

N° 265



L'emploi saisonnier en Lorraine : très tourné vers le tourisme

Août 2011

En Lorraine, l'emploi supplémentaire généré lors des pics saisonniers d'activité concerne au total 57 400 salariés par an. Les plus importants pics entraînent l'embauche de 22 000 salariés saisonniers, dans le tourisme en quasi-totalité. Il s'agit en majorité de femmes jeunes, employées, ayant un contrat à durée déterminée à temps partiel et un salaire horaire supérieur au taux du Smic. La part des femmes et des moins de 30 ans dans l'emploi saisonnier lorrain est plus élevée qu'au niveau national. D'autres activités ont recours, moins massivement, à l'emploi saisonnier, comme le commerce, le nettoyage industriel ou encore l'accueil des personnes âgées. Par ailleurs, les agences de travail temporaire recrutent plus de 21 000 intérimaires lors des pics saisonniers d'activité, majoritairement des ouvriers pour l'industrie. En dehors du contrat de travail saisonnier, les contrats à durée déterminée «classiques» sont aussi largement utilisés durant cette période.

D' importants pics d'activité sont visibles dans de grands secteurs qui ont traditionnellement recours à une main-d'œuvre saisonnière. Ils génèrent en Lorraine 28 000 postes d'activité supplémentaires, employant 22 000 salariés. La Lorraine est ainsi la 16^{ème} région en termes de volume d'emplois saisonniers. Ces embauches saisonnières représentent 2,6% des postes de travail et 2,9% des salariés.

Le tourisme, activité saisonnière majeure en Lorraine

En Lorraine, c'est le tourisme qui embauche la quasi-totalité de ces 22 000 salariés saisonniers. La prépondérance du secteur touristique est nettement plus marquée qu'au niveau national. En effet, ce secteur génère 99% des emplois saisonniers (89% nationalement). Dans les autres régions, l'agriculture et l'industrie agroalimentaire génèrent une part plus importante d'emplois saisonniers.

Le saisonnier lorrain est plutôt une femme de moins de 26 ans, saisonnière en été, occupant

un poste d'employée, travaillant et vivant dans la même zone d'emploi, ayant un contrat à durée déterminée (CDD) à temps partiel et dont le salaire horaire est supérieur au taux horaire du Smic. Ces caractéristiques sont assez proches du niveau national. Toutefois, la part des femmes et des moins de 30 ans dans l'emploi saisonnier lorrain est plus élevée qu'au niveau national.

De même, le saisonnier lorrain est moins mobile. Seuls 7% des saisonniers viennent d'une autre région, la moyenne nationale étant de 14%. En termes de trajectoire d'emploi, 29% des saisonniers lorrains étaient en activité deux mois avant leur emploi saisonnier et 41% le sont toujours deux mois après. Parmi les salariés encore en activité deux mois après leur emploi saisonnier, 62% travaillent dans la même activité, et 62% dans la même zone géographique. Seuls 17% ont quitté la région pour conserver un emploi.

Un tiers des contrats signés par les saisonniers lorrains sont des contrats à durée déterminée à



temps partiel. C'est plus que les CDD à temps plein (24%), alors que ces derniers sont un tiers au niveau national.

La répartition territoriale de ces emplois saisonniers n'est pas homogène. Plus de la moitié des emplois sont concentrés en Moselle et un quart en Meurthe-et-Moselle, avec une concentration plus forte dans les zones d'emploi de Metz et Nancy.

Dans les hôtels-restaurants, le recours aux saisonniers est plus prononcé dans les Vosges, avec 4 200 salariés.

Dans la zone d'emploi de Remiremont-Gérardmer, l'activité des remontées mécaniques génère près de 200 emplois de novembre à avril, occupés principalement par des hommes jeunes habitant dans la zone d'emploi, sous contrat à durée déterminée à temps plein.

Le thermalisme, présent à Bains-les-Bains, Plombières-les-Bains, Contrexéville, Vittel ou encore Amnéville, est source de 300 emplois saisonniers. La saison de cette activité est l'une des plus longues puisqu'elle s'étend de mars à fin octobre. Le saisonnier recruté est plus âgé que la moyenne régionale et signe plutôt un CDD à temps plein.

Commerce, nettoyage industriel, accueil des personnes âgées : des niches saisonnières

À côté de ces secteurs saisonniers traditionnels et connus, une approche plus fine (1) met en évidence des « niches » saisonnières dans des secteurs connaissant des pics d'activité certes plus modestes mais bien réels. Les salariés saisonniers sont ainsi 14 400 en dehors du tourisme et de l'intérim. Pour ces niches, la nature saisonnière de l'activité a des origines très diverses.

