat de ce dernier plus de deux années après sa signature (3). Dans 97 % des cas, l'exonération est arrivée à son terme normal. Le salarié se retrouve généralement employé sur un CDI de droit commun (tableaux 6 et 7).

Plus du tiers des contrats exonérés sont rompus de manière anticipée

Dans 41 % des cas, deux ans après l'embauche au titre du dispositif, le salarié n'est plus dans l'entreprise (tableau 6). Il s'agit essentiellement de CDI qui sont rompus avant la fin du droit à exonération (37,3 % des contrats signés). Dans 9 % des cas, le salarié n'est plus dans l'entreprise parce que le contrat, à durée déterminée, est arrivé normalement à échéance.

La quasi-totalité (94 %) des contrats rompus de manière anticipée le sont en dehors de la période d'essai (4). Les ruptures anticipées de contrat exonéré sont plutôt tardives, plus de la moitié (54 %) ayant lieu au-delà d'une année passée dans l'entreprise (tableau 8).

Près de la moitié des ruptures anticipées seraient à l'initiative du salarié

D'après les employeurs, les salariés concernés prennent l'initiative de la rupture dans près de la moitié (48 %) des cas. Les ruptures anti-

(3) - Les contrats bénéficiant encore de l'exonération correspondent à des cas spécifiques où le droit à l'exonération est suspendu (service national ou autre) puis repris ultérieurement.

(4) - 12,8 % des employeurs concernés n'ont pas répondu à la question permettant d'appréhender si oui ou non la rupture anticipée a eu lieu pendant la période d'essai.

Tableau 6
Deux ans après la signature du contrat exonéré de charges, le premier salarié est-il toujours dans l'entreprise ? (déclarations des employeurs)

		En pourcentage	
Oui	59,1	Non	40,9
<i>dont :</i>		<i>dont :</i>	
Contrats ne bénéficiant plus de l'exonération	53,5 (90,6%)	Contrats rompus :	37,3 (91,2%)
Contrats bénéficiant encore de l'exonération	5,6 (9,4%)	CDD arrivés à terme :	3,6 (8,8%)

Champ : Ensemble des réponses à l'enquête.

Source : MES-DARES, Enquête ruptures de contrats exonérés de charges patronales pour l'embauche du premier salarié, 1996-97.

Tableau 7
Caractéristiques des contrats des salariés encore dans l'entreprise et pour lesquels l'exonération a pris fin (déclarations des employeurs)

Quel est le statut de son contrat actuel dans l'entreprise ?		Bénéficiez-vous d'une autre aide de l'État pour ce même salarié ?		Pourquoi ne bénéficiez-vous plus pour ce même salarié de l'exonération au titre de l'embauche du premier salarié ?	
CDI	CDD	Non	Oui	elle est arrivée à sa fin normale	elle a été interrompue par l'URSSAF ou la MSA
99,5	0,5	96,4	3,6	96,5	3,5

Champ : Contrats des premiers salariés encore dans l'entreprise pour lesquels l'exonération a pris fin (91%).

Source : MES-DARES, Enquête ruptures de contrats exonérés de charges patronales pour l'embauche du premier salarié, 1996-97.

Tableau 8
Quand le contrat a-t-il été rompu ? (1)
(déclarations des employeurs)

	En pourcentage
Dans le premier mois	3,7
Entre le 2 ^{ème} et le 6 ^{ème} mois	19,1
Entre le 7 ^{ème} et le 12 ^{ème} mois	23,0
Entre le 13 ^{ème} et le 20 ^{ème} mois	26,2
Au-delà du 20 ^{ème} mois	28,0
Total contrats rompus	100,0

(1) Ces résultats concernent les employeurs qui ont répondu à la question, soit la moitié de ceux qui signalent une rupture anticipée de contrat.

Champ : Ensemble des contrats rompus de manière anticipée, hors ruptures immédiates.

Source : MES-DARES, Enquête ruptures de contrats exonérés de charges patronales pour l'embauche du premier salarié, 1996-97.

cipées sur initiative de l'employeur représenteraient 27 % des cas contre 25 % pour celles décidées d'un commun accord (tableau 9).

