

Contrats de travail précaires : l'un des fléaux de la société française

Les contrats de travail précaires sont un problème majeur pour la société française. En 2019, plus de 31 millions de contrats courts ont été signés, dans les entreprises. Une étude de la DARES ([Quelle est l'ampleur du recours aux contrats courts toute l'année ?](#)) publiée le 13 avril 2023, mesure et étudie cette « maladie » française. Ces contrats courts exposent les salariés à l'insécurité, à la pauvreté et à la discrimination. Ils sont aussi un frein au développement économique et social du pays.

Contrats courts = précarité

La précarité de l'emploi est un phénomène qui touche de plus en plus de salariés en France. Selon les données de l'Insee, 13,3 % des emplois sont précaires en 2021, ce qui représente 3,7 millions de personnes. Il s'agit principalement de [contrats à durée déterminée](#) (CDD), [d'intérimaires](#) et d'apprentis. Ces salariés sont exposés aux aléas du marché du travail et subissent souvent des conditions difficiles : faibles salaires, horaires flexibles, pénibilité physique ou psychologique, etc. Les travailleurs

précaires sont aussi, les premières victimes d'une chute de l'activité économique.

Qui est concerné par ces contrats courts ?

La précarité de l'emploi n'est pas répartie de façon égale dans la population. Elle concerne davantage **les jeunes, les personnes peu diplômées, les femmes et les immigrés**. Elle contribue à creuser les inégalités sociales et à fragiliser les parcours professionnels. Elle pose aussi des problèmes pour l'accès au logement, à la santé ou à la retraite.

Caractéristiques des contrats courts

Les contrats courts sont le plus souvent, de très courte durée (moins de 2 jours dans 50 % des cas), concernent en grande partie des postes non qualifiés et sont davantage motivés par l'usage, que par un pic d'activité.

Éditorial

Intelligence artificielle : bientôt tous au chômage ?

Aujourd'hui, je vais vous parler d'un sujet qui fait beaucoup de bruit en ce moment : l'intelligence artificielle.

Ces machines sont-elles vraiment nos amies ? Ou vont-elles nous piquer tous nos boulots et nous laisser sur le carreau ?

C'est la question que se posent de nombreux experts, économistes, politiques et même philosophes.

Certains sont optimistes et pensent que l'IA va créer de nouvelles opportunités, de nouveaux métiers, de nouvelles richesses.

D'autres sont pessimistes et craignent que l'IA ne détruise plus d'emplois qu'elle n'en crée, et qu'elle ne creuse les inégalités sociales et économiques.

Alors, qui a raison ? Qui a tort ? Et surtout, qu'est-ce qu'on fait ? On se prépare à la révolution ? On se révolte contre les machines ? On se résigne à devenir des assistés ?

Terminator sera-t-il une réalité ?

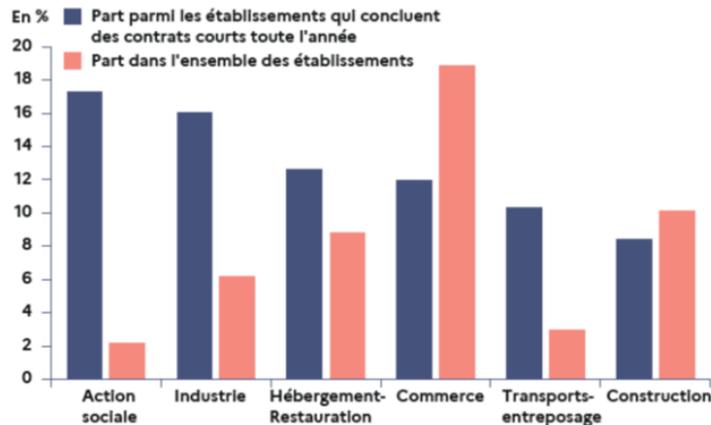
Secteurs d'activité ayant massivement recours aux contrats de courte durée

Les secteurs d'activité qui ont massivement recours aux contrats précaires ne le font pas pour les

mêmes raisons. Dans l'industrie et le transport-entrepotage, le recours important à cette forme de contrat de travail « semble » relever d'un **choix de gestion**. Là où ces secteurs pourraient embaucher des personnes en CDI, les chefs

d'entreprises préfèrent la précarisation, avec tous les effets néfastes (lourdeur administrative, accidents de travail plus importants, litiges prud'homaux plus nombreux, etc.) que cette « modalité de gestion » du personnel engendre.