Le commerce par exemple enregistre des surcroûts d'activité selon les saisons. En effet, ce secteur requiert une main-d'œuvre supplé-

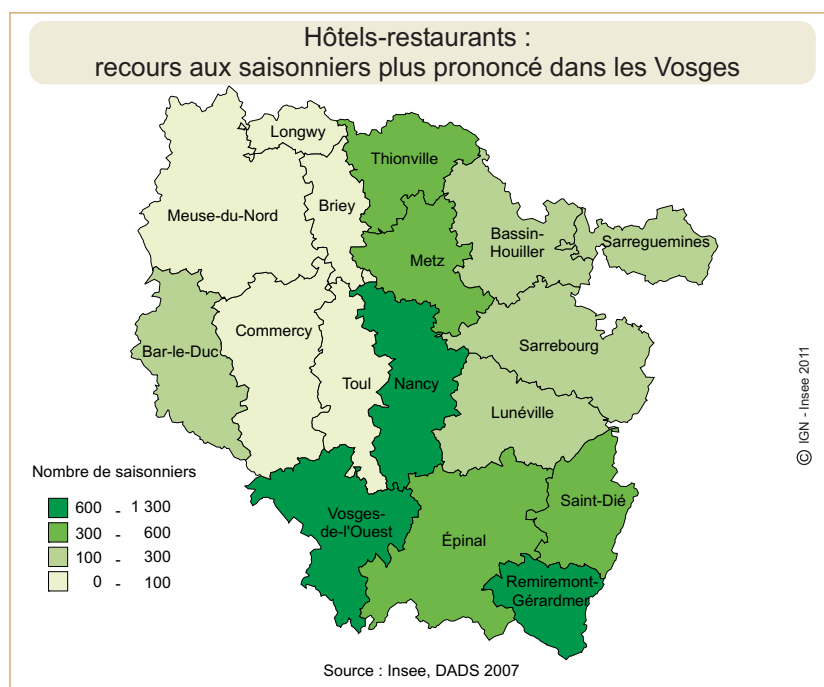
(1) Après une approche de pics d'au moins 200 postes par grand secteur et zone d'emploi, on passe à des pics plus petits et calculés par secteur fin. Cela permet d'appréhender des secteurs qui sont à défaut peu visibles (cf. encadré).

mentaire, environ 5 700 salariés en 2007, notamment durant la période estivale et dans une moindre mesure de novembre à décembre pour faire face aux achats de fin d'année. Stratégie d'appoint ou de remplacement, ces embauches temporaires permettent de répondre à une activité plus intense durant ces périodes. Les hypermarchés et supermarchés sont les pourvoyeurs de plus de la moitié de ces emplois.

Ensuite apparaissent les commerces de détail. Par exemple, avec les beaux jours, le bricolage et les activités sportives et de loisirs s'intensifient. On observe

ainsi un pic saisonnier estival pour ces deux types de commerce. Concernant le commerce de sport et de loisirs, un autre pic se dessine durant la période hivernale mais de façon moins prononcée. Globalement, le commerce a surtout recours à des femmes, jeunes, sur des contrats à durée déterminée à temps partiel.

Toujours dans le secteur du commerce, apparaît une niche moins connue qui est la vente à domicile. Cette dernière enregistre deux pics d'activité au cours de l'année, un en fin d'année, de novembre à dé-



Les saisonniers lorrains plus jeunes que la moyenne nationale

Caractéristiques	Salarié saisonnier	
	Lorraine (%)	France métropolitaine (%)
Homme	34	44
Femme	66	56
De 16 à 25 ans	62	56
De 26 à 29 ans	8	10
De 30 à 49 ans	23	26
50 ans et plus	7	8
Cadre	4	5
Profession intermédiaire	13	5
Employé	56	55
Ouvrier	27	34
Travaille dans sa zone d'emploi de résidence	69	64
Travaille dans son département de résidence	15	11
Travaille dans un autre département de sa région	9	11
Travaille et vit dans deux régions différentes	7	14

Source : Insee, DADS 2007

cembre, et le second de juin à octobre, qui occasionnent l'embauche de 1 300 personnes. Les salariés sont plutôt qualifiés et bénéficient en général de contrats à durée indéterminée à temps plein. Ces emplois sont localisés essentiellement dans les zones d'emploi de Thionville, Bar-le-Duc et Remiremont-Gérardmer. Les salariés sont également très mobiles. Près de 40% habitent en dehors de la région.

L'activité de nettoyage industriel enregistre également un pic très marqué durant la période estivale, qui se traduit par l'embauche de 2 700

saisonniers. En effet, nombre de sociétés profitent de la fermeture annuelle pour nettoyer leur site. Les contrats proposés concernent plutôt les hommes entre 30 et 49 ans, ouvriers. Ce sont majoritairement des contrats à durée déterminée à temps partiel. Cette saisonnalité s'observe sur l'ensemble de la Lorraine avec une plus forte intensité dans les zones d'emploi de Metz et de Nancy.

Durant les vacances scolaires, un surcroît d'activité est enregistré pour les activités récréatives et culturelles. Cela se traduit par un recrute-

ment essentiellement de jeunes de moins de 26 ans, plus ou moins qualifiés. Ce phénomène se vérifie sur l'ensemble de la Lorraine.

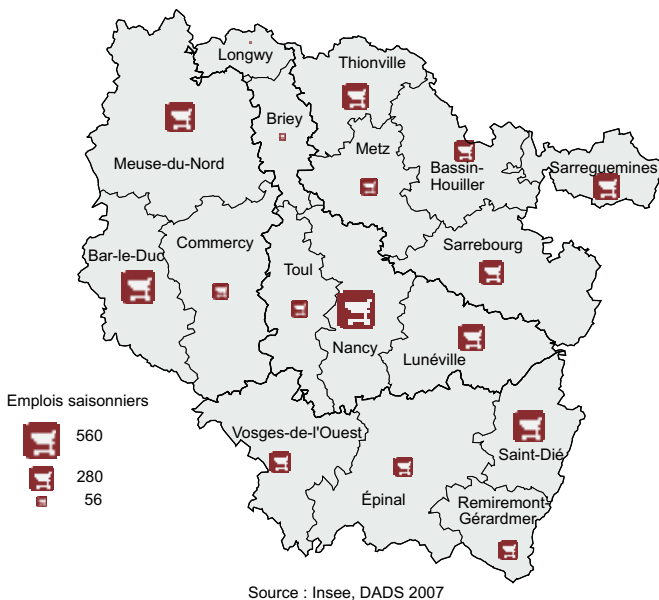
Des secteurs plus inattendus et parfois très localisés

Apparaissent également des secteurs plus inattendus comme l'accueil des personnes âgées, les pompes funèbres, l'administration d'entreprises...