Selon les déclarations des employeurs, le contrat est rompu le plus souvent parce que le salarié ne s'estimait pas assez bien rémunéré (33 % des cas de ruptures anticipées) ou pour cause de licenciement économique (18 %). Dans 6 % des cas, le premier salarié a préféré partir pour un emploi dans une autre entreprise.

Des taux de rupture variables selon la région

Le taux de rupture des contrats exonérés varie selon la région. De 37 % en moyenne nationale, il va de 25 % dans le Limousin à 47 % en Franche Comté. Près de la moitié (45 %) des contrats exonérés sont rompus de manière anticipée en Alsace et en Bourgogne contre 44 % en Basse Normandie et 42 % en Rhône-Alpes. L'Île-de-France se situe dans la moyenne nationale (tableau 10).

Davantage de ruptures pour les salariés de niveau supérieur au CAP

Les salariés à faible niveau de formation et à bas salaire représentent près des deux tiers (63 %) des ruptures constatées. Cette part est cependant inférieure à celle qu'ils représentent dans l'ensemble des contrats exonérés signés en 1994 (67 %). Eu égard à leur part dans l'ensemble (33,6 %), les premiers salariés de niveau supérieur au CAP/BEP sont les plus vulnérables à la rupture anticipée de leur contrat.

Plus des deux tiers (68 %) des contrats rompus de manière anticipée concernent des ouvriers et employés commerciaux ou administratifs. Cette prédominance est cependant conforme à la part de ces catégories d'emplois parmi les contrats exonérés signés en 1994.

Plus de la moitié (57 %) des ruptures anticipées de contrats exonérés concernent des personnes antérieurement au chômage. Cette proportion est comparable à celle des personnes qui étaient au chômage en 1994 avant l'entrée dans le dis-

Tableau 10
Taux de rupture des contrats exonérés au titre de l'embauche du premier salarié par région (déclarations des employeurs)

En pourcentage

Région de l'employeur	Taux de rupture anticipée
Alsace	45,0
Aquitaine	30,0
Auvergne	33,6
Basse Normandie	43,8
Bourgogne	45,3
Bretagne	40,8
Centre	35,1
Champagne-Ardenne	31,0
Corse	Non significatif
Franche Comté	46,7
Haute Normandie	31,4
Ile-de-France	37,4
Languedoc-Roussillon	36,5
Limousin	25,0
Lorraine	40,6
Midi-Pyrénées	30,0
Nord-Pas-de-Calais	39,8
Pays de la Loire	37,4
Picardie	34,8
Poitou-Charentes	39,5
Provence-Alpes-Côte d'Azur	38,7
Rhône-Alpes	41,8
FRANCE ENTIERE	37,3

Base : Ensemble des contrats exonérés au titre de l'embauche du premier salarié, hors ruptures immédiates.

Source : MES-DARES, Enquête ruptures de contrats exonérés de charges patronales pour l'embauche du premier salarié, 1996-97.

Encadré 2

OBJECTIFS ET MÉTHODE DE L'ENQUÊTE

L'enquête organisée par la DARES, a été réalisée par la Société Cinq sur Cinq entre décembre 1996 et juillet 1997. Son champ était constitué par les contrats exonérés pour l'embauche du premier salarié signés en 1994, compte tenu du fait que la durée moyenne de l'aide attachée à ce type de contrats est de deux années.

L'enquête avait pour objectif d'appréhender les logiques d'utilisation de la mesure par les employeurs, les taux et les raisons de rupture anticipée des contrats exonérés

Un questionnaire a été envoyé pour chaque contrat aux entreprises concernées et une relance postale a été effectuée.

13 935 entreprises ayant utilisé en 1994 des contrats exonérés au titre de l'embauche du premier salarié ont ainsi été enquêtées. 4 487 questionnaires ont été retournés. Le taux de réponse à cette enquête est donc de 32 %. Les questionnaires retournés étaient composés de 93 % de CDI et 7 % de CDD, à l'identique de la répartition constatée dans le total des contrats exonérés au titre de l'embauche du premier salarié en 1994.

Les taux de rupture indiqués ont été calculés après redressement de la non réponse aux questions permettant d'appréhender la rupture anticipée du contrat. Ce redressement s'est effectué a posteriori par imputation (méthode déductive) tenant compte d'autres réponses à l'enquête qui sont réservées aux cas de contrats rompus de manière anticipée.

