

MEMOIRE:

Le paradoxe des contrats à durée limitée

(Sous la direction de monsieur le professeur François DUMONT)

Table des abréviations

- **Acc:** accord
- **ANI:** Accord National Interprofessionnel
- **Art.:** article
- **Ass.plèn:** Cour de cassation, Assemblée plénière
- **Avr:** avril
- **Bull.civ.:** Bulletin civil
- **BIT:** Bureau International du Travail
- **C.séc.soc.:** Code de sécurité sociale
- **C.trav.:** Code du travail
- **CUI-CAE:** Contrat Unique d'Insertion-
Contrat d'Accompagnement dans
l'Emploi
- **CCN:** Convention Collective Nationale
- **Cass.1e civ:** Cour de cassation, 1ère
chambre civile
- **Cass.2e civ.:** Cour de cassation, 2ème
chambre civile
- **Cass.crim:** Cour de cassation, chambre
criminelle
- **Cass.soc:** Cour de cassation, chambre
sociale
- **CDAPH:** Commission des Droits et de
l'Autonomie des Personnes Handicapées
- **CDDI:** Contrat à Durée Déterminée
d'Insertion
- **CE:** Comité d'Entreprise
- **CFDT:** Confédération Française Démocratique du Travail
- **CGT:** Confédération Générale du Travail
- **CNT:** Confédération Nationale du Travail
- **CIE:** Contrat Initiative Emploi
- **Circ.:** circulaire
- **CJUE:** Cour de Justice de l'Union Européenne
- **Coll:** colloque
- **CPAM:** Caisse Primaire d'Assurance
Maladie
- **CSE:** Comité Social et Economique
- **D:** décret
- **D:** droit
- **Dares:** Direction de l'Animation de la
recherche, des Études et des Statistiques
- **Dèc:** décembre
- **DGT:** Direction Générale du Travail
- **Dir.:** directive
- **Dr.:** droit
- **DRT:** Direction des Relations au Travail
- **Dr.soc:** Droit social
- **Éd.:** éditions
- **EFL:** Editions Francis Lefebvre
- **Elnet:** Editions Législatives
- **Fèv:** février
- **FO:** Force Ouvrière
- **FSPI:** Fonds de Sécurisation des Par-
cours Intérimaires

- **Insee:** Institut National de la Statistique et des Etudes Economiques
- **Janv.:** janvier
- **Juil:** juillet
- **JO:** Journal Officiel
- **L.:** loi
- **LGDJ:** Librairie Générale de Droit et de Jurisprudence
- **MEDEF:** Mouvement des Entreprises de France
- **Nov:** novembre
- **Obs.:** Observation
- **Oct:** octobre
- **OETH:** Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés
- **OIT:** Organisation Internationale du Travail
- **Ord.:** Ordonnance
- **P.:** Publié
- **Pt.:** point
- **QPV:** Quartiers Prioritaires de la Ville
- **Qu.:** question
- **Rèp:** répertoire
- **RH:** Ressources humaines
- **RJS:** Revue de Jurisprudence Sociale
- **Sept.:** septembre
- **SMIC:** Salaire Minimum de Croissance
- **Soc:** social
- **SUD:** Unions Syndicales Solidaires
- **Trav:** travail
- **Wk-rh:** Wolters Kluwer
- **§:** paragraphe

Sommaire:

<u>Titre 1: La précarité induite par les contrats de travail à durée limitée</u>	P 17
<u>Chapitre 1</u> : Un recours massif aux contrats à durée limitée	P 18
<u>Chapitre 2</u> : Une protection difficile de ces salariés « <i>dits précaires</i> »	P 35
<u>Titre 2: Les atouts des contrats de travail à durée limitée</u>	P 54
<u>Chapitre 1</u> : Une prise en compte du statut de travailleur précaire.....	P 55
<u>Chapitre 2</u> : Une insertion des salariés dans le monde du travail.....	P 73

« Les contrats dits atypiques -alternatifs au CDI- ont progressivement constitué une réponse imparfaite afin de dynamiser l'emploi »¹. Ces contrats peuvent, en effet, être néfastes pour les salariés et, paradoxalement, leur apporter des avantages non négligeables.

La notion de contrat de travail n'est pas définie par le Code du travail. Il convient donc de se référer à la jurisprudence de 1954. La Cour de cassation avait estimé que : « le contrat de travail est une convention par laquelle une personne s'engage à travailler pour le compte d'une autre et sous sa subordination moyennant une rémunération »². Cette définition jurisprudentielle a été confirmée par la suite³ et demeure applicable aujourd'hui.

Le contrat de travail est un terme générique mais il n'est pas singulier. Sous ce terme, se trouvent, en effet, plusieurs types de contrats.

Parmi eux, il y a le contrat à durée indéterminée, communément appelé CDI, qui est la forme générique et générique de la relation de travail. Pour ce type de contrat, contrairement aux contrats à durée limitée, aucun écrit n'est exigé (si le CDI est à temps plein), aucun formalisme n'est attendu et le simple consentement des parties suffit pour voir naître une relation de travail entre deux personnes. Également, les règles de la rupture du CDI sont plus protectrices que celles des contrats courts et protègent donc le salarié en rendant plus contraignante la rupture de son contrat de travail.

En effet, les contrats à durée limitée prennent fin à une date fixée dès l'embauche.

Parmi ces contrats spéciaux, se trouve le contrat à durée déterminée (CDD) qui est à la fois un instrument de flexibilité de l'emploi et un instrument au soutien des politiques de l'emploi⁴. Ce dispositif ne peut être conclu que pour : « l'exécution d'une tâche précise et temporaire et seulement dans les durées et dans les cas énumérés par la loi »⁵.

¹François Fontaine, Franck Malherbet, « CDD vs CDI. Les effets d'un dualisme contractuel », 2016, Paris, les Presses de Sciences Po, Coll. « sécuriser l'emploi » 100 p.

² Cass.soc 22 juil. 1954 Bull. civ. IV, no 576.

³ Cass. soc., 10 juil. 2002, no 00-42.734 ; Cass. soc., 6 oct. 2010, no 08-44.987.

⁴ Hélène Daïoglou, « La gestion de l'emploi précaire dans la fonction publique: vers une logique d'emploi privé », 2009, Presses universitaires d'Aix-Marseille, Collection du Centre de Dr. Soc. Tome 1. P.57 point 48.

⁵ « Précarité de l'emploi et risques professionnels », avr. 2016, officiel prévention.

Cette même limite existe pour, un autre contrat à durée limitée, le contrat de travail temporaire (seul cas où la fourniture de main d'oeuvre a but lucratif est licite⁶).

Cette autre forme de contrat à durée limitée : « *a pour objet la mise à disposition temporaire d'un salarié par une entreprise de travail temporaire au bénéfice d'un client utilisateur pour l'exécution d'une mission* »⁷. Il existe donc une relation triangulaire de travail entre l'employeur (l'entreprise de travail temporaire), le salarié en mission et le client utilisateur⁸ (l'entreprise utilisatrice).

La spécificité de cette relation suppose la conclusion de deux contrats concomitants (un contrat de mise à disposition entre l'entreprise utilisatrice et l'entreprise de travail temporaire et un contrat de mission entre le salarié et l'entreprise de travail temporaire)⁹. Le contrat de mission étant conclu avec l'entreprise de travail temporaire, le salarié n'est lié juridiquement qu'avec elle¹⁰ et est donc rémunéré par elle¹¹. Mais l'entreprise utilisatrice reste quand même responsable des conditions d'exécution du travail du salarié¹².

Ces contrats de travail à durée limitée placent souvent le salarié dans une situation de précarité, ce qui l'empêche alors d'assumer ses responsabilités, mêmes les plus élémentaires et de jouir de ses droits fondamentaux¹³. Ils plongent le salarié dans un profond sentiment d'incertitude sur son avenir¹⁴ ce qui peut engendrer certaines conséquences physiques ou mentales néfastes.

Toutefois, il convient de ne pas en faire une généralité. En effet, il existe des contrats de travail à durée limitée ne répondant pas à cette définition, ce sont les contrats de travaux

⁶ Liaisons sociales les thématiques, liaisons sociales expert, « le contrat à durée déterminée- des possibilités de recours au CDD à la cessation du contrat », recourir à du personnel extérieur, n°62, octobre 2018, Wolters Kluwer P94 (Notion, 1 - définition).

⁷ C. trav., art. L. 1251-1.

⁸ « le contrat à durée déterminée- des possibilités de recours au CDD à la cessation du contrat », recourir à du personnel extérieur, n°62, oct. 2018, Liaisons sociales les thématiques, liaisons sociales expert, Wolters Kluwer P94.

⁹ C. trav., art. L. 1251-1.

¹⁰ Cass.Soc, 29 oct. 1974, Bull.civ V n°506.

¹¹ « Précarité de l'emploi et risques professionnels », avr. 2016, officiel prévention.

¹² « Le contrat à durée déterminée- des possibilités de recours au CDD à la cessation du contrat », recourir à du personnel extérieur, n°62, oct. 2018, Liaisons sociales les thématiques, liaisons sociales expert, Wolters Kluwer P94.

¹³ Christian Loisy, Pauvreté, « précarité, exclusion, définitions et concepts, in Les travaux de l'Observatoire national de la pauvreté et de l'exclusion sociale », 2000, la Documentation française p39.

¹⁴ « Arthur Andrieux sous la direction de Catherine Minet-Letalle, « Le contrat de travail à durée déterminée: un contrat spécial? » (le nom de l'article de Monsieur Andrieux est :« le contrat de travail à durée déterminée, un contrat spécial par rapport aux CDI. Le CDI, le recours au CDD ») 2016, L'Harmattan, P55.

aidés. Ils permettent aux salariés de sortir de la précarité sociale et professionnelle en leur trouvant de l'emploi¹⁵. Les contrats aidés sont variés et il arrive que leur dénomination change avec les différentes politiques d'emploi du moment ou selon les gouvernements. C'est le cas notamment des Contrats Uniques d'Insertion-Contrats d'Accompagnement dans l'Emploi (CUI-CAE) ou encore des Contrats d'Insertion dans l'Emploi (CIE) qui, depuis le mois de janvier 2018 existent sous une autre appellation. Ils sont désormais appelés : les « parcours emploi compétences » (PEC). Ces contrats incitent l'employeur à embaucher des personnes en l'échange d'aides publiques¹⁶. Ils font partie intégrante de la politique de l'emploi voulue par le législateur.

Cette politique de l'emploi est un exemple de l'ensemble des interventions publiques qu'il peut exister et qui ont pour objectif de corriger à la fois les déséquilibres et les conséquences néfastes du marché du travail (comme la lutte contre le chômage)¹⁷. Parmi ces interventions, se trouvent, par exemple, les exonérations de cotisations sociales ou fiscales pour certaines zones géographiques ou secteurs économiques tels que celui des services à la personne¹⁸. Les politiques de l'emploi ont également l'avantage : « *d'améliorer la compétitivité des entreprises en diminuant le coût de la main-d'œuvre ou de redynamiser économiquement certaines zones géographiques en incitant les entreprises à s'y implanter* »¹⁹. Elles font aussi des mesures ciblées en faveur de catégories particulières (jeunes, personnes sans emploi, séniors..) afin de compenser les difficultés spécifiques que peuvent rencontrer ces populations et les rendre plus « *employables* »²⁰. Ces mesures sont à la fois actives et passives, elles incitent le bénéficiaire à reprendre une activité professionnelle tout en lui permettant d'affronter financièrement et plus sereinement des éventuelles périodes de chômage par exemple²¹.

Au regard des différents événements mondiaux, l'Etat a un rôle à jouer avec les contrats à durée limitée. C'est pour cette raison qu'il existe une réglementation à la fois en droit privé et en droit public.

¹⁵ « Nathalie Louit- Martinod, « L'évolution contemporaine du droit des contrats de travail à durée déterminée - vers un régime juridique harmonisé », 14 déc. 2002, thèse P10.

¹⁶ « Le contrat aidé en 2019 », le journal du net.

¹⁷ « Quel est le champ de la politique de l'emploi ? » le 8 avr. 2016, vie publique.

¹⁸ « Quel est le champ de la politique de l'emploi ? » le 8 avr. 2016, vie publique.

¹⁹ « Quel est le champ de la politique de l'emploi ? » le 8 avr. 2016, vie publique.

²⁰ « Quel est le champ de la politique de l'emploi ? » le 8 avr. 2016, vie publique.

²¹ « Quel est le champ de la politique de l'emploi ? » le 8 avr. 2016, vie publique.

Pour ce qui est du droit de la fonction publique, les contrats courts ont commencé à être utilisés dès la première guerre mondiale²². Il fallait, en effet, recruter en masse des agents contractuels pour faire face à la pénurie de main d'œuvre²³. L'administration était obligée de recruter ces personnels puisque comme un fonctionnaire mobilisé reste titulaire de son poste²⁴, il n'était pas possible de recruter un nouveau fonctionnaire sur cet emploi²⁵. Le but était clair, il fallait assurer le fonctionnement de l'administration à tout prix²⁶. Le droit public est donc précurseur en la matière puisqu'en droit privé il aura fallu attendre quelques années supplémentaires pour voir naître les contrats de travail à durée limitée. Mais ces contrats n'ont pas toujours été identiques à ceux que l'on connaît aujourd'hui.

Le travail à durée limitée apparaît en France, dans un contexte particulier, celui de la fin de la seconde guerre mondiale, où il y a la nécessité de reconstruire le pays²⁷. Mais aussi celui des « *trente glorieuses* ». La France connaît à cette époque le plein emploi et la croissance²⁸. Pour preuve, il n'existe que deux pour-cent de chômage entre 1950 et 1973, selon l'économiste Angus Maddison²⁹. L'offre de travail est donc plutôt faible³⁰. Néanmoins, il reste une crainte que le plein emploi ne perdure pas. En effet, le Général de Gaulle a déclaré : « *il pourrait survenir, chez nous aussi, un début de récession à laquelle le gouvernement aurait le devoir de parer* »³¹.

C'est dans ce contexte qu'apparaît l'organisation professionnelle du travail temporaire en dehors de tout cadre juridique (Manpower ouvre sa première agence française en 1957)³², d'abord dans le tertiaire puis pour des emplois peu qualifiés³³. Il faudra attendre 1972 et la loi

²² Hélène Daïoglou, « La gestion de l'emploi précaire dans la fonction publique: vers une logique d'emploi privé », 2009, Presses universitaires d'Aix-Marseille, Collection du Centre de Dr. Soc. Tome 1. P.57: 48.

²³ Hélène Daïoglou, « La gestion de l'emploi précaire dans la fonction publique: vers une logique d'emploi privé », 2009, Presses universitaires d'Aix-Marseille, Collection du Centre de Dr. Soc. Tome 1. P.57: 48.

²⁴ Hélène Daïoglou, « La gestion de l'emploi précaire dans la fonction publique: vers une logique d'emploi privé », 2009, Presses universitaires d'Aix-Marseille, Collection du Centre de Dr. Soc. Tome 1. P.57: 48.

²⁵ Hélène Daïoglou, « La gestion de l'emploi précaire dans la fonction publique: vers une logique d'emploi privé », 2009, Presses universitaires d'Aix-Marseille, Collection du Centre de Dr. Soc. Tome 1. P.57: 48.

²⁶ Hélène Daïoglou, « La gestion de l'emploi précaire dans la fonction publique: vers une logique d'emploi privé », 2009, Presses universitaires d'Aix-Marseille, Collection du Centre de Dr. Soc. Tome 1. P.57: 48.

²⁷ Bertrand Serieyx, « 60 ans de droit du travail et d'intérim en France », 28 sept 2017, parlons RH.

²⁸ Bertrand Serieyx, « 60 ans de droit du travail et d'intérim en France », 28 sept 2017, parlons RH.

²⁹ Bertrand Serieyx, « 60 ans de droit du travail et d'intérim en France », 28 sept 2017, parlons RH.

³⁰ Bertrand Serieyx, « 60 ans de droit du travail et d'intérim en France », 28 sept 2017, parlons RH.

³¹ Bertrand Serieyx, « 60 ans de droit du travail et d'intérim en France », 28 sept 2017, parlons RH.

³² Bertrand Serieyx, « 60 ans de droit du travail et d'intérim en France », 28 sept 2017, parlons RH.

³³ Bertrand Serieyx, « 60 ans de droit du travail et d'intérim en France », 28 sept 2017, parlons RH.

du 3 janvier 1972³⁴ pour que le travail temporaire soit reconnu comme un travail à part entière licite.

Durant cette période, dans les années soixante-dix, à cause de la crise économique³⁵ qui s'abat sur le pays, le législateur avait durci les règles de rupture du contrat à durée indéterminée (lois du 13 juillet 1973 et du 3 janvier 1975)³⁶ afin que les employeurs licencient le moins possible les salariés. A cause de ces lois, les employeurs ne voulaient plus conclure de CDI, ils se sont donc tournés vers les contrats à durée limitée (qui permettent de libérer les parties au terme du contrat sans avoir à effectuer de formalités particulières³⁷) qui existaient à cette époque (le CDD et le contrat de travail temporaire³⁸).

Le choix des employeurs de préférer conclure des contrats à durée limitée plutôt que des CDI était d'autant plus justifié que la loi est longtemps restée silencieuse sur le droit du travail précaire³⁹. Le législateur ne voyait, en effet, pas l'intérêt de réglementer la situation de ces salariés⁴⁰. Par conséquent, les parties au contrat étaient totalement libres de conclure un CDD. Ce recours était uniquement contrôlé par le juge⁴¹. L'employeur pouvait donc gérer la main d'œuvre avec beaucoup plus de flexibilité⁴² qu'aujourd'hui.

Le vide législatif n'a pas perduré, puisque le 3 janvier 1979, apparaît la première loi réglementant le CDD⁴³. Cette loi devait permettre de lutter contre le chômage en faisant en sorte que le CDD soit « *un véritable instrument de flexibilité de l'emploi* »⁴⁴. Les considéra-

³⁴L. n° 72-1 du 3 janv. 1972.

³⁵ «Nathalie Louit- Martinod, « L'évolution contemporaine du droit des contrats de travail à durée déterminée - vers un régime juridique harmonisé », 14 déc. 2002, thèse P12.

³⁶ «Nathalie Louit- Martinod, « L'évolution contemporaine du droit des contrats de travail à durée déterminée - vers un régime juridique harmonisé », 14 déc. 2002, thèse P12.

³⁷ «Nathalie Louit- Martinod, « L'évolution contemporaine du droit des contrats de travail à durée déterminée - vers un régime juridique harmonisé », 14 déc. 2002, thèse P12.

³⁸ «Nathalie Louit- Martinod, « L'évolution contemporaine du droit des contrats de travail à durée déterminée - vers un régime juridique harmonisé », 14 déc. 2002, thèse P18.

³⁹ «Nathalie Louit- Martinod, « L'évolution contemporaine du droit des contrats de travail à durée déterminée - vers un régime juridique harmonisé », 14 déc. 2002, thèse P28.

⁴⁰ Jean-Jacques Dupeyroux, « Et maintenant? » 7 aout 1981, Dr.soc. p.486, introduction au n°spécial « le travail atypique ».

⁴¹ «Nathalie Louit- Martinod, « L'évolution contemporaine du droit des contrats de travail à durée déterminée - vers un régime juridique harmonisé », 14 déc. 2002, thèse P28.

⁴²«Nathalie Louit- Martinod, « L'évolution contemporaine du droit des contrats de travail à durée déterminée - vers un régime juridique harmonisé », 14 déc. 2002, thèse P31.

⁴³ L. n°79-11, JO 4 janv.

⁴⁴ Hélène Daïoglou, « La gestion de l'emploi précaire dans la fonction publique: vers une logique d'emploi privé »,2009, Presses universitaires d'Aix-Marseille, Collection du Centre de Dr. Soc. Tome 1.P59 52.

tions de la loi étaient donc surtout pécuniaires. Le CDD devait être une exception, mais cela n'a pas été le cas en pratique. Le Président de la République de l'époque, s'est rendu compte que les employeurs cherchaient : « à réduire au maximum le nombre de salariés permanents »⁴⁵ et à employer de plus en plus de salariés non permanents⁴⁶. Ils envisageaient donc pas le CDD comme une exception mais comme un principe.

Le Président de la République a donc décidé d'agir et de rappeler aux employeurs, par une ordonnance du 5 février 1982⁴⁷ qu'en principe : "*le contrat de travail est conclu sans détermination de durée*"⁴⁸. Ainsi, le CDI est un contrat de travail « *de droit commun* » et le contrat à durée déterminée en est l'exception⁴⁹. Cette ordonnance apporte également des précisions sur le travail temporaire en encadrant ses cas de recours, les sanctions possibles en cas de recours abusifs ou encore affirme l'égalité de traitement entre les travailleurs temporaires et les travailleurs permanents⁵⁰.

Les cas de recours au CDD ont notamment été élargis par une loi du 25 juillet 1985⁵¹. Cet assouplissement des règles a été poursuivi par l'ordonnance du 11 août 1986 qui a supprimé la liste limitative des cas de recours au CDD en les remplaçant par une disposition bien connue aujourd'hui : « *le contrat de travail à durée déterminée peut être conclu pour l'exécution d'une tâche précise* »⁵² et par l'affirmation du principe selon lequel : « *il ne peut avoir pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de*

⁴⁵ Arthur Andrieux sous la direction de Catherine Minet-Letalte, « Le contrat de travail à durée déterminée: un contrat spécial? » (le nom de l'article de Monsieur Andrieux est :« le contrat de travail à durée déterminée, un contrat spécial par rapport aux CDI. Le CDI, le recours au CDD ») 2016, L'Harmattan, p59 - Rapport du Président de la République en préambule du l'ordonnance de 1982.

⁴⁶ Arthur Andrieux sous la direction de Catherine Minet-Letalte, « Le contrat de travail à durée déterminée: un contrat spécial? » (le nom de l'article de Monsieur Andrieux est :« le contrat de travail à durée déterminée, un contrat spécial par rapport aux CDI. Le CDI, le recours au CDD ») 2016, L'Harmattan, p59 - Rapport du Président de la République en préambule du l'ordonnance de 1982.

⁴⁷ ord. n°82-130 modifiant les dispositions du Code du travail relatives au contrat de travail à durée déterminée ainsi que certaines dispositions du Code civil, JO 6 fév.

⁴⁸ Art. L.121-5 du Code du travail ancienne codification.

⁴⁹ «Nathalie Louit- Martinod, « L'évolution contemporaine du droit des contrats de travail à durée déterminée - vers un régime juridique harmonisé », 14 déc. 2002, thèse P12.

⁵⁰ Prismemploi.

⁵¹ Arthur Andrieux sous la direction de Catherine Minet-Letalte, « Le contrat de travail à durée déterminée: un contrat spécial? » (le nom de l'article de Monsieur Andrieux est :« le contrat de travail à durée déterminée, un contrat spécial par rapport aux CDI. Le CDI, le recours au CDD ») 2016, L'Harmattan, P60.

⁵² Arthur Andrieux sous la direction de Catherine Minet-Letalte, « Le contrat de travail à durée déterminée: un contrat spécial? » (le nom de l'article de Monsieur Andrieux est :« le contrat de travail à durée déterminée, un contrat spécial par rapport aux CDI. Le CDI, le recours au CDD ») 2016, L'Harmattan, P60.

l'entreprise »⁵³. Cette dernière disposition rappelle la législation applicable aux contrats de travail temporaire. Il existe donc une harmonisation entre le droit des contrats à durée déterminée et celui des contrats de travail temporaires⁵⁴.

Ces divers textes donnent l'impression que le législateur souhaite décourager l'employeur de conclure des contrats à durée limitée et en même temps, paradoxalement, l'encourager à conclure certains d'entre eux⁵⁵ puisqu'ont été créés des contrats à durée déterminée permettant la formation⁵⁶ ou l'insertion dans l'emploi⁵⁷. C'est donc pour encadrer les éventuels abus que la législation sur les contrats à durée limitée est une législation minutieuse, cohérente, ciblée⁵⁸ et ne cesse d'évoluer.

En effet, au début des années 90, le législateur est une nouvelle fois intervenu afin de réglementer d'avantage le recours aux CDD. La loi du 12 juillet 1990⁵⁹ a rappelé : « *le principe selon lequel le contrat à durée déterminée ne doit pas être utilisé pour pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise* »⁶⁰. Cette loi a aussi généralisé la requalification comme étant une sanction des contrats à durée limitée⁶¹ et rappelé que le CDI est le contrat de droit commun. Le CDD est donc soumis au principe de subsidiarité⁶².

⁵³ Arthur Andrieux sous la direction de Catherine Minet-Letalle, « Le contrat de travail à durée déterminée: un contrat spécial? » (le nom de l'article de Monsieur Andrieux est :« le contrat de travail à durée déterminée, un contrat spécial par rapport aux CDI. Le CDI, le recours au CDD ») 2016, L'Harmattan, P60.

⁵⁴ «Nathalie Louit- Martinod, « L'évolution contemporaine du droit des contrats de travail à durée déterminée - vers un régime juridique harmonisé », 14 déc. 2002, thèse P28.

⁵⁵«Nathalie Louit- Martinod, « L'évolution contemporaine du droit des contrats de travail à durée déterminée - vers un régime juridique harmonisé », 14 déc. 2002, thèse P17.

⁵⁶«Nathalie Louit- Martinod, « L'évolution contemporaine du droit des contrats de travail à durée déterminée - vers un régime juridique harmonisé », 14 déc. 2002, thèse P12.

⁵⁷ «Nathalie Louit- Martinod, « L'évolution contemporaine du droit des contrats de travail à durée déterminée - vers un régime juridique harmonisé », 14 déc. 2002, thèse P12.

⁵⁸«Nathalie Louit- Martinod, « L'évolution contemporaine du droit des contrats de travail à durée déterminée - vers un régime juridique harmonisé », 14 déc. 2002, thèse P17.

⁵⁹ L. n°90-163.

⁶⁰ «Nathalie Louit- Martinod, « L'évolution contemporaine du droit des contrats de travail à durée déterminée - vers un régime juridique harmonisé », 14 déc. 2002, thèse P12.

⁶¹«Nathalie Louit- Martinod, « L'évolution contemporaine du droit des contrats de travail à durée déterminée - vers un régime juridique harmonisé », 14 déc. 2002, thèse P12.

⁶² Arthur Andrieux sous la direction de Catherine Minet-Letalle, « Le contrat de travail à durée déterminée: un contrat spécial? » (le nom de l'article de Monsieur Andrieux est :« le contrat de travail à durée déterminée, un contrat spécial par rapport aux CDI. Le CDI, le recours au CDD ») 2016, L'Harmattan, P61.

En dépit de l'existence de ces textes, le nombre de contrats à durée limitée conclus n'a cessé d'augmenter⁶³. C'est pour cette raison que la loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002 est intervenue afin de renforcer le caractère subsidiaire de ces contrats atypique et d'étendre leur sanction pénale⁶⁴. Cette loi a également : « *harmonisé l'indemnité de précarité due au salarié au terme de son contrat* »⁶⁵. Il a donc fallu de nombreuses interventions législatives pour que le statut du salarié titulaire d'un contrat à durée limitée soit celui que nous connaissons aujourd'hui⁶⁶.

Même si le législateur et le gouvernement souhaitent limiter le recours aux contrats à durée limitée et encourager celui aux CDI, en pratique c'est plus compliqué. Il existe, en effet, des emplois proposés en CDI qui ne trouvent pas de preneurs. C'est le cas notamment des : « *aides ménagères ou les aides à domicile, les animateurs socio-culturels, les serveurs de café, les employés de l'hôtellerie* »⁶⁷ pour les non-cadres et de certains ingénieurs pour les cadres par exemple⁶⁸. Le problème c'est que ces emplois ne plaisent pas aux personnes qui pourtant sont qualifiées pour exercer ces différents types d'emplois⁶⁹. En effet, ces derniers offrent souvent des conditions de travail difficiles, ils ont une mauvaise image ou ne sont pas assez rémunérés⁷⁰. Ce refus d'occuper ces postes est tellement massif, que certains recruteurs ont préféré abandonner les recrutements, faute de candidats⁷¹.

Cette inadéquation entre l'offre et la demande explique la montée du chômage⁷² en France. Le chômage n'est pas nouveau (il a explosé en France avec le choc pétrolier de 1973)

⁶³ «Nathalie Louit- Martinod, « L'évolution contemporaine du droit des contrats de travail à durée déterminée - vers un régime juridique harmonisé », 14 déc. 2002, thèse P12.

⁶⁴«Nathalie Louit- Martinod, « L'évolution contemporaine du droit des contrats de travail à durée déterminée - vers un régime juridique harmonisé », 14 déc. 2002, thèse P12.

⁶⁵«Nathalie Louit- Martinod, « L'évolution contemporaine du droit des contrats de travail à durée déterminée - vers un régime juridique harmonisé », 14 déc. 2002, thèse P18.

⁶⁶ «Nathalie Louit- Martinod, « L'évolution contemporaine du droit des contrats de travail à durée déterminée - vers un régime juridique harmonisé », 14 déc. 2002, thèse P28.

⁶⁷Sandrine Chauvin, « pourquoi près de 300 000 offres d'emploi ne trouvent pas de preneurs », publié le 17 avr. 2015 à 16h55 mis à jour le 17 avr. 2015 à 17H56, capital.

⁶⁸Sandrine Chauvin, « pourquoi près de 300 000 offres d'emploi ne trouvent pas de preneurs », publié le 17 avr. 2015 à 16h55 mis à jour le 17 avr. 2015 à 17H56, capital.

⁶⁹ Sandrine Chauvin, « pourquoi près de 300 000 offres d'emploi ne trouvent pas de preneurs », publié le 17 avr. 2015 à 16h55 mis à jour le 17 avr. 2015 à 17H56, capital.

⁷⁰Sandrine Chauvin, « pourquoi près de 300 000 offres d'emploi ne trouvent pas de preneurs », publié le 17 avr. 2015 à 16h55 mis à jour le 17 avr. 2015 à 17H56, capital.

⁷¹ Sandrine Chauvin, « pourquoi près de 300 000 offres d'emploi ne trouvent pas de preneurs », publié le 17 avr. 2015 à 16h55 mis à jour le 17 avr. 2015 à 17H56, capital.

⁷² Pierre Garrigues, « Les emplois « non pourvus », des postes qui ne trouvent pas preneurs », le 23 mai 2018 à 19:25, La Croix.

mais la crise financière de 2007 l'a amplifié et depuis la courbe du chômage n'a quasiment jamais cessé de grimper (du moins en variations annuelles)⁷³. Le taux de chômage en France (hors Mayotte), au sens du BIT, était au deuxième et troisième trimestre de 2018 à 9,1% de la population active⁷⁴. Ce taux de chômage a néanmoins baissé puisqu'il était inférieur de 0,5 point du taux de chômage relevé au troisième trimestre 2017⁷⁵. Au premier trimestre 2019, ce taux de chômage avait encore baissé et était à 8,7% (niveau le plus bas depuis début 2009)⁷⁶. Cette baisse du chômage peut s'expliquer par la mise en place de nouveaux contrats courts destinés à inverser cette inflation. Mais aussi parce que les employeurs pour palier à ces difficultés ont recours de plus en plus aux contrats à durée limitée. En effet, ces contrats ont l'avantage de pallier aux difficultés des entreprises pour recruter de la main d'œuvre (comme dans le secteur des industries agricoles alimentaires par exemple)⁷⁷. Ce recours permet de répondre à des besoins conjoncturels ou saisonniers. Il se justifie également de nos jours par une tendance à l'externalisation des tâches⁷⁸.

Les contrats à durée limitée existent donc en droit privé et en droit public (ils permettent notamment de répondre aux besoins de main d'œuvre de l'administration).

Toutefois, dans mon développement je ne pouvais aborder l'ensemble des spécificités à ces deux domaines du droit, j'ai donc choisi de ne pas traiter des contrats à durée limitée en droit public. En effet, ce droit n'envisage pas toutes les spécificités du droit privé (par exemple, ce droit n'octroie pas de prime de précarité au salarié à la fin de son contrat de travail⁷⁹...). Ces « *manquements* » sont, pour mon raisonnement, problématiques. C'est donc pour cette raison que j'ai choisi de ne traiter que des contrats à durée limitée en droit privé.

De même, afin de cibler d'avantage mes propos, je ne traiterais pas non plus du statut de travailleur indépendant ou de celui de travailleur saisonnier, ce sont des cas de contrats à

⁷³ Marine Rabreau, « 30 ans de chômage de masse en France... Pourquoi ? », Mis à jour le 04 mai 2016 à 11:14 Publié le 27 janv. 2016 à 18:04, Lefigaro.

⁷⁴ BIT, « Le taux de chômage est stable au troisième trimestre 2018 », Paru le : 20 nov. 2018, troisième trimestre 2018, Chômage au sens du BIT et indicateurs sur le marché du travail (résultats de l'enquête emploi) (BIT) - N° 300.

⁷⁵ BIT, « Le taux de chômage est stable au troisième trimestre 2018 », Paru le : 20 nov. 2018, troisième trimestre 2018, Chômage au sens du BIT et indicateurs sur le marché du travail (résultats de l'enquête emploi) (BIT) - N° 300.

⁷⁶ Insee « Au premier trimestre 2019 le taux de chômage baisse de 0,1 point ».

⁷⁷ Hélène Dağoglu, « La gestion de l'emploi précaire dans la fonction publique: vers une logique d'emploi privé », 2009, Presses universitaires d'Aix-Marseille, Collection du Centre de Dr. Soc. Tome 1. P66.

⁷⁸ « Précarité de l'emploi et risques professionnels », avr. 2016, officiel prévention.

⁷⁹ « Un contractuel de la fonction publique a-t-il le droit à la prime de précarité ? », le 11 mars 2019, service public.

durée limitée trop spécifiques qui ne me permettent pas une analyse développée de leur situation. Le travailleur indépendant est une personne qui travaille à la tâche ou à la mission (il y a souvent des dérives remettant en cause le salariat classique)⁸⁰ et ne répond donc pas aux caractéristiques d'un contrat court. A l'inverse, le travailleur saisonnier est complexe à appréhender. Il apparaît, en effet, compliqué : « *d'identifier et de caractériser ces salariés représentant une population mouvante, mal recensée, hétérogène* »⁸¹. Les contrats saisonniers concernent en effet des activités très diverses (secteur du tourisme, agricole...)⁸². Ils correspondent néanmoins à des emplois cycliques et prévisibles (période estivale, hivernale...) apportant une réponse à des besoins de courte durée⁸³. Mais, contrairement aux contrats à durée limitée classiques, il n'existe pas de prime de précarité pour un travailleur saisonnier et ce type de contrat ne doit pas nécessairement prévoir une date de fin⁸⁴ dès sa conclusion, ce qui justifie donc son exclusion de mon développement.

Je ne parlerais également que de la législation des contrats à durée limitée française, puisque ce type de contrat existe partout à travers le monde avec une législation qui leur est spécifique. Il est impossible d'en faire un résumé sans omettre certains pays. Il est toutefois à noter que : « *le travail temporaire est de plus en plus présent dans des relations internationales* »⁸⁵. Cette situation peut s'expliquer par le fait que les difficultés pour : « *obtenir une autorisation, une licence, pour exercer l'activité d'entrepreneur d'intérim ont été réduites dans le cadre de la Communauté* »⁸⁶. Cet assouplissement a eu des conséquences néfastes puisque cela a entraîné des fraudes à la réglementation nationale des étrangers et un développement du marchandage international⁸⁷.