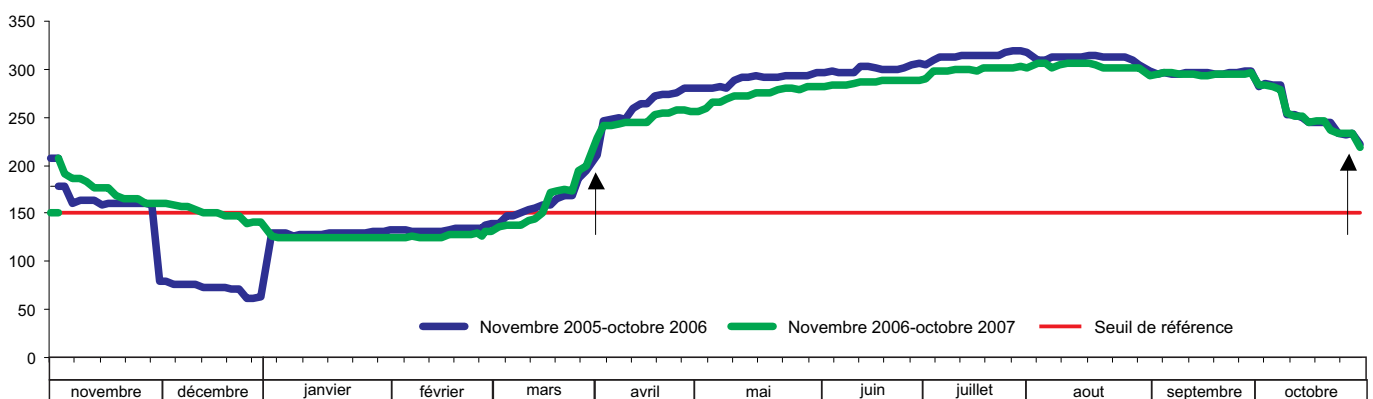
Durant les mois de juin à fin septembre, un surcroît d'activité des structures d'accueil des personnes âgées est visible. Il se traduit par l'embauche d'au moins 500 travailleurs saisonniers. Ces recrutements, avec une part des 30-49 ans plus importante que dans les autres secteurs qui emploient des saisonniers, se concentrent particulièrement dans les zones d'emploi de Nancy, Metz et Commercy. Ce phénomène se retrouve pour la garde des enfants (crèches et garderies d'enfants), avec des recrutements exclusivement jeunes (moins de 26 ans).

Au sein des services aux entreprises, l'activité de conseil pour les affaires et services de gestion, plus précisément l'administration d'entreprises, enregistre un pic d'activité sur les mois de juillet et août. Le profil de ces saisonniers s'écarte du profil régional notam-

3 000 saisonniers travaillent dans les hypermarchés et supermarchés lorrains



Le thermalisme génère 300 emplois saisonniers



Lecture : le pic de main-d'œuvre figure entre les flèches de début et de fin de saison.

Source : Insee, DADS

ment concernant la catégorie socioprofessionnelle, avec une présence prédominante de professions intermédiaires. Cette saisonnalité est très localisée puisqu'elle se situe seulement dans la zone d'emploi de Metz.

La mortalité humaine connaît également une certaine saisonnalité. Deux périodes apparaissent durant lesquelles les décès sont plus importants. Il s'agit de l'hiver pour les personnes âgées (souvent suite à des maladies respiratoires ou des chutes) et de l'été pour les moins de 35 ans (décès liés à des morts violentes, en particulier suite à des accidents). Cela se traduit par une certaine d'emplois saisonniers pour l'activité des pompes funèbres afin de faire face aux besoins. Les salariés recrutés sont essentiellement des hommes, plutôt âgés de 50 ans et plus.

Pics d'activité : recours à des contrats variés

La variété des situations individuelles de travail rencontrées sous le générique «activité saisonnière» conduit au constat qu'il n'y a pas coïncidence entre l'emploi strictement saisonnier, pourvu par un contrat de travail saisonnier (légalement un contrat de travail à durée déterminée) et l'activité saisonnière, qui peut être satisfaite par toute autre formule.

Autrement dit, la réponse au pic d'activité saisonnière ne passe ni nécessairement ni exclusivement, dans les faits, par le recours au contrat de travail saisonnier, contrat à durée déterminée spécifique réservé au travail saisonnier (cf. encadré).