GRAPHIQUE 1 | Principaux secteurs d'activité concernés par le recours aux contrats courts toute l'année



Dans le secteur de l'hébergement-restauration, le recours aux contrats précaires fait partie du « jeu »... Les contrats sont souvent de très courte durée (un contrat sur deux ne dure qu'une journée !).

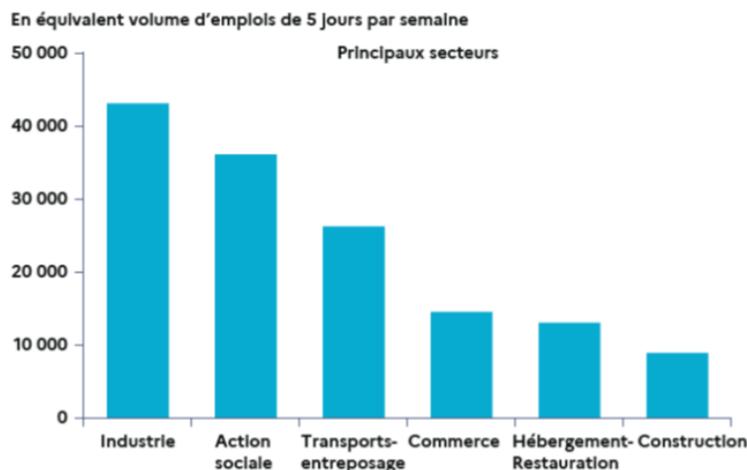
Pour les entreprises travaillant dans la santé humaine et l'action sociale,

le recours aux contrats courts est surtout utilisé pour **remplacer des salariés absents**.

Les contrats courts devraient être des contrats stables dans de nombreux cas

Selon la DARES, 9 millions de contrats courts pourraient être transformés en contrats stables. Ce qui représenterait 235 000 emplois pérennes.

GRAPHIQUE 2 | Estimation du recours aux contrats courts toute l'année qui pourrait être transformé en des contrats stables



Pourquoi lutter contre les contrats précaires ?

Les contrats précaires sont des formes d'emploi qui ne garantissent **pas une stabilité ni une sécurité aux salariés**. Ils sont parfois utilisés par les employeurs pour s'adapter aux fluctuations du marché, aux besoins ponctuels ou aux difficultés économiques, ce que l'on peut comprendre. Mais, ils sont le plus souvent, devenus une véritable forme de **gestion « low-cost »** du personnel...



Le rôle du CSE en matière de précarisation des emplois

Le CSE (comité social et économique) a pour mission de

veiller aux intérêts des salariés et de participer à la gestion de l'entreprise. Parmi ses attributions, le CSE a un **rôle important en matière d'emplois précaires**.

Il doit être consulté par l'employeur sur les orientations stratégiques de l'entreprise et leurs conséquences sur l'emploi, les conditions de travail et la formation professionnelle.

Il doit être consulté par l'employeur dans le cadre de la consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi. Il est destinataire d'informations portant notamment sur l'évolution de l'emploi, sur le nombre et les conditions d'accueil des stagiaires, sur l'apprentissage et sur le recours aux contrats de travail à durée déterminée, aux contrats de mission conclus avec une entreprise de travail temporaire ou aux contrats conclus avec une entreprise de portage salarial. Les membres du CSE peuvent, à partir de ces informations, se faire une idée précise de l'évolution de l'emploi précaire dans la structure qui les emploie.

Le CSE peut négocier des accords collectifs sur la durée du travail, le recours aux contrats à durée

déterminée ou aux contrats de travail temporaire, ou encore sur les mesures visant à réduire la précarité dans l'entreprise.