Ainsi, la place des contrats à durée limitée dans la société n'est pas forcément très évidente. Il est possible de penser qu'elle est néfaste puisque le législateur en sanctionne l'utilisation abusive et en même temps les médias envoient souvent une image négative de ces

⁸⁰ « Précarité de l'emploi et risques professionnels », avr. 2016, officiel prévention.

⁸¹ « Précarité de l'emploi et risques professionnels », avr. 2016, officiel prévention.

⁸² « Précarité de l'emploi et risques professionnels », avr. 2016, officiel prévention.

⁸³ « Précarité de l'emploi et risques professionnels », avr. 2016, officiel prévention.

⁸⁴ « Le travail saisonnier », publié le 8 août 2015 et mis à jour le 28 nov. 2018, Ministère du travail.

⁸⁵ Pauline Chambolle-Giesen, sous la direction de Alexandre Barège, « La précarité issue du contrat à durée déterminée ». Mémoire master 2 professionnel droit de la santé en milieu du travail, 2012, mémoire P124.

⁸⁶ Pauline Chambolle-Giesen, sous la direction de Alexandre Barège, « La précarité issue du contrat à durée déterminée ». Mémoire master 2 professionnel droit de la santé en milieu du travail, 2012, mémoire P124.

⁸⁷ Pauline Chambolle-Giesen, sous la direction de Alexandre Barège, « La précarité issue du contrat à durée déterminée ». Mémoire master 2 professionnel droit de la santé en milieu du travail, 2012, mémoire P125.

contrats. Les individus sont donc bien souvent perdus quant à la perception des bienfaits de ces contrats et pensent qu'ils ne sont pas avantageux pour le salarié alors qu'ils le sont parfois. C'est pourquoi il est intéressant de voir qu'il existe un véritable paradoxe entre la perception commune des contrats à durée limitée et la réalité.

Pour répondre à cette problématique, il conviendra d'abord de se conformer à la perception commune des contrats à durée limitée qui analyse ces contrats comme précarisant leurs titulaires (titre 1) en faisant d'eux des personnes corvéables à merci, donc totalement dépendantes de leur employeur qui les instrumentalise et profite de leur statut précaire pour moins, voire ne pas les protéger autant que des salariés en CDI. Ces derniers sont ainsi plus impactés par les risques liés à l'utilisation de certaines machines ou des conditions de travail plus difficiles que les salariés de droit commun (qui eux contrairement aux salariés en contrat court ont des acteurs pour les aider à se défendre face à leur employeur qui peut parfois s'avérer nocif).

Puis, il s'agira de voir que cette perception commune peut être nuancée puisque ces contrats ont de nombreux atouts (titre 2) qui ne sont pas négligeables et les rendent attractifs. De nombreux acteurs se battent pour que ces contrats plaisent et n'enferment pas le salarié dans un statut de précarité et font tout pour qu'il ait les mêmes conditions de travail qu'un salarié en contrat stable mais aussi pour qu'il évolue voire même s'insère dans le monde du travail. Il arrive que ces avantages soient tellement nombreux que des personnes choisissent, par rapport à un CDI, ce type de contrat de travail.

Titre 1: La précarité induite par les contrats à durée limitée

L'assouplissement progressif des règles légales sur les contrats à durée limitée a eu pour conséquence d'augmenter massivement leur nombre (chapitre 1). L'employeur se sert de cette déréglementation pour utiliser de façon accentuée, le côté flexible de ces contrats et leur précarité. Cette utilisation abusive a des impacts à la fois sur la vie professionnelle et privée du salarié puisqu'il ne bénéficie pas d'une protection de sa santé physique et mentale suffisante, ou au moins équivalente à celles des salariés dits « *permanents* » (chapitre 2). En conséquence, les contrats à durée limitée précarisent le salarié.

Chapitre 1 : Un recours massif aux contrats à durée limitée

Le recours aux contrats à durée limitée est tellement massif, que son utilisation en devient abusive (section 1) et précarise socialement et professionnellement les salariés (section 2).

Section 1: Une utilisation abusive des contrats à durée limitée

Les contrats à durée limitée sont utilisés abusivement par l'employeur. Cette situation peut s'expliquer par la nouvelle législation qui favorise les intérêts de l'employeur (I) au détriment du salarié et engendre ainsi une utilisation grandissante de ces contrats (II).

1/ Une nouvelle législation en faveur des intérêts l'employeur

La nouvelle législation des contrats à durée limitée favorise les intérêts de l'employeur ce qui peut expliquer qu'il les utilise abusivement. Il est, en effet, désormais possible de négocier des mesures qui étaient auparavant d'ordre public (A) et de conclure un seul CDD pour pourvoir au remplacement de plusieurs salariés (B).

A- Une possibilité de négocier des mesures légales

Les ordonnances Macron ont impacté massivement les contrats à durée limitée. Elles ont en effet, permis aux partenaires sociaux de négocier certaines formalités qui étaient auparavant d'ordre public (et donc d'application stricte).

Désormais, pour les CDD conclus après la publication de l'ordonnance du 24 septembre 2017⁸⁸, il est possible, par une convention ou un accord de branche étendu de fixer la durée totale du CDD⁸⁹, le nombre maximal de renouvellements⁹⁰ ou encore le délai de carence à calculer en cas de CDD successifs sur un même poste. A noter que dans ces domaines, la convention de branche prévaut nécessairement sur une convention d'entreprise⁹¹, sauf si cette dernière prévoit des garanties au moins équivalentes⁹².

Le nombre de renouvellements des CDD peut donc être négocié, les partenaires sociaux peuvent prévoir autant de renouvellements possibles qu'ils le souhaitent. Ce nombre n'est pas

⁸⁸ Ord. n° 2017-1387, art. 40 VIII.

⁸⁹ C. trav., art. L.1242-8.

⁹⁰ C. trav., art. L.1243-13.

⁹¹ C. trav., art. L. 2253-1.

⁹² C. trav., art. L.2253-1.

plafonné par le législateur⁹³. Cette flexibilité du nombre de renouvellements, doit s'inscrire dans le principe général selon lequel il ne faut pas que ce nombre de renouvellements ait pour objet ou pour effet de pourvoir durablement à un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise. Le législateur ne laisse donc pas totalement libre la négociation aux partenaires sociaux, elle est encadrée. Cette limite donne l'impression que le législateur cherche à protéger le titulaire de ce type de contrat, tout en avantageant l'employeur, qui ne serait plus limité par un nombre maximal de renouvellements (deux en principe⁹⁴). D'autant que cette souplesse n'est accordée qu'aux branches « *actives* » (qui négocient des accords) portant un accord à la négociation. Néanmoins cette limite est assez subjective (varie en fonction de la situation de l'entreprise, de la nature des renouvellements, du contexte...) et ne permet pas de protéger efficacement, contre son employeur, la partie faible du contrat de travail.

Ce sentiment d'insécurité est d'autant plus fort que la durée maximale des CDD⁹⁵ ou des contrats de mission peut aussi être fixée par accord⁹⁶. La branche de la propreté par exemple, a, par accord, définit à vingt-quatre mois (renouvellement inclus) : « *la durée maximale du cumul des CDD ou des contrats de mission successifs, avec le même salarié et sur le même poste, sans délai de carence, pour le motif d'accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise* »⁹⁷. Ainsi, tout est fait pour faciliter l'embauche en contrat court et donc indirectement inciter l'employeur à conclure ce type de contrat plutôt qu'un CDI. Il faut toutefois respecter la même « *limite* », c'est à dire, que le contrat ne doit pas avoir pour objet ou pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise⁹⁸.

Enfin, les ordonnances Macron ont aussi permis aux partenaires sociaux d'appliquer ou non un délai de carence entre deux CDD ou contrats de mission, en martelant une fois de plus le principe selon lequel cela ne doit pas avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise⁹⁹. Les branches de la métallurgie et de la propreté se sont saisies de cette opportunité. La branche de la propreté n'impose donc plus de délai de carence: « *entre deux CDD sur le même poste, en cas de rem-*

⁹³ « Le contrat à durée déterminée- des possibilités de recours au CDD à la cessation du contrat », recourir à du personnel extérieur, n°62, oct. 2018, Liaisons sociales les thématiques, liaisons sociales expert, Wolters Kluwer P32 § 44.

⁹⁴ C. trav., art. L.1243-13-1.

⁹⁵ C. trav., art. L.122-8-1.

⁹⁶ C. trav., art. L.1242-8.

⁹⁷ « La propreté s'engage à modérer le recours aux contrats courts », le 29 oct. 2018, liaisons sociales quotidien

⁹⁸ C. trav., art. L. 1251-12 ; Ord. n° 2017- 1387, 22 sept. 2017, JO 23 sept.

⁹⁹ C. trav., art. L1251-36.

placement d'un salarié absent »¹⁰⁰. Il ressort des accords du 25 janvier 2019¹⁰¹ que la branche du travail temporaire aimerait voir supprimer le délai de carence du CDD et du contrat de mission lorsqu'il existe une succession de contrats sur un même poste¹⁰².

Ainsi les ordonnances Macron ont permis une certaine flexibilité pour les employeurs dans le recours et la gestion des contrats à durée limitée.

La loi Avenir professionnel a accéléré cette tendance.

B- Une possibilité de conclure un seul CDD pour remplacer plusieurs salariés

En principe un CDD de remplacement peut être conclu pour divers motif mais ne peut être conclu que pour le remplacement d'une seule personne absente¹⁰³, à défaut, le contrat risque d'être requalifié en CDI¹⁰⁴. Par exemple, un contrat dont le motif était des : *« remplacements partiels successifs durant les congés payés de la période estivale »*¹⁰⁵ a été requalifié. Néanmoins, le fait qu'un salarié en CDD ne puisse remplacer qu'une seule personne est, selon le rapporteur de l'Assemblée nationale, assez problématique, puisque cela a pour conséquence d'augmenter le nombre de CDD et indirectement d'augmenter les dépenses de l'assurance chômage¹⁰⁶.

De plus, le 14 février 2018, il y a eu un assouplissement de la jurisprudence qui a jugé que lorsque l'effectif de l'entreprise est important, confier à un même salarié plusieurs CDD successifs n'entraîne pas forcément une requalification du contrat¹⁰⁷. Suite à cela, la commission des affaires sociales de l'Assemblée nationale, pour des raisons principalement économiques: *« a adopté un amendement (...) pour autoriser l'employeur à conclure un CDD avec une personne qui remplace plusieurs salariés, quelle que soit la raison de leurs absences »*¹⁰⁸. Toutefois, la possibilité de recourir à un seul CDD pour remplacer plusieurs personnes a été restreinte au fur et à mesure que le Parlement examinait le texte. En effet, cette ouverture s'est

¹⁰⁰ « La propreté s'engage à modérer le recours aux contrats courts », le 29 oct. 2018, liaisons sociales quotidien.

¹⁰¹ Accords du 25 janv. 2019 relatifs à l'emploi durable et sécurisant le FSPI dans le travail temporaire.

¹⁰² « L'intérim s'engage sur les contrats courts tout en posant ses exigences », vendredi 15 février 2019, liaisons sociales quotidien, n°17756 p1.

¹⁰³ C. trav., art. L.1242-2.

¹⁰⁴ « CDD de remplacement : un seul contrat va permettre de remplacer plusieurs salariés », Publié le 06 sept. 2018 à 08:54 par la rédaction des Éditions Tissot.

¹⁰⁵ Cass. soc., 9 juin 2017, n° 15-28.599.

¹⁰⁶ « Projet de loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel : Rapport » 27 juin 2018, Article 29 bis - Possibilité de conclure un CDD pour remplacer plusieurs salariés absents, Sénat.

¹⁰⁷ « Le gouvernement oscille entre encadrement et assouplissement » 20 août 2018, Contrat de travail Souplesse dans certaines entreprises en matière de succession de CDD, Elnet.

¹⁰⁸ « Projet de loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel : Rapport » 27 juin 2018, Article 29 bis - Possibilité de conclure un CDD pour remplacer plusieurs salariés absents, Sénat.

réduite à une simple expérimentation (du 1er janvier 2019¹⁰⁹ jusqu'au 31 décembre 2021¹¹⁰) et cela a été limité à certains secteurs définis par décret¹¹¹. Selon les rapporteurs de l'Assemblée nationale cette expérimentation permettrait de lever la rigidité des CDD imposée par le Code du travail qui n'est pas compatible avec le fonctionnement actuel des entreprises¹¹². Elle se trouve désormais à l'article 53 de la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel¹¹³. Toutefois, une limite a été apportée, le CDD conclu pour le remplacement de plusieurs personnes doit indiquer le nom et la qualification des personnes que le salarié va remplacer¹¹⁴ et ne doit toujours pas : « avoir pour objet ou pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise »¹¹⁵. Cette situation bénéfique d'un point de vue économique (limite les dépenses de l'assurance chômage), l'est aussi pour l'employeur qui n'a plus à embaucher plusieurs personnes en CDD. Il limite donc ses coûts et gagne du temps. A contrario, cette expérimentation peut s'avérer néfaste pour le salarié puisque le dispositif : « peut potentiellement permettre de développer encore plus la précarité »¹¹⁶.

Cette critique est tout à fait logique puisqu'une personne devra remplacer simultanément plusieurs personnes sur différentes missions, ce qui peut accentuer sa fatigue et la mener à avoir plus d'accidents de travail ou de maladies professionnelles qu'un salarié en CDI en charge d'un seul poste de travail. De plus, le dispositif expérimental rend certes plus longue l'embauche du salarié en CDD, mais au final son statut de salarié précaire ne change pas (il aura toujours des difficultés pour avoir une vie décente dans notre société actuelle).

Un rapport sur l'évaluation de cette expérimentation devra être remis par le Gouvernement au Parlement¹¹⁷ avant le 31 décembre 2021¹¹⁸. Cela permettra de voir si elle a eu des conséquences sur la fréquence de la conclusion des CDD et si elle a permis d'allonger leur durée¹¹⁹.

¹⁰⁹ « CDD de remplacement : un seul contrat va permettre de remplacer plusieurs salariés », Publié le 06 sept. 2018 à 08:54 par la rédaction des Éditions Tissot.

¹¹⁰ « Projet de loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel : Rapport » 27 juin 2018, Article 29 bis - Possibilité de conclure un CDD pour remplacer plusieurs salariés absents, Sénat.

¹¹¹ « Le gouvernement oscille entre encadrement et assouplissement » 20 aout 2018, Contrat de travail Souplesse dans certaines entreprises en matière de succession de CDD, Elnet.

¹¹² « Projet de loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel : Rapport » 27 juin 2018, Article 29 bis - Possibilité de conclure un CDD pour remplacer plusieurs salariés absents, Sénat.

¹¹³ L. n° 2018-771, JO 6 sept.

¹¹⁴ « Projet de loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel : Rapport » 27 juin 2018, Article 29 bis - Possibilité de conclure un CDD pour remplacer plusieurs salariés absents, Sénat.

¹¹⁵ « Projet de loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel : Rapport » 27 juin 2018, Article 29 bis - Possibilité de conclure un CDD pour remplacer plusieurs salariés absents, Sénat.

¹¹⁶ « Le gouvernement oscille entre encadrement et assouplissement » 20 aout 2018, Contrat de travail Souplesse dans certaines entreprises en matière de succession de CDD, Elnet.

¹¹⁷ « Projet de loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel : Rapport » 27 juin 2018, Article 29 bis - Possibilité de conclure un CDD pour remplacer plusieurs salariés absents, Sénat.

Ce dispositif pourra être pérennisé par la suite voir même s'étendre aux contrats d'intérim¹²⁰ au détriment des titulaires des CDD et au bénéfice des employeurs.

Ainsi, le Gouvernement et le Parlement permettent par différents dispositifs (des lois, ordonnances...) aux employeurs de déroger à certaines modalités du formalisme protecteur des contrats à durée limitée. En pratique, cela engendre une utilisation instrumentalisée des contrats à durée limitée qui sont devenus une réelle source d'attractivité, de flexibilité et une nouvelle manière de gérer les ressources humaines pour les employeurs.

2/ Une instrumentalisation grandissante des contrats à durée limitée

L'employeur utilise abusivement et donc instrumentalise le recours aux contrats à durée limitée. Ce constat peut aussi s'expliquer par le recours de plus en plus important à ces contrats (A) et par le détournement des dispositifs légaux par la pratique (B).

A-Un recours de plus en plus important à ces contrats

Le panorama des embauches et des ruptures en CDD ou en CDI a changé de manière significative au cours de ces vingt-cinq dernières années¹²¹. La part des CDD dans l'emploi a commencé à augmenter significativement en 1993 (ça avait déjà commencé en 1980) et n'a pas cessé d'augmenter depuis¹²². Il est alors possible de dire qu'il existe aujourd'hui un véritable dualisme du marché du travail¹²³. En effet, la part des embauches en CDD est passée de 76% en 1993 à 87% en 2017¹²⁴. En février 2019 : « *parmi les personnes en contrat court, 57% sont en CDD, et 43% effectuent une mission d'intérim. Près de la moitié est sur des contrats de moins d'un mois* »¹²⁵. Cette hausse des contrats courts peut notamment trouver sa cause dans les textes législatifs qui les rendent plus attractifs pour les employeurs.

¹¹⁸ « Projet de loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel : Rapport » 27 juin 2018, Article 29 bis - Possibilité de conclure un CDD pour remplacer plusieurs salariés absents, Sénat.

¹¹⁹ « Projet de loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel : Rapport » 27 juin 2018, Article 29 bis - Possibilité de conclure un CDD pour remplacer plusieurs salariés absents, Sénat.

¹²⁰ « Projet de loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel : Rapport » 27 juin 2018, Article 29 bis - Possibilité de conclure un CDD pour remplacer plusieurs salariés absents, Sénat.

¹²¹ « Un recours croissant aux cdd de plus en plus courts », Axxis.

¹²² Dares analyses, « CDD, CDI: comment évoluent les embauchent et les ruptures depuis 25 ans? », Juin 2018 n°026.

¹²³ « Study on Precarious Work and Social Rights », avril 2012, Working Lives Research Institute, Faculty of Social Sciences and Humanities, London Metropolitan University p73.

¹²⁴ Dares analyses, « CDD, CDI: comment évoluent les embauchent et les ruptures depuis 25 ans? », Juin 2018 n°026.

¹²⁵ « Les salariés en contrat court sont plus souvent en situation de sous-emploi et de pauvreté », lundi 18 fév. 2019, liaisons sociales quotidien, n°17757, p2.

- Insee Première n° 1736, février 2019, « Les salariés en contrat court: des allers-retours plus fréquents entre emploi, chômage et inactivité ».

Ce qui a explosé c'est le taux d'entrée en CDD (le rapport entre les embauches en CDD dans un établissement et les effectifs de ce dernier), ce qui reflète alors un changement de comportement des employeurs dans l'embauche des salariés¹²⁶ (ils préfèrent embaucher temporairement que de manière permanente). Selon la Dares : « depuis 1993, ce ratio est multiplié par plus de 4 pour les établissements de plus de 50 salariés, passant de 20,5% en 1993 à 84% en 2017 »¹²⁷. Le nombre d'entrée en CDD a fortement augmenté entre 2001 et 2017 (il a été multiplié par 2,5)¹²⁸. En 2014, les personnes en CDI représentaient 77% de l'emploi total mais au dernier trimestre de 2015, neuf millions des embauches se faisaient en contrat à durée limitée dont un million de contrats de moins d'un mois alors que seulement 80 000 embauches se faisaient en CDI¹²⁹. Ainsi : « plus de 90 % des embauches ne sont pas conclues par un CDI, mais par un contrat atypique »¹³⁰. Ces chiffres démontrent un changement des pratiques actuelles. Le CDD aurait-il détrôné le CDI ? En termes de données chiffrées, le CDI n'est plus le contrat de référence.

Cette augmentation des embauches en CDD montre aussi une diminution de la durée moyenne des CDD¹³¹. En effet, il est possible d'observer une hausse des contrats de très courte durée : « en 1998, les contrats de moins d'un mois représentaient 57% des CDD »¹³². Entre 2001 et 2017, la durée moyenne des CDD passe de 112 jours à 46 jours et est donc divisée par un peu plus de deux¹³³. En 2017, les contrats de moins d'un mois représentaient 83%¹³⁴ des CDD et ceux d'une journée, représentaient 30% de l'ensemble de ces contrats¹³⁵ alors qu'en 2001 ils en représentaient 8%¹³⁶. Ces données révèlent un constat frappant : « près d'un tiers

¹²⁶ Marc Landré, « Les 10 chiffres qui montrent la métamorphose du marché du travail depuis 25 ans », Mis à jour le 22 juin 2018 à 12:34, Publié le 22 juin 2018, à 06:00, Lefigaro.

¹²⁷ Marc Landré, « Les 10 chiffres qui montrent la métamorphose du marché du travail depuis 25 ans », Mis à jour le 22 juin 2018 à 12:34, Publié le 22 juin 2018, à 06:00, Lefigaro.

¹²⁸ Dares analyses, « CDD, CDI: comment évoluent les embauches et les ruptures depuis 25 ans? », Juin 2018 n°026.

¹²⁹ « Projet de loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel : Rapport » 27 juin 2018, Article 29 bis - Possibilité de conclure un CDD pour remplacer plusieurs salariés absents, Sénat.

¹³⁰ « Projet de loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel : Rapport » 27 juin 2018, Article 29 bis - Possibilité de conclure un CDD pour remplacer plusieurs salariés absents, Sénat.

¹³¹ « Un recours croissant aux cdd de plus en plus courts », Axxis.

¹³² « Un recours croissant aux cdd de plus en plus courts », Axxis.

¹³³ Dares analyses, « CDD, CDI: comment évoluent les embauches et les ruptures depuis 25 ans? », Juin 2018 n°026.

¹³⁴ « Un recours croissant aux cdd de plus en plus courts », Axxis.

¹³⁵ Dares analyses, « CDD, CDI: comment évoluent les embauches et les ruptures depuis 25 ans? », Juin 2018 n°026.

¹³⁶ Marc Landré, « Les 10 chiffres qui montrent la métamorphose du marché du travail depuis 25 ans », Mis à jour le 22 juin 2018 à 12:34, Publié le 22 juin 2018, à 06:00, Lefigaro.

des CDD signés chaque année en France sont de moins d'une journée »¹³⁷. En 2017, 40 % des salariés qui avaient un contrat de moins d'un mois au cours d'un trimestre ont signé en moyenne 3,5 CDD de moins d'un mois dans le trimestre¹³⁸. Néanmoins, la hausse des CDD très courts ne touche pas tous les secteurs d'activité, cela concerne principalement la restauration, les activités mobilières (la durée moyenne des CDD en 2012 était inférieure à un mois¹³⁹), l'audiovisuel ou l'hébergement médico-social (la durée médiane des CDD en 2012 était de quelques jours¹⁴⁰).

Cette hausse des contrats de très courte durée est justifiée par les signataires de la branche de la propreté¹⁴¹. Ils expliquent en effet, que les trois quarts des CDD permettent de répondre aux besoins de continuité de l'activité (ce sont des CDD de remplacement conclus pour remplacer des salariés malades ou en congés)¹⁴². Dans cette branche : « 166 900 contrats de travail temporaire d'un mois ou mois » avaient été signés en un an¹⁴³. Les secteurs de l'industrie sont plus épargnés¹⁴⁴. En effet, entre 1998 et 2017, la part des CDD très forts dans les entreprises de plus de 50 salariés a fortement diminué pour passer de 40,6% à 32,4%. Cette situation à contresens des autres secteurs, s'explique par le fait que dans l'industrie, le secteur a plutôt recours à des intérimaires¹⁴⁵. Cette diminution de la durée moyenne des contrats à durée limitée a pour principale conséquence une augmentation de la conclusion de CDD successifs¹⁴⁶. Cette situation économique fragilise encore plus la situation du titulaire de ces contrats, qui ne peut travailler efficacement. En effet, un temps d'adaptation est toujours nécessaire afin que le salarié se familiarise avec les outils mis à disposition. Dans le contexte actuel le salarié à peine le temps de maîtriser ces derniers qu'il se retrouve contraint de quitter l'entreprise, sans être sûr qu'il trouvera un autre travail par la suite.

¹³⁷Marc Landré, « Les 10 chiffres qui montrent la métamorphose du marché du travail depuis 25 ans », Mis à jour le 22 juin 2018 à 12:34, Publié le 22 juin 2018, à 06:00, Lefigaro.

¹³⁸Dares analyses, « CDD, CDI: comment évoluent les embauchent et les ruptures depuis 25 ans? », Juin 2018 n°026.

¹³⁹« Projet de loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel : Rapport » 27 juin 2018, Article 29 bis - Possibilité de conclure un CDD pour remplacer plusieurs salariés absents, Sénat.

¹⁴⁰« Projet de loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel : Rapport » 27 juin 2018, Article 29 bis - Possibilité de conclure un CDD pour remplacer plusieurs salariés absents, Sénat.

¹⁴¹« La propreté s'engage à modérer le recours aux contrats courts », le 29 oct. 2018, liaisons sociales quotidien.

¹⁴²« La propreté s'engage à modérer le recours aux contrats courts », le 29 oct. 2018, liaisons sociales quotidien.

¹⁴³« La propreté s'engage à modérer le recours aux contrats courts », le 29 oct. 2018, liaisons sociales quotidien.

¹⁴⁴Dares analyses, « CDD, CDI: comment évoluent les embauchent et les ruptures depuis 25 ans? », Juin 2018 n°026.

¹⁴⁵Dares analyses, « CDD, CDI: comment évoluent les embauchent et les ruptures depuis 25 ans? », Juin 2018 n°026.

¹⁴⁶Dares analyses, « CDD, CDI: comment évoluent les embauchent et les ruptures depuis 25 ans? », Juin 2018 n°026.

Les CDD et les contrats à durée limitée, de manière générale sont souvent très utilisés et sont de très courte durée. Cette situation est d'autant plus visible que les employeurs utilisent ces contrats à d'autres fins que celles prévues par la loi en arguant très souvent que la réglementation du CDD est bien trop rigide au regard des réalités du terrain.

B- Un détournement des dispositifs légaux par la pratique

Les contrats à durée limitée permettaient autrefois de palier au besoin de main d'œuvre des employeurs, le but était de compléter l'emploi et non de le remplacer¹⁴⁷. Aujourd'hui, ils ont une autre utilité. Dans un contexte de crise économique et de recherche de maximisation du profit, les emplois à durée limitée, tels que l'intérim, permettent à l'employeur d'avoir des salariés qui lui coûtent moins cher. En effet, le travailleur intérimaire est exclu des avantages sociaux et salariaux qu'ont les salariés de l'entreprise donneuse d'ordre¹⁴⁸. Pour de nombreuses entreprises, le recours au contrat à durée limitée est un véritable instrument d'ajustement permettant de gérer au mieux les ressources humaines¹⁴⁹. Cette gestion de l'emploi est problématique, le CDI qui est, dans la loi la norme est devenue en pratique l'exception. Les employeurs se servent des travailleurs en contrat à durée limitée. En effet, ces derniers en recherche constante d'un emploi sont des travailleurs corvéables à merci. Ce comportement précarise l'emploi, et met : « *le salarié dans un statut de chantage à l'emploi* »¹⁵⁰.

En pratique, les employeurs, ont également détourné l'objet du recours à des contrats à durée limitée. Depuis quelques années, ils les utilisent généralement comme période d'essai, pour : « *tester les compétences d'un salarié avant d'opter pour un recrutement plus durable* »¹⁵¹. Cette instrumentalisation des contrats à durée limitée va à l'encontre des intérêts des salariés qui sont désormais jugés sur le travail qu'ils fournissent¹⁵². Les salariés se retrouvent alors contraints d'accepter ces postes temporaires pour pouvoir espérer, un jour, être embauchés à durée indéterminée. Ce mode d'accès à l'emploi n'est pas quelque chose de margi-

¹⁴⁷ Richard, rédacteur Juridique de Droit commun, au chômage et ex. intérimaire : « ADECCO comme l'intérim, plus jamais ! ».

¹⁴⁸ « Précarité de l'emploi et risques professionnels », avr. 2016, officiel prévention.

¹⁴⁹ « Précarité de l'emploi et risques professionnels », avr. 2016, officiel prévention.

¹⁵⁰ Richard, rédacteur Juridique de Droit commun, au chômage et ex. intérimaire : « ADECCO comme l'intérim, plus jamais ! ».

¹⁵¹ « Un recours croissant aux cdd de plus en plus courts », Axxis.

¹⁵² « Un recours croissant aux cdd de plus en plus courts », Axxis.

nal, et constitue, aujourd'hui, la réalité du marché du travail¹⁵³ (par exemple, dans le secteur associatif, les employeurs utilisent souvent le CDD par peur de perdre le financement de leur financeur).

Cette utilisation abusive des contrats à durée limitée par les employeurs est facilitée par les textes légaux qui précarisent la situation des travailleurs à la fois socialement et professionnellement.

Section 2: Une précarisation sociale et professionnelle des salariés

Les salariés en contrats à durée limitée subissent une précarisation qui est à la fois sociale (I) et professionnelle (II).

1/Une précarisation sociale des salariés

Il existe une précarisation sociale de certaines catégories socioprofessionnelles en contrat à durée limitée (A). Cette précarisation rend leur intégration sociale difficile (B).

A- Une stigmatisation de certaines catégories socioprofessionnelles

Depuis plus de vingt ans, la place des CDD dans les embauches est devenue de plus en plus conséquente¹⁵⁴. Mais toutes les catégories socioprofessionnelles ne sont pas impactées. En effet, les cadres obtiennent souvent des CDI (dans 80% des cas)¹⁵⁵. Ils sont seulement 1,6% à être concernés par les contrats courts. Le fait qu'ils soient qualifiés peut expliquer cette situation puisque les entreprises pourraient avoir besoin d'eux de façon permanente. A l'inverse, des personnes moins qualifiées comme des ouvriers ou des employés sont plus susceptibles de conclure des contrats courts. Une enquête de l'Insee en 2019 montrait, en effet, que 10,6% des ouvriers étaient concernés par ce type de contrats ainsi que 5,5 % les employés¹⁵⁶ (« 46 % d'entre eux n'obtiennent ni CDI, ni CDD de plus d'un mois »¹⁵⁷).

¹⁵³ Henguelle V, « les emplois sur contrat à durée déterminée: un mode d'accès à l'emploi stable? », janv. 1994, travail et emploi n°58 p.77.

¹⁵⁴ Pauline Chambolle-Giesen, sous la direction de Alexandre Barège, « La précarité issue du contrat à durée déterminée ». Mémoire master 2 professionnel droit de la santé en milieu du travail, 2012, mémoire P30.

¹⁵⁵ Dares analyses, « CDD, CDI: comment évoluent les embauchent et les ruptures depuis 25 ans? », Juin 2018 n°026.

¹⁵⁶ Insee Première, « Les salariés en contrat court: des allers-retours plus fréquents entre emploi, chômage et inactivité », fév. 2019, n° 1736.

¹⁵⁷ Dares analyses, « CDD, CDI: comment évoluent les embauchent et les ruptures depuis 25 ans? », Juin 2018 n°026.

Parmi ces ouvriers et ces employés, se trouve un public varié. Il y a des demandeurs d'emplois¹⁵⁸, des femmes¹⁵⁹, « *les jeunes, les plus âgés, les peu diplômés, les étrangers ou les personnes françaises issues de l'immigration* »¹⁶⁰. En somme, concluent principalement des CDD, les personnes que les employeurs ne veulent pas embaucher de façon pérenne dans leur entreprise. Elles sont totalement dépendantes des envies de l'employeur. En effet : « *près de la moitié des salariés en CDD n'ont pas choisi cette situation* »¹⁶¹. Aujourd'hui beaucoup de jeunes commencent leur vie professionnelle avec un CDD, ce qui n'a pas toujours été le cas¹⁶².

La situation de l'entrée des jeunes dans le marché du travail, semble toutefois s'être « *améliorée* » puisqu'en 2017, 15,2% des moins de 25 avaient conclu un contrat court¹⁶³. Ce constat est notamment dû au fait que : « *les jeunes ne sont pas formés aux bons métiers, ce qui entraîne une inadéquation entre les offres et les profils sur le marché* »¹⁶⁴. Ce sont donc des publics fragiles qui n'ont pas beaucoup ou peu d'expériences¹⁶⁵, et qui se retrouvent contraints pour avoir de l'expérience, d'accepter des postes de courtes durées. Le parcours professionnel des travailleurs a aussi changé avec le temps, avant, les salariés étaient embauchés dans une entreprise et y restaient durant toute leur carrière professionnelle. Désormais, ils ont beaucoup d'employeurs et de situations de travail différentes¹⁶⁶, ce qui ne facilite par leur insertion durable sur le marché du travail.

Il serait possible donc de croire que des personnes compétentes pourraient facilement trouver du travail à durée indéterminée, comme c'est le cas pour les cadres. Néanmoins, pour les personnes âgées, la qualification ne suffit plus, elles ont du mal à trouver un CDI (selon l'Insee, en février 2019, 2,4% des 50 ans et plus sont en contrats courts¹⁶⁷). Cette situation peut s'expliquer d'un point de vue purement économique car ce sont des personnes proches de

¹⁵⁸ « Précarité de l'emploi et risques professionnels », avr. 2016, officiel prévention.

¹⁵⁹ Dares analyses, « CDD, CDI: comment évoluent les embauchés et les ruptures depuis 25 ans? », Juin 2018 n°026.

¹⁶⁰ Piotet F, « emploi-travail, le grand désordre », fév. 2006, projet n°291 p73-78.

¹⁶¹ « De plus en plus de CDD subis chez les salariés européens », 21 septembre 2007, Bref Social, n° 14956.

¹⁶² Schnee T, « à l'étranger aussi, le CDD est un Graal. Allemagne : jeunes en CDD », nov. 2011, liaisons sociales magazine n° 126 p30.

¹⁶³ Insee Première, « Les salariés en contrat court: des allers-retours plus fréquents entre emploi, chômage et inactivité », fév. 2019, n° 1736.

¹⁶⁴ Sandrine Chauvin, « pourquoi près de 300 000 offres d'emploi ne trouvent pas de preneurs », publié le 17 avr. 2015 à 16h55 mis à jour le 17 avr. 2015 à 17h56, capital.

¹⁶⁵ « Précarité de l'emploi et risques professionnels », avr. 2016, officiel prévention.

¹⁶⁶ « Précarité de l'emploi et risques professionnels », avr. 2016, officiel prévention.

¹⁶⁷ Insee Première, « Les salariés en contrat court: des allers-retours plus fréquents entre emploi, chômage et inactivité », fév. 2019, n° 1736.

l'âge de la retraite et les employeurs ont peur de les embaucher, peur qu'elles ne soient plus aussi performantes et ne seraient donc pas pour eux une main d'œuvre rentable.

Ainsi, chaque catégorie socioprofessionnelle rencontre des difficultés d'insertion dans le monde du travail qui lui sont propres et souvent les mêmes personnes sont touchées (jeunes, salariés peu qualifiés, seniors). La conclusion quasi systématique de contrats courts par ces personnes impact considérablement leur intégration sociale, qui se retrouvent alors exclus de la société de manière générale.