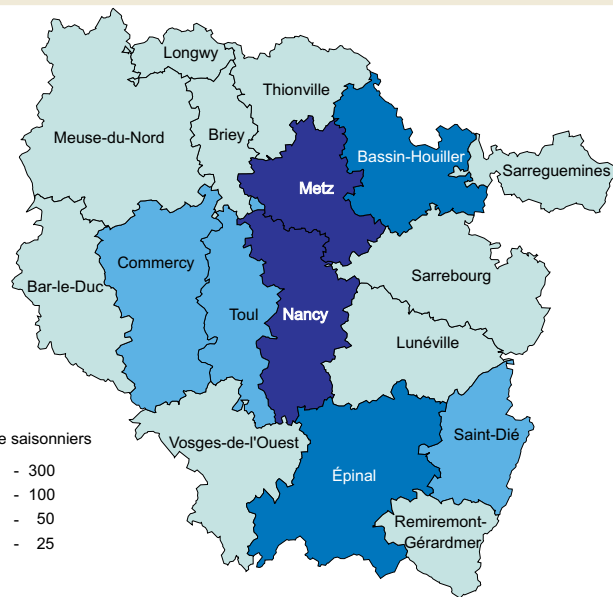
Pour faire face au pic d'activité saisonnière, les entreprises ont des stratégies adaptées à leur situation : recours au contrat de travail saisonnier si les conditions les y autorisent, au contrat à durée déterminée classique ou à l'intérim, voire au

contrat à durée indéterminée dans certains cas.

Intérim mis à part, un emploi saisonnier sur deux est sous CDD, et six contrats sur dix sont des contrats à temps partiel.

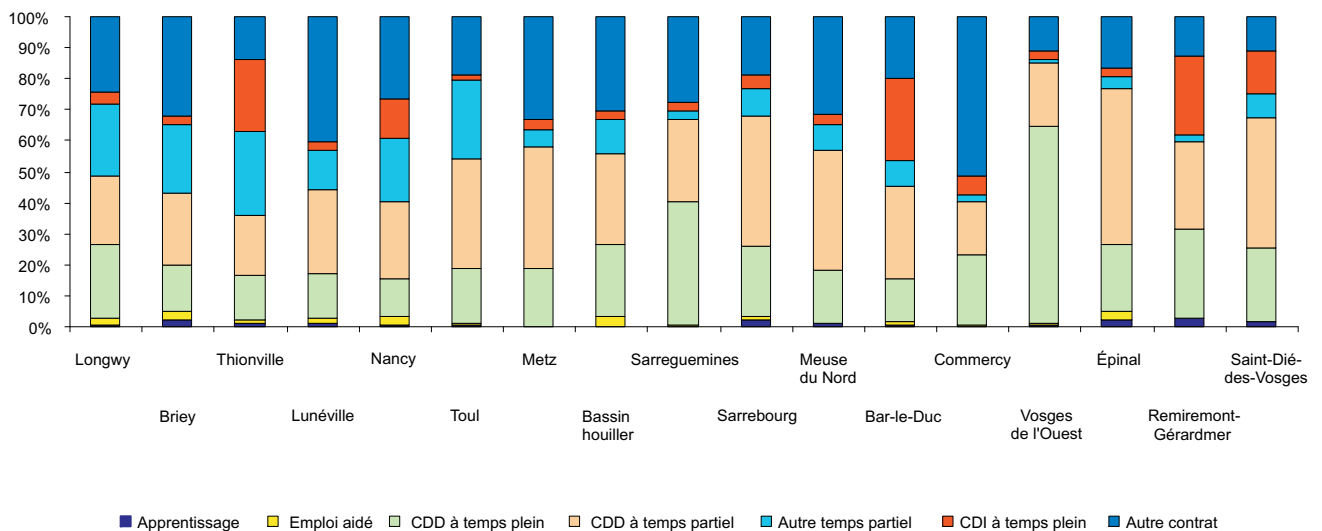
Les contrats proposés diffèrent selon le secteur d'activité. Par exemple, le commerce propose plutôt des contrats à durée déterminée à temps partiel, les structures d'accueil des personnes âgées plutôt des contrats à durée déterminée à temps plein.

Accueil des personnes âgées et crèches : plutôt à Metz et Nancy



© IGN - Insee 2011

Répartition des emplois saisonniers selon le type de contrat par zone d'emploi (hors intérim)



Source : Insee, DADS 2007

L'intérim : réponse possible à l'activité saisonnière

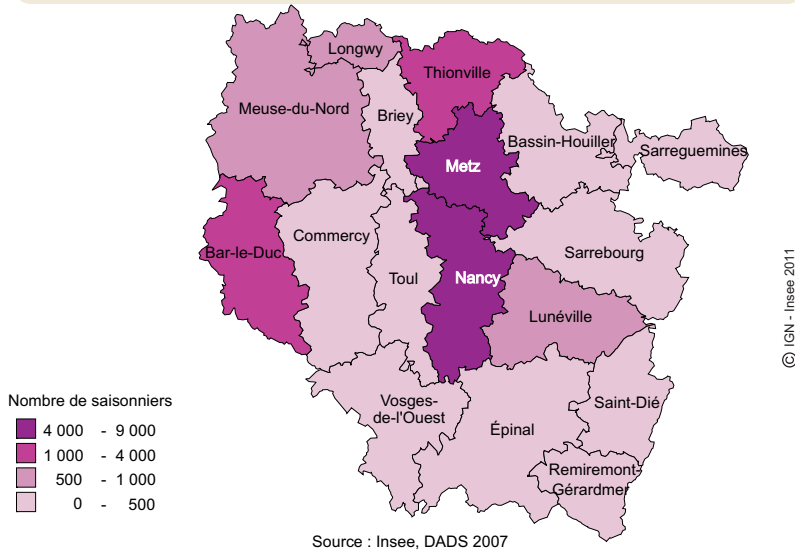
Pour répondre à une activité saisonnière ou un pic saisonnier d'activité, l'entreprise peut également recourir au travail temporaire (Art. L.1251-6

alinéas 2 et 3 du Code du travail). Le secteur des services de prêt de personnel aux entreprises connaît effectivement un pic saisonnier relativement long, allant du début du printemps au début de l'automne, dans la mesure où se concentre sur ce secteur l'ensemble des deman-