Le CSE dispose également d'un **« droit d'alerte social »** en cas de recours abusif aux contrats précaires.

Il peut aussi saisir l'inspection du travail ou le juge en cas de non-respect par l'employeur des règles relatives aux emplois précaires.

En conclusion

Mener une réflexion sur les cas de recours aux contrats précaires, c'est donc mettre en lumière les causes, les conséquences et les enjeux de cette réalité sociale qui touche de plus en plus de travailleurs en France. Les gouvernements successifs depuis 40 ans semblent impuissants à maîtriser ce phénomène qui prend toujours plus d'ampleur.

Dans le cadre de son rôle de défense des intérêts des salariés, le **comité social et économique** dispose de différents outils permettant d'agir concrètement contre les emplois précaires.

Comment le CSE peut utiliser CHAT GPT ?

On ne parle plus que de lui. Étudiants et lycéens l'ont adopté. Il est censé révolutionner le monde. Il présente des menaces, mais aussi des opportunités et soulève de nombreuses questions éthiques. Qui est-tu CHAT GPT ? Peux-tu être utile

aux comités sociaux et économiques (CSE) ?

CHAT GPT, de quoi parle-t-on ?

Un CHAT GPT est un système de génération de texte basé sur

l'intelligence artificielle (IA) qui utilise un modèle préentraîné sur des milliards de mots provenant du web. Le CHAT GPT peut comprendre et communiquer dans différentes langues, et produire du contenu créatif ou informatif selon les besoins de l'utilisateur. Le CHAT GPT

fonctionne en analysant le message de l'utilisateur et en générant une réponse appropriée en utilisant un algorithme probabiliste. Le CHAT GPT peut aussi apprendre de ses interactions avec les utilisateurs et s'adapter à leurs préférences et à leur style. Par exemple, si l'utilisateur demande au CHAT GPT de lui raconter une histoire, le CHAT GPT peut créer une histoire originale en se basant sur le contexte, le genre, les personnages et le ton souhaités par l'utilisateur.



CHAT GPT peut-il être utile au CSE ?

Chat GPT est un outil de communication qui permet de générer des textes à partir de mots-clés ou de questions. Il peut être utilisé par le CSE pour plusieurs raisons :

- **Faciliter la rédaction des comptes rendus des réunions** du CSE, en synthétisant les points abordés et les décisions prises. Par exemple, CHAT GPT peut résumer en quelques

phrases le débat sur le télétravail ou la négociation sur les salaires,

- **Informers les salariés sur les activités du CSE**, en créant des newsletters ou des affiches attractives et personnalisées. CHAT GPT peut générer un texte présentant les actions sociales du CSE ou les prochaines élections.

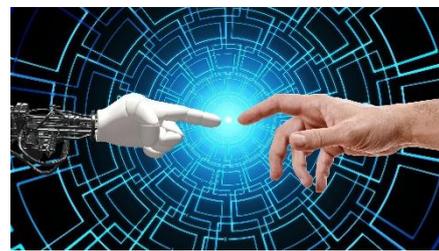
- **Sensibiliser les salariés aux enjeux sociaux et économiques** de l'entreprise, en leur proposant des articles ou des quiz sur des sujets d'actualité ou de formation. Par exemple, CHAT GPT peut rédiger un article sur les risques psychosociaux ou un quiz sur la sécurité au travail.

- **Animer le dialogue social**, en favorisant les échanges entre les membres du CSE et les salariés, en organisant des sondages ou des débats. Chat GPT peut créer un sondage sur la satisfaction des salariés ou un débat sur la stratégie de l'entreprise.

Comment accéder à CHAT GPT ?