B- Une intégration sociale difficile

Les personnes titulaires de contrats à durée limitée rencontrent souvent des difficultés pour s'intégrer socialement. En effet, cumuler des postes en CDD ou en intérim par exemple, précarisent à la fois les curriculum-vitae et les parcours professionnels¹⁶⁸ ce qui rend difficile l'embauche en CDI. En effet, cela envoie une image négative auprès des employeurs qui peuvent croire que les personnes ne trouvent pas de CDI parce qu'elles ne sont pas assez compétentes. De plus, lorsque les travailleurs trouvent un contrat de travail à durée limitée, leur intégration sociale dans l'entreprise n'est pas aisée. Désormais, comme le contrat à durée limitée remplace le CDI dans la norme, le comportement des parties au contrat a changé. Il en découle alors entre eux des engagements instables qui sont à la fois : « *moins intenses et moins durables* »¹⁶⁹ avec souvent des droits sociaux réduits¹⁷⁰. Les salariés se trouvent donc dans une situation de précarité intense, puisque par crainte de rester au chômage ils ne revendiquent par leurs droits¹⁷¹. Née alors une classe ouvrière surexploitée, périphérique et totalement désorganisée¹⁷² où le salarié trouve que son travail n'a pas d'intérêt et qui ne bénéficie pas d'une rémunération suffisante¹⁷³. De plus, ils estiment ne pas avoir le soutien dont ils méritent de la part de leurs collègues de travail embauchés en CDI¹⁷⁴. La dimension collective du

¹⁶⁸ Richard, rédacteur Juridique de Droit commun, au chômage et ex. intérimaire : « ADECCO comme l'intérim, plus jamais ! ».

¹⁶⁹ Sophie Robin-Olivier, « Les contrats de travail flexibles- une comparaison internationale », 2015, sciencesPo. Les Presses. P14.

¹⁷⁰ Sophie Robin-Olivier, « Les contrats de travail flexibles- une comparaison internationale », 2015, sciencesPo. Les Presses. P14.

¹⁷¹ « Précarité de l'emploi et risques professionnels », avr. 2016, officiel prévention.

¹⁷² Richard, rédacteur Juridique de Droit commun, au chômage et ex. intérimaire : « ADECCO comme l'intérim, plus jamais ! ».

¹⁷³ Dares, « Les contrats courts vus par les salariés : une précarité de l'emploi qui n'induit pas nécessairement une précarité du travail », mars 2007, premières synthèses, n°12.3.

¹⁷⁴ Pauline Chambolle-Giesen, sous la direction de Alexandre Barège, « La précarité issue du contrat à durée déterminée ». Mémoire master 2 professionnel droit de la santé en milieu du travail, 2012, mémoire P32.

travail tend alors véritablement à disparaître¹⁷⁵, pour laisser place à une simple cohabitation de plusieurs statuts¹⁷⁶ (contrats à durée limitée et CDI, faisant croître cette dichotomie entre salariés permanents et non permanents). En plus, ils subissent souvent des conditions de travail plus difficiles que des salariés permanents n'accepteraient pas comme travailler le dimanche ou de nuit¹⁷⁷.

L'intégration difficile des titulaires de ces contrats à durée limitée n'impacte pas seulement leur relation de travail avec les autres salariés ou leur place dans l'entreprise, elle a aussi un impact sur leur vie personnelle. En effet, les titulaires de ce type de contrats ont du mal à trouver un logement : « 29% des SDF travaillent sous contrat précaire »¹⁷⁸. Cette situation n'est pas logique, ils travaillent, ils devraient pouvoir se loger. Mais, à cause de la discontinuité de leurs revenus, quand ils ne travaillent pas (s'ils n'ont pas acquis assez de droit au chômage) ils ne touchent pas assez d'argent pour honorer un loyer mensuellement. Cette irrégularité et/ou insuffisance de revenus¹⁷⁹ impact, également, leur santé (pour contrer cet effet néfaste, le gouvernement a mis en place une complémentaire santé dédiée aux CDD leur permettant d'avoir accès à la santé). Les salariés sont alors contraints d'acheter ce qui coûte le moins cher ou de ne pas manger pour préférer avoir un logement. Ces travailleurs sont donc souvent en situation de pauvreté monétaire (17% des salariés en contrats courts au quatrième trimestre 2016 selon l'Insee, ce qui représentent presque une personne sur quatre)¹⁸⁰ et ne peuvent alors pas subvenir à leurs besoins¹⁸¹.

Enfin, en 2007, près de 90% des salariés titulaires de contrats à durée limitée pensaient que leur contrat de travail les empêchait de faire des projets à long terme (achat d'un logement par exemple)¹⁸². Ce sentiment est confirmé par le fait qu'ils aient du mal à obtenir un prêt auprès

¹⁷⁵ Helardot V, « insécurité de l'emploi, la santé en danger », avril 2007, santé et travail n°058.

¹⁷⁶ Pauline Chambolle-Giesen, sous la direction de Alexandre Barège, « La précarité issue du contrat à durée déterminée ». Mémoire master 2 professionnel droit de la santé en milieu du travail, 2012, mémoire.P31.

¹⁷⁷ Pauline Chambolle-Giesen, sous la direction de Alexandre Barège, « La précarité issue du contrat à durée déterminée ». Mémoire master 2 professionnel droit de la santé en milieu du travail, 2012, mémoire P32.

¹⁷⁸ Richard, rédacteur Juridique de Droit commun, au chômage et ex. intérimaire : « ADECCO comme l'intérim, plus jamais ! ».

¹⁷⁹ Pauline Chambolle-Giesen, sous la direction de Alexandre Barège, « La précarité issue du contrat à durée déterminée ». Mémoire master 2 professionnel droit de la santé en milieu du travail, 2012, mémoire P33.

¹⁸⁰ « Les salariés en contrat court sont plus souvent en situation de sous-emploi et de pauvreté », lundi 18 fév. 2019, liaisons sociales quotidien, n°17757.

¹⁸¹ Sophie Robin-Olivier, « Les contrats de travail flexibles- une comparaison internationale », 2015, sciencesPo. Les Presses. P92.

¹⁸² « Les contrats courts vus par les salariés : une précarité de l'emploi qui n'induit pas nécessairement une précarité du travail », dares, premières synthèses, mars 2007, n°12.3.

de leur banque (par peur de ne pas se voir rembourser). Cette précarité de l'emploi engendre donc nécessairement une précarité résidentielle¹⁸³.

Les titulaires des contrats à durée limitée, qui sont souvent les mêmes personnes souffrent donc d'une précarisation sociale, ils ont du mal à s'intégrer socialement dans la société et dans le monde du travail. Les employeurs le savent et en profitent pour leur imposer des conditions de travail difficiles. Cette précarisation sociale se double généralement d'une précarisation professionnelle.

2/ Une précarisation professionnelle des salariés

Il existe également une précarisation professionnelle des salariés en contrat à durée limitée puisqu'ils subissent une exposition importante au chômage (A) et ont du mal à acquiescer des droits pour pouvoir bénéficier d'une retraite à taux plein (B).

A- Une exposition importante des salariés au chômage

Les titulaires de contrats à durée limitée, tout comme les salariés en CDI ont droit à l'assurance chômage¹⁸⁴. En effet pour pouvoir en bénéficier, il faut remplir des conditions qui ne varient pas selon la nature du contrat¹⁸⁵. Il faut notamment avoir : « *été salarié au moins 4 mois au cours des 28 derniers mois* »¹⁸⁶¹⁸⁷, n'avoir pas perdu volontairement son emploi ou encore ne pas avoir : « *atteint l'âge et le nombre de trimestres requis pour une retraite à taux plein* »¹⁸⁸. Les ressources garanties aux travailleurs privés d'emploi sont également les mêmes que le salarié soit en CDI ou en contrat à durée limitée¹⁸⁹. Néanmoins, même si les conditions requises et l'indemnisation sont les mêmes, les différents travailleurs ne sont pas tous exposés de la même façon au chômage. Selon une étude de l'Insee en 2006, les titulaires de contrat à durée limitée : « *ont été les premiers touchés par la dégradation de la conjoncture économique entre 2002 et 2004 : pour eux, le risque d'être au chômage trois mois plus tard a augmenté de plus de deux points sur cette période, pour atteindre 16 % en 2004, alors que cette*

¹⁸³ Nicolas A, « lutter contre la précarité résidentielle des salariés », nov. 2011, liaisons sociales magazine n°126, p25.

¹⁸⁴ « Le contrat de travail à durée déterminée et le travail temporaire », 2009 , collection transparences, la documentation française.

¹⁸⁵C. trav., art. L.5421-1.

¹⁸⁶ « Quelles sont les conditions pour avoir droit aux allocations chômage ? » ,27 fév.2019, unedic.

¹⁸⁷A noter que ces règles vont changer à compter du 1^{er} janv.2019 (réforme de l'assurance chômage et décret d'application du 28 juillet 2019) afin, selon le gouvernement, de favoriser l'embauche en CDI et stopper la tendance actuelle du cumul emploi-chômage.

¹⁸⁸ « Quelles sont les conditions pour avoir droit aux allocations chômage ? » ,27 fév.2019, unedic.

¹⁸⁹ Gilles Auzero et Emmanuel Dockès, « Droit privé, précis, droit du travail », 2015,29e éd., Dalloz p288§250.

situation concerne moins de 1 % des salariés en CDI »¹⁹⁰. Ces travailleurs sont plus vulnérables que ceux en CDI, puisque le contexte économique actuel est difficile. Il pousse les employeurs à ne pas prolonger les contrats.¹⁹¹ Ils se retrouvent donc plus régulièrement au chômage qu'un salarié en CDI (un salarié en CDI restant en principe de façon pérenne sur son poste de travail).

Parmi les titulaires de contrats à durée limitée, les jeunes seraient les plus touchés et basculeraient plus rapidement vers l'inactivité¹⁹². De plus, depuis 2004, avec la crise économique, les entreprises embauchent peu et donc un travailleur précaire, qui avait conclu un CDD de courte durée avec un employeur a du mal à retrouver un autre emploi¹⁹³. Ainsi : « 79 % des personnes en CDD et 81 % des intérimaires pensent que leur type de contrat entraîne un risque de chômage plus grand »¹⁹⁴. Les titulaires de ce type de contrats sont donc pleinement conscients des conséquences que peuvent engendrer la conclusion de ce dispositif mais ne peuvent rien faire. Ils n'ont pas le choix d'accepter un contrat à durée limitée, en espérant que ce dernier devienne un jour plus durable. Ce sentiment d'insécurité des salariés précaires est aussi partagé par les salariés en CDI : « 87 % d'entre eux pensent, en effet, que le CDD entraîne un risque de chômage plus élevé que le CDI »¹⁹⁵. Cette peur du chômage précarise ces travailleurs qui ne peuvent travailler sereinement. Ils risquent ainsi d'augmenter le risque d'avoir un ou plusieurs accidents du travail ou maladies professionnelles (c'est pour cette raison qu'existe une réglementation relative à l'inaptitude des salariés en CDD).

Toutefois, ce problème du chômage ne touche pas de façon uniforme les différents types de contrats de travail à durée limitée. Par exemple, après un contrat de travail temporaire, un quart des intérimaires sont au chômage alors qu'une seule personne sur six sera au chômage après un contrat aidé¹⁹⁶. Cela s'explique par la différence de durée des contrats, plus le contrat est court plus le risque d'être au chômage augmente. Les missions d'intérim sont très courtes

¹⁹⁰ « Les jeunes, premières victimes de la dégradation de la conjoncture » (emplois précaires), 2 fév. 2006, Suivant Bref Social, N° 14557.

¹⁹¹ « Les jeunes, premières victimes de la dégradation de la conjoncture » (emplois précaires), 2 fév. 2006, Suivant Bref Social, N° 14557.

¹⁹² Insee Première, « Les salariés en contrat court: des allers-retours plus fréquents entre emploi, chômage et inactivité », fév. 2019, n° 1736.

¹⁹³ « Les jeunes, premières victimes de la dégradation de la conjoncture » (emplois précaires), 2 fév. 2006, Suivant Bref Social, N° 14557.

¹⁹⁴ Dares, « Les contrats courts vus par les salariés : une précarité de l'emploi qui n'induit pas nécessairement une précarité du travail », mars 2007, premières synthèses, n° 12.3.

¹⁹⁵ Dares, « Les contrats courts vus par les salariés : une précarité de l'emploi qui n'induit pas nécessairement une précarité du travail », mars 2007, premières synthèses, n° 12.3.

¹⁹⁶ « Les jeunes, premières victimes de la dégradation de la conjoncture » (emplois précaires), 2 fév. 2006, Suivant Bref Social, N° 14557.

(souvent moins d'un mois,) alors que les contrats aidés sont souvent d'une durée d'un an¹⁹⁷. Les salariés titulaires de contrats à durée limitée sont tellement impactés par le chômage que l'Etat a décidé de réagir. Ainsi, en 2014, il y a eu une réforme de l'assurance chômage qui a permis aux salariés d'avoir un système de droit « rechargeables » et : « d'accumuler les droits à indemnisation chaque fois qu'ils travaillent, alors qu'ils perdaient une partie de ces droits auparavant »¹⁹⁸. L'Etat prend donc en charge les dépenses relatives aux fins des CDD qui : « représentent chaque année en moyenne un tiers des dépenses de l'assurance chômage entre 1996 et 2015 »¹⁹⁹. Quant aux missions d'intérim, elles représentent entre 5 et 8% des dépenses²⁰⁰. Toutefois, même si le taux d'inscription à Pôle emploi a augmenté (selon l'Insee, en février 2019 « 55% des personnes en contrat court y sont inscrites »)²⁰¹ cela n'a pas modifié la structure des dépenses de l'assurance chômage.²⁰²

Ainsi, les salariés titulaires de contrats à durée limitée sont donc en situation de précarité au cours de leur vie professionnelle puisqu'ils sont très exposés au chômage. Mais, ils le sont aussi en fin de carrière professionnelle, lorsqu'ils doivent partir à la retraite.

B- Une acquisition de droits pour une retraite à taux plein difficile

Les titulaires de contrat à durée limitée, ont comme les autres salariés d'une entreprise en emploi stable, droit à la retraite. Là encore, il n'existe aucune distinction entre les salariés selon le type de contrat. Par conséquent, tout salarié (peu importe la nature de son contrat de travail) peut bénéficier d'une pension de retraite s'il a atteint l'âge minimal légal de départ à la retraite (62 ans minimum pour les assurés nés à compter du 1er janvier 1955²⁰³). Cet âge légal de départ à la retraite n'a pas toujours été celui-là, il a été augmenté pour toutes les personnes nées à compter du 1er juillet 1951²⁰⁴. En revanche, aucun âge maximal n'est requis pour pouvoir liquider sa pension de retraite²⁰⁵, un salarié peut donc prolonger son activité

¹⁹⁷ « Les jeunes, premières victimes de la dégradation de la conjoncture » (emplois précaires), 2 fév. 2006, Suivant Bref Social, N° 14557.

¹⁹⁸ Sophie Robin-Olivier, « Les contrats de travail flexibles- une comparaison internationale », 2015, sciencesPo. Les Presses. P132.

¹⁹⁹ « Projet de loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel : Rapport » 27 juin 2018, Article 29 bis - Possibilité de conclure un CDD pour remplacer plusieurs salariés absents, Sénat.

²⁰⁰ « Projet de loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel : Rapport » 27 juin 2018, Article 29 bis - Possibilité de conclure un CDD pour remplacer plusieurs salariés absents, Sénat.

²⁰¹ « Les salariés en contrat court sont plus souvent en situation de sous-emploi et de pauvreté », lundi 18 fév. 2019, liaisons sociales quotidien, n°17757, P2.

²⁰² « Projet de loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel : Rapport » 27 juin 2018, Article 29 bis - Possibilité de conclure un CDD pour remplacer plusieurs salariés absents, Sénat.

²⁰³ C. séc.soc, art. L.161-17-2.

²⁰⁴ C. séc.soc., art. D.161-2-1-9.

²⁰⁵ « Retraite de base », mise à jour en mai 2019, EtuDictionnaire Permanent Social, Elnet.

après 62 ans (s'il est né dès le 1er janvier 1955) pour pouvoir bénéficier d'une retraite à taux plein. Pour pouvoir bénéficier de cette dernière, le salarié : « *doit justifier d'un certain nombre de trimestres d'assurance* »²⁰⁶²⁰⁷, au moins 170 trimestres (soit 41 ans et 6 mois pour quelqu'un né à compter du 1er janvier 1955) ou avoir au moins 77 ans²⁰⁸. Pour valider un trimestre, la durée effective du travail ne compte pas, il faut uniquement que le salaire soumis à cotisations sociales représente 150 fois le SMIC horaire brut en vigueur, dans la limite de 4 trimestres par an²⁰⁹²¹⁰. Ainsi, chaque année la cotisation pour valider un trimestre évolue (pour valider un trimestre au 1er janvier 2019, il fallait avoir gagné au moins 1 504, 50 € alors qu'en 2018 c'était 1482€)²¹¹.

Ce système qui se veut universel et égalitaire pour tous est en réalité problématique pour les titulaires de contrats à durée limitée. En effet, pour pouvoir partir à la retraite à taux plein beaucoup devront attendre d'avoir 67 ans, à défaut de pouvoir validé 166 trimestres avant cet âge. C'est ce nombre de trimestres à cotiser qui fait que les salariés titulaires de contrats à durée limitée ont du mal à percevoir une retraite à taux plein. En effet, en règle générale, ils n'ont pas de carrière complète et ils ont souvent une rémunération faible qui leur permet difficilement de valider un trimestre. Ils se retrouvent donc avec : « *des pensions de retraite atrophiées* »²¹². Ainsi, pour beaucoup de ces salariés, cotiser pendant plus de 40 ans pour pouvoir obtenir une retraite à taux plein avant 77 ans est quasi inatteignable²¹³. Le régime de retraite français a su évoluer pour s'adapter au vieillissement de la population française (en augmentant la durée de cotisation ou l'âge de départ à la retraite) mais n'a pas su et ne sait toujours pas prendre en compte les spécificités des différents travailleurs. En effet, l'allongement de l'âge de la retraite pour l'obtention d'une retraite à taux plein, affecte beaucoup plus les travailleurs qui n'ont pas de période d'emploi continue²¹⁴ que ceux en CDI. Ils seront souvent

²⁰⁶ « Retraite de base », mise à jour en mai 2019, *EtuDictionnaire Permanent Social*, Elnet.

²⁰⁷ C.séc.soc art. L.251-1 et R.351-2.

²⁰⁸ « Retraite du salarié : pension de retraite à taux plein » Vérifié le 14 janv. 2019 - Direction de l'information légale et administrative (Premier ministre), service public.

²⁰⁹ « Mes contrats d'intérim sont-ils pris en compte dans le calcul de ma retraite ? », 22 fév. 2019, ma retraite en clair.

²¹⁰ A noter : une réforme est prévue. Les gens nés dès 1963, partant à la retraite à 62 ans, subiront une décote.

²¹¹ « Mes contrats d'intérim sont-ils pris en compte dans le calcul de ma retraite ? », 22 fév. 2019, ma retraite en clair.

²¹² Sophie Robin-Olivier, « Les contrats de travail flexibles- une comparaison internationale », 2015, sciencesPo. Les Presses. P132.

²¹³ Commission européenne, Direction générale de l'emploi, des affaires sociales et de l'inclusion, « Pension Adequacy in the European Union 2010-2050 », Rapport 2012 p.63.

²¹⁴ Sophie Robin-Olivier, « Les contrats de travail flexibles- une comparaison internationale », 2015, sciencesPo. Les Presses. P132.

contraints de cumuler un emploi et une retraite (cumuler les revenus de cette activité avec leurs pensions de retraite²¹⁵) pour pouvoir vivre de manière décente.

Les employeurs concluent donc de plus en plus souvent des contrats à durée limitée plutôt que des CDI pour diverses raisons (économiques, flexibilité...) à tel point que cela en devient abusif et précarise la situation socioprofessionnelle de ces travailleurs qui sont alors beaucoup plus vulnérables au regard des exigences sociétales basées encore sur la norme que représente le CDI (banque, logement...).

²¹⁵« Retraite du salarié : cumul emploi-retraite de base » Vérifié le 15 janv. 2019 - Direction de l'information légale et administrative (Premier ministre), service public.

Chapitre 2: Une protection difficile de ces salariés « *dits précaires* »

Les contrats à durée limitée précarisent les salariés qui voient notamment leur santé se dégrader (section 1). Ils ne bénéficient donc que d'une protection artificielle (section 2).

Section 1: Une dégradation de la santé des travailleurs

Les salariés en contrat à durée limitée voient leur santé se dégrader puisqu'ils ne bénéficient pas d'une protection suffisante de leur santé (1) ni d'une prise en compte suffisante des conséquences des conditions de leur travail (2).

1/ Une protection insuffisante de leur santé

Les salariés en contrats à durée limitée ne bénéficient pas d'une protection suffisante de leur santé puisqu'en dépit de l'existence d'une formation à la sécurité (A) ils sont souvent victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles (B).

A- Une formation à la sécurité théoriquement efficace

Dans toutes les entreprises, doivent être mises en place des mesures préventives à destination de tous les salariés, sans distinction. L'entreprise utilisatrice doit, par exemple, protéger la santé de l'ensemble des travailleurs²¹⁶ et donc y compris ceux intérimaires. L'entreprise de travail temporaire doit, quant à elle, sensibiliser les travailleurs temporaires au respect de consignes de sécurité dans l'entreprise et les informer sur les travaux qui sont interdits²¹⁷.

Néanmoins, parfois, pour certains postes, présentant des risques particuliers pour la sécurité ou la santé²¹⁸ des travailleurs ces mesures préventives ne suffisent pas. Il faut alors leur dispenser une formation renforcée à la sécurité²¹⁹ qui est à la fois pratique et appropriée²²⁰. Elle permet d'informer : « *chaque intéressé des précautions à prendre pour assurer sa propre sécurité et, le cas échéant, celle des autres personnes occupées dans l'établissement* »²²¹.

²¹⁶ C. trav., art L.4121-1 et suivants.

²¹⁷ « La prévention des risques professionnels des intérimaires », fév. 2014, officiel prévention.

²¹⁸ C. trav., art L.4142-2 et C. trav., art. L.4154-2.

²¹⁹ Circ. DRT n°18/90 du 30 oct. 1990.

²²⁰ C. trav., art. L.4141-2.

²²¹ « Le contrat à durée déterminée- des possibilités de recours au CDD à la cessation du contrat », recourir à du personnel extérieur, n°62, oct. 2018, Liaisons sociales les thématiques, liaisons sociales expert, Wolters Kluwer P43. §55.

De plus, même si les salariés en contrat à durée limitée ont déjà la qualification nécessaire pour réaliser les travaux²²² qui leur sont demandés, ils doivent bénéficier de l'ensemble des informations utiles : « *sur les particularités de l'entreprise et de son environnement susceptible d'avoir une incidence sur leur sécurité* »²²³.

C'est à l'employeur de former ses salariés, s'il ne le fait pas, il verra sa responsabilité civile engagée²²⁴, c'est une présomption simple²²⁵. De plus, il est aussi responsable de la faute : « *de ceux qu'il s'est substitués dans la direction* »²²⁶. Pour que la faute inexcusable de l'employeur soit retenue, le salarié (ou ses ayants-droits) doit prouver, au travers d'une procédure amiable ou d'une procédure contentieuse (devant les tribunaux²²⁷)²²⁸, qu'il : « *avait ou aurait dû avoir conscience du danger auquel il était exposé* »²²⁹. Il doit également démontrer que l'employeur n'a pas mis en place des mesures de prévention et de protection qui devaient normalement s'imposer²³⁰. Enfin, le salarié devra établir qu'il y a un lien de causalité entre la faute et l'accident ou sa maladie et que la faute de l'employeur en a été la cause « *nécessaire* » (et donc pas nécessairement déterminante)²³¹. Dans tous les cas, l'action doit être engagée dans un délai de deux ans à compter de la date d'un accident du travail ou de la cessation du paiement des indemnités journalières²³². Pour une maladie professionnelle, le décompte commence à la date où la victime, par un certificat médical, a été informée du potentiel lien entre son activité professionnelle et sa maladie²³³ ou lors de la cessation du travail par exemple²³⁴. La reconnaissance de la faute inexcusable permet notamment à un salarié qui aurait été victime d'un accident du travail ou d'une maladie de pouvoir bénéficier d'une majoration de son indemnité en capital ou de sa rente forfaitaire²³⁵. La victime peut également demander la réparation d'autres préjudices comme ceux : « *résultant de la perte ou de la diminution de ses*

²²² C. trav., art. L.4141-2.

²²³ C. trav., art. L. 4154-4.

²²⁴ « Le contrat à durée déterminée- des possibilités de recours au CDD à la cessation du contrat », recourir à du personnel extérieur, n°62, oct. 2018, Liaisons sociales les thématiques, liaisons sociales expert, Wolters Kluwer P43 §55.

²²⁵ « Le contrat à durée déterminée- des possibilités de recours au CDD à la cessation du contrat », recourir à du personnel extérieur, n°62, oct. 2018, Liaisons sociales les thématiques, liaisons sociales expert, Wolters Kluwer P43 §55.

²²⁶ C. séc.soc , art. L. 452-1.

²²⁷ Cass. 2e civ., 13 janv. 2011, n° 09-17.496.

²²⁸ « Faute inexcusable : quel coût pour l'employeur ? » 24 avril 2012, Social pratique, N° 589. Santé et sécurité au travail wk-rh.

²²⁹ Cass. 2e civ., 2 avr. 2009, n° 08-10.890.

²³⁰ Cass. 2e civ., 20 juin 2007, n° 06-13.957.

²³¹ Cass. ass. plén., 24 juin 2005, n° 03-30.038.

²³² C. séc.soc. L.431-2.

²³³ C. séc.soc. L.461-1.

²³⁴ C. séc.soc. L.461-5.

²³⁵ C. séc.soc.art L.452-1 et L.452-2.

possibilités de promotion professionnelle »²³⁶. Les ayants-droits peuvent également demander réparation du préjudice moral de la victime si cette dernière est décédée²³⁷. L'employeur quant à lui verra ses cotisations à la CPAM augmenter puisque c'est elle qui verse à la victime ou à ses ayants droits l'indemnisation des divers préjudices et la majoration de rente²³⁸ (si la victime est un travailleur temporaire, l'entreprise de travail temporaire remboursera la CPAM au titre de ces diverses sommes)²³⁹.

Légalement et donc théoriquement les titulaires de contrats courts, ont une protection efficace mais en réalité ce n'est pas le cas. En effet, en pratique la durée du contrat d'un salarié en contrat court permet elle réellement de réaliser ces formations ? De plus économiquement, un employeur privilégiera la formation des salariés dits « *permanents* » au lieu d'engager des fonds pour des salariés en CDD par exemple, pour lesquels il y aura peu de « *retour sur investissement* » puisqu'ils ne seront pas engagés définitivement.

B- Une formation à la sécurité en réalité inefficace

Les salariés en contrats à durée limitée bénéficient donc en principe, comme tout salarié, d'une formation à la sécurité quand les conditions de travail l'exigent. Néanmoins, bien souvent les salariés n'ont pas de réel accès à cette formation. En effet, le gros problème de ces travailleurs c'est qu'ils n'ont parfois même pas conscience des risques qu'ils peuvent subir. Cette situation paraît très étonnante et montre que l'employeur ne remplit pas son obligation de leur offrir une formation appropriée à la sécurité.

Parfois ces salariés ont conscience des risques mais ont honte ou sont gênés de demander des informations à leur employeur ou à leur supérieur hiérarchique, par peur probablement de renvoyer une mauvaise image d'eux même²⁴⁰ ou de ne pas pouvoir bénéficier du renouvellement de leur contrat ou d'une « *titularisation* » (pour reprendre un terme emprunté au droit public). La précarité de ces travailleurs les pousse donc : « *à valoriser le fait d'avoir un emploi, quitte à en minimiser les risques, à ne pas revendiquer ses droits, à accepter la sous-déclaration des accidents du travail* »²⁴¹. En conséquence, si l'employeur ne leur propose pas de formation, ils ne la demanderont pas non plus ce qui est problématique, ils peuvent être

²³⁶ C. séc.soc. L.452-3.

²³⁷ Cass. 2e civ., 20 sept. 2005, n° 04-30.110.

²³⁸ « Faute inexcusable : quel coût pour l'employeur ? » 24 avril 2012, Social pratique, N° 589. Santé et sécurité au travail wk-rh.

²³⁹ « Faute inexcusable : quel coût pour l'employeur ? » 24 avril 2012, Social pratique, N° 589. Santé et sécurité au travail wk-rh.

²⁴⁰ « Précarité de l'emploi et risques professionnels », avr. 2016, officiel prévention.

²⁴¹ « La prévention des risques professionnels des intérimaires », fév. 2014, officiel prévention.

victime d'accident du travail à n'importe quel moment, accident qui est parfois très grave et qui aurait pu être évité. L'employeur devrait donc être incité à mettre en place une réelle formation pour lutter contre la méconnaissance de ces risques²⁴², mais ne fait rien. Il semblerait, en conséquence, que la sanction de la faute inexcusable ne leur fasse pas suffisamment peur. Mais ce n'est pas la seule raison expliquant que les travailleurs précaires subissent beaucoup d'accidents du travail ou de maladies professionnelles.

A première vue, cette formation n'est pas adaptée à la nature de leur contrat de travail puisqu'ils seraient au moins deux fois plus touchés que les salariés en CDI par ces accidents ou maladies qui sont deux fois plus grave qu'en moyenne²⁴³. Cette situation peut s'expliquer par leur affectation aux travaux dangereux et pénibles que les salariés permanents ne veulent pas faire et qu'ils ne connaissent pas non plus les lieux de l'entreprise ce qui augmente leur vulnérabilité²⁴⁴. De plus ce type de travailleur (CDD et intérim²⁴⁵) ne reste pas longtemps en entreprise et est donc très mobile. Cet enchaînement des missions et leur courte durée fait que les savoirs individuels de prudence s'éparpillent, ils n'ont pas le temps de découvrir ou de se familiariser avec leur nouveau poste de travail²⁴⁶ contrairement aux salariés en CDI. De plus, il arrive parfois que ce personnel précaire doive travailler sur différents sites industriels ayant des risques particuliers, inhabituels et différents qu'il ne maîtrise pas²⁴⁷. Ainsi, tous ces éléments rendent : « *difficile le suivi individuel des expositions aux risques* »²⁴⁸.

Pour le travailleur intérimaire la situation est encore plus problématique. En effet, ce travailleur n'a pas un, mais deux interlocuteurs. Il travaille en lien avec l'entreprise de travail temporaire et l'entreprise utilisatrice²⁴⁹. Il risque donc d'avoir une : « *ambiguïté sur l'employeur légal et factuel, pour les ordres ou consignes, notamment pour celles concernant la sécurité au travail* »²⁵⁰. Si cette ambiguïté est avérée, le travailleur intérimaire risque de ne suivre aucune précaution et agir en fonction de ce qu'il pense être le plus adapté à la situation, ce qui n'est pas forcément la bonne solution.

²⁴²« La prévention des risques professionnels des intérimaires », fév. 2014, officiel prévention.

²⁴³ « Précarité de l'emploi et risques professionnels », avr. 2016, officiel prévention.

²⁴⁴« Précarité de l'emploi et risques professionnels », avr. 2016, officiel prévention.

²⁴⁵« La prévention des risques professionnels des intérimaires », fév. 2014, officiel prévention.

²⁴⁶ « Précarité de l'emploi et risques professionnels », avr. 2016, officiel prévention.

²⁴⁷ « Précarité de l'emploi et risques professionnels », avr. 2016, officiel prévention.

²⁴⁸« Précarité de l'emploi et risques professionnels », avr. 2016, officiel prévention.

²⁴⁹« La prévention des risques professionnels des intérimaires », fév. 2014, officiel prévention.

²⁵⁰ « La prévention des risques professionnels des intérimaires », fév. 2014, officiel prévention.

Les salariés en contrat à durée limitée, ont donc à la fois des mauvaises conditions de travail, de vie mais aussi de santé²⁵¹. En effet, comme vu précédemment, au début de leur contrat, ils ne connaissent pas assez leur lieu de travail et commettent donc des fautes qui les fragilisent.²⁵² . Et en fin de contrat, ils sont fatigués, ils ont du enchaîner plein de missions différentes, ils ont essayé de suivre la cadence imposée par leur employeur, de prendre des risques pour lui prouver qu'ils étaient à la hauteur²⁵³. Ce comportement est du aux entreprises qui imposent à ces travailleurs une certaine pression afin d'augmenter leur rentabilité ce qui augmente leurs risques d'accidents de travail et maladies professionnelles²⁵⁴. Ainsi, le contexte dans lequel évolue les salariés crée : « *un environnement quotidien peu favorable à l'épanouissement de la santé des individus et entraîne des comportements à risque* »²⁵⁵. De plus, un autre facteur de risque existe, lorsque le poste de travail est sous-qualifié au regard des compétences du travailleur²⁵⁶. En effet, le travailleur risque de dévaloriser son travail et l'effectuer avec plus de négligence ce qui augmentera le risque d'avoir un accident du travail. Les salariés à durée limitée bénéficient donc en principe d'une formation à la sécurité appropriée et protectrice. Toutefois, en réalité ce n'est pas vraiment le cas. Ces travailleurs bénéficient donc d'une protection inefficace ce qui peut engendrer des accidents de travail ou des maladies professionnelles. Ils souffrent également d'un défaut de prise en considération des potentielles conséquences de la pénibilité de leur travail. En effet, ils ne bénéficient pas nécessairement des avantages liés au compte professionnel de pénibilité destiné aux : « *salariés exposés à un ou plusieurs des risques professionnels retenues dans le code du travail* »²⁵⁷ puisqu'ils n'ont souvent pas de contrat durant au moins une année civile²⁵⁸.

2/ Une prise en compte insuffisante des conséquences des conditions de leur travail

Les salariés en contrat à durée limitée voient également leur santé se dégrader à cause de la prise en compte insuffisante des conséquences des conditions de leur travail. En effet, ces salariés sont difficilement protégés contre les risques psychosociaux (A) et ont du mal à être affiliés aux prestations sociales (B).

²⁵¹Helardot V, « insécurité de l'emploi, la santé en danger », avril 2007 ,santé et travail n°058.

²⁵²« Précarité de l'emploi et risques professionnels », avr. 2016, officiel prévention.

²⁵³ « Précarité de l'emploi et risques professionnels », avr. 2016, officiel prévention.

²⁵⁴Richard, rédacteur Juridique de Droit commun, au chômage et ex. intérimaire : « ADECCO comme l'intérim, plus jamais ! ».

²⁵⁵Haut-Comité santé publique, « la progression de la précarité en France et ses effets sur la santé »,1999, Revue Quart Monde.

²⁵⁶« La prévention des risques professionnels des intérimaires », fév. 2014, officiel prévention.

²⁵⁷“Compte professionnel de prévention (C2P)”, mis à jour en juil. 2019, dictionnaire permanent, Elnet

²⁵⁸C.trav.art. R.4163-9.

A- Une protection difficile contre les risques psychosociaux

Les salariés en contrats courts souffrent d'une prise en compte inefficace des risques psychosociaux qu'ils peuvent subir, conséquences probables de la pénibilité de leur travail. Le problème des risques psychosociaux c'est qu'ils ne sont pas directement visibles. En conséquence, le lien entre une maladie mentale et le travail n'est donc pas toujours évident. Toutefois, des études ont pu être menées et selon l'Institut de veille sanitaire, le taux de dépressivité est entre 10 et 15% chez les femmes et les hommes qui travaillent en contrats courts²⁵⁹ qui ne sont pas reconnus ou valoriser²⁶⁰ pour le travail qu'ils font. Ils ont ainsi une réduction de leur estime d'eux même et un faible sentiment d'accomplissement²⁶¹.