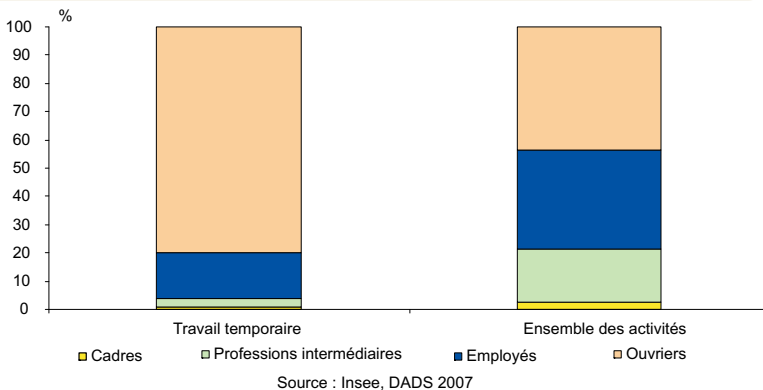
des des secteurs d'activité utilisateurs. Durant cette période, les agences d'intérim emploient plus de 21 000 intérimaires. Ces emplois concernent plutôt les activités industrielles, sept intérimaires sur dix étant ouvriers. Le recrutement est plutôt masculin, l'âge se situant entre 16 et 25 ans et entre 30 et 49 ans. Étant donné la localisation des agences d'intérim, ces emplois sont très fortement concentrés dans les zones d'emploi de Metz et Nancy.

L'examen de ces 21 000 intérimaires parmi les 650 000 missions d'intérim annuelles faisant l'objet d'une déclaration préalable d'embauche aux URSSAF met en évidence bien des points communs avec les autres salariés embauchés pendant les pics saisonniers. On trouve en effet ces intérimaires dans l'industrie - 54%, dont 28% pour les biens intermédiaires et 7% dans l'automobile - puis dans la construction (19%). Remplacements de personnels ou emplois saisonniers purs ?

Recrutement saisonnier en intérim : concentré sur Nancy et Metz



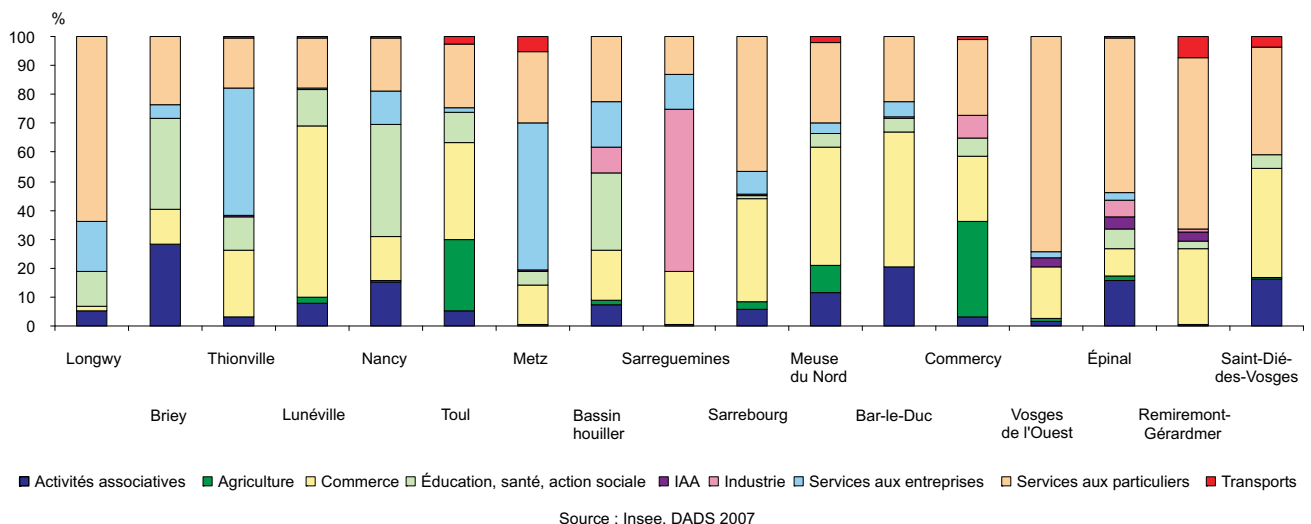
Près de huit intérimaires saisonniers lorrains sur dix sont ouvriers



■ **Christiane MILLET**

■ **Jean-Jacques PIERRE**

La répartition des emplois saisonniers selon l'activité est très disparate



Pour comprendre ces résultats

Le travail saisonnier inclut l'emploi salarié de l'ensemble des activités présentant une saisonnalité de l'emploi au niveau local, que celle-ci corresponde à un surcroît d'activité temporaire et récurrent lié au rythme des saisons (récolte, cueillette...), aux modes de vie collectifs (tourisme...) ou à des remplacements de salariés (congrés...). Cette variation d'activité est indépendante de la volonté de l'employeur.