Pour utiliser CHAT GPT, il suffit de se connecter à la plateforme en ligne et de choisir le mode de génération souhaité : texte libre, question-réponse, résumé, etc. Ensuite, il faut entrer les mots-clés ou la question qui serviront de base au texte. CHAT

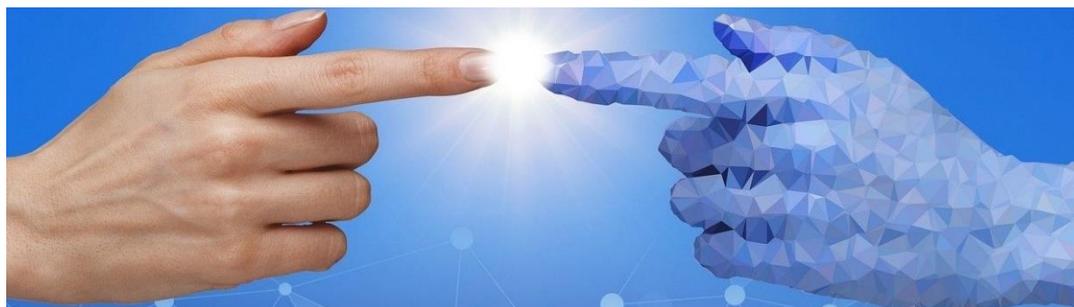
GPT se charge alors de produire un texte cohérent et pertinent, en respectant le ton et le format demandés. Le texte généré peut être modifié ou amélioré selon les besoins.



Les dangers de CHAT GPT

Bien que CHAT GPT soit une technologie innovante, il présente des risques associés à son utilisation. Il peut générer du contenu inapproprié ou offensant et un manque de fiabilité des réponses. Comme tout outil « technologique », il doit être utilisé avec discernement.

En conclusion, CHAT GPT est un outil révolutionnaire et pratique pour le CSE, qui lui permet de gagner du temps, d'améliorer sa communication et de renforcer son rôle auprès des salariés. Il offre au CSE la possibilité de créer des contenus variés et adaptés à ses besoins et à ceux des salariés. CHAT GPT est donc un allié de choix pour le CSE dans l'exercice de ses missions. À condition de l'utiliser avec « raison ».



Suicide et faute inexcusable de l'employeur

Dans un jugement rendu le 15 mai 2023, la justice reconnaît la « [faute inexcusable](#) » de l'employeur, suite au suicide de l'un de ses salariés. Cette décision est l'occasion de revenir sur cette notion complexe et souvent difficile à démontrer.

L'obligation de sécurité de l'employeur

Dans le cadre du contrat de travail, l'employeur a une [obligation de sécurité](#) envers ses salariés, c'est-à-dire qu'il doit **prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer leur santé et leur sécurité au travail**. Toutefois, il peut arriver que l'employeur manque à cette obligation et expose ses salariés à un [risque grave](#), dont il avait ou aurait dû avoir conscience. Dans ce cas, on parle de « **faute inexcusable** » de l'employeur.



Qu'est-ce que la faute inexcusable de l'employeur ? Quelles sont les conditions pour la caractériser ? Quelles sont les conséquences pour le salarié victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle ? Cet article vous apporte des éléments de réponse, en s'appuyant sur la jurisprudence et la législation en vigueur.

La « faute inexcusable » de l'employeur

La faute inexcusable de l'employeur est une notion juridique qui désigne le **manquement de l'employeur** à son obligation de sécurité envers ses salariés, lorsque celui-ci avait ou aurait dû avoir conscience du danger auquel il les exposait et qu'il n'a pas pris les mesures nécessaires pour les en préserver.



La faute inexcusable de l'employeur peut être invoquée par un salarié victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, afin d'obtenir une indemnisation complémentaire de la part de l'employeur ou de son assureur. **La faute inexcusable de l'employeur doit être prouvée par le salarié**, qui peut se baser sur des éléments tels que le témoignage d'autres salariés, des rapports d'inspection, des mises en demeure, etc.

La reconnaissance de la faute inexcusable de l'employeur entraîne plusieurs conséquences, notamment l'augmentation de la rente versée au salarié par la sécurité sociale, la réparation intégrale du préjudice subi par le salarié (moral, physique,

économique, etc.), et la possibilité pour le salarié de demander des [dommages et intérêts](#) pour le préjudice causé à ses proches.