La dépression n'est pas le seul risque psychosocial qu'ils peuvent subir. En effet, avec l'enchaînement de leurs missions très variées et les périodes de chômage, ils sont plus sujets au stress²⁶² que les autres salariés (ils ont du mal à se projeter dans le futur, à savoir de quoi l'avenir sera fait²⁶³). Cette situation de stress permanente peut avoir des effets pathogènes et destructeurs pouvant rejaillir sur la vigilance du salarié²⁶⁴. Ce dernier est alors : « *moins soucieux de la prévention des risques et de l'observance de règles de sécurité, avec pour conséquence une exposition accrue aux accidents du travail* »²⁶⁵.

Le salarié en contrat à durée déterminée est donc fragilisé par ses conditions de vie et de travail. Il souffre d'un sentiment de mal-être permanent. Dans les cas les plus graves, cela peut mener au suicide²⁶⁶. La France fait d'ailleurs partie des pays les plus touchés par le suicide²⁶⁷. Cette situation peut s'expliquer par le fait qu'elle soit : « *très en retard dans le domaine de la prévention des risques de suicide liés au milieu de l'entreprise* »²⁶⁸. Le suicide au travail est très difficile à chiffrer. En effet, le sujet est tabou et les entreprises rejettent la cause du problème²⁶⁹. Il est donc compliqué de montrer le lien de causalité entre le suicide et l'activité professionnelle ainsi que : « *de déterminer le nombre de suicides liés au travail ain-*

²⁵⁹ Loïc Lerouge, « Les effets de la précarité du travail sur la santé : le droit du travail peut-il s'en saisir? », 11 janv. 2009, Perspectives interdisciplinaires sur le travail et la santé p4.

²⁶⁰ « Précarité de l'emploi et risques professionnels », avr. 2016, officiel prévention.

²⁶¹ « Précarité de l'emploi et risques professionnels », avr. 2016, officiel prévention.

²⁶² « Précarité de l'emploi et risques professionnels », avr. 2016, officiel prévention.

²⁶³ « Précarité de l'emploi et risques professionnels », avr. 2016, officiel prévention.

²⁶⁴ « Précarité de l'emploi et risques professionnels », avr. 2016, officiel prévention.

²⁶⁵ « Précarité de l'emploi et risques professionnels », avr. 2016, officiel prévention.

²⁶⁶ « Précarité de l'emploi et risques professionnels », avr. 2016, officiel prévention.

²⁶⁷ Loïc Lerouge, « Les effets de la précarité du travail sur la santé : le droit du travail peut-il s'en saisir? », 11 janv. 2009, Perspectives interdisciplinaires sur le travail et la santé P7 pt 17.

²⁶⁸ Loïc Lerouge, « Les effets de la précarité du travail sur la santé : le droit du travail peut-il s'en saisir? », 11 janv. 2009, Perspectives interdisciplinaires sur le travail et la santé P7 pt 17.

²⁶⁹ Loïc Lerouge, « Les effets de la précarité du travail sur la santé : le droit du travail peut-il s'en saisir? », 11 janv. 2009, Perspectives interdisciplinaires sur le travail et la santé P7 pt19.

si que leur fréquence »²⁷⁰. Toutefois, il existe quelques études locales permettant : « *de se faire une idée de l'importance du phénomène de suicides causés par le travail* »²⁷¹. Ainsi, selon une étude en Basse-Normandie de 2003, cinquante-cinq médecins des cent quatre-vingt-dix qui avaient participé à cette enquête avaient signalé qu'il y avait eu cent sept cas de tentatives ou de suicides entre 1997 à 2001 (avec quarante-trois décès)²⁷². Un autre facteur menant au suicide est la pression psychologique que subissent ces salariés tous les jours par leurs employeurs qui profitent de leur situation de précarité pour les rendre corvéables à merci²⁷³. Il est toutefois possible de faire reconnaître ce suicide ou cette tentative comme étant un accident du travail. Il faut alors que la victime ou ses ayants droit réussissent à établir un lien de causalité entre le suicide (ou la tentative de suicide) et le travail²⁷⁴. Il convient donc de prouver que le suicide est : « *survenu par le fait ou à l'occasion du travail à toute personne salariée ou travaillant, à quelque titre ou en quelque lieu que ce soit, pour un ou plusieurs employeurs ou chefs d'entreprise* »²⁷⁵. Toutefois la Cour de cassation admet que le suicide est un accident de travail que dans des situations strictes. En effet selon elle lorsque l'acte est à la fois réfléchi et volontaire ce ne peut pas être un accident du travail²⁷⁶. Elle refuse également de le qualifier comme tel lorsque le travail n'est qu'un cofacteur de la situation personnelle du salarié qui est déjà assez difficile²⁷⁷. Toutefois la Cour de cassation a admis le caractère d'accident du travail à une tentative de suicide qui était survenue lors d'un arrêt maladie du salarié²⁷⁸.

Ainsi, la prise en compte des conséquences des conditions particulières de leur travail est inefficace puisque ces salariés sont plus exposés aux risques psychosociaux que ceux en CDI. De plus, une fois en arrêt ou en incapacité de travailler, ces salariés ont plus de mal que ceux en CDI, à avoir accès aux prestations sociales (remboursement de leurs frais médicaux...).

²⁷⁰ Loïc Lerouge, « Les effets de la précarité du travail sur la santé : le droit du travail peut-il s'en saisir? », 11 janv. 2009, Perspectives interdisciplinaires sur le travail et la santé P8 pt 19.

²⁷¹ Loïc Lerouge, « Les effets de la précarité du travail sur la santé : le droit du travail peut-il s'en saisir? », 11 janv. 2009, Perspectives interdisciplinaires sur le travail et la santé P8 pt 20.

²⁷² Loïc Lerouge, « Les effets de la précarité du travail sur la santé : le droit du travail peut-il s'en saisir? », 11 janv. 2009, Perspectives interdisciplinaires sur le travail et la santé P8 pt 20.

²⁷³ Loïc Lerouge, « Les effets de la précarité du travail sur la santé : le droit du travail peut-il s'en saisir? », 11 janv. 2009, Perspectives interdisciplinaires sur le travail et la santé P8 pt 21.

²⁷⁴ Loïc Lerouge, « Les effets de la précarité du travail sur la santé : le droit du travail peut-il s'en saisir? », 11 janv. 2009, Perspectives interdisciplinaires sur le travail et la santé P9 point 23.

²⁷⁵ C. séc.soc art. L. 411-1.

²⁷⁶ Cass. soc. 23 sept. 1982 n° 81-14698.

²⁷⁷ Cass. soc. 18 oct. 2005 n°04-30205 ; Cass. soc. 4 fév. 1987 n°85-14594.

²⁷⁸ Cass. civ. 2e22 fév. 2007 n°05-13771.

B- Une affiliation difficile aux prestations sociales

En principe tous les travailleurs, quel que soit la nature de leur contrat de travail ont droit à une couverture complémentaire pour le remboursement des frais liés à la maladie ou aux accidents²⁷⁹. Toutefois, la protection sociale faite sur la base d'un régime unique, ne couvre pas efficacement les personnes exclues de la norme de l'emploi²⁸⁰. En effet, le salarié en contrat à durée limitée ne peut pas être inscrit de façon pérenne : « *dans un système de régulation collective* »²⁸¹ ce qui entraîne inévitablement un affaiblissement de sa protection sociale²⁸².

De plus, une directive européenne de 1999 imposait aux entreprises une égalité de traitement entre tous les travailleurs tout en précisant que cette obligation ne concernait pas les prestations de sécurité sociale²⁸³. Ce texte a eu pour effet d'exclure presque totalement les salariés en contrat court du bénéfice de la sécurité sociale²⁸⁴.

Également, la prévoyance complémentaire est accessible à tous les salariés quel que soit leur contrat de travail (contrat à durée limitée ou CDI), ce qui signifierait que les salariés en contrat à durée limitée seraient dans une situation comparable à ceux en CDI. Mais ils sont, en réalité, en situation d'inégalité. En effet, si le travailleur se retrouve à la suite d'un accident ou d'une maladie, en incapacité de travailler, il ne bénéficiera pas nécessairement d'une garantie²⁸⁵. C'est en ce point que la situation des salariés en contrat à durée limitée et ceux en CDI diverge. Avec l'accord du 16 novembre 2018, le travailleur intérimaire doit justifier d'une ancienneté de quatre cent quatorze heures dans une ou plusieurs entreprises de travail temporaire au cours de douze derniers mois consécutifs²⁸⁶ pour pouvoir bénéficier d'une prévoyance. De plus, les travailleurs intérimaires bénéficient de la prévoyance complémentaire en cas d'invalidité après 95 jours d'arrêt²⁸⁷. Alors que pour les salariés en CDI, la prévoyance complémentaire intervient dès que le salarié a droit à des indemnités journalières et après un délai

²⁷⁹L.n°2015-504, 14 juin 2013, JO 16 juin.

²⁸⁰Pellet R et Skrzyerbak A, « leçons de droit social et de droit de la santé », 2008, Sirey, 2ème éd. 2008 642p.

²⁸¹« Précarité de l'emploi et risques professionnels », avr. 2016, officiel prévention.

²⁸²« Précarité de l'emploi et risques professionnels », avr. 2016, officiel prévention.

²⁸³« Les contrats de travail flexibles- une comparaison internationale », Sophie Robin-Olivier, sécuriser l'emploi, sciencesPo. Les Presses. 2015.

²⁸⁴« Study on Precarious Work and Social Rights », avril 2012, Working Lives Research Institute, Faculty of Social Sciences and Humanities, London Metropolitan University p.5.

²⁸⁵« Travail temporaire : « Intérimaires Prévoyance » vise à renforcer la protection sociale des salariés», l'actualité du 2 janv. 2019, Liaisons sociales quotidien, n° 17724 P4.

²⁸⁶« Travail temporaire : « Intérimaires Prévoyance » vise à renforcer la protection sociale des salariés», l'actualité du 2 janv. 2019, Liaisons sociales quotidien, n° 17724 P4.

²⁸⁷accords nationaux 10 juill. 2009, étendus par Arr. 22 déc. 2009 : JO, 26 déc.

variant de 30, 45 ou 90 jours²⁸⁸. Le délai étant parfois plus restreint, ils ont plus de chance qu'un travailleur en contrat court de bénéficier d'une indemnisation à 100%²⁸⁹ et donc sans perte de salaire.

De plus, les conditions cumulatives que doivent remplir ces salariés atypiques rendent particulièrement difficile leur protection contre le risque d'invalidité. Ainsi, si ces salariés ne sont pas valides pendant trois semaines par exemple, ils ne peuvent pas bénéficier d'une prévoyance complémentaire complète, et ne sont donc pas pleinement rémunérés. Le problème c'est qu'avec un salarié réduit, ils ne peuvent pas prendre soin de leur santé comme ils le devraient. Toutefois, si les conditions sont remplies, ils bénéficieront de garanties prévoyance en période d'intermissions : « *pendant une durée égale à celle du dernier contrat de travail* »²⁹⁰ dans une limite maximale de 9 mois²⁹¹ et ce : « *à compter du premier jour du mois civil, qui suit le franchissement de cette ancienneté de 414 heures, dès lors qu'il se trouve en contrat de travail* »²⁹². Ce qui est encore défavorable, puisque beaucoup de conditions sont à réunir et qu'un salarié en CDI peut bénéficier de la garantie d'une prévoyance complémentaire pendant mille quatre-vingt-quinze jours d'arrêt²⁹³.

De plus, en matière d'inaptitude professionnelle le travailleur en contrat à durée limitée, est dans une situation défavorable²⁹⁴²⁹⁵ par rapport à celui en CDI. En effet, le salarié en emploi durable bénéficiera lors de la rupture de son contrat de travail d'une indemnité compensatrice de préavis contrairement au salarié en contrat court²⁹⁶.

Le salarié en contrat à durée limitée subit donc une dégradation de sa santé. En effet, malgré l'existence d'une formation à la sécurité, il est plus sujet que les salariés en CDI à subir des accidents du travail. Il souffre également d'une prise en compte insuffisante des conséquences de la pénibilité de son travail (comme les risques psychosociaux et la réparation difficile des accidents ou maladies professionnelles par des prestations sociales). Face à ce constat, le gou-

²⁸⁸ « Protection des salariés en cas de maladie, arrêt ou incapacité de travail », Malakoff Médéric Humanis.

²⁸⁹ « Protection des salariés en cas de maladie, arrêt ou incapacité de travail », Malakoff Médéric Humanis.

²⁹⁰ « Tout savoir sur la prévoyance en intérim », partenaire.

²⁹¹ « Tout savoir sur la prévoyance en intérim », partenaire.

²⁹² « Travail temporaire : « Intérimaires Prévoyance » vise à renforcer la protection sociale des salariés », l'actualité du 2 janv. 2019, Liaisons sociales quotidien, n° 17724 9 P4.

²⁹³ « Conditions générales prévoyance », CCN de l'Animation du 28 juin 1988, Éd. avr. 2016, humanis.

²⁹⁴ Commentaire par Jean-Philippe Tricoit maître de conférences HDR à l'université de Lille 2 - membre du LEREDS-CRD&P, « CDD – CDI : application du principe d'égalité de traitement », La Semaine Juridique Sociale n° 42, 14 Oct. 2014, 1395.

²⁹⁵ CJUE, 13 mars 2014, aff. C-38/13, Małgorzata Nierodzik c/ Samodzielny Publiczny Psychiatryczny Zakład Opieki Zdrowotnej im. dr Stanisława Deresza w Choroszczy.

²⁹⁶ C. trav., art. L. 1226-20 et L. 1226-14.

vernement a essayé de mettre en place un égal accès à la santé via le développement de chèques santé²⁹⁷.

Ce salarié ne bénéficie pas non plus d'autres protections comme il le devrait.

Section 2: Des protections artificielles de ces salariés

Les salariés en contrats à durée limitée bénéficient en principe de certaines protections. Mais en réalité, ces dernières sont artificielles, c'est le cas notamment de la protection qui leur ait, en principe, apportée par les syndicats (1) ou de la protection contre la rupture de leur contrat de travail (2).

1/ Une protection illusoire de ces salariés par les syndicats

En principe les syndicats veulent protéger les salariés en contrat à durée limitée (A) mais en pratique ils sont dépassés par leur statut (B).

A- Des syndicats se voulant protecteurs

Légalement, avec le droit international et les conventions de l'OIT, les salariés en contrat à durée limitée ne sont pas exclus des droits relatifs à la liberté syndicale²⁹⁸. En effet, la Convention n°87 qui traite de la liberté syndicale et de la protection du droit syndical exige : « *que l'organisation de la représentation syndicale des travailleurs temporaires ou de ceux employés dans le cadre d'opérations de sous-traitance soit rendue possible et que le droit à la négociation collective de tous les travailleurs soit reconnu et puisse s'exercer* »²⁹⁹. Les salariés intérimaires ont une convention qui leur est dédiée. C'est la convention n°181 sur les agences d'emploi privées. Cette dernière souhaite que les Etats veillent à ce que ces travailleurs bénéficient du droit à la liberté syndicale³⁰⁰.

Ces salariés en contrat court peuvent donc adhérer à des syndicats qui agissent dans leur intérêt via, par exemple, des actions en substitution devant le Conseil de prud'hommes pour pou-

²⁹⁷Ministère de la santé, de la jeunesse et des sports, « Lancement du chèque santé pour l'acquisition d'une complémentaire santé », janvier 2008, dossier de presse.

²⁹⁸ Sophie Robin-Olivier, « Les contrats de travail flexibles- une comparaison internationale », 2015, sciencesPo. Les Presses. P118.

²⁹⁹ Sophie Robin-Olivier, « Les contrats de travail flexibles- une comparaison internationale », 2015, sciencesPo. Les Presses. P118.

³⁰⁰ Sophie Robin-Olivier, « Les contrats de travail flexibles- une comparaison internationale », 2015, sciencesPo. Les Presses. P118.

voir agir à la leur place, lorsqu'ils doivent aller devant la justice³⁰¹. En principe, les syndicats permettent d'aider les salariés en contrats courts à défendre leurs intérêts collectifs³⁰². En effet, du fait de leur statut ces derniers ont du mal à voir leurs revendications aboutir et ne peuvent l'être que si elles : « *sont prises en charge par les sections syndicales d'entreprise* »³⁰³. Ça a notamment été le cas chez Renault (dans les Yvelines) ou chez Toyota (dans le Nord de la France)³⁰⁴. Mais, dans la majorité des cas, parmi les gros syndicats nationaux, peu agissent. La CGT (Confédération Générale du Travail) a dénoncé le développement actuel de la précarité dans l'emploi et a donné de réelles propositions afin de protéger les salariés de la flexibilité du marché du travail actuel³⁰⁵. Ainsi, ce syndicat aimerait que chaque salarié en contrat court puisse exiger de son employeur un déroulement de sa carrière ou que pour telle qualification son salaire soit d'un montant minimum par exemple. L'objectif est donc d'améliorer la situation de ces salariés³⁰⁶. D'autres syndicats agissent en faveur de ces salariés, comme la Confédération Française Démocratique du Travail (CFDT) et le Mouvement des Entreprises de France (MEDEF) en prenant en considération les transformations des normes d'emploi (turn-over constant, flexibilité...) et en défendant dès 1992, le : « *durcissement des conditions d'accès à l'indemnisation du chômage pénalisant particulièrement les jeunes et les précaires* »³⁰⁷. La CNT avec la CGT Nettoyage et Union Syndicale Solidaires (SUD) ont également essayé d'agir en faveur des femmes de ménage (le secteur du nettoyage regroupant majoritairement des précaires exploités) et populariser leurs revendications³⁰⁸. Ainsi, nombre d'exemples montrent que les salariés en contrat à durée limitée semblent bénéficier d'une protection de leurs conditions de travail et jouissent d'un soutien de leurs revendications professionnelles par les syndicats ou les organisations syndicales. Toutefois, bien

³⁰¹ « Tables de l'année 2016 », dr. ouvrier, 2016 P519.

³⁰² Richard, rédacteur Juridique de Droit commun, au chômage et ex. intérimaire : « ADECCO comme l'intérim, plus jamais ! ».

³⁰³ Richard, rédacteur Juridique de Droit commun, au chômage et ex. intérimaire : « ADECCO comme l'intérim, plus jamais ! ».

³⁰⁴ Richard, rédacteur Juridique de Droit commun, au chômage et ex. intérimaire : « ADECCO comme l'intérim, plus jamais ! ».

³⁰⁵ Evelyne Perrin , « Syndicats et collectifs face à la précarité », novembre 2004, Communication au Colloque "Syndicats et associations en France, concurrence ou complémentarité" organisé par le CNRS-Centre d'Histoire Sociale du XXe siècle.

³⁰⁶ Evelyne Perrin , « Syndicats et collectifs face à la précarité », novembre 2004, Communication au Colloque "Syndicats et associations en France, concurrence ou complémentarité" organisé par le CNRS-Centre d'Histoire Sociale du XXe siècle.

³⁰⁷ Evelyne Perrin , « Syndicats et collectifs face à la précarité », novembre 2004, Communication au Colloque "Syndicats et associations en France, concurrence ou complémentarité" organisé par le CNRS-Centre d'Histoire Sociale du XXe siècle.

³⁰⁸ Evelyne Perrin , « Syndicats et collectifs face à la précarité », novembre 2004, Communication au Colloque "Syndicats et associations en France, concurrence ou complémentarité" organisé par le CNRS-Centre d'Histoire Sociale du XXe siècle.

souvent, en réalité ces organisations ou ces syndicats sont totalement dépassés par le statut de ces salariés et n'arrivent pas à les protéger, les représenter ou les défendre comme il le faudrait.

B- Des syndicats en réalité dépassés par le statut de ces salariés

La nature même de contrat de travail à durée limitée fait que les titulaires de ces contrats ont du mal à se syndiquer³⁰⁹ et que les syndicats ont des difficultés à les représenter³¹⁰.

En effet, ces travailleurs ont du mal à s'impliquer dans une entreprise pour laquelle ils savent dès le début qu'ils n'y resteront pas de façon pérenne³¹¹. De plus, malgré une protection juridique, ils ont souvent peur d'adhérer à un syndicat par crainte de voir leur contrat être rompu plus rapidement, ou d'être évincé des procédures de recrutement³¹².

Pour les syndicats un nouveau problème s'ajoute lorsqu'il s'agit de protéger ou de défendre les intérêts des travailleurs intérimaires. En effet, il apparaît difficile pour eux d'identifier l'employeur de ces salariés pour mener à bien des négociations collectives³¹³.

De plus, beaucoup de syndicats sont : « *enfermés dans des modes de fonctionnement hérités de la période fordiste et offrent peu de résonance aux luttes des salariés précaires* »³¹⁴. Ils sont organisés par branche et par entreprise, ce qui n'est pas adapté à ces travailleurs qui ne restent pas longtemps dans une même structure³¹⁵. Ces syndicats sont donc souvent perçus comme privilégiant la défense des salariés en contrat stable plutôt que ceux en contrats précaires³¹⁶. Parfois, ils essaient de prendre en compte ces salariés atypiques mais le font plus au second

³⁰⁹Sophie Robin-Olivier, « Les contrats de travail flexibles- une comparaison internationale », 2015, sciencesPo. Les Presses. P117.

³¹⁰Sophie Robin-Olivier, « Les contrats de travail flexibles- une comparaison internationale », 2015, sciencesPo. Les Presses. P118.

³¹¹ Sophie Robin-Olivier, « Les contrats de travail flexibles- une comparaison internationale », 2015, sciencesPo. Les Presses P121.

³¹² Sophie Robin-Olivier, « Les contrats de travail flexibles- une comparaison internationale », 2015, sciencesPo. Les Presses.P122.

³¹³ Sophie Robin-Olivier, « Les contrats de travail flexibles- une comparaison internationale », 2015, sciencesPo. Les PressesP122.

³¹⁴Evelyne Perrin , « Syndicats et collectifs face à la précarité », novembre 2004, Communication au Colloque "Syndicats et associations en France, concurrence ou complémentarité" organisé par le CNRS-Centre d'Histoire Sociale du XXe siècle.

³¹⁵ Evelyne Perrin , « Syndicats et collectifs face à la précarité », novembre 2004, Communication au Colloque "Syndicats et associations en France, concurrence ou complémentarité" organisé par le CNRS-Centre d'Histoire Sociale du XXe siècle.

³¹⁶Evelyne Perrin , « Syndicats et collectifs face à la précarité », novembre 2004, Communication au Colloque "Syndicats et associations en France, concurrence ou complémentarité" organisé par le CNRS-Centre d'Histoire Sociale du XXe siècle.

plan, en apportant uniquement leur soutien à certaines grèves sans essayer de : « *les fédérer et à leur proposer un véritable horizon de lutte, des perspectives plus générales* »³¹⁷.

Cette non-représentation des salariés en contrats courts par les syndicats ou les organisations syndicales engendre pour principale conséquence que ces travailleurs essayent de se représenter ou de se défendre³¹⁸ par eux-mêmes (en décembre 2000 par exemple, les salariés d'une chaîne de restauration rapide en région parisienne ont fait grève pendant quinze jours afin de voir augmenter leur salaire et de pouvoir bénéficier d'une prime de fin d'année³¹⁹). Des luttes sont alors menées par des jeunes délégués CGT, SUD et parfois Force Ouvrière (FO) et se distinguent des luttes syndicales classiques puisqu'elles : « *sont lancées à la base et non à partir de mots d'ordre des centrales syndicales* »³²⁰. Les quelques centrales syndicales qui essaient de s'impliquer dans ces mouvements sont souvent contestées et débordées³²¹ ce qui montre bien leur impuissance à représenter ce type de salariés. De plus, ces luttes salariales ne restent pas cantonner à l'entreprise (contrairement aux luttes syndicales), les travailleurs font valoir leur revendication dans l'espace public au travers de distributions de tracts aux passants par exemple ou en appelant au boycott de certains produits³²². Ces luttes font : « *appel à des soutiens diversifiés de l'extérieur* »³²³ et ne ressemblent donc pas aux luttes syndicales classiques.

Une autre lutte spécifique ne rencontre quasi aucun soutien des syndicats qui devraient pourtant la soutenir, c'est la lutte des emploi-jeunes³²⁴. Ce mouvement est né : « *de coordinations*

³¹⁷ Evelyne Perrin , « Syndicats et collectifs face à la précarité », novembre 2004, Communication au Colloque "Syndicats et associations en France, concurrence ou complémentarité" organisé par le CNRS-Centre d'Histoire Sociale du XXe siècle.

³¹⁸ Evelyne Perrin , « Syndicats et collectifs face à la précarité », novembre 2004, Communication au Colloque "Syndicats et associations en France, concurrence ou complémentarité" organisé par le CNRS-Centre d'Histoire Sociale du XXe siècle.

³¹⁹ Evelyne Perrin , « Syndicats et collectifs face à la précarité », novembre 2004, Communication au Colloque "Syndicats et associations en France, concurrence ou complémentarité" organisé par le CNRS-Centre d'Histoire Sociale du XXe siècle.

³²⁰ Evelyne Perrin , « Syndicats et collectifs face à la précarité », novembre 2004, Communication au Colloque "Syndicats et associations en France, concurrence ou complémentarité" organisé par le CNRS-Centre d'Histoire Sociale du XXe siècle.

³²¹ Evelyne Perrin , « Syndicats et collectifs face à la précarité », novembre 2004, Communication au Colloque "Syndicats et associations en France, concurrence ou complémentarité" organisé par le CNRS-Centre d'Histoire Sociale du XXe siècle.

³²² Evelyne Perrin , « Syndicats et collectifs face à la précarité », novembre 2004, Communication au Colloque "Syndicats et associations en France, concurrence ou complémentarité" organisé par le CNRS-Centre d'Histoire Sociale du XXe siècle.

³²³ Evelyne Perrin , « Syndicats et collectifs face à la précarité », novembre 2004, Communication au Colloque "Syndicats et associations en France, concurrence ou complémentarité" organisé par le CNRS-Centre d'Histoire Sociale du XXe siècle.

³²⁴ Evelyne Perrin , « Syndicats et collectifs face à la précarité », novembre 2004, Communication au Colloque "Syndicats et associations en France, concurrence ou complémentarité" organisé par le CNRS-Centre d'Histoire Sociale du XXe siècle.

locales intercatégorielles »³²⁵ lorsqu'en 2002 le gouvernement de monsieur Raffarin décide de ne plus reconduire ces emplois³²⁶. Leurs revendications sont nombreuses, elles : « *vont du maintien du statut d'étudiant-surveillant à la titularisation sans concours ni condition de nationalité pour les emplois-jeunes des divers services publics* »³²⁷ par exemple. Cette coordination de salariés appelle à des grèves nationales, et prend donc un mouvement d'ampleur majeur³²⁸. La lutte des emplois-jeunes a eu un impact majeur sur les contrats à durée limitée, puisque d'autres salariés titulaires de ce type de contrats mais qui ne sont pas emploi-jeunes ont apporté leur soutien à ces grèves³²⁹. En somme : « *les syndicats majoritaires sont restés curieusement silencieux et relativement inactifs, au lieu d'aider à la mobilisation et à l'émergence de revendications, qui par leur nature interprofessionnelle les gênaient et dérangeaient leurs certitudes et leur organisation pyramidale et catégorielle* »³³⁰.

Les salariés en contrat à durée limitée sont donc en principe protégés, défendus, représentés par des syndicats ou des organisations syndicales. Mais en réalité, ce n'est pas le cas, ces structures sont totalement dépassées par cette « nouvelle » forme de travail. Ces travailleurs bénéficient aussi, en théorie, d'une protection pour ce qui est de la rupture anticipée de leur contrat de travail, toutefois cette dernière peut parfois leur être défavorable.

2/Une protection illusoire de ces salariés face à la rupture de leur contrat

Les salariés en contrats à durée limitée bénéficient en principe d'une protection légale face à la rupture de leur contrat de travail (A) mais en réalité cette protection est néfaste pour eux (B).

³²⁵ Evelyne Perrin , « Syndicats et collectifs face à la précarité », novembre 2004, Communication au Colloque "Syndicats et associations en France, concurrence ou complémentarité" organisé par le CNRS-Centre d'Histoire Sociale du XXe siècle.

³²⁶ Evelyne Perrin , « Syndicats et collectifs face à la précarité », novembre 2004, Communication au Colloque "Syndicats et associations en France, concurrence ou complémentarité" organisé par le CNRS-Centre d'Histoire Sociale du XXe siècle.

³²⁷ Evelyne Perrin , « Syndicats et collectifs face à la précarité », novembre 2004, Communication au Colloque "Syndicats et associations en France, concurrence ou complémentarité" organisé par le CNRS-Centre d'Histoire Sociale du XXe siècle.

³²⁸ Evelyne Perrin , « Syndicats et collectifs face à la précarité », novembre 2004, Communication au Colloque "Syndicats et associations en France, concurrence ou complémentarité" organisé par le CNRS-Centre d'Histoire Sociale du XXe siècle.

³²⁹ Evelyne Perrin , « Syndicats et collectifs face à la précarité », novembre 2004, Communication au Colloque "Syndicats et associations en France, concurrence ou complémentarité" organisé par le CNRS-Centre d'Histoire Sociale du XXe siècle.

³³⁰ Evelyne Perrin , « Syndicats et collectifs face à la précarité », novembre 2004, Communication au Colloque "Syndicats et associations en France, concurrence ou complémentarité" organisé par le CNRS-Centre d'Histoire Sociale du XXe siècle.

A- Une protection contre la rupture anticipée du contrat légalement protectrice

En principe, le salarié en contrat à durée limitée est protégé face à la rupture de son contrat de travail, ce dernier ne peut être rompu avant son échéance. Ainsi, les règles de rupture du CDI ne s'appliquent pas aux CDD³³¹, jusqu'à la fin du contrat de travail : « *le salarié embauché par contrat à durée déterminée bénéficie d'une stabilité dans l'emploi que ne connaît pas le salarié embauché par contrat à durée indéterminée* »³³². Le travailleur en contrat court a donc la certitude qu'il va au moins travailler pendant une certaine période.

Pour les salariés en CDD, le législateur est venu encadrer les cas de rupture anticipée³³³ (pour un salarié en CDI, on parlera de licenciement, la terminologie est donc, à l'image de ces deux types de contrats, différente). Il en existe plusieurs³³⁴ comme l'accord des parties³³⁵ ou en cas de faute grave du salarié (l'employeur est dans l'obligation d'apporter la preuve³³⁶ de cette faute). L'employeur doit alors respecter une procédure disciplinaire spécifique³³⁷ et procéder à la convocation du salarié à un entretien préalable³³⁸. De plus, si le salarié titulaire d'un CDD était un salarié protégé, pour pouvoir rompre son contrat de façon anticipée pour faute grave, il faudra obtenir l'autorisation de l'inspecteur du travail³³⁹. La lettre de rupture devra comporter les motifs de la rupture anticipée³⁴⁰, sinon elle pourra être injustifiée. Enfin, le CDD peut notamment être rompu en cas d' : « *inaptitude constatée par le médecin du travail* »³⁴¹. Dans ce dernier cas, l'employeur n'a pas à indemniser le salarié d'un quelconque préjudice. En effet, la jurisprudence s'est prononcée sur ce sujet (à défaut du législateur). Elle estime que : « *lorsqu'un salarié n'est pas en mesure de fournir la prestation inhérente à son contrat de travail, son employeur ne peut être tenu de lui verser un salaire sauf disposition légale, conventionnelle ou contractuelle particulière* »³⁴².

Si l'employeur décide de rompre le contrat de travail du salarié de manière anticipée en dehors des cas prévus par la loi, il devra fournir au salarié, qui en aura fait la demande, des

³³¹C.trav. art. L.1242-14.

³³²Gilles Auzero et Emmanuel Dockès, « Droit privé, précis, droit du travail », 2015, 29e éd., Dalloz P284§2417.

³³³C.trav. art. L.1243-1.

³³⁴C.trav.art. L.1243-13-1.

³³⁵cass. soc. 16 déc. 2015, n° 14-21360.

³³⁶Cass.soc 29 nov.1978, Bull.civ. V,607; 12 mai 1982, D.1982, IR 370.

³³⁷C.trav. art. L.1332-2.

³³⁸Cass.soc 1er oct. 1996 n°93-44.102P; Cass.soc 13 nov. 2008 n°07-40.784P.

³³⁹C.trav. art. L.2421-7 CT, L.2412-1 et suivants; Circ. DGT n°7-2012, 30 juil. 2012, NOR: ETST1231532C.

³⁴⁰Cass.soc. 23 janv. 1997, Bull.civ. V, n°32; Dr.soc. 1997, 314.

³⁴¹Gilles Auzero et Emmanuel Dockès, « Droit privé, précis, droit du travail », 2015, 29e éd., Dalloz P284§2417.

³⁴²Soc, 20 mai 2009, RJS 8-9/09 n°709; 18 nov. 2003, Bull.civ. V n°285; D.2004, 1194, note Karaquillo, RJS 1/04, n°12 ; Dr.soc 2004. 302 obs. Roy-Loustaunau.

dommages et intérêts dont le « *montant au moins égal aux rémunérations que celui-ci aurait perçues jusqu'au terme du contrat, sans préjudice de l'indemnité de fin de contrat* »³⁴³. Même si le préjudice du salarié est relativement faible, cette réparation minimale lui est due³⁴⁴. Elle lui est également due si le contrat a été rompu avant même qu'il commence à être exécuté³⁴⁵. Ce sont les juges qui apprécient le préjudice subi par le salarié. Ainsi lorsque le CDD est un CDD à terme imprécis, les juges se réfèrent à sa durée prévisible pour évaluer le montant des indemnités dues au salarié³⁴⁶. Lorsqu'un salarié conclut un CDD avec un employeur, il est donc quasiment certain de recevoir tous les salaires qui correspondent à la durée totale de son contrat³⁴⁷.

Ainsi, en principe le salarié en contrat à durée limitée, et plus spécifiquement le salarié en CDD, bénéficie d'une protection pour la rupture de son contrat qui ne peut subvenir avant son terme que dans des cas très limités. Toutefois, en pratique ces cas limités de rupture anticipée sont néfastes pour le salarié et ne lui permettent pas de rompre son contrat de travail quand il le souhaite, il se retrouve donc enfermé dans cette relation de travail.

B- Une protection contre la rupture anticipée du contrat en réalité néfaste

Les salariés en contrat à durée limitée voient donc leur contrat se poursuivre normalement jusqu'à leur terme. Ils sont protégés, en principe, contre toute rupture anticipée de leur contrat. Toutefois, ils peuvent parfois le rompre, mais à des conditions particulières et donc uniquement dans des situations précises. Ils peuvent par exemple, rompre leur contrat s'ils ont conclu un CDI³⁴⁸ avec leur employeur ou avec un autre (un délai de préavis est alors à respecter³⁴⁹). Sinon, les salariés peuvent être condamnés au versement de dommages et intérêts, pour le préjudice qu'ils auraient fait subir à leur employeur³⁵⁰. Dans ce cas, c'est à ce dernier de prouver qu'il a subi un préjudice, sinon il ne percevra aucune indemnité³⁵¹. Le salarié dispose aussi de la faculté de rompre librement son contrat sans motif particulier, comme tout

³⁴³Gilles Auzero et Emmanuel Dockès, « Droit privé, précis, droit du travail », 2015, 29e éd., Dalloz P286§248.

³⁴⁴Cass.soc. 31 mars 1993, Dr.soc. 1993, 596.

³⁴⁵Cass.soc. 12 mars 2002, Bull., civ. V, n°86; 26 sept. 2002, RJS 12/02, n°1363.