Le niveau d'emplois saisonniers, pour une activité saisonnière donnée au cours d'une période donnée, est défini comme la différence entre le pic d'emploi salarié au cours de la période considérée et le niveau de référence annuel d'emploi salarié dans l'activité considérée. Le nombre de postes de saisonniers pour une activité saisonnière donnée est défini comme le nombre de contrats dont la date de début et la date de fin de contrat sont inclus dans la saison considérée.

Trois cercles d'activités saisonnières sont décrits dans l'étude :

- un champ commun à toutes les régions, restreint aux activités liées «au tourisme et aux cycles de la nature», afin de pouvoir faire des comparaisons entre territoires (secteurs «traditionnels») ;
- un champ sur mesure, rendant compte de l'ensemble des besoins temporaires de main-d'œuvre supplémentaire, engendrés par l'ensemble de l'économie ;
- enfin, les entreprises de travail temporaire ont été traitées spécifiquement.

Pour repérer ces contrats de travail, l'étude s'appuie sur les Déclarations annuelles de données sociales (DADS) sur l'année 2007, source exhaustive pour les salariés du secteur privé et semi-public, qui permet un suivi longitudinal des salariés en contrat à durée déterminée, indéterminée ou en contrat de travail intermittent, et ainsi d'établir des trajectoires.

Les trois cercles d'activités saisonnières comprennent 11 domaines agrégés d'activités saisonnières :

Les secteurs «traditionnels» :

- l'agriculture (divisions 01, 02 et 05 de la Nomenclature d'activités française rév. 1 de 2003) ;
- les industries alimentaires, hors artisanat commercial (division 15, hors classes 15.1F, 15.8B, 15.8C et 15.8D) ;
- l'hébergement touristique (groupes 55.1 et 55.2) ;
- la restauration (groupes 55.3, 55.4 et 55.5).

Pris dans leur globalité, une limite minimale de 200 personnes a été instaurée pour toutes les régions et c'est ce qui permet leur comparaison.

Le champ sur mesure :

- le commerce de détail et les activités artisanales à caractère commercial (boulangeries, pâtisseries, boucheries, charcuteries - division 52 et classes 15.1F, 15.8B, 15.8C et 15.8D) ;

- l'industrie, hors industries alimentaires (divisions 10 à 41, hors division 15) ;
- la construction (division 45) ;
- le commerce de gros et les transports (divisions 51, 60, 61, 62 et 63) ;
- les activités associatives, récréatives, culturelles et sportives (divisions 91 et 92) ;
- les autres services et activités.

Les activités artisanales à caractère commercial regroupent les unités des industries alimentaires qui assurent à la fois une fabrication à caractère artisanal de leurs produits et la vente au détail de ceux-ci.

L'intérim :

- les services aux entreprises (division 74).

La réaffectation des missions concernées par les pics d'activité n'a pas été possible.

Pic saisonnier : deux approches, l'une «standard», l'autre de «niches»

Approche standard :

La «hauteur» minimale du pic saisonnier, par rapport à la référence, est de 10%.

Un effectif d'au moins 200 postes est requis pour le pic d'une saison dans les secteurs traditionnels et sur une zone d'emploi.

Le début de saison commence quand l'effectif dépasse 5% du seuil, la fin de saison se termine quand l'effectif passe sous le seuil des 5%.

Les dates de début et de fin ont été arrondies : début du mois pour la date de début (ex. : 1^{er} septembre pour 15 septembre), fin du mois pour la date de fin (ex. : 30 juin pour 19 juin).

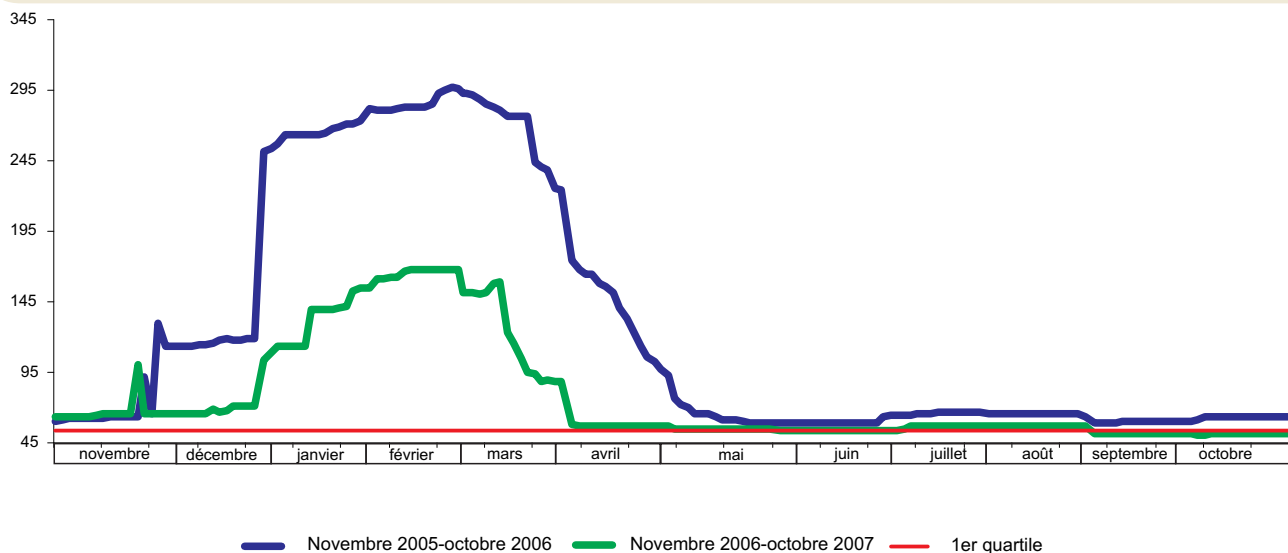
Ne sont retenues que les saisons dont la durée est d'au moins 20 jours et d'au plus 7 mois.