Le cas du suicide d'un cheminot

Un salarié de la SNCF se suicide en 2018. Il s'est couché sur les rails juste avant le passage d'un train. Le jeune cheminot (26 ans) souffrait de l'éloignement géographique entre son lieu de travail et son domicile (130 kilomètres), du « sacrifice » de sa vie personnelle et d'une organisation du travail sous pression.

Selon le Tribunal judiciaire de Saint-Quentin, la SNCF a ignoré les multiples alertes par le salarié sur son intense souffrance au travail et n'a pas pris les mesures de prévention adaptées. Pire, elle aurait répondu à cette souffrance par des sanctions disciplinaires.

Le Tribunal de Saint-Quentin a jugé que le « **lien entre ce suicide et le travail** » **était établi**, et a condamné la SNCF à verser 80 000 euros à ses parents.

Comme souvent après un suicide lié au travail, l'employeur tente par tous les moyens d'échapper à sa responsabilité.



Après le suicide du jeune homme, la SNCF a renvoyé le suicide à des

« problèmes personnels », puis, à multiplier les procédures pour ralentir la justice : refus de remise du rapport d'enquête du CHSCT, refus de reconnaissance en accident du travail, refus de remise du dossier agent, etc.).

Après cette condamnation, la SNCF aura-t-elle « l'indécence » de faire appel ?

Oui, sans doute, car dans ce genre d'affaires, l'employeur épuise en général toutes les voies de recours. Au-delà du coût financier du suicide au travail, pour l'entreprise,

inconsciemment, cette obstination sur le plan juridique s'explique, vraisemblablement, par la difficulté qu'à l'employeur d'admettre qu'il est à l'origine de la mort d'une personne...

Comment (bien) négocier une rupture conventionnelle ?

5 conseils d'avocat

Conseil n° 1 : Préparez-vous !

Selon les articles L 1237-11 et suivants du code du travail, la rupture conventionnelle est un contrat par lequel l'employeur et le salarié conviennent, d'un commun accord, de rompre le contrat de travail à durée indéterminée qui les lie et fixe les conditions de cette rupture.



La rupture conventionnelle permet à l'employeur et au salarié de convenir en commun des conditions de la rupture du contrat de travail qui les lie^[1].

Avant de demander ou de proposer une rupture conventionnelle,

assurez-vous de comprendre qu'est-ce qu'une rupture conventionnelle ? Interrogez-vous quand demander une rupture conventionnelle ? Renseignez-vous comment faire une rupture conventionnelle ? Renseignez-vous comment calculer l'indemnité de rupture conventionnelle ?

Avant de négocier une rupture conventionnelle, il est important de vous préparer à la négociation en vous posant les bonnes questions :

- Qu'est-ce qu'une rupture conventionnelle ?
- Que veut dire rupture conventionnelle ?
- Quand demander une rupture conventionnelle ?
- Comment demander une rupture conventionnelle en arrêt maladie ?
- Comment faire une rupture conventionnelle ?
- Comment faire accepter une rupture conventionnelle ?
- Quel délai pour une rupture conventionnelle ?
- Comment calculer indemnité rupture conventionnelle ?

- Quelles indemnités en cas de rupture conventionnelle ?

Conseil n° 2 : Soyez clair sur vos objectifs !

Démission, rupture conventionnelle, résiliation judiciaire du contrat de travail, prise d'acte de la rupture, inaptitude... : il existe plusieurs méthodes pour quitter son poste, dont les avantages et les inconvénients sont à peser avec soins : [Pour quitter votre entreprise, vous avez besoin d'un mode d'emploi.](#)

Vous devez réfléchir sur vos motivations et vos objectifs quant à la rupture de votre contrat de travail.

Vous devez déterminer vos priorités et ce que vous souhaitez obtenir de la négociation (une indemnité de rupture conventionnelle, le chômage après rupture conventionnelle, une indemnité de départ plus élevée... etc.).

Vous devez avoir la connaissance parfaite des conséquences juridiques et économiques de vos objectifs.

Quand demander une rupture conventionnelle ?

Vous pouvez demander une rupture conventionnelle lorsqu'il existe un différend entre employeur et salarié : L'existence, au moment de sa conclusion, d'un différend entre les parties au contrat de travail n'affecte pas par elle-même la validité de la convention de rupture conclue en application de l'article L. 1237-11 du Code du travail[2].