Les ruptures dans les 24 heures qui suivent la signature du contrats (appelées ici «ruptures immédiates»), compte tenu de leur très faible part (0,2 % des contrats), n'ont fait l'objet d'aucun traitement statistique.

Les résultats de cette enquête, et en particulier les taux de rupture des contrats doivent être rapprochés de la situation constatée pour les salariés, hors mesure de politique de l'emploi, plutôt que de celle des autres contrats aidés. En effet, la mesure en elle-même ne comporte aucun élément de sélectivité à l'embauche (ni critère de qualification, ni critère d'ancienneté de chômage).

positif (58 %). Les premiers salariés précédemment étudiants ou élèves sont les plus vulnérables à la rupture anticipée de leur contrat. C'est aussi le cas des premiers salariés antérieurement sous CDD ou contrat intérimaire ou occasionnel.

Le statut de l'employeur, le niveau de salaire brut et la durée de travail hebdomadaire n'influent pas sur le taux de rupture

Plus de la moitié (56 %) des ruptures anticipées de contrats exonérés pour l'embauche du premier salarié relèvent d'entreprises individuelles. Cette part est voisine de celle constatée (57 %) pour l'ensemble des contrats signés en 1994. De façon générale, le statut de l'employeur n'influe pas sur les ruptures anticipées. La fréquence des ruptures anticipées ne semble pas non plus affectée par le niveau de salaire brut à l'embauche.

Les contrats prévoyant au moins 30 heures de travail hebdomadaires représentent 84 % du total des ruptures anticipées de contrats exonérés pour l'embauche du premier

Tableau 11
Remplacement des «premiers salariés» embauchés deux ans auparavant qui ne sont plus dans l'entreprise
(déclarations des employeurs)

<i>En pourcentage</i>	
Contrats remplacés	51,6
Statut du contrat de remplacement	
CDI	83,3
CDD	16,7
Contrats de remplacement bénéficiant d'une autre aide de l'État ...	
<i>dont :</i>	
- Report de l'exonération sur le nouveau contrat	30,6
- Autres	19,3

Source : MES-DARES, Enquête ruptures de contrats exonérés de charges patronales pour l'embauche du premier salarié, 1996-97.

salarié. Ces contrats sont légèrement surreprésentés dans ces ruptures, eu égard à leur part (82 %) dans l'ensemble des contrats.

Plus de la moitié des premiers salariés partis de l'entreprise ont été remplacés

Deux années après la signature du contrat ayant donné lieu à exonération pour l'embauche du premier salarié, on a vu que 41 % des salariés concernés sont partis de l'entreprise. Un peu plus de la moitié (52 %) d'entre eux ont été remplacés.

Dans les cas où les salariés partis ont été remplacés, la majorité (83 %) des nouveaux contrats sont des contrats à durée indéterminée dont la moitié (50 %) bénéficient d'une nouvelle aide de l'État. Dans près des deux tiers des cas, cette aide correspond en fait à un report de l'exonération au titre de l'embauche du premier salarié sur le nouveau contrat (tableau 11).

Magoume GAYE
(DARES).

PREMIÈRES INFORMATIONS et PREMIÈRES SYNTHÈSES sont éditées par le Ministère de l'emploi et de la solidarité, Direction de l'animation de la recherche des études et des statistiques (DARES) 20 bis rue d'Estrées 75700 Paris 07 SP. Tél. : 01.44.38.22.60. Télécopie 01.44.38.24.43. Directeur de la publication : Claude Seibel.

Secrétariat de rédaction : Catherine Demaison et Evelyn Ferreira. Maquettistes : Daniel Lepasant et Guy Barbut. Conception graphique : Ministère de l'emploi et de la solidarité. Flashage : AMC, Paris. Impression : Ecoprint, Pontcarré et JCDM-BUDY, Paris. Reprographie : DARES. Abonnements : la documentation Française, 124 rue Henri Barbusse 93308 Aubervilliers cedex. Tél. : 01.40.15.70.00. Télécopie : 01.40.15.68.00 - PREMIÈRES INFORMATIONS et PREMIÈRES SYNTHÈSES : 1 an (52 n°) : 665 F - Europe : 700 F - Autres pays : 715 F. Publicité : Ministère de l'emploi et de la solidarité. Dépôt légal : à parution. Numéro de commission paritaire : 3124 AD. ISSN 1253 - 1545.