³⁴⁶Cass.soc. 13 mai 1992, RJS 6/92, n°721.

³⁴⁷Gilles Auzero et Emmanuel Dockès, « Droit privé, précis, droit du travail », 2015, 29e éd., Dalloz P284§2417.

³⁴⁸C.trav. art. L.1243-2.

³⁴⁹C.trav. art. L.1243-2.

³⁵⁰C.trav. art. L.1251-28 alinéa 1.

³⁵¹Cass.soc 3 mars 1993, CSBP 1993. 114. S 48.

salarié (atypique ou non) mais uniquement pendant la période d'essai³⁵². Le problème c'est que même si le salarié peut rompre son contrat durant cette dernière, elle est bien souvent extrêmement courte ce qui ne lui permet pas de se faire une réelle idée du travail qu'il devra réaliser en continu pendant une certaine période. C'est en ce sens que le salarié en contrat à durée limitée est dans une situation défavorable par rapport à un salarié en CDI.

En effet, en dehors de la période d'essai, la protection du salarié contre la rupture anticipée de son contrat l'empêche de bénéficier comme les salariés en CDI de la possibilité de rompre leur contrat de travail sans motif particulier. En effet, les « *permanents* » peuvent, contrairement aux « *temporaires* », démissionner à tout moment de l'exécution de leur contrat³⁵³. Il n'est pas possible de justifier cette exclusion par la complexité de la procédure. En effet, la démission est un mode de rupture simple, le salarié doit uniquement manifester une volonté claire et non équivoque de rompre son contrat de travail. Il a par exemple été jugé comme n'étant pas une volonté non équivoque la signature par un salarié illettré de sa lettre de démission³⁵⁴ ou a été jugé comme n'étant pas une volonté claire de démissionner le fait de donner sa démission sans réfléchir et de se rétracter quelques jours après³⁵⁵. Toutefois pour démissionner de son poste de travail, même si aucun formalisme n'est exigé il convient quand même pour le salarié de respecter un délai de préavis³⁵⁶. Les salariés en CDI contrairement à ceux en CDD peuvent aussi prendre acte de la rupture de leur contrat (rupture du contrat de travail par le salarié en raison de faits qu'il reproche à son employeur³⁵⁷) ou demander la résiliation judiciaire de leur contrat de travail (permet de rompre le contrat de travail à l'initiative du salarié, par la voie judiciaire si les manquements de l'employeur sont graves³⁵⁸)³⁵⁹. Le législateur a ainsi privilégié l'intérêt de l'entreprise qui décide de recourir à un salarié en CDD pour effectuer une tâche précise sur une durée donnée au détriment du salarié lui-même qui ne peut pas démissionner.

Ces modes de rupture qui ne sont accessibles au salarié en CDD le précarise. Le législateur a voulu le protéger, en encadrant au maximum les possibilités de rupture anticipée. Mais, en ne

³⁵²C.trav. art. L.1242-10.

³⁵³« Démission d'un salarié ». Vérifié le 24 janv. 2019 - Direction de l'information légale et administrative (Premier ministre), service public.

³⁵⁴Cass. Soc.19.12.2000 n° 98-46.152.

³⁵⁵Cass. Soc. 10.10.1997, n° 95-40.299, 26.09.2002 n° 2691, R.J.S. 12/02 n° 1369, 24.03.2004 n° 02-41.650.

³⁵⁶C.trav. art. L.1237-1.

³⁵⁷C.trav. art. L.1451-1.

³⁵⁸« Résiliation judiciaire du contrat de travail ». Vérifié le 21 juin 2018 - Direction de l'information légale et administrative (Premier ministre), service public.

³⁵⁹« Prise d'acte et résiliation judiciaire : quelles différences? », coin du salarié.

lui offrant pas la possibilité de rompre son contrat quand il le souhaite, cela l'a enfermé dans sa relation de travail et dans son statut précaire.

Ainsi, les salariés en CDD bénéficient en principe d'une protection de leur santé et de leurs statuts, par les syndicats et ont des garanties quant à la durée du contrat liées à l'encadrement des cas de rupture anticipée. Toutefois, cette représentation et droits accordés aux CDD ont tendance à rester théoriques. Ils sont peu efficaces en pratique et peuvent parfois même s'avérer néfastes pour le salarié.

Conclusion intermédiaire :

Ainsi, les salariés en contrat à durée limitée souffrent d'une certaine précarité socio-professionnelle à cause de la nature même de leur contrat de travail. En effet, les employeurs utilisent de plus en plus ces contrats ce qui précarise leur situation et rend leur protection beaucoup plus complexe à mettre en œuvre que pour les salariés en CDI.

Toutefois, même si ces contrats à durée limitée ont de nombreux aspects négatifs, ils peuvent s'avérer être de réels atouts pour les salariés.

Titre 2: Les atouts des contrats de travail à durée limitée

Les contrats à durée limitée présentent aussi des atouts majeurs puisqu'ils s'efforcent de prendre en compte le statut du travailleur précaire (chapitre 1) afin d'essayer d'améliorer au mieux ses conditions de travail. Ils permettent également de l'insérer dans le monde du travail (chapitre 2) et parfois même de façon pérenne.

Chapitre 1 : Une prise en compte du statut de travailleur dit « précaire »

Le salarié dit « précaire » bénéficie d'une prise en compte de son statut. En effet, des dispositifs sont mis en place afin de restreindre le pouvoir de direction de l'employeur (section 1), ce qui contribue à rendre ce contrat avantageux pour le salarié (section 2).

Section 1: Des contrats à durée limitée restreignant le pouvoir de direction de l'employeur

Les contrats à durée limitée restreignent le pouvoir de direction de l'employeur grâce à leur encadrement par des dispositifs d'ordre public (1) mais aussi par l'existence de mesures protectrices (2) favorisant l'intérêt du salarié au détriment de celui de l'employeur.

1/ Un encadrement des contrats par des dispositifs d'ordre public

Le pouvoir de direction de l'employeur est encadré par l'existence de dispositifs d'ordre public. Ainsi, les conditions de recours aux contrats à durée limitée sont restreintes (A) et un formalisme particulier est à respecter (B).

A- Des conditions de recours à ces contrats limités

La CJUE³⁶⁰ restreint l'utilisation des contrats à durée limitée en affirmant que le recours au CDD doit rester une exception puisque le CDI est la forme normale et générale de la relation de travail. Le législateur français a donc suivi cette position en encadrant strictement les conditions de recours à ces contrats pour que l'employeur ne puisse pas y recourir librement³⁶¹³⁶². L'objectif est d'éviter que l'employeur utilise abondamment les contrats à durée limitée, sans raison précise et ainsi précariser la situation de ces travailleurs.

En France, les cas de recours aux contrats courts sont encadrés strictement par le législateur, indépendamment des exigences européennes³⁶³. Cet encadrement permet de protéger ces travailleurs jugés plus fragiles que ceux en CDI. Cette limitation est d'ordre public³⁶⁴, il est donc impossible d'y déroger. Il est uniquement possible de conclure un contrat court (travail temporaire ou CDD) pour, par exemple, pourvoir au remplacement d'un salarié absent ou encore

³⁶⁰ CJUE, 2e ch., 10 mars 2011, pff. C-109/09, Deutsche Lufthansa AG c/Gertraud Kumpan.

³⁶¹ Cass. soc., 4 déc. 1996, n° 93-44.892.

³⁶² C.trav. art. L.1221-2.

³⁶³ dir. européenne n°1999/70/CE du 28 juin 1999 et CJUE, 13 mars 2014, Marquez Samohano, C-190/13.

³⁶⁴ « Le contrat à durée déterminée- des possibilités de recours au CDD à la cessation du contrat », recourir à du personnel extérieur, n°62, oct. 2018, Liaisons sociales les thématiques, liaisons sociales expert, Wolters Kluwer P8 §1.

pour faire face à un accroissement temporaire d'activité³⁶⁵. Dans tous les cas (CDD ou intérim) le contrat à durée limitée ne doit avoir qu'un seul motif³⁶⁶. En cas de litige sur la validité du motif du recours, ça sera à l'employeur de prouver qu'il existe et que le contrat n'est donc pas sans fondement³⁶⁷.

Il existe également des cas de recours interdits comme le recrutement de salariés en CDD pour le remplacement de salariés grévistes³⁶⁸, pour effectuer des travaux particulièrement dangereux figurant sur une liste réglementaire³⁶⁹ ou des travaux qui : « font l'objet d'une surveillance médicale renforcée au sens de la réglementation relative à la médecine du travail »³⁷⁰³⁷¹. En plus, l'employeur vis à vis du salarié : « doit veiller à lui interdire l'accès à une zone où il serait susceptible d'être exposé »³⁷²³⁷³.

Également, il n'est pas possible de conclure un contrat à durée limitée et en particulier un CDD pour accroissement temporaire d'activité : « dans les six mois suivant un licenciement pour motif économique »³⁷⁴. Cette règle a pour but d' : « éviter un effet de substitution de salariés précaires à des salariés permanents »³⁷⁵. Là encore, il existe des exceptions strictement encadrées par la loi (en cas de contrat inférieur à trois mois ou de commande exceptionnelle à l'exportation)³⁷⁶ et le CSE doit être informé et consulté préalablement³⁷⁷ de ce recours.

Le salarié en contrat à durée limitée est donc protégé par le législateur puisque l'employeur ne peut pas recourir à ces contrats pour tous les motifs qu'il souhaite et qu'il doit respecter un certain formalisme.

³⁶⁵Julien Maciejasz « Contrats de mission : l'intérim ne doit pas couvrir un emploi durable ! », Publié le 23 aout 2017 à 08:00, éditions Tissot.

³⁶⁶ Cass. soc., 23 janv. 2008, n° 06-41.536P.

³⁶⁷ Cass. soc., 27 mars 2008, n° 07-40.878. Cass. soc., 18 févr. 2003, n° 01-40.470P.

³⁶⁸ Cass. 1re civ., 19 mai 1998, n° 97-13.916P.

³⁶⁹ C.trav art. D.4154-1.

³⁷⁰ Le contrat à durée déterminée- des possibilités de recours au CDD à la cessation du contrat », recourir à du personnel extérieur, n°62, oct. 2018, Liaisons sociales les thématiques, liaisons sociales expert, Wolters Kluwer P19 § 22.

³⁷¹ C.trav art. L.1242-6 et L.4154-1.

³⁷² Le contrat à durée déterminée- des possibilités de recours au CDD à la cessation du contrat », recourir à du personnel extérieur, n°62, oct. 2018, Liaisons sociales les thématiques, liaisons sociales expert, Wolters Kluwer P19 § 22.

³⁷³ Cass. soc., 23 oct. 2013, n° 12-20.760.

³⁷⁴C.trav art. L.1242-5.

³⁷⁵ « Le contrat à durée déterminée- des possibilités de recours au CDD à la cessation du contrat », recourir à du personnel extérieur, n°62, oct. 2018, Liaisons sociales les thématiques, liaisons sociales expert, Wolters Kluwer P21 § 23.

³⁷⁶ « Le contrat à durée déterminée- des possibilités de recours au CDD à la cessation du contrat », recourir à du personnel extérieur, n°62, oct. 2018, Liaisons sociales les thématiques, liaisons sociales expert, Wolters Kluwer P21§23.

³⁷⁷C.trav art. L.1242-5.

B- Un formalisme spécifique à respecter

Le salarié en contrat à durée limitée est également protégé contre les potentiels abus de pouvoir de l'employeur puisque pour conclure ce type de contrat, ce dernier doit respecter un formalisme protecteur³⁷⁸ spécifique auquel il n'est pas possible de déroger par accord³⁷⁹. Les contrats à durée limitée doivent, en effet, être conclus obligatoirement à l'écrit³⁸⁰³⁸¹. Cette obligation est aussi bien valable pour le contrat initial que pour les éventuels contrats successifs qu'ils pourraient y avoir en cas de renouvellement du contrat³⁸². Le respect de cette obligation ne peut être prouvé que par le salarié³⁸³. Une fois de plus, cette situation prouve que l'objectif est de protéger le salarié, considéré comme la partie faible au contrat et de ne pas renforcer les pouvoirs de l'employeur.

De plus, un autre élément du formalisme protecteur pour le salarié : il faut que le contrat soit signé à la fois par l'employeur et le salarié³⁸⁴, afin de prouver que le salarié s'engage bien dans une relation de travail courte en toute connaissance de cause. En effet, à défaut de signature, rien ne prouverait, même s'il existait un écrit que le salarié est conscient de la relation de travail dans laquelle il s'engage. Il n'est toutefois pas nécessaire que l'ensemble des pages du contrat de travail soient signées³⁸⁵.

Dans ce contrat de travail écrit et signé, il est impératif d'y indiquer le motif de recours (il doit être défini de façon précise et donc avec l'ensemble des données permettant d'apprécier la réalité du motif³⁸⁶³⁸⁷³⁸⁸) dès sa conclusion³⁸⁹. Il ne peut y avoir qu'un seul motif de recours³⁹⁰. En effet, les contrats courts sont des contrats dérogatoires de droit commun, ils doivent être utilisés par exception. C'est ainsi pour cette raison qu'ils ne peuvent être conclus que

³⁷⁸ Nathalie Loutin- Martinod, « L'évolution contemporaine du droit des contrats de travail à durée déterminée - vers un régime juridique harmonisé », 14 déc. 2002, thèse P329.

³⁷⁹ Cass. soc., 2 avr. 2014, n° 11-25.442P.

³⁸⁰ depuis la L. du 3 janv. 1972 pour le contrat de travail temporaire.

³⁸¹ C.trav art. L.1242-12.

³⁸² « Le contrat à durée déterminée- des possibilités de recours au CDD à la cessation du contrat », recourir à du personnel extérieur, n°62, oct. 2018, Liaisons sociales les thématiques, liaisons sociales expert, Wolters Kluwer P24 §24.

³⁸³ Cass. soc., 10 juil. 2002, n° 00-44.534P ; Cass. soc., 12 déc. 2012, n° 11-14.823P ; Cass. soc., 29 janv. 2014, n° 12-27.132.

³⁸⁴ Cass. soc., 28 sept. 2011, n° 10-10.958.

³⁸⁵ Cass. soc., 6 juin 2001, n° 99-43.306P.

³⁸⁶ « Le contrat à durée déterminée- des possibilités de recours au CDD à la cessation du contrat », recourir à du personnel extérieur, n°62, oct. 2018, Liaisons sociales les thématiques, liaisons sociales expert, Wolters Kluwer P24§ 26.

³⁸⁷ Cass. soc., 10 mai 2012, n° 10-14.039 : pour un motif suffisamment précis.

³⁸⁸ Cass. soc., 30 nov. 2011, n° 09-69.714: pour un motif non précis.

³⁸⁹ Cass. soc., 11 avr. 1991, n° 87-41.349P.

³⁹⁰ Cass. soc., 23 janv. 2008, n° 06-41.536P.

pour un seul motif. S'ils pouvaient l'être pour plusieurs cela encouragerait leur recours par les employeurs (par exemple dans les secteurs où le recours au CDD est récurrent pour la poursuite de l'activité, comme dans le secteur médico-social, nombre d'employeurs seraient intéressés par cette faculté).

En plus de la mention expresse du motif, le contrat doit comporter d'autres mentions. Pour un CDD de remplacement par exemple, le contrat doit comporter la qualification professionnelle et le nom de la personne remplacée³⁹¹ et de celle remplaçante³⁹² (ces deux mentions sont cumulatives³⁹³). Le but est encore une fois, de protéger le salarié et de contraindre l'employeur qui ne peut alors conclure de CDD de remplacement que s'il existe réellement une personne à remplacer dans l'entreprise. Le contrat doit également mentionner la période d'essai³⁹⁴ (si elle prévue par les parties) et la date de la fin du contrat³⁹⁵.

La rédaction du contrat de travail est donc essentielle³⁹⁶. Elle permet par exemple de déterminer, pour un contrat à durée limitée sans terme précis : « *l'événement dont la réalisation enclenche le terme du contrat* »³⁹⁷. Toutefois il existe d'autres mentions qui ne sont pas obligatoirement à mentionner dans le contrat telles que la convention collective applicable³⁹⁸ ou l'adresse de la caisse de retraite complémentaire³⁹⁹.

Le contrat une fois rédigé, doit en principe être transmis au salarié dans les deux jours ouvrables suivant son embauche⁴⁰⁰. L'employeur dispose alors : « *d'un délai de deux jours pleins pour accomplir cette formalité* »⁴⁰¹. Les délais sont restreints afin que le salarié ne puisse pas travailler sans contrat de travail trop longtemps et donc sans protection. Toutefois,

³⁹¹ C. trav. art. L.1242-12.

³⁹² « Le contrat de travail à durée déterminée et le travail temporaire », 2009 , collection transparences, la documentation française P46.

³⁹³ « Le contrat à durée déterminée- des possibilités de recours au CDD à la cessation du contrat », recourir à du personnel extérieur, n°62, oct. 2018, Liaisons sociales les thématiques, liaisons sociales expert, Wolters Kluwer P26.

³⁹⁴ « Le contrat de travail à durée déterminée et le travail temporaire », 2009 , collection transparences, la documentation française P46.

³⁹⁵ « Le contrat de travail à durée déterminée et le travail temporaire », 2009 , collection transparences, la documentation française P45.

³⁹⁶ « Le contrat à durée déterminée- des possibilités de recours au CDD à la cessation du contrat », recourir à du personnel extérieur, n°62, oct. 2018, Liaisons sociales les thématiques, liaisons sociales expert, Wolters Kluwer P31 § 41.

³⁹⁷ « Le contrat à durée déterminée- des possibilités de recours au CDD à la cessation du contrat », recourir à du personnel extérieur, n°62, oct. 2018, Liaisons sociales les thématiques, liaisons sociales expert, Wolters Kluwer P31 § 41.

³⁹⁸ Cass. soc., 26 oct. 1999, n° 97-42.255P ; Cass. soc., 10 mai 2001, n° 99-43.411.

³⁹⁹ Cass. soc., 10 mai 2001, n° 99-43.411.

⁴⁰⁰ C.trav art. L.1242-13.

⁴⁰¹ « Le contrat à durée déterminée- des possibilités de recours au CDD à la cessation du contrat », recourir à du personnel extérieur, n°62, oct. 2018, Liaisons sociales les thématiques, liaisons sociales expert, Wolters Kluwer P27 § 29.

quant à la transmission du contrat au salarié, aucune règle spécifique n'est exigée. Il peut être transmis par lettre remise en main propre contre décharge ou par lettre recommandée avec avis de réception⁴⁰². Le formalisme est volontairement très rigoureux puisqu'il permet de s'assurer que le contrat ne correspond pas un poste pérenne. En cas de non-respect de ces règles de forme, l'employeur peut être puni d'une amende de 3 750 euros, voir même, de six mois de prison s'il est en état de récidive⁴⁰³.

Ainsi, il existe une véritable prise en compte du statut du travailleur précaires grâce à un encadrement des contrats restreignant le pouvoir de l'employeur mais grâce à des mesures en faveur de ces travailleurs.

2/ Des mesures protectrices en faveur de ces travailleurs

Le pouvoir de l'employeur est également restreint par l'existence de mesures protectrices favorisant l'intérêt des salariés plutôt que le sien. Ces dernières veulent donc améliorer leur situation dans le monde du travail (A) grâce notamment à un système de sanctions économiques (B).

A- Une volonté d'améliorer leur situation dans le monde du travail

Depuis les années quatre-vingt, a débuté une lutte contre l'emploi précaire⁴⁰⁴. Il a en effet été décidé, que des mesures devaient : « être prises pour éviter l'abus »⁴⁰⁵ de ces derniers. La reconnaissance du statut de salarié précaire : « permet de lutter contre la précarité issue »⁴⁰⁶ des contrats de travail (bien souvent ces contrats précarisent le salarié comme pour le CDD ou le contrat intérimaire) et donc d'améliorer le statut de ces travailleurs.

⁴⁰² « Le contrat à durée déterminée- des possibilités de recours au CDD à la cessation du contrat », recourir à du personnel extérieur, n°62, oct. 2018, Liaisons sociales les thématiques, liaisons sociales expert, Wolters Kluwer P27 § 29.

⁴⁰³ « Le contrat à durée déterminée- des possibilités de recours au CDD à la cessation du contrat », recourir à du personnel extérieur, n°62, oct. 2018, Liaisons sociales les thématiques, liaisons sociales expert, Wolters Kluwer P77 §127.

⁴⁰⁴ Hélène Daïoglou, « La gestion de l'emploi précaire dans la fonction publique: vers une logique d'emploi privé », 2009, Presses universitaires d'Aix-Marseille, Collection du Centre de Dr. Soc., Tome 1 P109 pt 128.

⁴⁰⁵ Sophie Robin-Olivier, « Les contrats de travail flexibles- une comparaison internationale », 2015, sciencesPo. Les Presses. P15.

⁴⁰⁶ Pauline Chambolle-Giesen, sous la direction de Alexandre Barège, « La précarité issue du contrat à durée déterminée ». Mémoire master 2 professionnel droit de la santé en milieu du travail, 2012, mémoire P66.

De plus, le fait de considérer le contrat court comme un contrat exceptionnel montre bien que le législateur souhaite limiter le plus possible l'utilisation de « *l'emploi précaire* »⁴⁰⁷ avec la mise en place d'un régime juridique encadrant rigoureusement ces contrats⁴⁰⁸. Le but est, en effet, que ce contrat soit : « *stabilisé pour éviter d'accroître la précarité* »⁴⁰⁹.

Pour lutter contre : « *le développement de l'emploi précaire* »⁴¹⁰, des mesures sont mises en place comme la priorité d'emploi (l'employeur est obligé d'informer les salariés en CDD des postes à pourvoir en CDI⁴¹¹). Il existe également, par exemple, un contrôle qui est fait sur le recours au contrat court et qui est réalisé par plusieurs organes⁴¹² (comme le CSE par exemple ou l'agent de contrôle de l'inspection du travail). Ce contrôle a pour objet d'éviter les éventuels débordements de l'employeur. Le CSE doit vérifier si l'employeur respecte bien les conditions de recours au CDD imposées par le législateur⁴¹³. Le CSE fait aussi : « *un véritable « contrôle de légalité » de la gestion de l'emploi précaire* »⁴¹⁴. Ces mesures ont pour objectif d'encadrer au mieux la situation des travailleurs précaires et en somme d'améliorer leur situation. En effet, si l'employeur est contrôlé et qu'il y a des irrégularités, il sera sanctionné financièrement. En conséquence, le but est de le dissuader de les commettre puisque s'il respecte la législation, le salarié en contrat court bénéficiera de meilleures conditions de travail.

Également, d'autres mesures peuvent être prises en faveur de ces salariés. Par exemple, spécifiquement pour les intérimaires il existait en 2013⁴¹⁵, un Fond de Sécurisation des Parcours Intérimaires (FSPI) qui permettait le financement d'actions de formation de ces travailleurs ainsi qu'un accompagnement ayant pour objectif d'augmenter la durée de leur emploi⁴¹⁶ (ce qui a court terme est positif). Du côté des salariés en CDD, les partenaires sociaux prennent

⁴⁰⁷ Arthur Andrieux sous la direction de Catherine Minet-Letalle, « Le contrat de travail à durée déterminée: un contrat spécial? » (le nom de l'article de Monsieur Andrieux est :« le contrat de travail à durée déterminée, un contrat spécial par rapport aux CDI. Le CDI, le recours au CDD ») 2016, L'Harmattan P55.

⁴⁰⁸ Hélène Daňoglou, « La gestion de l'emploi précaire dans la fonction publique: vers une logique d'emploi privé »,2009, Presses universitaires d'Aix-Marseille, Collection du Centre de Dr. Soc., Tome 1 P82 pt 85.

⁴⁰⁹ Nathalie Louit- Martinod, « L'évolution contemporaine du droit des contrats de travail à durée déterminée - vers un régime juridique harmonisé », 14 déc. 2002, thèse P19.

⁴¹⁰ Hélène Daňoglou, « La gestion de l'emploi précaire dans la fonction publique: vers une logique d'emploi privé »,2009, Presses universitaires d'Aix-Marseille, Collection du Centre de Dr. Soc., Tome 1 P82 pt 85.

⁴¹¹ C.trav.art. L.1242-17.

⁴¹² Hélène Daňoglou, « La gestion de l'emploi précaire dans la fonction publique: vers une logique d'emploi privé »,2009, Presses universitaires d'Aix-Marseille, Collection du Centre de Dr. Soc., Tome 1 P90 pt 98.

⁴¹³ Hélène Daňoglou, « La gestion de l'emploi précaire dans la fonction publique: vers une logique d'emploi privé »,2009, Presses universitaires d'Aix-Marseille, Collection du Centre de Dr. Soc., Tome 1 P101 pt 117.

⁴¹⁴ Hélène Daňoglou, « La gestion de l'emploi précaire dans la fonction publique: vers une logique d'emploi privé »,2009, Presses universitaires d'Aix-Marseille, Collection du Centre de Dr. Soc., Tome 1 P101 pt 117.

⁴¹⁵ art. 5 de l'acc. du 10 juil. 2013.

⁴¹⁶ « L'intérim s'engage sur les contrats courts tout en posant ses exigences », vendredi 15 février 2019, liaisons sociales quotidien, n°17756, p1.

également des mesures afin d'améliorer leur situation. En effet, le 13 décembre 2018 a été conclu un accord international avec Unilever, : « *un des leaders mondiaux sur le marché des produits de grande consommation, avec des marques telles que Lipton, Knorr et Dove* »⁴¹⁷. Cet accord a été signé le 10 mai 2019 avec deux fédérations syndicales mondiales que sont IndustriALL et UITA et porte sur l'emploi durable dans les activités manufacturières de la multinationale⁴¹⁸. Cette entreprise multinationale s'est donc engagée à inverser la tendance actuelle, c'est à dire, à ne pas conclure des CDD dans le seul et unique but de ne pas embaucher un salarié en CDI⁴¹⁹. De plus, elle aimerait accorder une priorité d'embauche à des emplois stables aux travailleurs temporaires⁴²⁰. La force de cet accord, c'est qu'en plus de s'appliquer aux activités manufacturières de cette multinationale, il s'applique aux sous-traitants du conditionnement, de l'emballage et aux prestataires de services généraux de l'entreprise⁴²¹. Avec cette application riche et variée, les salariés en CDD ont beaucoup plus de chance d'être bien protégés et mieux considérés. L'accord prévoit également que chaque travailleur, peu importe la nature de son contrat de travail doit pouvoir jouir de :« *conditions contractuelles comparables* »⁴²².

Ainsi, des mesures sont mises en place en faveur des salariés en contrat à durée limitée. Elles ont pour objectif d'améliorer la situation de ces travailleurs et de sanctionner économiquement l'employeur en cas de recours important à ces contrats.

B- Une volonté confirmée par l'existence d'un système de sanctions économiques

Afin d'éviter que l'employeur ait recours à des contrats à durée limitée de façon abusive, il a été mis en place un système de sanctions économiques.

Depuis 2013⁴²³, il existe en effet, un système de bonus-malus ayant pour ambition de réduire le nombre de contrats courts⁴²⁴. Ce système est favorable pour les salariés puisque cela encou-

⁴¹⁷ « Unilever signe un accord international sur le bon usage des contrats courts », l'actualité du 22 mai 2019, Liaisons sociales quotidien, n°17821, p1.

⁴¹⁸ « Unilever signe un accord international sur le bon usage des contrats courts », l'actualité du 22 mai 2019, Liaisons sociales quotidien, n°17821, p1.

⁴¹⁹ « Unilever signe un accord international sur le bon usage des contrats courts », l'actualité du 22 mai 2019, Liaisons sociales quotidien, n°17821, p1.

⁴²⁰ « Unilever signe un accord international sur le bon usage des contrats courts », l'actualité du 22 mai 2019, Liaisons sociales quotidien, n°17821, p1.

⁴²¹ « Unilever signe un accord international sur le bon usage des contrats courts », l'actualité du 22 mai 2019, Liaisons sociales quotidien, n°17821, p1.

⁴²² « Unilever signe un accord international sur le bon usage des contrats courts », l'actualité du 22 mai 2019, Liaisons sociales quotidien, n°17821, p1.

⁴²³ art. 11 de la loi n°2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi.

rage l'employeur à les embaucher plutôt en CDI. En ce sens, l'article L.5422-12 alinéa premier du Code du travail dispose que : « *Les taux des contributions et de l'allocation sont calculés de manière à garantir l'équilibre financier du régime* ». Dans son ancienne version, l'article permettait, en son deuxième alinéa, à des accords collectifs de : « *majorer ou minorer les taux des contributions en fonction de la nature du contrat de travail, de sa durée, du motif de recours à un contrat d'une telle nature, de l'âge du salarié ou de la taille de l'entreprise* ». En 2013, ce système avait pour objectif d'augmenter de 0,5 à 3% le taux de sur-cotisations patronales (qui étaient en moyenne de base à 4% du salaire brut) pour les CDD d'usage d'une durée inférieure ou égale à trois mois⁴²⁵. En contrepartie de cette augmentation, l'employeur bénéficiait d'une : « *exonération de part patronale de la contribution à l'assurance chômage* » pour les jeunes de moins de 26 ans embauchés en CDI⁴²⁶. En pratique, ces mesures n'ont pas eu les effets escomptés, et les employeurs ont continué de recourir massivement aux contrats courts⁴²⁷. Cet échec est pour certains dû à : « *l'inadéquation de tout système de bonus-malus pour réguler le nombre de contrats courts* »⁴²⁸, pour d'autres cela est dû à : « *l'exclusion des contrats d'usage qui représentent une part importante des contrats courts* »⁴²⁹. Certaines mesures, prévues en 2013, comme l'exonération de la contribution patronale d'assurance chômage des jeunes de moins de 26 ans embauchés en CDI ont donc été supprimées par la convention d'assurance chômage du 14 avril 2017⁴³⁰. Seule la sur-cotisation a été maintenue⁴³¹.

Ce système de bonus-malus a été mis à jour par la loi Avenir professionnel⁴³², en vue de contrebalancer la possibilité offerte aux employeurs d'embaucher une seule personne en CDD

⁴²⁴« Projet de loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel : Rapport» 27 juin 2018, Article 29 bis - Possibilité de conclure un CDD pour remplacer plusieurs salariés absents, Sénat.

⁴²⁵ « Projet de loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel : Rapport» 27 juin 2018, Article 29 bis - Possibilité de conclure un CDD pour remplacer plusieurs salariés absents, Sénat.

⁴²⁶ « Projet de loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel : Rapport» 27 juin 2018, Article 29 bis - Possibilité de conclure un CDD pour remplacer plusieurs salariés absents, Sénat.

⁴²⁷ « Projet de loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel : Rapport» 27 juin 2018, Article 29 bis - Possibilité de conclure un CDD pour remplacer plusieurs salariés absents, Sénat.

⁴²⁸ « Projet de loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel : Rapport» 27 juin 2018, Article 29 bis - Possibilité de conclure un CDD pour remplacer plusieurs salariés absents, Sénat.

⁴²⁹« Projet de loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel : Rapport» 27 juin 2018, Article 29 bis - Possibilité de conclure un CDD pour remplacer plusieurs salariés absents, Sénat.

⁴³⁰ « Projet de loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel : Rapport» 27 juin 2018, Article 29 bis - Possibilité de conclure un CDD pour remplacer plusieurs salariés absents, Sénat.

⁴³¹« Projet de loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel : Rapport» 27 juin 2018, Article 29 bis - Possibilité de conclure un CDD pour remplacer plusieurs salariés absents, Sénat.

⁴³²L. n°2018-771 du 5 sept. 2018, art. 52.

pour le remplacement simultané de plusieurs salariés. Cette mise à jour est une réponse aux demandes des citoyens français⁴³³.

Désormais, l'article L.5422-12 du Code du travail prévoit: « *la faculté de moduler le taux de contribution des employeurs en fonction du nombre de fins de contrat de travail* »⁴³⁴ ou en fonction du secteur d'activité de l'entreprise par exemple⁴³⁵. Ainsi, avec ces nouvelles dispositions, de nouveaux critères sont intervenus permettant alors de sanctionner plus efficacement l'employeur en cas d'utilisation massive de ces contrats. Mais ce dispositif à lui seul ne saurait suffire, si on s'en tient à l'expérience de 2013, il faudrait alors : « *mettre en place plusieurs dispositifs simultanément pour lutter contre l'usage abusif des contrats courts, en privilégiant les mécanismes innovants proposés par les partenaires sociaux dans les branches* »⁴³⁶.

Ainsi, le statut de travailleur précaire a été pris en compte avec divers dispositifs permettant de restreindre le pouvoir de l'employeur et de protéger ce type de travailleurs afin notamment de réguler le recours abusif aux contrats courts et de permettre une meilleure garantie de ce statut qui demeure toutefois indispensable au bon fonctionnement des entreprises dans la gestion quotidienne du personnel (remplacement, nouveaux marchés...). Cette prise en compte de leur statut rend leurs contrats avantageux.

Section 2: Des contrats à durée limitée avantageux pour les salariés

Les contrats à durée limitée sont avantageux pour les salariés puisqu'ils leur garantissent des droits (1) ce qui justifie qu'ils choisissent parfois ce type de contrat plutôt qu'un CDI (2).

1/ Des droits garantis aux salariés

Les salariés en contrat à durée limitée bénéficient de droits qui leur sont garantis. Ils bénéficient ainsi d'une représentation par le (CSE) et d'une égalité de traitement avec les salariés en CDI(B).

⁴³³« Contrats courts : 7 Français sur 10 sont favorables à un bonus-malus », l'actualité du 10 sept. 2018, Liaisons sociales quotidien, P 6.

⁴³⁴« Projet de loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel : Rapport » 27 juin 2018, Article 29 bis - Possibilité de conclure un CDD pour remplacer plusieurs salariés absents, Sénat.

⁴³⁵C.trav. art. L.5422-12.

⁴³⁶« Projet de loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel : Rapport » 27 juin 2018, Article 29 bis - Possibilité de conclure un CDD pour remplacer plusieurs salariés absents, Sénat.

A- Une représentation des salariés par le CSE

Les salariés en contrats courts, ont droit comme tout salarié, à être représentés par le CSE (Comité Social et Economique). Cette instance a un rôle primordial pour eux puisqu'elle permet d'identifier le recours abusif à ces contrats et de les représenter quand ils en ont besoin (lors d'une procédure disciplinaire par exemple). En effet, divers textes tels que, l'Accord National Interprofessionnel (ANI) du 24 mars 1990, les lois du 12 juillet 1990 et du 17 janvier 2002 ont permis au CE (ces textes sont transposables pour le CSE) : « *de contrôler l'utilisation des contrats précaires* »⁴³⁷. Les salariés en contrat à durée limitée, bénéficient donc d'une réelle protection offerte par le CSE ou, anciennement le Comité Economique (CE, qui n'existera plus en janvier 2020). Ces deux institutions permettent en effet, à la fois de corriger et de détecter les pratiques qui seraient : « *abusives en matière de contrat précaire* »⁴³⁸. Le CSE est alors nécessairement consulté pour diverses conclusions de contrats courts comme pour la conclusion d'un CDD dont l'objet est : « *le remplacement d'un salarié en cas de départ définitif précédant la suppression de son poste de travail* »⁴³⁹⁴⁴⁰ ou encore pour : « *la survenance dans l'entreprise d'une commande exceptionnelle à l'exportation, dont l'importance nécessite la mise en œuvre de moyens quantitativement ou qualitativement exorbitants de ceux que l'entreprise utilise ordinairement* »⁴⁴¹⁴⁴². Dans les entreprises de moins de trois cents salariés, à défaut d'accord, l'employeur doit également fournir au CSE les informations sur le nombre de journées de travail au cours des douze derniers mois que ces salariés atypiques ont effectué ainsi que les motifs qui ont poussé l'entreprise à conclure ce type de contrat⁴⁴³. Dans celles de plus de trois cents salariés, le CSE reçoit d'avantage d'informations. Il est notamment informé sur : « *le nombre moyen mensuel de salariés temporaires* »⁴⁴⁴⁴⁴⁵ ou

⁴³⁷ Corrigan - Carsin D, « contrat de travail à durée déterminée », 2003, r p. Dalloz, D.du trav. P60-61.