Vous ne pouvez pas signer une rupture conventionnelle lorsqu'il existe un vice du consentement, une fraude ou un harcèlement moral : La rupture conventionnelle peut être annulée en raison d'un vice du consentement (erreur, dol ou violence) ou d'une fraude (usage de moyens déloyaux). Il est également jugé qu'une rupture conventionnelle conclue dans un contexte de harcèlement moral, propre à inciter un salarié à choisir ce mode de rupture, justifie l'annulation de la rupture conventionnelle[3].

Conseil n° 3 : Soyez un fin négociateur !

Négocier une rupture conventionnelle ne s'improvise pas !

Un bon négociateur est une personne qui possède des compétences en communication, en négociation et en résolution de problèmes. Il est capable de comprendre les besoins et les intérêts de toutes les parties impliquées dans une négociation et de trouver des solutions qui conviennent à tous. Il est également capable de gérer les conflits et les tensions qui peuvent survenir pendant une négociation. Un bon négociateur est également capable de préparer et de planifier une négociation de manière stratégique, en évaluant les risques

et les avantages potentiels de chaque scénario. **Enfin, un bon négociateur est capable de conclure un accord qui est bénéfique pour toutes les parties impliquées.**



Comment bien négocier votre rupture conventionnelle ?

Prenez les conseils et sollicitez le coaching d'un [avocat spécialiste en droit du travail](#), par nature expert des négociations dans les relations de travail

Conseil n° 4 : Établissez une communication constructive !

Essayez de maintenir une communication ouverte et respectueuse avec votre employeur ou votre salarié. Évitez les confrontations et les accusations, et concentrez-vous sur la recherche d'une solution mutuellement bénéfique.

Présentez votre demande : lors de la réunion, expliquez les raisons qui vous poussent à demander une rupture conventionnelle. Soyez honnête et transparent sur vos motivations, mais essayez également de comprendre les raisons de votre employeur ou votre salarié pour accepter ou non cette rupture conventionnelle.

Proposez des solutions alternatives : si vous rencontrez des obstacles lors de la négociation, essayez de proposer des solutions alternatives

qui pourraient satisfaire les deux parties. Par exemple, vous pouvez proposer d'effectuer un préavis, de vous satisfaire de l'indemnité de rupture conventionnelle... etc.

Conseil n° 5 : Négociez les modalités et formalisez la rupture conventionnelle... en respectant la procédure !

Une fois que vous avez présenté votre demande, il est temps de négocier les modalités de la rupture conventionnelle. Cela peut inclure la durée de la période de préavis, le montant de l'indemnité de rupture et d'autres avantages tels que la prise en charge des frais de formation ou de reconversion professionnelle.

Puis, assurez-vous que toutes les conditions de la rupture conventionnelle sont clairement énoncées dans un accord écrit, signé par les deux parties.

Sans « oublier » de respecter la procédure...

La signature de la convention de rupture doit être précédée d'un ou plusieurs entretiens entre les parties, au cours desquels le salarié peut se faire assister dans les mêmes conditions que pour un licenciement.

L'article L.1237-13 du Code du travail prévoit qu'à compter de la date de la signature de la convention par les deux parties, chacune d'entre elles dispose d'un délai de quinze jours calendaires pour exercer son droit de rétractation. Ce droit est exercé sous la forme d'une lettre adressée par tout moyen attestant de sa date de réception par l'autre partie.

Conformément à l'article L 1237-14 du code du travail, l'accord des

parties doit être matérialisé par une convention de rupture, datée et signée par chacune des parties qui dispose d'un délai de 15 jours calendaires pour se rétracter. À l'issue du délai de rétractation, la partie la plus diligente adresse la demande d'homologation de la convention à la Direccte.



Outre que les dispositions légales spécifiques en la matière sont

destinées à garantir la liberté du consentement des parties, comme tout contrat, la rupture conventionnelle suppose l'existence d'un consentement effectif et non vicié, c'est-à-dire éclairé, et obtenu en dehors de toute contrainte ou manœuvre.