Approche de niches :

Les seuils d'effectifs minima ont été supprimés ainsi que le regroupement de classes de la NAF. Le niveau géographique retenu (zone d'emploi) a permis de préserver l'anonymat des entreprises. Des groupes homogènes constituant autant de niches ont été reconstitués à partir d'activités spécifiques. Le travail temporaire a fait l'objet d'un traitement différencié.

Détermination d'un pic et d'une saison, une approche chiffrée, mais très visuelle :

Les remontées mécaniques et les téléphériques procurent près de 200 emplois sur Remiremont-Gérardmer



Source : Insee, DADS 2007

Activité saisonnière et contrat de travail saisonnier

Le caractère saisonnier d'un emploi concerne des tâches normalement appelées à se répéter chaque année à des dates à peu près fixes, en fonction du rythme des saisons ou des modes de vie collectifs.

Quatre critères cumulatifs doivent ainsi être respectés pour que soit reconnu le caractère saisonnier d'un emploi :

- l'entreprise doit connaître des variations d'activité liées à une saison délimitée dans le temps ;
- la périodicité et la durée de la saison doivent être régulières et indépendantes de la volonté de l'employeur ;
- le contrat ne doit pas être conclu pour toute la période d'ouverture de l'entreprise ;
- le salarié doit être affecté à une tâche particulière et temporaire directement liée à la saison.

Les cas de recours au travail saisonnier sont limitativement envisagés par le Code du travail :

Selon le Code du travail, un contrat de travail saisonnier ne peut être conclu que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire, soit sous forme de contrat à durée déterminée (article L.1242-2), soit sous forme de contrat de travail temporaire dénommé mission (L.1251-6). Le contrat de travail saisonnier dit de mission est ouvert aux employeurs publics conformément à l'article L.1251-60 du Code du travail.

Disposition générale du contrat de travail à durée déterminée et spécificité du contrat de travail saisonnier

La durée du contrat de travail à durée déterminée est au maximum de dix-huit mois réduite à neuf mois lorsque l'objet du contrat consiste en la réalisation de travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité. Elle est portée à vingt-quatre mois lorsque la mission est exécutée à l'étranger, et renouvelable une fois pour une durée déterminée qui, ajoutée à la durée du contrat initial, ne peut excéder les durées prévues de dix-huit et neuf mois (art. L.1242-8).

Le contrat de travail à durée déterminée comporte un terme fixé avec précision dès sa conclusion. Toutefois, il peut, dans certains cas dont l'emploi à caractère saisonnier, ne pas comporter de terme précis (article L.1242-7). Le terme du contrat est alors dit « imprécis ».

Les contrats successifs avec le même salarié sont possibles lorsqu'il s'agit d'un contrat saisonnier ; l'article L.1244-2CT prévoit la possibilité d'insertion d'une clause de reconduction dont la validité repose sur l'existence d'une convention ou d'un accord collectif. La convention ou l'accord en définit les conditions, notamment la période d'essai, et prévoit en particulier dans quel délai cette proposition est faite au salarié avant le début de la saison ainsi que le montant minimum de l'indemnité perçue par le salarié s'il n'a pas reçu de proposition de réemploi. Dans le cas où le contrat de travail à durée déterminée est conclu pour pourvoir un emploi à caractère saisonnier, le délai de carence entre les deux contrats de travail successifs n'est pas applicable.

Cependant, la règle de la *requalification du contrat saisonnier en contrat à durée indéterminée* est sévèrement appliquée par les tribunaux dans le cas où le salarié est employé au moins deux années consécutives pendant toute la période d'ouverture ou de fonctionnement de l'entreprise ; cette dernière circonstance suffit à elle seule à justifier la requalification de la relation contractuelle en contrat à durée indéterminée, et ce, même si la convention collective prévoit la possibilité de recourir au contrat à durée déterminée pour toute la durée de la saison correspondant aux dates d'ouverture et de fermeture de l'entreprise.

[« En considérant que l'article 14 (2. a) de la convention collective nationale des hôtels, cafés, restaurants du 30 avril 1997 autorisait l'usage du contrat à durée déterminée pour toute la durée de la saison correspondant aux dates d'ouverture et de fermeture de l'entreprise, de sorte que le fait que Monsieur X... ait été embauché à plusieurs reprises pendant toute la période d'ouverture de l'entreprise était insuffisant à établir une relation de travail d'une durée globale à durée indéterminée, la Cour d'appel a violé ensemble les articles L.122-1-1 3° et L.122-3-10 alinéa 2 du Code du travail et l'article 14 (2. a) de la convention collective nationale des hôtels, cafés, restaurants du 30 avril 1997. »]

La période d'essai : Le contrat de travail à durée déterminée peut comporter une période d'essai. Sauf si des usages ou des stipulations conventionnelles prévoient des durées moindres, elle ne peut excéder une durée calculée à raison d'un jour par semaine, dans la limite de deux semaines lorsque la durée initialement prévue au contrat est au plus égale à six mois et d'un mois dans les autres cas. Lorsque le contrat ne comporte pas de terme précis, la période d'essai est calculée par rapport à la durée minimale du contrat (art. L.1242-10). En cas de contrats successifs avec le même salarié, la durée du contrat de travail à durée déterminée est déduite de la période d'essai éventuellement prévue dans le nouveau contrat de travail.