⁴³⁸ Corrigan - Carsin D, « contrat de travail à durée déterminée », 2003, r p. Dalloz, D.du trav. P60-61.

⁴³⁹ « Le contrat à durée déterminée- des possibilités de recours au CDD à la cessation du contrat », recourir à du personnel extérieur, n 62, oct. 2018, Liaisons sociales les thématiques, liaisons sociales expert, Wolters Kluwer P.80   128.

⁴⁴⁰ C.trav. art. L.1242-2.

⁴⁴¹ « Le contrat à durée déterminée- des possibilités de recours au CDD à la cessation du contrat », recourir à du personnel extérieur, n 62, oct. 2018, Liaisons sociales les thématiques, liaisons sociales expert, Wolters Kluwer P.80   128.

⁴⁴² C.trav. art. L.1242-8-1.

⁴⁴³ C.trav. art. R.2312-19 et R.2312-8.

⁴⁴⁴ « Le contrat à durée déterminée- des possibilités de recours au CDD à la cessation du contrat », recourir à du personnel extérieur, n 62, oct. 2018, Liaisons sociales les thématiques, liaisons sociales expert, Wolters Kluwer P.80   129.

⁴⁴⁵ C.trav. art. R.2312-9.

: « le nombre de fins de CDD »⁴⁴⁶⁴⁴⁷. Le CSE est également informé lorsque l'employeur souhaite cesser de recourir massivement à ces contrats puisque cela a un impact majeur à la fois sur la structure, sur le volume des effectifs mais aussi sur les conditions d'emploi⁴⁴⁸.

Ainsi, le CSE est donc informé de tout ce qu'il se passe pour les salariés en contrats à durée limitée de l'entreprise, ce qui permet de mieux les prendre en compte. Cette prise en compte peut se traduire par une réunion du CSE, dans les entreprises de plus de cinquante salariés lorsque le nombre de salariés en contrats à durée limitée aurait fortement augmenté : « par rapport à la situation existant lors de la dernière réunion du comité social et économique ayant abordé le sujet »⁴⁴⁹. Lors de cette réunion, l'employeur doit se justifier sur les motifs l'amenant à recourir à ces contrats mais aussi sur le : « le nombre des journées de travail accomplies par les intéressés depuis la dernière communication faite à ce sujet »⁴⁵⁰⁴⁵¹. Lorsque les explications de l'employeur ne convainquent pas le CSE (ou à défaut le CE) et qu'il trouve que le recours au travail précaire, et donc aux contrats à durée limitée est abusif⁴⁵², il peut utiliser son droit d'alerte. Il saisit alors l'inspecteur du travail⁴⁵³⁴⁵⁴. Cette saisie : « résulte d'une résolution prise à la majorité des membres présents du comité, dans les conditions prévues par l'article L.2315-32 du Code du travail »⁴⁵⁵⁴⁵⁶. Une fois l'inspecteur saisi, ce dernier fait un rapport qu'il adresse à l'employeur⁴⁵⁷. Ce sera alors à ce chef d'entreprise de commu-

⁴⁴⁶ « Le contrat à durée déterminée- des possibilités de recours au CDD à la cessation du contrat », recourir à du personnel extérieur, n°62, oct. 2018, Liaisons sociales les thématiques, liaisons sociales expert, Wolters Kluwer P.80 § 129.

⁴⁴⁷ C.trav. art. R.2312-9.

⁴⁴⁸ Cass. crim., 10 mai 2016, n° 14-85.318P.

⁴⁴⁹ « Le contrat à durée déterminée- des possibilités de recours au CDD à la cessation du contrat », recourir à du personnel extérieur, n°62, oct. 2018, Liaisons sociales les thématiques, liaisons sociales expert, Wolters Kluwer p81 § 131.

⁴⁵⁰ « Le contrat à durée déterminée- des possibilités de recours au CDD à la cessation du contrat », recourir à du personnel extérieur, n°62, oct. 2018, Liaisons sociales les thématiques, liaisons sociales expert, Wolters Kluwer p 81 § 131.

⁴⁵¹ C.trav. art. L.2312-70.

⁴⁵² « Un cas de recours très abusif à l'intérim », Publié le 27 juil. 2015 à 08:22, par la rédaction des Éditions Tissot.

⁴⁵³ « Un cas de recours très abusif à l'intérim », Publié le 27 juil. 2015 à 08:22, par la rédaction des Éditions Tissot.

⁴⁵⁴ C.trav. art. L.2312-71.

⁴⁵⁵ « Le contrat à durée déterminée- des possibilités de recours au CDD à la cessation du contrat », recourir à du personnel extérieur, n°62, oct. 2018, Liaisons sociales les thématiques, liaisons sociales expert, Wolters Kluwer p 81 § 132.

⁴⁵⁶ Circ. DRT n°2002-08, 2 mai 2002.

⁴⁵⁷ « Le contrat à durée déterminée- des possibilités de recours au CDD à la cessation du contrat », recourir à du personnel extérieur, n°62, oct. 2018, Liaisons sociales les thématiques, liaisons sociales expert, Wolters Kluwer p 81 § 132.

niquer ce document au CSE et sa réponse à ces constatations⁴⁵⁸. L'employeur doit y préciser : « *les moyens qu'il met en œuvre dans le cadre d'un plan de résorption de la précarité destiné à limiter le recours à ces formes de contrats de travail* »⁴⁵⁹⁴⁶⁰. D'autant qu'il n'est pas rare que l'employeur ait également à se justifier sur des situations personnelles des salariés en CDD lors des séances relatives aux questions posées aux délégués du personnel ou au CSE. Les salariés en contrat à durée limitée bénéficient donc de conditions de travail favorables puisque le CSE défend leurs intérêts et qu'ils bénéficient d'une égalité de traitement avec les salariés en CDI.

B- Une égalité de traitement avec les salariés en CDI

Les salariés en contrat à durée limitée bénéficient donc de conditions de travail favorables puisqu'ils bénéficient également d'une égalité de traitement avec les salariés en CDI. En effet : « *afin de limiter l'émergence d'un droit du travail « à deux vitesses », le législateur a posé un principe d'égalité entre les salariés précaires et les salariés permanents de l'entreprise* »⁴⁶¹. Ils ont donc en principe les mêmes droits, mais aussi les mêmes obligations⁴⁶². Cette égalité de traitement avec les salariés en CDI est gage de protection pour ces salariés en contrat court, l'employeur ne pourra pas les traiter différemment. La différence entre ces travailleurs résulte donc uniquement dans la nature même de leur contrat de travail et pas dans l'exécution de ce dernier.

Cette égalité de traitement peut être visible au travers d'une égalité des droits individuels. En effet, les salariés en contrat à durée limitée, bénéficient, de l'application des dispositions légales, conventionnelles et des usages applicables aux salariés en CDI⁴⁶³⁴⁶⁴ (avec une limite toutefois pour les avantages ou dispositions soumis à des conditions qu'ils ne peuvent pas remplir, comme la condition d'ancienneté). Ces salariés sont donc soumis aux règles de discipline collective (ils doivent, par exemple, respecter les horaires collectifs de travail et peuvent

⁴⁵⁸« Le contrat à durée déterminée- des possibilités de recours au CDD à la cessation du contrat », recourir à du personnel extérieur, n°62, oct. 2018, Liaisons sociales les thématiques, liaisons sociales expert, Wolters Kluwer p 81 § 132.

⁴⁵⁹« Le contrat à durée déterminée- des possibilités de recours au CDD à la cessation du contrat », recourir à du personnel extérieur, n°62, oct. 2018, Liaisons sociales les thématiques, liaisons sociales expert, Wolters Kluwer p 81 § 132.

⁴⁶⁰ C.trav.art. L.2312-71.

⁴⁶¹Nathalie Louit- Martinod, « L'évolution contemporaine du droit des contrats de travail à durée déterminée - vers un régime juridique harmonisé », 14 déc. 2002, thèse.

⁴⁶²Nathalie Louit- Martinod, « L'évolution contemporaine du droit des contrats de travail à durée déterminée - vers un régime juridique harmonisé », 14 déc. 2002, thèse.

⁴⁶³C.trav.art. L.1242-14.

⁴⁶⁴ Cass.crim 14 mai 1985 n°84-91.215.

être sanctionnés en cas de non-respect)⁴⁶⁵ et ont droit aux mêmes avantages sociaux que les salariés permanents (comme des tickets restaurants...)⁴⁶⁶. Ainsi, comme tout travailleur, ils ont aussi besoin de repos. De ce fait, ils bénéficient également de congés payés⁴⁶⁷ et du paiement des jours fériés chômés (si l'entreprise ne subordonne pas cet avantage à une condition d'ancienneté)⁴⁶⁸. Ces salariés en contrat à durée limitée ont donc globalement les mêmes droits individuels que les salariés en CDI. En effet, ils bénéficient : « *de l'ensemble des droits à la formation professionnelle du salarié en CDI, sous réserve de certaines adaptations liées à sa situation particulière, notamment en termes d'ancienneté dans l'entreprise* »⁴⁶⁹. Ils sont également informés sur les postes permanents disponibles dans l'entreprise⁴⁷⁰. Enfin, concernant les droits individuels, il y a également une égalité de traitement en matière de rémunération. Cette égalité de rémunération ne vaut que pour les : « *éléments de rémunération qui s'attachent au poste de travail* »⁴⁷¹⁴⁷² (il ne faut pas prendre en compte l'indemnité de fin de contrat pour un salarié en contrat à durée limitée pour comparer la rémunération d'un salarié en contrat atypique et d'un salarié en contrat stable⁴⁷³). Cette règle vaut pour tous les salariés en contrat court dès le premier jour de leur contrat de travail⁴⁷⁴. Ainsi, n'est donc pas licite, par exemple, la différence de montant d'une prime d'assiduité qui serait justifiée par la nature déterminée ou non du contrat de travail⁴⁷⁵ ou encore le versement d'une prime de cession qu'aux salariés en CDI⁴⁷⁶.

Les salariés en contrats à durée limitée bénéficient également des mêmes droits collectifs que ceux en CDI. En conséquence, ils sont pris en compte dans l'effectif de l'entreprise au prorata

⁴⁶⁵ « Le contrat à durée déterminée- des possibilités de recours au CDD à la cessation du contrat », recourir à du personnel extérieur, n°62, oct. 2018, Liaisons sociales les thématiques, liaisons sociales expert, Wolters Kluwer P40 § 49.

⁴⁶⁶ « Le contrat à durée déterminée- des possibilités de recours au CDD à la cessation du contrat », recourir à du personnel extérieur, n°62, oct. 2018, Liaisons sociales les thématiques, liaisons sociales expert, Wolters Kluwer P40 § 51.

⁴⁶⁷ C.trav.art. L.3141-3 et suivants.

⁴⁶⁸ Circ. DRT n°90-18, 30 oct.1990; Cass.crim 14 mai 1985 n°84-91.21.

⁴⁶⁹ « Le contrat à durée déterminée- des possibilités de recours au CDD à la cessation du contrat », recourir à du personnel extérieur, n°62, oct. 2018, Liaisons sociales les thématiques, liaisons sociales expert, Wolters Kluwer P42 § 54.

⁴⁷⁰ article L. 1242-17 du Code du travail.

⁴⁷¹ « Le contrat à durée déterminée- des possibilités de recours au CDD à la cessation du contrat », recourir à du personnel extérieur, n°62, oct. 2018, Liaisons sociales les thématiques, liaisons sociales expert, Wolters Kluwer P42.

⁴⁷² Circ. DRT n°90-18, 30 octobre 1990.

⁴⁷³ Liaisons sociales les thématiques, liaisons sociales expert, « le contrat à durée déterminée- des possibilités de recours au CDD à la cessation du contrat », recourir à du personnel extérieur, n°62, octobre 2018, Wolters Kluwer P42 §53.

⁴⁷⁴ Cass.soc 17 déc. 1996 n°94-41.460P.

⁴⁷⁵ ass.soc 25 mars 1998 n°96-45.688.

⁴⁷⁶ Cass.soc 1er juil. 2009, n°07-44.333.

de leur temps de présence au cours des douze derniers mois⁴⁷⁷ (sont néanmoins exclus ceux remplaçant un salarié absent ou dont le contrat est suspendu pour un congé parental d'éducation par exemple⁴⁷⁸). Ils peuvent également avoir des fonctions représentatives dans l'entreprise et être électeurs⁴⁷⁹ ou éligibles⁴⁸⁰ aux élections professionnelles (à condition toutefois d'avoir une ancienneté suffisante). A titre indicatif, un salarié intérimaire pour pouvoir être électeur aux élections professionnelles de l'entreprise de travail temporaire devra : « *justifier de 3 mois d'ancienneté ou de 507 heures travaillées au cours de 12 mois précédant l'élection* »⁴⁸¹ et pour être éligible : « *avoir 6 mois d'ancienneté ou avoir travaillé 1 014 heures au cours des 18 mois précédant l'élection* » (l'ancienneté étant calculé par rapport aux périodes travaillées des derniers douze ou dix-huit mois)⁴⁸². Le salarié peut donc : « *se syndiquer et participer aux réunions de sa section syndicale* »⁴⁸³. En faisant ça, il pourra mieux représenter sa catégorie professionnelle (en décidant par exemple que les activités sociales et culturelles seront accessibles aux salariés à compter d'un mois de présence au lieu de cinq). Ainsi, les salariés en contrat à durée limitée peuvent trouver que leur contrat est avantageux puisqu'ils bénéficient de conditions de travail favorables ce qui a pour conséquences de le rendre attrayant pour ces salariés qui préfèrent parfois conclure un contrat court plutôt qu'un CDI.

2/ Une volonté des salariés d'être en contrat à durée limitée

Les salariés choisissent parfois être en contrat à durée limitée pour des raisons économiques (A) mais aussi pour des raisons sociales (B).

A- Une volonté justifiée par des raisons économiques

Les salariés expriment parfois leur volonté d'être en contrat à durée limitée puisque ce contrat offre pour eux de nombreux avantages, notamment économiques. En effet, à l'issue de

⁴⁷⁷ « Le contrat à durée déterminée- des possibilités de recours au CDD à la cessation du contrat », recourir à du personnel extérieur, n°62, oct. 2018, Liaisons sociales les thématiques, liaisons sociales expert, Wolters Kluwer P.45 § 60.

⁴⁷⁸C.trav.art. L1111-2.

⁴⁷⁹C.trav.art. L.2314-15.

⁴⁸⁰C.trav.art. L.2314-16.

⁴⁸¹« Le contrat de travail à durée déterminée et le travail temporaire », 2009 , collection transparences, la documentation française P66.

⁴⁸² « Le contrat de travail à durée déterminée et le travail temporaire », 2009 , collection transparences, la documentation française P66.

⁴⁸³ « Le contrat à durée déterminée- des possibilités de recours au CDD à la cessation du contrat », recourir à du personnel extérieur, n°62, oct. 2018, Liaisons sociales les thématiques, liaisons sociales expert, Wolters Kluwer P.45 §61.

leur contrat, les salariés peuvent bénéficier d'une indemnité en sus de leur salaire qui vise à compenser la précarité de leur emploi⁴⁸⁴. Cette indemnité est donc versée en cas d'arrivée du terme du contrat, de rupture anticipée du contrat d'un commun accord de ce dernier⁴⁸⁵ ou à cause de l'inaptitude du salarié que le médecin du travail aurait constaté par exemple⁴⁸⁶. Cette indemnité n'est toutefois pas due lorsque les relations de travail entre l'employeur et le salarié se poursuivent en CDI⁴⁸⁷. A noter qu' : « *en cas de CDD successifs suivis d'une embauche définitive, seule l'indemnité se rapportant au dernier contrat n'est pas due* »⁴⁸⁸⁴⁸⁹.

Le montant de cette indemnité représente dix pour-cent, pour le salarié, de sa rémunération totale brute⁴⁹⁰ (qui comprend : les diverses indemnités, majorations ou primes dus au salarié. Sont toutefois exclus l'indemnité compensatrice de congés payés⁴⁹¹ et les indemnités relatives aux frais de transport⁴⁹²). Il est possible par accord collectif ou par une convention collective de prévoir un pourcentage de cette indemnité plus ou moins élevé⁴⁹³. Mais cela doit être justifié. En effet, afin d'améliorer la formation professionnelle de ces travailleurs atypiques, il est possible de prévoir que cette indemnité de fin de contrat ne sera que de six pour-cent (en contrepartie, par exemple, d'un accès à la formation professionnelle qui serait privilégié)⁴⁹⁴. L'employeur doit, pour réduire le pourcentage, démontrer qu'il a offert au salarié des propositions de formation⁴⁹⁵. Il ne peut donc pas : « *se contenter de rappeler dans le contrat le dispositif général de formation prévu par l'accord* »⁴⁹⁶⁴⁹⁷. Le contrat à durée limitée se montre donc avantageux économiquement pour le salarié. De plus, si l'employeur rompt le

⁴⁸⁴C.trav.art. L.1243-8 (pour le CDD) et C.trav.art. L.1251-32 (pour le travail intérimaire).

⁴⁸⁵« Le contrat à durée déterminée- des possibilités de recours au CDD à la cessation du contrat », recourir à du personnel extérieur, n°62, oct. 2018, Liaisons sociales les thématiques, liaisons sociales expert, Wolters Kluwer P51 § 76.

⁴⁸⁶ Cass. soc., 3 mai 2018, n° 16-22.455.

⁴⁸⁷C.trav.art. L.1243-8.

⁴⁸⁸ « Le contrat à durée déterminée- des possibilités de recours au CDD à la cessation du contrat », recourir à du personnel extérieur, n°62, oct. 2018, Liaisons sociales les thématiques, liaisons sociales expert, Wolters Kluwer P51 § 76.

⁴⁸⁹ Cass. soc., 5 fév. 1992, n° 88-40.965P.

⁴⁹⁰C.trav.art. L.1243-8.

⁴⁹¹ Circ. DRT n° 92-14, 29 août 1992, question n° 47.

⁴⁹² Cass. soc., 16 juin 2004, n° 03-43.928P.

⁴⁹³ « Le contrat à durée déterminée- des possibilités de recours au CDD à la cessation du contrat », recourir à du personnel extérieur, n°62, oct. 2018, Liaisons sociales les thématiques, liaisons sociales expert, Wolters Kluwer P52 § 77.

⁴⁹⁴ « Le contrat à durée déterminée- des possibilités de recours au CDD à la cessation du contrat », recourir à du personnel extérieur, n°62, oct. 2018, Liaisons sociales les thématiques, liaisons sociales expert, Wolters Kluwer P52 § 77.

⁴⁹⁵ Cass. soc., 11 juil. 2007, n° 06-41.765P ; Cass. soc., 23 janv. 2008, n° 06-44.190P.

⁴⁹⁶ « Le contrat à durée déterminée- des possibilités de recours au CDD à la cessation du contrat », recourir à du personnel extérieur, n°62, oct. 2018, Liaisons sociales les thématiques, liaisons sociales expert, Wolters Kluwer P52 § 77.

⁴⁹⁷ Cass. soc., 3 juil. 2012, n° 11-16.269P ; Cass. soc., 23 janv. 2013, n° 11-26.898.

contrat de façon anticipée sans respecter les cas de rupture autorisés, le salarié aura droit en sus : « à une indemnité de fin de contrat calculée sur la base de la rémunération déjà perçue et de celle qu'il aurait perçue jusqu'au terme du contrat »⁴⁹⁸⁴⁹⁹. La solution est identique si le contrat du salarié est rompu avant son terme pour cause de maladie professionnelle ou d'accident du travail⁵⁰⁰. Cette situation est tout à fait logique puisque la rupture du contrat n'est souhaitée par aucune des parties, il ne serait pas juste que le salarié soit pénalisé par une maladie ou un accident indépendant de sa volonté.

L'indemnité de fin de contrat est versée au terme du contrat avec le dernier salaire du salarié et est visible sur le dernier bulletin de salaire⁵⁰¹(qui est donc soumis à l'impôt sur le revenu et aux cotisations sociales⁵⁰²). Ainsi, si le contrat est renouvelé, l'indemnité sera due à l'issue du renouvellement puisque c'est le même contrat qui continue à être exécuté⁵⁰³. Cette indemnité est donc un véritable complément de salaire pour les salariés⁵⁰⁴. Ainsi, par rapport aux salariés en CDI, ces salariés bénéficient d'un réel avantage financier (contrepartie due à la précarité du poste). En effet, à la fin de leur contrat, les salariés en contrat stable ne bénéficient pas de cette indemnité, c'est d'ailleurs ce qui pousse nombre de salariés à préférer les contrats à durée limitée, leur permettant alors d'arrondir leurs fins de mois.

Les salariés en contrat à durée limitée préfèrent donc parfois conclure ce type de contrat qui présente des avantages à la fois économiques et sociaux.

B- Une volonté justifiée par des raisons sociales

Les contrats de travail à durée limitée sont avantageux pour les salariés d'un point de vue économique mais aussi d'un point de vue social. En effet, ce type de contrat leur permet d'avoir : « un plus grand équilibre entre vies professionnelles et familiale »⁵⁰⁵. Ils décident de quand ils veulent travailler ou non, ils sont « *maitres de leur vie* » à certains moments de cette dernière. Ils peuvent ainsi privilégier leur vie familiale. C'est en ce sens que ces contrats sont

⁴⁹⁸ « Le contrat à durée déterminée- des possibilités de recours au CDD à la cessation du contrat », recourir à du personnel extérieur, n°62, oct. 2018, Liaisons sociales les thématiques, liaisons sociales expert, Wolters Kluwer P52 § 77.

⁴⁹⁹ Cass. soc., 3 mai 2018, n° 16-22.455.

⁵⁰⁰ Cass. soc., 9 oct. 1990, n° 87-43.347P.

⁵⁰¹C.trav.art. L.1243-8 (pour le CDD) et C.trav.art. L.1251-32 (pour le travail intérimaire).

⁵⁰² Circ. DRT n° 92-14, 29 août 1992, qu. n° 45.

⁵⁰³« Le contrat à durée déterminée- des possibilités de recours au CDD à la cessation du contrat », recourir à du personnel extérieur, n°62, oct. 2018, Liaisons sociales les thématiques, liaisons sociales expert, Wolters Kluwer p52 § 77.

⁵⁰⁴C.trav.art. L. 1243-8.

⁵⁰⁵ Sophie Robin-Olivier, « Les contrats de travail flexibles- une comparaison internationale », 2015, sciencesPo. Les Presses. P17.

plus avantageux, un salarié en CDI ne pourra pas décider librement de ne pas travailler (il devra poser des congés qui devront être acceptés par leur employeur...). Ce sont ces raisons qui peuvent justifier qu' : « *un cinquième des salariés en contrat court préfère même ce type de contrat* »⁵⁰⁶.

Ces contrats permettent également une mobilité professionnelle et géographique plus forte que ceux à durée indéterminée⁵⁰⁷. En effet, un salarié en contrat court peut faire une profession pendant un certain temps, quelques mois, puis se rendre compte ensuite qu'il veut changer de travail et faire totalement autre chose (à condition qu'il ait la formation pour pouvoir faire ça) alors qu'un salarié en CDI ne pourra pas changer de profession aussi librement, des contraintes se posent à lui qui ne se posent pas pour un salarié en contrat court. En effet, ce salarié en CDI va devoir se demander combien de temps il va mettre environ pour trouver un autre métier ou être former à une nouvelle profession afin de mesurer le coût que ce changement pourrait entraîner sur sa vie privée (il n'aurait plus de rémunération donc comment payer ses factures...) par rapport à la vie qu'il mène avec son emploi. Egalement, une mobilité géographique est plus simple pour un salarié en contrat court que pour un salarié en CDI puisque le salarié en contrat atypique peut décider de travailler là où il habite, un salarié en CDI une fois embauché devra une fois encore peser le pour et le contre d'un éventuel déménagement qui pourrait avoir des conséquences sur la stabilité de son emploi.

En somme, nombre de salariés en contrat court apprécient la nature de leur contrat qui leur permet d'éviter d'avoir dans leur carrière une rupture professionnelle et avoir parfois même plus d'expérience qu'un salarié en CDI⁵⁰⁸ (du fait de la nature de leur contrat de travail ils seront plus souvent contraints d'exercer plusieurs professions contrairement à un salarié en CDI qui bien souvent reste à son poste de travail pour plusieurs années). Ils ont ainsi une plus grande diversité de missions et d'entreprises, ce qui enrichie leur parcours professionnelle. De plus, beaucoup de titulaires de ces contrats atypiques apprécient leur contrat qui les fait se sentir plus libres⁵⁰⁹. En effet, selon la Dares, : « *parmi les titulaires de contrats courts qui auraient préféré obtenir un CDI, seuls 36 % pensent qu'ils disposent de plus de temps libre entre deux contrats, et 42 % jugent qu'ils ont plus de liberté en étant moins engagé dans*

⁵⁰⁶ Dares, « Les contrats courts vus par les salariés : une précarité de l'emploi qui n'induit pas nécessairement une précarité du travail »,mars 2007, premières synthèses,n°12.3.

⁵⁰⁷Sophie Robin-Olivier, « Les contrats de travail flexibles- une comparaison internationale », 2015, sciencesPo. Les Presses. P17.

⁵⁰⁸ Dares, « Les contrats courts vus par les salariés : une précarité de l'emploi qui n'induit pas nécessairement une précarité du travail »,mars 2007, premières synthèses,n°12.3.

⁵⁰⁹Dares, « Les contrats courts vus par les salariés : une précarité de l'emploi qui n'induit pas nécessairement une précarité du travail »,mars 2007, premières synthèses,n°12.3.

l'entreprise »⁵¹⁰. Ainsi : « *la précarité du travail n'est donc pas directement liée au statut de l'emploi* »⁵¹¹.

Ces salariés qui préfèrent leur contrat atypique plutôt qu'un CDI sont souvent des personnes qui ne vivent pas en couple (cinquante-neuf pour-cent des personnes en contrat court)⁵¹², puisqu'ils : « *perçoivent, plus fortement que ceux qui auraient souhaité échanger leur contrat court contre un CDI, les avantages procurés par le CDD* »⁵¹³. La situation est telle que presque la moitié des personnes en contrats courts refuseraient un poste en CDI avec un meilleur salaire et plus de la moitié d'entre eux refuseraient un CDI qui leur offrirait des conditions de travail moins pénibles⁵¹⁴.

Ainsi les contrats à durée limitée présentent des atouts certains pour les publics qui choisissent notamment cette forme de prestation de travail. De plus, l'encadrement du recours à ces contrats garantit à ces salariés les mêmes droits que ceux en CDI.

Pour les publics les plus éloignés du marché du travail, le contrat à durée limitée peut être un véritable tremplin non négligeable vers une meilleure qualification et un emploi plus durable.

⁵¹⁰Dares, « Les contrats courts vus par les salariés : une précarité de l'emploi qui n'induit pas nécessairement une précarité du travail »,mars 2007, premières synthèses,n°12.3.

⁵¹¹Dares, « Les contrats courts vus par les salariés : une précarité de l'emploi qui n'induit pas nécessairement une précarité du travail »,mars 2007, premières synthèses,n°12.3.

⁵¹²Dares, « Les contrats courts vus par les salariés : une précarité de l'emploi qui n'induit pas nécessairement une précarité du travail »,mars 2007, premières synthèses,n°12.3.

⁵¹³ Dares, « Les contrats courts vus par les salariés : une précarité de l'emploi qui n'induit pas nécessairement une précarité du travail »,mars 2007, premières synthèses,n°12.3.

⁵¹⁴ Dares, « Les contrats courts vus par les salariés : une précarité de l'emploi qui n'induit pas nécessairement une précarité du travail »,mars 2007, premières synthèses,n°12.3.

Chapitre 2: Une insertion des salariés dans le monde du travail

Les contrats à durée limitée permettent l'insertion des salariés dans le monde du travail grâce à des mesures de politique de l'emploi (section 1) mises en place par l'Etat mais aussi par la possible pérennisation de leur emploi (section 2).

Section 1: Une insertion du salarié dans le monde du travail grâce aux mesures de politique de l'emploi

Les salariés à faible taux (1) et à très faible taux d'employabilité (2) bénéficient d'une insertion dans le monde du travail grâce à des mesures de politique de l'emploi.

1/ Une insertion dans le monde du travail des travailleurs à faible taux d'employabilité

Les travailleurs à faible taux d'employabilité bénéficient d'une insertion dans le monde du travail grâce à l'alternance (A) mais aussi grâce à d'autres dispositifs (B).

A- Une insertion grâce à l'alternance

Les contrats à durée limitée permettent une insertion dans le monde du travail des personnes à faible taux d'employabilité telles que les étudiants grâce à l'alternance. Cette insertion se fait par divers dispositifs. Parmi ces derniers, existe le contrat de professionnalisation qui peut être conclu à durée indéterminée ou non (CDI ou de CDD)⁵¹⁵. Toutefois, contrairement à un CDD classique, à la fin du contrat aucune indemnité de précarité est due au salarié⁵¹⁶ (afin de renforcer l'attractivité de ce type de dispositif). Le contrat de professionnalisation, présente également l'avantage de proposer aux salariés un dispositif pouvant s'inscrire dans la durée. En effet, il peut durer jusqu'à trente-six mois⁵¹⁷⁵¹⁸ pour permettre aux : « *jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel* »⁵¹⁹ de bénéficier d'une insertion dans le monde du travail. Le contrat de professionnalisation est accessible à toute personne, sans condition d'âge, selon certains critères (comme être demandeur d'emploi de vingt-six ans au moins ou bénéficier du Revenu de Solidarité

⁵¹⁵« Contrat de professionnalisation », publié le 14 sept. 2015 mise à jour 17 mai 2019, Ministère du travail.

⁵¹⁶« Contrat de professionnalisation », publié le 14 sept. 2015 mise à jour 17 mai 2019, Ministère du travail.

⁵¹⁷« Contrat de professionnalisation », publié le 14 sept. 2015 mise à jour 17 mai 2019, Ministère du travail.

⁵¹⁸ L. n° 2018-771, 5 sept. 2018, art. 28 III, JO 6 sept.

⁵¹⁹« Contrat de professionnalisation », publié le 14 sept. 2015 mise à jour 17 mai 2019, Ministère du travail.

Active)⁵²⁰. Ces derniers sont plus souples pour les jeunes (il faut uniquement avoir au moins seize ans et moins de vingt-cinq ans⁵²¹⁵²², c'est à dire au moins avoir fini son cursus scolaire obligatoire). Le contrat de professionnalisation permet grâce à une formation en alternance (école et entreprise) d'obtenir une qualification professionnelle reconnue par la branche et/ou par l'Etat et qui est enregistré dans le Répertoire National des Certifications Professionnelles⁵²³. L'employeur doit également s'engager : « à assurer aux bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation une formation leur permettant d'acquérir une qualification professionnelle et à leur fournir un emploi en relation avec cet objectif pendant la durée du contrat à durée déterminée »⁵²⁴. Sans ce dispositif, leur permettant d'acquérir des automatismes professionnels exigés sur le marché du travail, les personnes auraient beaucoup plus de difficulté à trouver un emploi, voir n'en trouveraient pas. Le contrat de professionnalisation permet à ses titulaires de bénéficier d'une formation adaptée à leurs besoins⁵²⁵ qui par la suite permettra aux entreprises d' : « embaucher d'emblée un salarié, qui sera formé au plus près des besoins réels du terrain »⁵²⁶. Pour favoriser cette insertion dans le monde du travail, le contrat de professionnalisation peut être renouvelé si besoin⁵²⁷. Durant l'exécution de son contrat de travail, le salarié est encadré par un tuteur qui doit notamment le guider, l'informer et organiser ses activités⁵²⁸ (pour le travail temporaire c'est l'entreprise utilisatrice qui désigne un tuteur⁵²⁹). La loi avenir professionnel prévoit prochainement la suppression des périodes de professionnalisation pour y mettre à la place un : « mécanisme de reconversion ou de promotion par l'alternance »⁵³⁰(appelé aussi « Pro A ») mais pour pouvoir y bénéficier, il faudra avoir une qualification minimale qui sera déterminée par décret⁵³¹. Ce nouveau dispositif : « permettra au salarié de changer de métier ou de bénéficier d'une promotion »⁵³².

⁵²⁰ « Contrat de professionnalisation », publié le 14 sept. 2015 mise à jour 17 mai 2019, Ministère du travail.

⁵²¹ C.trav.art. L.6325-1.

⁵²² « Contrat de professionnalisation », publié le 14 sept. 2015 mise à jour 17 mai 2019, Ministère du travail.

⁵²³ « Contrat de professionnalisation », publié le 14 sept. 2015 mise à jour 17 mai 2019, Ministère du travail.

⁵²⁴ « Contrat de professionnalisation », publié le 14 sept. 2015 mise à jour 17 mai 2019, Ministère du travail.

⁵²⁵ « Contrat de professionnalisation », publié le 14 sept. 2015 mise à jour 17 mai 2019, Ministère du travail.

⁵²⁶ « Contrat de professionnalisation », publié le 14 sept. 2015 mise à jour 17 mai 2019, Ministère du travail.

⁵²⁷ « Contrat de professionnalisation », publié le 14 sept. 2015 mise à jour 17 mai 2019, Ministère du travail.

⁵²⁸ « Contrat de professionnalisation », publié le 14 sept. 2015 mise à jour 17 mai 2019, Ministère du travail.

⁵²⁹ « Contrat de professionnalisation », publié le 14 sept. 2015 mise à jour 17 mai 2019, Ministère du travail.

⁵³⁰ « Contrat de professionnalisation : que prévoit la loi Avenir professionnel ? » 12 novembre 2018, alternance professionnelle.

⁵³¹ « Contrat de professionnalisation : que prévoit la loi Avenir professionnel ? » 12 novembre 2018, alternance professionnelle.

⁵³² « Contrat de professionnalisation : que prévoit la loi Avenir professionnel ? » 12 novembre 2018, alternance professionnelle.

Un autre dispositif permet une d'insérer des travailleurs dans le monde du travail par l'alternance, c'est le contrat d'apprentissage. Il permet au salarié d'acquérir un diplôme d'Etat comme un Master ou un BTS ou une qualification inscrite au Répertoire National des Certifications Professionnelles⁵³³. L'apprentissage est en principe accessible aux jeunes de seize à vingt-neuf ans⁵³⁴. Comme le contrat de professionnalisation sa durée peut être supérieure à celle des contrats à durée limitée classiques (jusque trois ans : « *en fonction du type de profession et de la qualification préparée* »⁵³⁵, voir même quatre ans : « *lorsque la qualité de travailleur handicapé est reconnue à l'apprenti, ou qu'il est inscrit sur la liste officielle des sportifs de haut niveau* »⁵³⁶). L'apprenti, a également une rémunération qui, en fonction de son âge, varie⁵³⁷.