La rupture conventionnelle peut être annulée en raison du non-respect de la procédure applicable à ce mode de rupture du contrat de travail (entretien préalable, convention signée en double exemplaire fixant la date de la rupture et prévoyant une indemnité de rupture conventionnelle, délai de rétractation de 15 jours et homologation par la DIRECTE)[4].

En résumé, négocier et signer une rupture conventionnelle est un processus complexe, mais en étant bien conseillé par un [avocat spécialiste en droit du travail](#), vous pouvez atteindre un accord satisfaisant.

[1] Cour d'appel de Versailles – 21e chambre
17 novembre 2022 n° 20/02308

[2] Cour d'appel de Nancy – Chambre sociale-2ème sect 12 janvier 2023 n° 21/01988

[3] Cour d'appel de Dijon – Chambre sociale
6 avril 2023 / n° 21/00468

[4] Cour d'appel de Dijon – Chambre sociale
6 avril 2023 / n° 21/00468

Eric ROCHEBLAVE

Avocat Spécialiste en Droit du Travail

et Droit de la Sécurité Sociale

Barreau de Montpellier

<https://www.rocheblave.com/>

Céolis



Formations pour les CSE

ACCOMPAGNER LES ELUS DU PERSONNEL
FAIRE PROGRESSER LE DIALOGUE SOCIAL
AGIR POUR UNE SOCIETE PLUS JUSTE



Formation économique du CSE

Formation du Secrétaire du CSE

Formation du Trésorier du CSE

Comprendre les comptes de l'entreprise

Formations à la carte

Organisation de séminaires



CEOLIS FORMATION est un Organisme agréé pour la formation économique des élus du CSE.

n° d'agrément : 272 104 071 21

Coordonnées CEOLIS :

Tél : 09 67 22 32 35

www.groupe-ceolis.fr

Mail : contact@groupe-ceolis.fr

Céolis

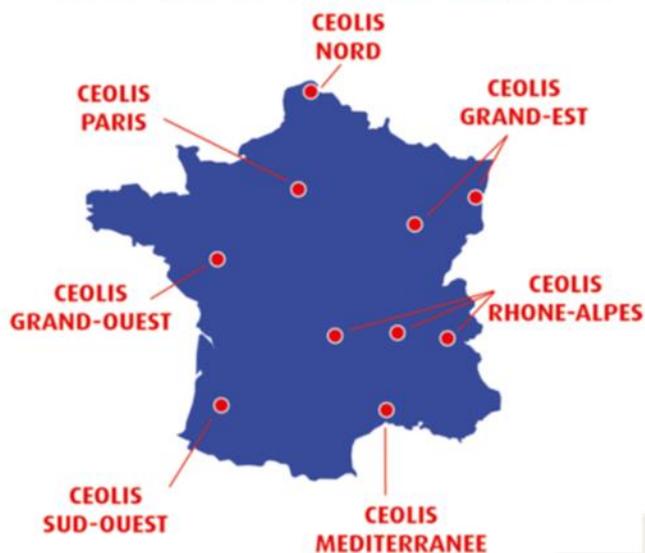
CEOLIS : toute l'actualité du CSE (juin 2023)

Céolis



Expert-comptable spécialisé dans les CSE

ACCOMPAGNER LES ELUS DU PERSONNEL
FAIRE PROGRESSER LE DIALOGUE SOCIAL
AGIR POUR UNE SOCIETE PLUS JUSTE



Orientations stratégiques

Situation économique et financière

Politique sociale

PSE / licenciements

Droit d'alerte

Comptabilité du CSE

Assistance juridique

Formation

Retrouvez toute l'actualité des élus du personnel dans notre newsletter mensuelle.
Téléchargement gratuit sur notre site internet : groupe-ceolis.fr

Coordonnées CEOLIS :

Tél : 09 67 22 32 35

www.groupe-ceolis.fr

Mail : contact@groupe-ceolis.fr

Céolis

CEOLIS : toute l'actualité du CSE (juin 2023)