La rupture du contrat de travail saisonnier peut être la survenue du terme, si le contrat en comporte un (il est facultatif), ou la réalisation de l'objet pour lequel il a été conclu dans le cas du contrat à terme imprécis (au plus tôt à l'expiration de la période minimale). Le contrat de travail saisonnier peut être rompu avant l'échéance du terme dans quatre cas :

- d'un commun accord des parties ;
- en cas de faute grave ;
- en cas de force majeure ;
- si le salarié justifie de la conclusion d'un contrat à durée indéterminée.

Savoir plus :

- Les métiers de l'hôtellerie, de la restauration et de l'alimentation à l'horizon 2010 : des tensions à terme qui sont un défi pour les politiques d'accompagnement, Économie Lorraine n° 235, septembre 2010

- Emplois saisonniers en Loire-Atlantique et Vendée : des offres variées d'avril à décembre, Insee Pays de la Loire Études n° 91, décembre 2010

- L'emploi saisonnier dans l'hôtellerie et la restauration, Cereq, Net.Doc n° 70, 50 p., septembre 2010

- En Languedoc-Roussillon, un saisonnier de l'hôtellerie-restauration sur cinq s'inscrit au chômage après l'été, Insee Languedoc-Roussillon, Repères Synthèse n° 11, décembre 2008

Site internet :

- www.insee.fr

Les conséquences de la rupture induite

La rupture anticipée du contrat de travail à durée déterminée qui intervient à l'initiative de l'employeur, en dehors des cas de faute grave ou de force majeure, ouvre droit pour le salarié à des dommages et intérêts d'un montant au moins égal aux rémunérations qu'il aurait perçues jusqu'au terme du contrat, sans préjudice de l'indemnité de fin de contrat prévue à l'article L.1243-8.

Toutefois, lorsque le contrat de travail est rompu avant l'échéance du terme en raison d'un sinistre relevant d'un cas de force majeure, le salarié a également droit à une indemnité compensatrice dont le montant est égal aux rémunérations qu'il aurait perçues jusqu'au terme du contrat. Cette indemnité est à la charge de l'employeur.

Si la rupture anticipée du contrat de travail intervient à l'initiative du salarié en dehors des quatre cas listés ci-dessus, elle ouvre droit pour l'employeur à des dommages et intérêts correspondant au préjudice subi (article L.1243-3).

Pour en savoir plus : sur le contrat de travail à durée déterminée, voir Code du travail - Art. L.1242-1 et suivants ; sur le contrat de travail temporaire, voir Code du travail - Art. L.1251-1 et suivants.

■ **Françoise LACHKAR**
(DIRECCTE)

Ministère de l'Économie,
de l'Industrie et de l'Emploi

Insee

Institut National de la Statistique et des Études Économiques

Direction Régionale de Lorraine

15, rue du Général Hulot
CS 54229

54042 NANCY CEDEX

Tél : 03 83 91 85 85

Fax : 03 83 40 45 61

www.insee.fr/lorraine

DIRECTEUR DE LA PUBLICATION

Christian TOULET

Directeur régional de l'Insee

COORDINATION RÉDACTIONNELLE

Jean-Jacques PIERRE

RESPONSABLE ÉDITORIALE

ET RELATIONS MÉDIAS

Brigitte VIENNEAUX

RÉDACTRICE EN CHEF

Agnès VERDIN

RÉALISATION DE PRODUITS

ÉDITORIAUX

Édith ARNOULD

Marie-Thérèse CAMPISTROUS

ISSN : 0293-9657

© INSEE 2011

DADS : Déclaration Annuelle de Données Sociales

La déclaration annuelle de données sociales est une formalité déclarative que doit accomplir toute entreprise employant des salariés. Dans ce document commun aux administrations fiscales et sociales, les employeurs, y compris les administrations et les établissements publics, fournissent annuellement et pour chaque établissement, la masse des traitements qu'ils ont versés, les effectifs employés et une liste nominative de leurs salariés indiquant pour chacun le montant des rémunérations perçues.

Le champ de l'exploitation des DADS par l'Insee couvre actuellement l'ensemble des employeurs et de leurs salariés, à l'exception des agents des ministères, titulaires ou non, des services domestiques (divisions 97-98 de la NAF rév. 2) et des activités extraterritoriales (division 99 de la NAF rév. 2).

Poste : Dans les statistiques produites par les DADS, un poste correspond à un salarié dans un établissement. Un salarié qui travaille dans deux établissements correspond à deux postes. Ce salarié est donc comptabilisé deux fois.

L'embauche de saisonniers en cas de pic d'activité n'est pas la seule réponse aux variations de travail au cours de l'année. Une réponse historique a consisté, en France, à allonger la durée des congés scolaires d'été pour permettre aux travaux des champs de bénéficier de bras familiaux supplémentaires. Plus récemment, l'aménagement du temps de travail, dont une des modalités réside dans son annualisation, a concerné, grâce à des accords contractuels, près de 400 entreprises lorraines en 2007. La lutte contre les licenciements de crise a amené plus récemment la Lorraine, première région française, à mettre en place un accord État-Région sur la formation pendant les périodes de chômage partiel en réponse à la crise de 2008.