Ainsi, les contrats à durée limitée sont avantageux pour les travailleurs puisqu'ils leur permettent de s'insérer dans le monde du travail grâce notamment à l'alternance ou à d'autres dispositifs en faveur de la politique de l'emploi.

B- Une insertion grâce à d'autres dispositifs destinés aux publics les plus éloignés de l'emploi

L'Etat permet l'insertion de certains travailleurs bien spécifiques en créant pour eux des contrats à durée limitée. Nombre de dispositifs à durée limitée participent à cette insertion. A défaut, leurs profils seraient peu attractifs sur le marché du travail actuel face notamment aux préjugés véhiculés par la société actuelle. Parmi eux, il existe les emplois francs. C'est une expérimentation (du 1er avril 2018 au 31 décembre 2019)⁵³⁸ consistant en une : « *une aide financière versée à tout employeur privé qui recrute un demandeur d'emploi résidant dans l'un des quartiers prioritaires de la politique de la ville (QPV)* »⁵³⁹. Elle est de deux mille cinq cent euros pendant deux ans (à condition que l'employeur conclu avec le salarié un CDD d'au moins six mois)⁵⁴⁰. Ce dispositif, peut être conclu en CDD ou en CDI⁵⁴¹. Mais il est très sélectif, et ne concerne pas toutes les personnes. En effet, en plus de devoir habiter dans un QPV, les bénéficiaires doivent être des : « *demandeurs d'emploi inscrits à*

⁵³³ « Contrat de professionnalisation », publié le 14 sept. 2015 mise à jour 17 mai 2019, Ministère du travail.

⁵³⁴ « Contrat de professionnalisation », publié le 14 sept. 2015 mise à jour 17 mai 2019, Ministère du travail.

⁵³⁵ « Contrat de professionnalisation », publié le 14 sept. 2015 mise à jour 17 mai 2019, Ministère du travail.

⁵³⁶ « Contrat de professionnalisation », publié le 14 sept. 2015 mise à jour 17 mai 2019, Ministère du travail.

⁵³⁷ « Contrat de professionnalisation », publié le 14 sept. 2015 mise à jour 17 mai 2019, Ministère du travail.

⁵³⁸ « Emplois francs, questions-réponses », Ministère du travail.

⁵³⁹ « Emplois francs, questions-réponses », Ministère du travail.

⁵⁴⁰ « Emplois francs : l'expérimentation étendue à l'ensemble des Hauts-de-France », Publié le 21 mars 2019, Dernière mise à jour le 29 avr. 2019, site de la DIRECCTE des Hauts de France.

⁵⁴¹ « Emplois francs, questions-réponses », Ministère du travail.

Pôle emploi en catégorie 1, 2, 3, 6, 7 ou 8 ou les adhérents à un contrat de sécurisation professionnelle »⁵⁴². Une fois ces critères remplis, l'accès à ce dispositif devient libre, il n'y a pas de condition d'âge ou d'ancienneté d'inscription à Pôle emploi à avoir⁵⁴³ et tous les emplois sont éligibles⁵⁴⁴.

Un autre dispositif : « *a pour objet d'améliorer, dans les quartiers prioritaires de la politique de la ville et les autres territoires prioritaires des contrats de ville, les relations entre les habitants de ces quartiers et les services publics, ainsi que les rapports sociaux dans les espaces publics ou collectifs* »⁵⁴⁵⁵⁴⁶ », c'est le contrat relatif aux activités d'adultes-relais. Il permet à ses titulaires de faire de la médiation à la fois culturelle et sociale de proximité au travers un contrat d'insertion⁵⁴⁷. Toutefois, pour pouvoir bénéficier de ce type de contrat, il faut être âgé d'au moins trente ans et ne pas avoir d'emploi⁵⁴⁸. Ce contrat est conclu pour une durée maximale de trois ans et peut être renouvelé une fois⁵⁴⁹. Là encore, la longue durée du dispositif dérogeant à la limite légale de dix-huit mois, montre la volonté du législateur d'essayer d'insérer durablement les titulaires du dispositif dans le monde du travail (puisque si le contrat est plus long, le salarié pourra en tirer un bénéfice personnel et pas seulement économique).

Un autre dispositif existe également, c'est les Parcours Emploi-Compétences (PEC) qui remplace les Contrats Uniques d'Insertion- Contrats d'Accompagnement dans l'Emploi (CUI-CAE) depuis le mois de janvier 2018⁵⁵⁰. Toutefois, le dispositif CUI-CAE est resté en vigueur pour les contrats conclus avant janvier 2018, selon ses modalités propres (comme des actions d'accompagnement professionnel)⁵⁵¹⁵⁵². Il sera également applicable après cette date pour les

⁵⁴² « Emplois francs, questions-réponses », Ministère du travail.

⁵⁴³ « Emplois francs, questions-réponses », Ministère du travail.

⁵⁴⁴ « Emplois francs : l'expérimentation étendue à l'ensemble des Hauts-de-France », Publié le 21 mars 2019, Dernière mise à jour le 29 avr.2019, site de la DIRECCTE des Hauts de France.

⁵⁴⁵ « Le contrat à durée déterminée- des possibilités de recours au CDD à la cessation du contrat », recourir à du personnel extérieur, n°62, oct. 2018, Liaisons sociales les thématiques, liaisons sociales expert, Wolters Kluwer p17 §18.

⁵⁴⁶ C.trav.art..5134-100 et suivants.

⁵⁴⁷ « Contrat adultes-relais », vérifié le 7 mai 2019- Direction de l'information légale et administrative, service public.

⁵⁴⁸ « Le contrat à durée déterminée- des possibilités de recours au CDD à la cessation du contrat », recourir à du personnel extérieur, n°62, oct. 2018, Liaisons sociales les thématiques, liaisons sociales expert, Wolters Kluwer p17 §18.

⁵⁴⁹ C.trav.art. L. 5134-103; Cass. soc., 18 janv. 2018, n° 16-18.956P.

⁵⁵⁰ « Le contrat à durée déterminée- des possibilités de recours au CDD à la cessation du contrat », recourir à du personnel extérieur, n°62, oct. 2018, Liaisons sociales les thématiques, liaisons sociales expert, Wolters Kluwer p16 §18.

⁵⁵¹ C.trav.art. L.5134-20 et L.5134-65.

régions et départements d'outre-mer par exemple⁵⁵³. Il : « *est destiné aux publics les plus éloignés du marché du travail et vise en priorité les employeurs du secteur non marchand* »⁵⁵⁴ (le secteur associatif est notamment très consommateur de ce type de contrat du fait de leur mode de financement), il permet leur insertion dans le monde du travail⁵⁵⁵. Ce contrat peut être conclu en contrat à durée limitée et dans ce cas pour une durée fixée nécessairement et initialement au minimum à neuf mois⁵⁵⁶, pour permettent une meilleure insertion du bénéficiaire dans le travail.

Il existe également des Contrats à Durée Déterminée d'Insertion (CDDI). Ce dispositif est à destination : « *des personnes sans emploi, rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières* »⁵⁵⁷⁵⁵⁸. Ces contrats ne peuvent pas être conclus avec tous les employeurs, il ne peut l'être qu' : « *avec une entreprise d'insertion, soit avec une association intermédiaire, soit avec un atelier ou chantier d'insertion pour une durée de quatre mois renouvelable dans une limite de 24 mois, qui peut être dépassée dans certaines situations* »⁵⁵⁹⁵⁶⁰.

Enfin, toujours dans l'objectif d'insérer des personnes dans le monde du travail, la loi Avenir professionnel a mis en place de nouveaux contrats courts comme le contrat d'accès à l'entreprise qui permet de : « *favoriser le recrutement de certaines catégories de personnes sans emploi* »⁵⁶¹. Il sera d'une durée de 18 mois maximum et il sera conclu entre une personne qui est sans emploi, qui rencontre des difficultés professionnelles et sociales l'empêchant

⁵⁵² « Le contrat à durée déterminée- des possibilités de recours au CDD à la cessation du contrat », recourir à du personnel extérieur, n°62, oct. 2018, Liaisons sociales les thématiques, liaisons sociales expert, Wolters Kluwer p17 §18.

⁵⁵³ « Le contrat à durée déterminée- des possibilités de recours au CDD à la cessation du contrat », recourir à du personnel extérieur, n°62, oct. 2018, Liaisons sociales les thématiques, liaisons sociales expert, Wolters Kluwer p16 §18.

⁵⁵⁴ « Le contrat à durée déterminée- des possibilités de recours au CDD à la cessation du contrat », recourir à du personnel extérieur, n°62, oct. 2018, Liaisons sociales les thématiques, liaisons sociales expert, Wolters Kluwer p16 §18.

⁵⁵⁵ « qu'est ce que le parcours emploi compétences (PEC) »? Vérifié le 30 mars 2018- Direction de l'information légale et administrative (Premier ministre), service public.

⁵⁵⁶ « Le contrat à durée déterminée- des possibilités de recours au CDD à la cessation du contrat », recourir à du personnel extérieur, n°62, oct. 2018, Liaisons sociales les thématiques, liaisons sociales expert, Wolters Kluwer p16 §18.

⁵⁵⁷ « Le contrat à durée déterminée- des possibilités de recours au CDD à la cessation du contrat », recourir à du personnel extérieur, n°62, oct. 2018, Liaisons sociales les thématiques, liaisons sociales expert, Wolters Kluwer p17 §18.

⁵⁵⁸C.trav.art. L.5132-1 l.

⁵⁵⁹« Le contrat à durée déterminée- des possibilités de recours au CDD à la cessation du contrat », recourir à du personnel extérieur, n°62, oct. 2018, Liaisons sociales les thématiques, liaisons sociales expert, Wolters Kluwer p17 §18.

⁵⁶⁰C.trav.art. L. 5132-5, C.trav.art. L. 5132-11-1 et C.trav.art. L. 5132-15-1.

⁵⁶¹ Anne-Lise Castell, Juriste en droit social et rédactrice au sein des Editions Tissot, « CDD : un nouveau cas de recours avec la loi avenir professionnel », publié le 27 sept. 2018 à 07:50.

d'accéder à l'emploi et une collectivité territoriale⁵⁶². Pendant la durée de son contrat de travail, le salarié peut, s'il est d'accord : « être mis à disposition d'un employeur pendant une durée maximum de 6 mois, à titre gratuit, afin d'améliorer sa qualification, son insertion ou de favoriser sa transition professionnelle »⁵⁶³. L'avantage de ce type de contrats c'est que les salariés sont rémunérés au moins au niveau du SMIC et bénéficient donc d'une rémunération plutôt avantageuse⁵⁶⁴. En somme, ils sont une réponse politique face au taux de chômage et permettent de créer de l'emploi, même temporaire.

Ainsi, les contrats à durée limitée présentent des atouts non négligeables puisqu'ils permettent l'insertion des travailleurs à faible taux et très faible taux d'employabilité.

2/ Une insertion dans le monde du travail des travailleurs à très faible taux d'employabilité

Les contrats à durée limitée permettent notamment l'insertion dans le monde du travail des travailleurs handicapés (A) et ceux en fin de carrière (B).

A- Une insertion des travailleurs handicapés

Les contrats à durée limitée permettent l'insertion dans le monde du travail des personnes à très faible taux d'employabilité, qui sont souvent celles les plus fragiles. Parmi ce public, se trouvent les personnes en situation d'handicap. En effet, malgré l'obligation pour les entreprises d'en embaucher un certain pourcentage (six pour-cent⁵⁶⁵) par rapport au nombre de salariés dans l'entreprise, beaucoup refusent d'en embaucher et préfèrent donner une contribution financière à l'Agefiph⁵⁶⁶ (cela concerne les entreprises d'au moins vingt salariés⁵⁶⁷). Cette situation met donc à mal l'insertion professionnelle des personnes handicapées qui se retrouvent deux fois plus en situation de chômage que la moyenne nationale⁵⁶⁸. Pour essayer de palier à ce constat, sont apparus des dispositifs tels que le CDD tremplin. Il a été

⁵⁶² Anne-Lise Castell, Juriste en droit social et rédactrice au sein des Editions Tissot, « CDD : un nouveau cas de recours avec la loi avenir professionnel », publié le 27 sept. 2018 à 07:50

⁵⁶³ Anne-Lise Castell, Juriste en droit social et rédactrice au sein des Editions Tissot, « CDD : un nouveau cas de recours avec la loi avenir professionnel », publié le 27 sept. 2018 à 07:50

⁵⁶⁴ Anne-Lise Castell, Juriste en droit social et rédactrice au sein des Editions Tissot, « CDD : un nouveau cas de recours avec la loi avenir professionnel », publié le 27 sept. 2018 à 07:50

⁵⁶⁵ « Obligation d'emploi des travailleurs handicapés », vérifié le 22 mars 2019, Direction de l'information légale et administrative, ministère chargé du travail, service public.

⁵⁶⁶ « Obligation d'emploi des travailleurs handicapés », vérifié le 22 mars 2019, Direction de l'information légale et administrative, ministère chargé du travail, service public.

⁵⁶⁷ « Obligation d'emploi des travailleurs handicapés », vérifié le 22 mars 2019, Direction de l'information légale et administrative, ministère chargé du travail, service public.

⁵⁶⁸ « Le groupe d'intérim Synergie expérimente le nouveau motif de recours lié au handicap », mardi 19 fév. 2019, 17758, liaisons sociales quotidien, p2.

prévu par la loi Avenir Professionnel du 5 septembre 2018 (et explicité par un décret et un arrêté du 14 novembre 2018⁵⁶⁹). Toutes les entreprises adaptées nouvellement créées ou existantes peuvent embaucher des salariés qui, en raison de leur handicap n'ont pas d'emploi ou peuvent perdre le leur⁵⁷⁰. Une entreprise adaptée, contrairement à une entreprise « classique » : « permet à des personnes reconnues travailleurs handicapés par la Commission des Droits à l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH) d'exercer une activité professionnelle salariée dans des conditions adaptées à leurs besoins »⁵⁷¹. Ce contrat sera en principe d'une durée comprise entre quatre et vingt-quatre mois⁵⁷² et pourra être effectué sur tout le territoire français⁵⁷³. La durée de ce contrat est donc plus longue que celui d'un contrat à durée limitée classique mais pour de bonnes raisons, plus le contrat est long, plus la personne aura de chance de trouver un emploi viable à l'avenir et de s'insérer dans le monde du travail. De plus le fait que le dispositif soit ouvert à toutes les entreprises adaptées, aussi bien du secteur public que privé⁵⁷⁴, permet d'encourager la conclusion de ce type de contrat. Il a pour objectif de permettre à la personne handicapée : « d'acquérir une expérience professionnelle afin de faciliter sa transition professionnelle vers les autres employeurs privés ou publics »⁵⁷⁵. Le CDD tremplin présente également d'autres avantages, il a notamment pour but d'aider ces travailleurs à réaliser leurs projets professionnels. Ces titulaires sont pleinement acteurs de leur vie puisque le contrat est seulement un appui, ce qui permet de leur donner envie de travailler et confiance en eux quand ils verront que leurs efforts n'ont pas été vains et que leur projet professionnel est devenu réalité.

L'existence de ce type de contrat est donc très avantageuse pour ces salariés, bien souvent en marge de la société. Tout est fait pour que leur situation s'améliore. Il est aussi avantageux pour les entreprises adaptées. En effet, cela donnera une belle image d'elles et pourront leur permettre de faire valoir un : « savoir-faire de construction d'un contexte « inclusif » au service d'un renforcement de l'accès à l'emploi durable des travailleurs en situation de handi-

⁵⁶⁹ « L'expérimentation des "CDD tremplin" est lancée ! », 19 nov. 2018, Action sociale, la veille permanente, Elnet.

⁵⁷⁰ « Lancement de l'appel à expérimentation pour les CDD « Tremplin » » publié le 18 oct. 2018 mise à jour 31. déc. 2018, Ministère du travail.

⁵⁷¹ « Lancement de l'appel à expérimentation pour les CDD « Tremplin » » publié le 18 oct. 2018 mise à jour 31. déc. 2018, Ministère du travail.

⁵⁷² « L'expérimentation des "CDD tremplin" est lancée ! », 19 nov. 2018, Action sociale, la veille permanente, Elnet.

⁵⁷³ « Lancement de l'appel à expérimentation pour les CDD « Tremplin » » publié le 18 oct. 2018 mise à jour 31. déc. 2018, Ministère du travail.

⁵⁷⁴ « Lancement de l'appel à expérimentation pour les CDD « Tremplin » » publié le 18 oct. 2018 mise à jour 31. déc. 2018, Ministère du travail.

⁵⁷⁵ « Lancement de l'appel à expérimentation pour les CDD « Tremplin » » publié le 18 oct. 2018 mise à jour 31. déc. 2018, Ministère du travail.

cap »⁵⁷⁶, au travers notamment d'un développement d'approches nouvelles de la construction, pour les travailleurs handicapés, de leur parcours professionnel⁵⁷⁷. Toutefois, pour mettre en place ce dispositif il faut respecter un certain formalisme. Un cahier des charges précise notamment dans quel cadre ce type de contrat doit intervenir, comment il doit être mis en œuvre, comment il sera financé et évalué⁵⁷⁸. Ce formalisme peut sembler contraignant pour les entreprises mais est un vrai avantage pour les salariés handicapés. En effet, les entreprises qui les embaucheront devront suivre un programme et ne pourront pas les embaucher sans leur proposer quelque chose d'intéressant. Si l'entreprise est choisie, elle devra signer un avenant triennal au contrat de travail qui sera conclu avec l'Etat⁵⁷⁹. Ce sera au préfet de région de vérifier si l'avenant est exécuté comme il faut⁵⁸⁰. L'embauche en CDD tremplin, permettra aux entreprises adaptées d'avoir : « *une aide financière de l'État, versée mensuellement par l'Agence de services et de paiement (ASP). Elle est versée pour l'embauche de travailleurs reconnus handicapés par la commission des droits et de l'autonomie de personnes handicapés (CDAPH)* »⁵⁸¹.

Egalement, la loi Avenir professionnel a prévu, de 2019 à 2021 une expérimentation : « *d'un nouveau cas de recours à l'intérim lié à la situation de handicap du salarié (bénéficiaire de l'OETH)* »⁵⁸². Le but est d'éviter toute contrainte technique à un employeur qui déciderait : « *de s'engager dans une politique inclusive* »⁵⁸³, en effet pour établir un contrat avec ce type de travailleur, il ne devra pas prouver qu'il existe un besoin de remplacement ou un accroissement d'activité⁵⁸⁴.

⁵⁷⁶« Lancement de l'appel à expérimentation pour les CDD « Tremplin » » publié le 18 oct. 2018 mise à jour 31. déc. 2018, Ministère du travail.

⁵⁷⁷ « Lancement de l'appel à expérimentation pour les CDD « Tremplin » » publié le 18 oct. 2018 mise à jour 31. déc. 2018, Ministère du travail.

⁵⁷⁸ « Lancement de l'appel à expérimentation pour les CDD « Tremplin » » publié le 18 oct. 2018 mise à jour 31. déc. 2018, Ministère du travail.

⁵⁷⁹« L'expérimentation des "CDD tremplin" est lancée ! », 19 nov. 2018, Action sociale, la veille permanente, Elnet.

⁵⁸⁰ « L'expérimentation des "CDD tremplin" est lancée ! », 19 nov. 2018, Action sociale, la veille permanente, Elnet.

⁵⁸¹« L'expérimentation des "CDD tremplin" est lancée ! », 19 nov. 2018, Action sociale, la veille permanente, Elnet.

⁵⁸² « Le groupe d'intérim Synergie expérimente le nouveau motif de recours lié au handicap », mardi 19 fév. 2019, 17758, liaisons sociales quotidien, p2.

⁵⁸³ « Le groupe d'intérim Synergie expérimente le nouveau motif de recours lié au handicap », mardi 19 fév. 2019, 17758, liaisons sociales quotidien, p2.

⁵⁸⁴ « Le groupe d'intérim Synergie expérimente le nouveau motif de recours lié au handicap », mardi 19 fév. 2019, 17758, liaisons sociales quotidien, p2.

Ainsi, les contrats à durée limitée permettent l'insertion des publics les plus éloignés de l'emploi tels que les handicapés, public particulièrement fragile mais aussi les séniors, qui rencontrent de grosses difficultés d'embauche.

B- Une insertion des travailleurs en fin de carrière

Les contrats à durée limitée permettent d'insérer les personnes qui sont considérées en fin de carrière et qui n'arrivent plus à trouver de l'emploi. En effet, ces personnes sont désormais exclues du monde du travail à cause d'une politique antérieure où les partenaires sociaux et les pouvoirs publics voulaient retirer les séniors du marché du travail pour que les autres personnes, plus jeunes puissent avoir un emploi⁵⁸⁵. C'est donc pour cette raison qu'il y a eu un abaissement de l'âge légal de départ à la retraite⁵⁸⁶. Avec cette politique, les entreprises n'étaient pas du tout incitées à les embaucher. Ce n'est que dans les années 90 que les choses ont changé puisque la population commençait à vivre de plus en plus longtemps ce qui augmentait le coût du financement des retraites⁵⁸⁷. Il y avait aussi un : « *objectif fixé par l'Union européenne d'atteindre un taux d'emploi de 50 % parmi les 55-64 ans* »⁵⁸⁸. L'objectif est alors devenu celui du retour et du maintien le plus longtemps possible de ce public dans l'emploi⁵⁸⁹.

Pour ce faire, divers dispositifs ont été mis en oeuvre. Ces personnes séniors ont droit au bénéfice des mêmes dispositifs que les autres personnes, ils ont donc notamment accès aux contrats de professionnalisation et aux parcours emplois compétences vu précédemment. L'objectif pour l'Etat, les régions et les partenaires sociaux est alors devenu celui d' : « *améliorer l'accès des séniors à la formation, ou à encourager le prolongement de l'activité après l'âge légal de départ en retraite* »⁵⁹⁰. Ces personnes ont besoin d'un accompagnement renforcé pour s'insérer dans le monde du travail puisque à cause de leur âge elles ont plus de mal à accéder à un emploi stable qu'un salarié qui aurait un âge médian⁵⁹¹. C'est pour cette raison, qu'à été mis en place un contrat de travail conçu spécifiquement pour eux.

Le 13 octobre 2005 un accord interprofessionnel a été conclu. Il a été suivi d'un décret le 28 août 2006⁵⁹² créant le CDD sénior⁵⁹³. Il a pour objectif de : « *faciliter l'embauche à durée déterminée des chômeurs de plus de 57 ans n'ayant pas suffisamment de trimestres pour li-*

⁵⁸⁵« Emploi des séniors : quels enjeux, quelles solutions ? » Mis à jour le 01 Mars 2019, défi-métiers.

⁵⁸⁶ « Emploi des séniors : quels enjeux, quelles solutions ? » Mis à jour le 01 Mars 2019, défi-métiers.

⁵⁸⁷ « Emploi des séniors : quels enjeux, quelles solutions ? » Mis à jour le 01 Mars 2019, défi-métiers.

⁵⁸⁸ « Emploi des séniors : quels enjeux, quelles solutions ? » Mis à jour le 01 Mars 2019, défi-métiers.

⁵⁸⁹ « Emploi des séniors : quels enjeux, quelles solutions ? » Mis à jour le 01 Mars 2019, défi-métiers.

⁵⁹⁰« Emploi des séniors : quels enjeux, quelles solutions ? » Mis à jour le 01 Mars 2019, défi-métiers.

⁵⁹¹ « Emploi des séniors : quels enjeux, quelles solutions ? » Mis à jour le 01 Mars 2019, défi-métiers.

⁵⁹² D. no 2006-1070, 28 août 2006, JO 29 août.

⁵⁹³« Le CDD senior en questions... », 9 oct. 2006, Semaine Sociale Lamy, n° 1277.

quider leur retraite à taux plein »⁵⁹⁴ qui sont, depuis plus de trois mois, inscrits comme demandeurs d'emploi ou qui bénéficient d'une convention de reclassement personnalisé⁵⁹⁵. Il s'agit donc de faire acquérir au salarié des droits supplémentaires afin qu'il puisse liquider sa retraite à taux plein⁵⁹⁶. Ce contrat est accessible aux personnes inscrites comme demandeurs d'emploi depuis plus de trois mois ou qui bénéficient : « *d'une convention de reclassement personnalisée* »⁵⁹⁷. Il est conclu pour la même durée qu'un CDD à terme précis classique, dix-huit mois⁵⁹⁸. Toutefois, contrairement à ce type de contrat, il peut être : « *renouvelable une fois dans la limite totale de 36 mois* »⁵⁹⁹⁶⁰⁰ afin de maximiser les chances du salarié d'obtenir une retraite à taux plein. Les salariés titulaires des contrats seniors, bénéficient comme les autres salariés d'une indemnité de fin de contrat, et une indemnité compensatrice de congés payés⁶⁰¹.

Ce CDD sénior concerne toutes les professions, à l'exception de celles agricoles⁶⁰². Pour ces dernières, il est prévu la possibilité de conclure un : « *CDD avec une personne demandeuse d'emploi justifiant manquer d'au maximum 8 trimestres de cotisations, tous régimes confondus, pour bénéficier d'une retraite à taux plein* »⁶⁰³. Ce contrat sera conclu pour une durée de maximum 24 mois, sans renouvellement possible⁶⁰⁴.

Ainsi, les salariés en contrat à durée limitée peuvent bénéficier d'une insertion ou d'une réinsertion dans le monde du travail, peu importe leur âge ou leurs facultés. Chacun est aidé dans sa recherche d'emploi par les services publics de l'emploi (pôle emploi, les missions locales...). Cette aide permet de les insérer temporairement ou durablement dans le monde du travail.

⁵⁹⁴ « Le CDD senior en questions... », 9 oct. 2006, Semaine Sociale Lamy, n° 1277.

⁵⁹⁵ C.trav.art. D.1242-2.

⁵⁹⁶ C.trav.art. D.1242-2.

⁵⁹⁷ « Le contrat à durée déterminée- des possibilités de recours au CDD à la cessation du contrat », recourir à du personnel extérieur, n°62, oct. 2018, Liaisons sociales les thématiques, liaisons sociales expert, Wolters Kluwer p16 §18.

⁵⁹⁸ « Le contrat à durée déterminée- des possibilités de recours au CDD à la cessation du contrat », recourir à du personnel extérieur, n°62, oct. 2018, Liaisons sociales les thématiques, liaisons sociales expert, Wolters Kluwer p16 §18.

⁵⁹⁹ C.trav. art. D.1242-7.

⁶⁰⁰ « Le contrat à durée déterminée- des possibilités de recours au CDD à la cessation du contrat », recourir à du personnel extérieur, n°62, oct. 2018, Liaisons sociales les thématiques, liaisons sociales expert, Wolters Kluwer p16 §18.

⁶⁰¹ « Le contrat à durée déterminée "Senior" (CDD Senior) », publié le 16 sept. 2010 mise à jour 28 nov. 2018, Ministère du travail.

⁶⁰² C.trav.art. D.1242-2.

⁶⁰³ « Le contrat à durée déterminée "Senior" (CDD Senior) », publié le 16 sept. 2010 mise à jour 28 nov. 2018, Ministère du travail.

⁶⁰⁴ « Le contrat à durée déterminée "Senior" (CDD Senior) », publié le 16 sept. 2010 mise à jour 28 nov. 2018, Ministère du travail.

Section 2: Une insertion durable du salarié grâce à la pérennisation possible de son emploi

Les contrats à durée limitée permettent une insertion durable du salarié grâce à leur requalification possible (1) mais aussi de par l'existence de CDI empruntant leur forme (2).

1/Une insertion durable possible du salarié grâce à la requalification de son contrat

Le salarié en contrat à durée limitée peut être inséré durablement dans le monde du travail grâce à l'engagement d'une action en requalification du contrat (A) et les conséquences que cela peut engendrer (B).

A- Un engagement d'une action en requalification du contrat

La requalification des contrats à durée limitée s'impose en cas de non-respect de leur formalisme. En effet, le défaut d'écrit, de motif⁶⁰⁵ ou de signature du contrat⁶⁰⁶ peut entraîner une requalification du contrat en CDI. Plus spécifiquement, pour le contrat de travail intérimaire, le non-respect de ces règles entraînerait la requalification du contrat en prêt de main-d'œuvre illicite.

Ainsi, le simple non-respect d'un formalisme, permet au salarié de bénéficier d'une requalification de son contrat en CDI (ce qui représente une mesure protectrice certaine pour le salarié). C'est donc très favorable pour lui. Il existe toutefois plusieurs limites à cette présomption de requalification. La mauvaise foi du salarié⁶⁰⁷ en est un exemple, la présomption est donc simple et non irréfragable. De plus, désormais avec les ordonnances Macron, ne pas transmettre le contrat au salarié dans les quarante-huit heures, ne plus forcément synonyme de requalification⁶⁰⁸.

La demande de requalification du contrat de travail ne peut pas non plus être faite par n'importe qui. L'employeur ne peut pas la demander⁶⁰⁹. Il ne peut pas invoquer le fait que le salarié n'aurait pas observé une disposition du contrat⁶¹⁰. Cette solution est logique puisque la possibilité de requalifier le contrat a été créée pour améliorer la situation du salarié et non pour

⁶⁰⁵« Le contrat à durée déterminée- des possibilités de recours au CDD à la cessation du contrat », recourir à du personnel extérieur, n°62, oct. 2018, Liaisons sociales les thématiques, liaisons sociales expert, Wolters Kluwer P26 §28.

⁶⁰⁶ « Défaut de signature d'un CDD : seules la mauvaise foi et l'intention frauduleuse du salarié empêchent la requalification en CDI », 26 avr.2019, Veille permanente, Elnet.

⁶⁰⁷ Cass.soc 7 mars 2012 n° 10-12091.

⁶⁰⁸C.trav.art. L.1245-1.

⁶⁰⁹Cass. soc., 13 fév. 1991, n° 87- 44.303P ; Cass. soc., 3 juin 1998, n° 95-43.315.

⁶¹⁰Cass. soc., 13 fév. 1991, n° 87- 44.303P ; Cass. soc., 3 juin 1998, n° 95-43.315.

le rendre plus corvéable⁶¹¹. Également : « *le juge ne peut pas d'office requalifier un CDD irrégulier en contrat à durée indéterminée dès lors que le salarié ne l'a pas lui-même demandé* »⁶¹²⁶¹³. Le juge doit uniquement : « *se contenter de constater l'irrégularité du contrat et d'en tirer les conséquences édictées par la loi* »⁶¹⁴.

Ainsi, les seules personnes habilitées à demander la requalification aux contrats sont les organisations syndicales représentatives⁶¹⁵ (par action en substitution⁶¹⁶) et bien-sûr les salariés concernés⁶¹⁷⁶¹⁸⁶¹⁹. Ces organisations syndicales ont la faculté de demander cette requalification sans avoir de mandat particulier⁶²⁰. Le salarié doit toutefois en être informé par lettre recommandée avec avis de réception⁶²¹. Il faut également qu'il ne se soit pas : « *opposé à l'action dans les quinze jours à compter de la date de réception* »⁶²². La place du salarié est donc au cœur de toutes les préoccupations du législateur puisqu'il peut également décider à tout moment de mettre fin à l'instance en justice que le syndicat aurait engagé⁶²³.

De plus, les syndicats professionnels peuvent agir à la place du salarié concernant un préjudice direct ou non qui porterait atteinte : « *à l'intérêt collectif de la profession qu'ils représentent* »⁶²⁴⁶²⁵. Ces syndicats peuvent intervenir aux côtés du salarié à l'instance pour demander

⁶¹¹ Cass. soc., 13 fév. 1991, n° 87-44.303, n° 595 P ; Bull. civ. V, n° 70 Cass. soc., 27 janv. 1999, n° 97-40.177.

⁶¹² Cass. soc., 7 mai 1996, n° 93-42.061 Cass. soc., 29 mai 1997, n° 94-44.501 Cass. soc., 30 oct. 2002, n° 00-45.572, n° 3087 F - P Cass. soc., 20 fév. 2013, n° 11-12.262, n° 340 FS - P + B.

⁶¹³ Cass. soc., 19 mai 2010, n° 08-42.303 ; Cass. soc., 20 oct. 2010, n° 08-42.527 ; Cass. soc., 20 fév. 2013, n° 11-12.262P.

⁶¹⁴ Nathalie Louit- Martinod, « L'évolution contemporaine du droit des contrats de travail à durée déterminée - vers un régime juridique harmonisé », 14 déc. 2002, thèse, P17.

⁶¹⁵ « Contrat à durée déterminée », Mise à jour de mai 2019, Dictionnaire Permanent Social », Elnet, « Sous-section 1 : Sanctions civiles : requalification du contrat 323 ».

⁶¹⁶ « Le contrat à durée déterminée- des possibilités de recours au CDD à la cessation du contrat », recourir à du personnel extérieur, n°62, oct. 2018, Liaisons sociales les thématiques, liaisons sociales expert, Wolters Kluwer P 72 §121.

⁶¹⁷ « Contrat à durée déterminée », Mise à jour de mai 2019, Dictionnaire Permanent Social », Elnet, « Sous-section 1 : Sanctions civiles : requalification du contrat 323 ».

⁶¹⁸ « Le contrat à durée déterminée- des possibilités de recours au CDD à la cessation du contrat », recourir à du personnel extérieur, n°62, oct. 2018, Liaisons sociales les thématiques, liaisons sociales expert, Wolters Kluwer P 72 §121.

⁶¹⁹ Cass. soc., 7 mai 1996, n° 93-42.061.

⁶²⁰ « Le contrat à durée déterminée- des possibilités de recours au CDD à la cessation du contrat », recourir à du personnel extérieur, n°62, oct. 2018, Liaisons sociales les thématiques, liaisons sociales expert, Wolters Kluwer P 72 §121.

⁶²¹ « Le contrat à durée déterminée- des possibilités de recours au CDD à la cessation du contrat », recourir à du personnel extérieur, n°62, oct. 2018, Liaisons sociales les thématiques, liaisons sociales expert, Wolters Kluwer P 72 §121.

⁶²² « Le contrat à durée déterminée- des possibilités de recours au CDD à la cessation du contrat », recourir à du personnel extérieur, n°62, oct. 2018, Liaisons sociales les thématiques, liaisons sociales expert, Wolters Kluwer P72 §121.

⁶²³ C.trav.art. L. 1247-1 et D. 1247-1.

⁶²⁴ C.trav.art. L. 2132-3.

une requalification du contrat puisque la Cour de cassation : « *considère que la violation des dispositions relatives au CDD est de nature à porter préjudice à l'intérêt collectif de la profession* »⁶²⁶⁶²⁷.

Ainsi, les contrats à durée limitée permettent parfois une pérennisation de l'emploi de ces travailleurs via l'engagement d'une action en requalification du contrat qui entraîne certaines conséquences.

B- Des conséquences de l'engagement d'une procédure de requalification

En engageant une procédure de requalification, le salarié, les organisation syndicales représentatives ou les syndicats professionnels, ont l'obligation de respecter une certaine procédure. Leur demande doit se faire devant le bureau de jugement qui statue dans un délai maximal d'un mois⁶²⁸(en cas de non-respect du délai, il n'y a pas nécessairement de nullité du jugement⁶²⁹). Sa décision : « *est exécutoire de droit à titre provisoire* »⁶³⁰⁶³¹. Ainsi, le salarié qui voit son contrat de travail « *requalifiable* »⁶³²devient directement titulaire d'un CDI⁶³³. L'objectif étant avant tout de le protéger face à un employeur qui serait de mauvaise-foi qui conclurait des contrats courts sans respecter les règles de fond imposées. Si l'employeur n'applique pas cette décision de justice en ne fournissant pas au salarié un travail ou un salaire, il engage alors sa responsabilité contractuelle et devra lui verser des dommages et intérêts pour compenser le préjudice subi⁶³⁴. Le juge des référés peut également ordonner des

⁶²⁵ « Le contrat à durée déterminée- des possibilités de recours au CDD à la cessation du contrat », recourir à du personnel extérieur, n°62, oct. 2018, Liaisons sociales les thématiques, liaisons sociales expert, Wolters Kluwer P72 §121.

⁶²⁶Cass. soc., 28 sept. 2011, n° 09-71.39P ; Cass. soc., 23 mars 2016, n° 14-22.250P ; Cass. soc., 11 juil. 2018, n° 17-14.132.

⁶²⁷ « Le contrat à durée déterminée- des possibilités de recours au CDD à la cessation du contrat », recourir à du personnel extérieur, n°62, oct. 2018, Liaisons sociales les thématiques, liaisons sociales expert, Wolters Kluwer P72 §121.

⁶²⁸C.art.trav. L.1251- 41.

⁶²⁹Cass. soc., 8 déc. 2004, n° 02-40.513P.

⁶³⁰« Le contrat à durée déterminée- des possibilités de recours au CDD à la cessation du contrat », recourir à du personnel extérieur, n°62, oct. 2018, Liaisons sociales les thématiques, liaisons sociales expert, Wolters Kluwer P73 §121.

⁶³¹C.art.trav. L. 1245-2 et R. 1245-1.

⁶³²« Le contrat à durée déterminée- des possibilités de recours au CDD à la cessation du contrat », recourir à du personnel extérieur, n°62, oct. 2018, Liaisons sociales les thématiques, liaisons sociales expert, Wolters Kluwer P74 §121.

⁶³³« Le contrat à durée déterminée- des possibilités de recours au CDD à la cessation du contrat », recourir à du personnel extérieur, n°62, oct. 2018, Liaisons sociales les thématiques, liaisons sociales expert, Wolters Kluwer P74 §121.

⁶³⁴« Le contrat à durée déterminée- des possibilités de recours au CDD à la cessation du contrat », recourir à du personnel extérieur, n°62, oct. 2018, Liaisons sociales les thématiques, liaisons sociales expert, Wolters Kluwer P74 §121.

mesures provisoires en cas de requalification du contrat de travail⁶³⁵. Il peut par exemple, ordonner que le contrat de travail se poursuive jusqu'à la décision intervenant au fond lorsque le CDD est toujours en cours d'exécution⁶³⁶. Le but est : « d'éviter que le CDD arrive à son terme en cours d'instance et que le salarié, malgré la requalification en CDI, ne puisse être réintégré dans son emploi »⁶³⁷. Si l'employeur rompt le contrat de travail du salarié sans respecter cette ordonnance du juge alors la rupture sera analysée en un licenciement nul : « portant atteinte à la liberté fondamentale d'agir en justice »⁶³⁸⁶³⁹ afin d'assurer l'effectivité de la requalification.

Toutefois, ces procédures protectrices du salarié doivent être enclenchées en respectant un certain délai de prescription⁶⁴⁰. Avant, : « la Cour de cassation jugeait que l'action en requalification du CDD en CDI relevait du délai de prescription de droit commun fixé à l'article 2224 du Code civil, et ce délai courait à compter du terme du dernier CDD »⁶⁴¹⁶⁴². Mais aujourd'hui, depuis les ordonnances Macron⁶⁴³, l'action en requalification est prescrite au bout de deux ans à compter du jour où la personne qui exerce ce droit : « a connu ou aurait dû connaître les faits lui permettant d'exercer son droit »⁶⁴⁴⁶⁴⁵⁶⁴⁶. Ce délai a été réduit à un an lorsque l'action porte sur la rupture du contrat⁶⁴⁷. La réduction de ce délai a pour effet d'empêcher que le salarié soit de mauvaise foi et accuse l'employeur d'un mauvais compor-

⁶³⁵« Le contrat à durée déterminée- des possibilités de recours au CDD à la cessation du contrat », recourir à du personnel extérieur, n°62, oct. 2018, Liaisons sociales les thématiques, liaisons sociales expert, Wolters Kluwer P74 §121.

⁶³⁶« Le contrat à durée déterminée- des possibilités de recours au CDD à la cessation du contrat », recourir à du personnel extérieur, n°62, oct. 2018, Liaisons sociales les thématiques, liaisons sociales expert, Wolters Kluwer P74 §121.

⁶³⁷« Le contrat à durée déterminée- des possibilités de recours au CDD à la cessation du contrat », recourir à du personnel extérieur, n°62, oct. 2018, Liaisons sociales les thématiques, liaisons sociales expert, Wolters Kluwer P74 §121.

⁶³⁸Cass. soc., 16 mars 2016, n° 14-23.589P.

⁶³⁹« Le contrat à durée déterminée- des possibilités de recours au CDD à la cessation du contrat », recourir à du personnel extérieur, n°62, oct. 2018, Liaisons sociales les thématiques, liaisons sociales expert, Wolters Kluwer P74 §121.

⁶⁴⁰« Le contrat à durée déterminée- des possibilités de recours au CDD à la cessation du contrat », recourir à du personnel extérieur, n°62, oct. 2018, Liaisons sociales les thématiques, liaisons sociales expert, Wolters Kluwer P74 §121.

⁶⁴¹« Le contrat à durée déterminée- des possibilités de recours au CDD à la cessation du contrat », recourir à du personnel extérieur, n°62, oct. 2018, Liaisons sociales les thématiques, liaisons sociales expert, Wolters Kluwer P74 §121.

⁶⁴²Cass. soc., 8 nov. 2017, n° 16-17.499.

⁶⁴³Ord. n° 2017-1387 du 22 sept. 2017.

⁶⁴⁴« Le contrat à durée déterminée- des possibilités de recours au CDD à la cessation du contrat », recourir à du personnel extérieur, n°62, oct. 2018, Liaisons sociales les thématiques, liaisons sociales expert, Wolters Kluwer P74 §121.

⁶⁴⁵C.art.trav L. 1471-1.

⁶⁴⁶Cass. soc., 31 janv. 2018, n° 16-23.602 ; Cass. soc., 3 mai 2018, n° 16-26.437P.

⁶⁴⁷Ord. n° 2017-1387 du 22 sept. 2017 art. 40.

tement trop tardivement. C'est donc une mesure néfaste pour les salariés qui ne se rendent pas forcément rapidement compte que leur contrat mériterait d'être requalifié. Toutefois, une certaine souplesse a été apportée par la loi et la jurisprudence. En effet, ces différents délais de prescription peuvent être aménagés : « *par accord des parties en application de l'article 2254 du Code civil* »⁶⁴⁸⁶⁴⁹.

Enfin, une fois que les juges ont admis la requalification du contrat en CDI, le salarié peut bénéficier d'une indemnité de requalification. Cette dernière ne peut être inférieure à un mois de salaire⁶⁵⁰ et est unique même si la requalification concerne une succession de contrats⁶⁵¹. Cette indemnité doit être d'un montant au moins égal au dernier salaire mensuel du salarié qu'il aurait perçu avant de saisir le juge⁶⁵² (les heures supplémentaires étant comprises dans ce montant⁶⁵³). Cette indemnité est d'autant plus favorable pour le salarié qu'elle n'est pas soumise aux charges sociales et fiscales⁶⁵⁴. Le salarié bénéficie aussi du versement automatique de cette indemnité dès que le juge a requalifié le contrat⁶⁵⁵, il bénéficie donc d'une protection majeure sans pour autant pouvoir prétendre nécessairement à sa réintégration (lorsque le délai pour demander la requalification du contrat a expiré).

Ainsi, les salariés en contrat à durée limitée bénéficient d'une pérennisation de leur emploi de par la requalification de leur contrat de travail mais aussi par l'existence de CDI atypiques empruntant le formalisme des contrats à durée limitée et donc leur ressemblant très fortement.

2/Une insertion durable du salarié grâce à l'existence de contrats à durée indéterminée atypiques

Il arrive parfois qu'un salarié puisse être insérer dans le monde du travail par des CDI atypiques empruntant la forme des contrats à durée limitée tels que le CDI à durée limitée (A) ou le CDI intérimaire (B).

⁶⁴⁸« Le contrat à durée déterminée- des possibilités de recours au CDD à la cessation du contrat », recourir à du personnel extérieur, n°62, oct. 2018, Liaisons sociales les thématiques, liaisons sociales expert, Wolters Kluwer P75 §121.

⁶⁴⁹Cass. soc., 22 nov. 2017, n° 16-16.561P.

⁶⁵⁰C.art.trav L. 1245-2.

⁶⁵¹Cass. soc., 25 mai 2005, n° 03-44.942P ; Cass. soc., 27 fév. 2007, n° 05-43.536.

⁶⁵²Cass. soc., 17 juin 2005, n° 03-44.900 ; Cass. soc., 26 avr. 2017, n° 15-26.817P.

⁶⁵³Cass. soc., 10 juin 2003, n° 01-40.779P

⁶⁵⁴Circ. DRT n° 92-14, 29 août 1992, question n° 75

⁶⁵⁵Cass. soc., 19 janv. 1999, n° 96-44.954P ; Cass. soc., 28 nov. 2000, n° 98-42.999P

A- Un CDI à durée limitée

Il existe des contrats à durée limitée qui permettent une pérennisation de l'emploi du salarié auxquels on ne pense pas toujours. C'est le cas des CDI de chantier (ou CDI d'opération), qui peuvent être conclus pour une durée allant de dix-huit à soixante mois par exemple⁶⁵⁶. Ils sont conclus pour une durée d'une mission, dont la durée exacte ne peut être prévue à l'avance et prennent fin à la date de fin de l'ouvrage ou du chantier⁶⁵⁷. Le CDI de chantier présente donc l'avantage : « *de prendre en compte la réalité du travail* »⁶⁵⁸. C'est en ce point qu'il est même possible d'affirmer que le CDI de chantier ou d'opération est un contrat à durée limitée atypique, empruntant simultanément la forme du contrat court et du CDI. Autrefois, le CDI de chantier était limité au secteur de la navigation navale, du BTP, de l'ingénierie, de l'informatique ou encore de la construction mécanique par exemple⁶⁵⁹. C'est l'ordonnance Macron⁶⁶⁰ qui a inséré : « *la notion de « CDI de chantier » ou « d'opération » dans le Code du travail* »⁶⁶¹. Il est donc possible, depuis le 22 septembre 2017 de recourir au CDI de chantier dans tous les secteurs de métier sans distinction.

Une limite est toutefois apportée, il faut que : « *les représentants des salariés ou des employeurs aient fixé par convention ou accord collectif de branche étendu, les conditions de recours à ce type de contrat ainsi que ses clauses obligatoires* »⁶⁶². Comme pour les contrats à durée limitée, le formalisme est rigoureux. En effet, un accord collectif doit prévoir les activités qui sont concernées par la possibilité de conclure un CDI de chantier et la taille qu'il faut avoir pour pouvoir conclure ce type de contrat⁶⁶³. Il peut aussi prévoir les catégories de salariés concernés⁶⁶⁴. Si l'entreprise remplit ces conditions, l'employeur devra alors insérer dans le contrat de travail de son salarié : « *une clause spécifiant le ou les chantiers pour lesquels le contrat a été conclu* »⁶⁶⁵. Par exemple, par un accord du 25 octobre 2018, la branche de l'import-export a fixé : « *les conditions dans lesquelles il est possible de recourir au con-*

⁶⁵⁶« Les organismes de tourisme fixent les conditions de recours au CDI d'opération », Mercredi 27 fév. 2019, liaisons sociales quotidien, n°17764 p3.

⁶⁵⁷« Définition du CDI de chantier », légal place.

⁶⁵⁸ « Définition du CDI de chantier », légal place.

⁶⁵⁹ « Définition du CDI de chantier », légal place.

⁶⁶⁰Ord. du 22 sept. 2017.

⁶⁶¹ « Définition du CDI de chantier », légal place.

⁶⁶² « Définition du CDI de chantier », légal place.

⁶⁶³ « Définition du CDI de chantier », légal place.

⁶⁶⁴«L'import-export sécurise le recours aux contrats de chantier », mercredi 7 nov. 2018 ,Liaisons sociales quotidien,l'actualité liaisons sociales presses, n°17 687 P1.

⁶⁶⁵ « Définition du CDI de chantier », légal place.

trat de chantier »⁶⁶⁶. L'employeur ne peut donc pas librement décider de conclure ce type de contrat, il faut que cela soit encadré pour protéger le salarié et éviter que soit conclu des CDI d'opérations pour ne pas conclure de CDI classiques. Le CDI de chantier bénéficie donc d'un encadrement équivalent à celui des contrats à durée limitée. Par exemple, l'accord du 21 décembre 2018 relatif au CDD et au CDI dans les caisses du Crédit Agricole prévoit que le contrat, comme un contrat à durée limitée classique devra contenir les mentions suivantes : « *une description succincte de l'opération, objet du contrat, une indication du résultat attendu qui déterminera la fin du chantier ou de l'opération, et les modalités de rupture du contrat de travail* »⁶⁶⁷. En plus, le CDI d'opération ou de chantier, tout comme les contrats à durée limitée prévoit un « *dédommagement* » du salarié. En effet, pour compenser la précarité du contrat, le salarié bénéficie d'un salaire supérieur à celui en CDI classique. Dans l'accord du 25 octobre 2018, les salariés avaient droit à une : « *rémunération, qui est au moins égale au salaire minimum conventionnel applicable à sa classification majoré de 10 %* »⁶⁶⁸. Le salarié n'a pas droit à l'indemnité de précarité puisqu'il est lié avec l'employeur par un CDI et non un contrat court⁶⁶⁹.

Ce type de contrat emprunte également des règles au CDI. En effet, lorsque le CDI d'opération ou de chantier est rompu, le salarié est licencié⁶⁷⁰. Pour son licenciement, en fonction de l'accord conclu, le salarié peut avoir : « *droit à une indemnité de licenciement correspondant au résultat le plus favorable entre l'indemnité légale, l'indemnité conventionnelle et une indemnité égale à 10% de la rémunération brute versée au titre du contrat* »⁶⁷¹. Le licenciement aura une cause réelle et sérieuse puisque : « *la clause dite « de chantier », incluse dans le CDI permettra à l'employeur de motiver la rupture du contrat de travail* »⁶⁷². La procédure de licenciement est strictement identique à celle d'un CDI classique, le salarié est convoqué à un entretien préalable et se voit notifier la rupture de son contrat de travail par lettre recommandée avec avis de réception⁶⁷³. C'est la même procédure que pour le licenciement

⁶⁶⁶ « L'import-export sécurise le recours aux contrats de chantier », mercredi 7 nov. 2018, Liaisons sociales quotidien, l'actualité liaisons sociales presses, n°17 687 P1.

⁶⁶⁷ « La branche Crédit agricole adapte le délai de carence entre CDD et recourt au CDI d'opération », mardi 19 février 2019, liaisons sociales quotidien, n° 17758, p1.

⁶⁶⁸ « L'import-export sécurise le recours aux contrats de chantier », mercredi 7 nov. 2018, Liaisons sociales quotidien, l'actualité liaisons sociales presses, n°17 687 P1.

⁶⁶⁹ « Définition du CDI de chantier », légal place.

⁶⁷⁰ « L'import-export sécurise le recours aux contrats de chantier », mercredi 7 nov. 2018, Liaisons sociales quotidien, l'actualité liaisons sociales presses, n°17 687 P1.

⁶⁷¹ « La branche Crédit agricole adapte le délai de carence entre CDD et recourt au CDI d'opération », mardi 19 février 2019, liaisons sociales quotidien, n° 17758, p1.

⁶⁷² « Définition du CDI de chantier », légal place.

⁶⁷³ « Définition du CDI de chantier », légal place.

pour motif personnel. Le salarié bénéficie aussi de la faculté de pouvoir démissionner mais il n'existe pas de rupture conventionnelle⁶⁷⁴.

Ainsi, les CDI de chantier ou d'opération permettent la pérennisation de l'emploi des salariés, mais ce ne sont pas les seuls contrats à durée indéterminée atypiques qui permettent cela, il existe aussi les CDI intérimaires.

B-Un CDI intérimaire

Le CDI intérimaire est aussi un CDI atypique. Il a été créé par un accord du 10 juillet 2013 par les partenaires sociaux appartenant à la branche du travail temporaire, à la suite d'un accord national interprofessionnel sur la sécurisation de l'emploi⁶⁷⁵. Cet accord a par la suite fait l'objet, le 22 février 2014, d'un arrêté d'extension permettant aux employeurs et aux salariés de conclure dès le 6 mars 2014 un CDI intérimaire (repris par la suite par la loi Rebsamen⁶⁷⁶ permettant cette conclusion jusqu'au 31 décembre 2018, à titre expérimental puis pérennisé par la loi avenir professionnel⁶⁷⁷).

Ce contrat ressemble fortement au contrat de travail temporaire puisque son mode de fonctionnement est quasi-identique. En effet, il est conclu entre un salarié et une entreprise de travail temporaire⁶⁷⁸. Le salarié doit effectuer : « *des missions pour des entreprises utilisatrices* »⁶⁷⁹. De plus, le contrat doit être écrit⁶⁸⁰ afin que le salarié soit pleinement conscient du contrat qu'il va devoir exécuter (l'entreprise de travail temporaire doit établir une lettre de mission⁶⁸¹ qui doit être transmise, au plus tard, dans les deux jours qui suivent le début de la mission du salarié⁶⁸²). C'est une mesure protectrice pour le salarié empêchant l'employeur d'utiliser abusivement ce contrat. Le CDI intérimaire doit donc, comme un contrat de travail temporaire, comporter certaines mentions obligatoires telles que l'identité des parties, la durée de la période d'essai (s'il y en a une) ou encore le montant de la rémunération mensuelle mi-

⁶⁷⁴ « Définition du CDI de chantier », légal place.

⁶⁷⁵ ANI du 11 janvier 2013 article 4c.

⁶⁷⁶ L. du 17 août 2015 n°2015-994, JO 18 août, art. 56.

⁶⁷⁷ L. du 5 sept. 2018 n° 2018-771, JO 6 sept, C.trav.art. L. 1251-58-1 et suivants.

⁶⁷⁸ « Le contrat à durée déterminée- des possibilités de recours au CDD à la cessation du contrat », recourir à du personnel extérieur, n°62, oct. 2018, Liaisons sociales les thématiques, liaisons sociales expert, Wolters Kluwer p103 §21.

⁶⁷⁹ « Le contrat à durée déterminée- des possibilités de recours au CDD à la cessation du contrat », recourir à du personnel extérieur, n°62, oct. 2018, Liaisons sociales les thématiques, liaisons sociales expert, Wolters Kluwer p103 §20.

⁶⁸⁰ C.trav.art. L.1252-58-2.

⁶⁸¹ C.trav.art. L.1251-58-1.

⁶⁸² C.trav.art. L.1251-16, L.1251-17 et L.1251-58- 4.

nimale garantie du salarié⁶⁸³. Cette somme doit être au moins égale au SMIC⁶⁸⁴. De plus, un accord de branche étendu ou une convention peut, comme pour un contrat de mission, : « *fixer la durée totale de la mission* »⁶⁸⁵ avec la même limite que l'ensemble des contrats à durée limitée : ne pas avoir : « *ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise* »⁶⁸⁶ (durée maximale de trente-six mois à défaut d'accord⁶⁸⁷).

Toutefois, à la différence du contrat de travail temporaire à durée limitée, le salarié, pendant ses périodes d'intermissions, bénéficie d'une rémunération minimale garantie⁶⁸⁸. Ces périodes sont aussi : « *assimilées à du temps de travail effectif pour la détermination des droits à congés payés et pour l'ancienneté* »⁶⁸⁹. Le salarié ne se voit pas non plus appliqué les modalités concernant l'indemnisation des congés payés à la fin de chaque mission⁶⁹⁰. C'est logique puisque le contrat du salarié ne cesse jamais pleinement de s'exécuter. C'est également pour cette raison que le salarié n'aura pas le droit à l'indemnité de fin de mission à la fin de chaque mission qu'il effectue⁶⁹¹. Enfin, concernant la fin du contrat de travail : « *le CDI intérimaire relève des règles de droit commun du licenciement* »⁶⁹². Le CDI intérimaire présente un véritable avantage pour les salariés, en effet, plus de la moitié des personnes embauchées par ce type de contrat sont par la suite embauchées dans l'entreprise utilisatrice⁶⁹³.

Ainsi, les contrats à durée limitée peuvent être favorables pour les salariés puisqu'ils peuvent permettre d'enrichir leur parcours professionnel en leur permettant de bénéficier d'une insertion durable sur le marché du travail. De plus, aujourd'hui de nouvelles formes contractuelles

⁶⁸³C.trav.art. L.1251-58-2.

⁶⁸⁴ « Le contrat à durée déterminée- des possibilités de recours au CDD à la cessation du contrat », recourir à du personnel extérieur, n°62, oct. 2018, Liaisons sociales les thématiques, liaisons sociales expert, Wolters Kluwer p104 §25.

⁶⁸⁵ « Le contrat à durée déterminée- des possibilités de recours au CDD à la cessation du contrat », recourir à du personnel extérieur, n°62, oct. 2018, Liaisons sociales les thématiques, liaisons sociales expert, Wolters Kluwer p105 §28.

⁶⁸⁶C.trav.art. L.1251-8 et L.1251-12.

⁶⁸⁷C.trav.art. L.1251-58-6.

⁶⁸⁸ « Le contrat à durée déterminée- des possibilités de recours au CDD à la cessation du contrat », recourir à du personnel extérieur, n°62, oct. 2018, Liaisons sociales les thématiques, liaisons sociales expert, Wolters Kluwer p106 §30.

⁶⁸⁹ « Le contrat à durée déterminée- des possibilités de recours au CDD à la cessation du contrat », recourir à du personnel extérieur, n°62, oct. 2018, Liaisons sociales les thématiques, liaisons sociales expert, Wolters Kluwer p106 §30.

⁶⁹⁰C.trav.art. L.1251-19 et L.1251-58-4.

⁶⁹¹C.trav.art. L.1251-32, L.1251-33 et L.1251-58-4.

⁶⁹² « Le contrat à durée déterminée- des possibilités de recours au CDD à la cessation du contrat », recourir à du personnel extérieur, n°62, oct. 2018, Liaisons sociales les thématiques, liaisons sociales expert, Wolters Kluwer. P106§29.

⁶⁹³ « L'intérim s'engage sur les contrats courts tout en posant ses exigences », vendredi 15 février 2019, liaisons sociales quotidien, n°17756, p1.

(CDI intérimaire ou de mission par exemple) jouent un rôle majeur dans la sécurisation de l'emploi de ces travailleurs.

Conclusion générale:

Lors de l'apparition des contrats à durée limitée, ces derniers étaient perçus comme étant des contrats avantageux pour l'employeur et pour le salarié puisqu'ils permettaient à l'employeur de pallier rapidement et temporairement à ses besoins de main d'œuvre et au salarié de trouver de l'emploi à une époque où le chômage était important. Mais, au fur et à mesure du temps, la législation sur ces contrats s'est renforcée voulant protéger le salarié à cause des abus de l'employeur et montrant alors la fragilité de ce type de contrat qui ne permet pas au salarié d'avoir une vie stable.

Les contrats à durée limitée sont souvent perçus comme des contrats précarisant le salarié, qui serait totalement dépendant d'un employeur diabolisé ne protégeant pas comme il le devrait la santé des salariés et abuse de ces contrats dans un seul souci économique. Le salarié, en principe, partie faible au contrat, est alors considéré comme étant la partie extrêmement faible du contrat de travail, ne tirant aucun avantage de sa relation de travail. En effet, il a du mal à s'intégrer dans une entreprise, ses autres « *collègues* » ne le percevant pas non plus comme un salarié légitime. Il est également plus sujet au chômage qu'un salarié en CDI.

Toutefois, cette perception commune négative des contrats à durée limitée n'est pas forcément vraie. Le législateur et les organisations du monde du travail luttent contre ce préjugé et essaient de rendre meilleures les conditions de vie et de travail des salariés titulaires de ces contrats. De plus, le salarié lui-même ne se considère pas nécessairement comme étant une victime de son contrat de travail. Il le choisit même parfois notamment pour des raisons économiques et l'expérience qu'il lui procure par rapport à un CDI. En effet, ces contrats présentent l'avantage de permettre au salarié d'obtenir de nouvelles compétences plus rapidement et ainsi d'être mieux employables. En somme, ces contrats présentent aussi l'avantage d'être de véritables tremplins pour leurs titulaires, leur permettant d'acquérir des qualifications particulières ou de s'insérer dans le monde du travail.

Les contrats à durée limitée présentent donc des atouts non négligeables qui ne peuvent être mis au second plan. Ils permettent de contredire la vision commune des contrats à durée limitée comme étant des contrats très précaires, voir même des contrats qui n'auraient pas d'intérêt pour le salarié.

Bibliographie:

Ouvrages généraux :

- Gilles Auzero et Emmanuel Dockès, « Droit privé, précis, droit du travail », 2015, 29^e éd., Dalloz.
- “Compte professionnel de prévention (C2P)”, mis à jour en juil. 2019, dictionnaire permanent, Elnet.
- « Contrat à durée déterminée », Dictionnaire Permanent Social, ELnet.
- « Le contrat à durée déterminée- des possibilités de recours au CDD à la cessation du contrat », recourir à du personnel extérieur, n°62, oct. 2018, Liaisons sociales les thématiques, liaisons sociales expert, Wolters Kluwer.
- « Mémento social 2019 », EFL.
- « Tables de l’année 2016 », dr. ouvrier, 2016.

Ouvrages spéciaux:

Ouvrages divers :

- Arthur Andrieux sous la direction de Catherine Minet-Letalle, « Le contrat de travail à durée déterminée: un contrat spécial? » (le nom de l’article de Monsieur Andrieux est :« le contrat de travail à durée déterminée, un contrat spécial par rapport aux CDI. Le CDI, le recours au CDD ») 2016, L’Harmattan.
- Corrignan - Carsin D, « contrat de travail à durée déterminée », 2003, rèp. Dalloz, D.du trav.
- Hélène Daňoglou, « La gestion de l’emploi précaire dans la fonction publique: vers une logique d’emploi privé », 2009, Presses universitaires d’Aix-Marseille, Collection du Centre de Dr. Soc., Tome 1.
- Jean-Jacques Dupeyroux, « Et maintenant? » 7 aout 1981, Dr.soc.
- Helardot V, « insécurité de l’emploi, la santé en danger », avril 2007 ,santé et travail n°058
- Henguelle V, « les emplois sur contrat à durée déterminée: un mode d’accès à l’emploi stable? », janv. 1994, travail et emploi n°58.
- François Fontaine, Franck Malherbet, « CDD vs CDI. Les effets d’un dualisme contractuel », 2016, Paris, les Presses de Sciences Po, Coll. « sécuriser l’emploi ».
- Loïc Lerouge, « Les effets de la précarité du travail sur la santé : le droit du travail peut-il s’en saisir? », 11 janv. 2009, Perspectives interdisciplinaires sur le travail et la santé.
- Christian Loisy, Pauvreté, « précarité, exclusion, définitions et concepts, in Les travaux de l’Observatoire national de la pauvreté et de l’exclusion sociale », 2000, la Documentation française.
- Pellet R et Skzryerbak A, « leçons de droit social et de droit de la santé », 2008, Sirey, 2^{ème} éd. 2008.
- Evelyne Perrin , « Syndicats et collectifs face à la précarité », novembre 2004, Communication au Colloque “Syndicats et associations en France, concurrence ou complémentarité” organisé par le CNRS-Centre d’Histoire Sociale du XX^e siècle.
- Piotet F, « emploi-travail, le grand désordre », fév. 2006, projet n°291
- Sophie Robin-Olivier, « Les contrats de travail flexibles- une comparaison internationale », 2015, sciencesPo. Les Presses.
- Bruno Siau, Préface de Bernard Teyssié, « Le travail temporaire en droit comparé européen et international », bibliothèque de droit social tome 29, L.G.D.J, 199.
- « Conditions générales prévoyance », CCN de l’Animation du 28 juin 1988 ,Éd. avr. 2016, humanis.
- « Défaut de signature d’un CDD : seules la mauvaise foi et l’intention frauduleuse du salarié empêchent la requalification en CDI », 26 avr. 2019, Veille permanente, Elnet.

- « Le contrat de travail à durée déterminée et le travail temporaire », 2009 , collection transparences, la documentation française.
- « Retraite de base », mise à jour en mai 2019, EtuDictionnaire Permanent Social, Elnet.

Ouvrage étranger :

- « Study on Precarious Work and Social Rights », avril 2012, Working Lives Research Institute, Faculty of Social Sciences and Humanities, London Metropolitan University.

Revue :

- Haut-Comité santé publique, « la progression de la précarité en France et ses effets sur la santé », 1999, Revue Quart Monde.
- Nicolas A, « lutter contre la précarité résidentielle des salariés », nov. 2011, liaisons sociales magazine n°126, « Retraite du salarié : cumul emploi-retraite de base » Vérifié le 15 janv. 2019 - Direction de l'information légale et administrative (Premier ministre), service public.
- Schnee T, « à l'étranger aussi, le CDD est un Graal. Allemagne : jeunes en CDD », nov. 2011, liaisons sociales magazine n°126.
- Commentaire par Jean-Philippe Tricoit maître de conférences HDR à l'université de Lille 2 - membre du LEREDS-CRD&P, « CDD – CDI : application du principe d'égalité de traitement », La Semaine Juridique Social n° 42, 14 Oct. 2014, 1395.
- « Contrats courts : 7 Français sur 10 sont favorables à un bonus-malus », l'actualité du 10 sept. 2018, Liaisons sociales quotidien.
- « De plus en plus de CDD subis chez les salariés européens », 21 septembre 2007, Bref Social, n° 14956.
- « Emplois francs : l'expérimentation étendue à l'ensemble des Hauts-de-France », Publié le 21 mars 2019, Dernière mise à jour le 29 avr. 2019, site de la DIRECCTE des Hauts de France.
- « Faute inexcusable : quel coût pour l'employeur ? » 24 avril 2012, Social pratique, N° 589. Santé et sécurité au travail wk-rh.
- « La branche Crédit agricole adapte le délai de carence entre CDD et recourt au CDI d'opération », mardi 19 février 2019, liaisons sociales quotidien, n°17758.
- « La propriété s'engage à modérer le recours aux contrats courts », le 29 oct. 2018, liaisons sociales quotidien.
- « Le CDD senior en questions... » , 9 oct. 2006 , Semaine Sociale Lamy, n° 1277.
- « Le groupe d'intérim Synergie expérimente le nouveau motif de recours lié au handicap », mardi 19 fév. 2019, 17758, liaisons sociales quotidien.
- « Les jeunes, premières victimes de la dégradation de la conjoncture » (emplois précaires), 2 fév. 2006, Suivant Bref Social, N° 14557.
- « Les organismes de tourisme fixent les conditions de recours au CDI d'opération », Mercredi 27 fév. 2019, liaisons sociales quotidien, n°17764.
- « Les salariés en contrat court sont plus souvent en situation de sous-emploi et de pauvreté », lundi 18 fév. 2019, liaisons sociales quotidien, n°17757.
- « L'expérimentation des "CDD tremplin" est lancée ! », 19 nov. 2018, Action sociale, la veille permanente, Elnet.
- « L'import-export sécurise le recours aux contrats de chantier », mercredi 7 nov. 2018 , Liaisons sociales quotidien, l'actualité liaisons sociales presses, n°17 687.
- « L'intérim s'engage sur les contrats courts tout en posant ses exigences », vendredi 15 février 2019, liaisons sociales quotidien, n°17756.
- « Travail temporaire : « Intérimaires Prévoyance » vise à renforcer la protection sociale des salariés », l'actualité du 2 janv. 2019, Liaisons sociales quotidien, n° 17724.

- « Unilever signe un accord international sur le bon usage des contrats courts », l'actualité du 22 mai 2019, Liaisons sociales quotidien, n°17821.

•

Enquêtes et rapport :

- BIT, « Le taux de chômage est stable au troisième trimestre 2018 », Paru le : 20 nov. 2018, troisième trimestre 2018 , Chômage au sens du BIT et indicateurs sur le marché du travail (résultats de l'enquête emploi) (BIT) - N° 300.
- Commission européenne, Direction générale de l'emploi, des affaires sociales et de l'inclusion, « Pension Adequacy in the European Union 2010-2050 », Rapport 2012.
- Dares analyses, « CDD, CDI: comment évoluent les embauchés et les ruptures depuis 25 ans? », Juin 2018 n°026.
- Dares, premières synthèses informations, « conditions de travail et précarité de l'emploi », juil. 2009 n°28.2.
- Dares, « Les contrats courts vus par les salariés : une précarité de l'emploi qui n'induit pas nécessairement une précarité du travail », mars 2007, premières synthèses, n°12.3.
- Insee « Au premier trimestre 2019 le taux de chômage baisse de 0,1 point ».
- Insee Première, « Les salariés en contrat court: des allers-retours plus fréquents entre emploi, chômage et inactivité », fév. 2019, n° 1736.

Thèse et mémoire :

- Pauline Chambolle-Giesen, sous la direction de Alexandre Barège, « La précarité issue du contrat à durée déterminée ». Mémoire master 2 professionnel droit de la santé en milieu du travail, 2012, mémoire.
- Nathalie Louit- Martinod, « L'évolution contemporaine du droit des contrats de travail à durée déterminée - vers un régime juridique harmonisé », 14 déc. 2002, thèse.

Sites :

- Anne-Lise Castell, Juriste en droit social et rédactrice au sein des Editions Tissot, « CDD : un nouveau cas de recours avec la loi avenir professionnel », publié le 27 sept. 2018 à 07:50.
- Ministère de la santé, de la jeunesse et des sports, « Lancement du chèque santé pour l'acquisition d'une complémentaire santé », janvier 2008, dossier de presse.
- Sandrine Chauvin, « pourquoi près de 300 000 offres d'emploi ne trouvent pas de preneurs », publié le 17 avr. 2015 à 16h55 mis à jour le 17 avr. 2015 à 17H56, capital.
- Pierre Garrigues, « Les emplois « non pourvus », des postes qui ne trouvent pas preneurs », le 23 mai 2018 à 19:25, La Croix.
- Marc Landré, « Les 10 chiffres qui montrent la métamorphose du marché du travail depuis 25 ans », Mis à jour le 22 juin 2018 à 12:34, Publié le 22 juin 2018, à 06:00, Lefigaro.
- Julien Maciejasz « Contrats de mission : l'intérim ne doit pas couvrir un emploi durable ! », Publié le 23 août 2017 à 08:00, éditions Tissot.
- Marine Rabreau, « 30 ans de chômage de masse en France... Pourquoi ? » , Mis à jour le 04 mai 2016 à 11:14 Publié le 27 janv. 2016 à 18:04, Lefigaro.
- Richard, rédacteur Juridique de Droit commun, au chômage et ex. intérimaire : « ADECCO comme l'intérim, plus jamais ! ».
- Bertrand Serieyx , « 60 ans de droit du travail et d'intérim en France », 28 sept 2017, parlons RH.
- « CDD de remplacement : un seul contrat va permettre de remplacer plusieurs salariés », Publié le 06 sept. 2018 à 08:54 par la rédaction des Éditions Tissot.
- « CDD pour remplacer un salarié absent : attention à ne rien oublier ! » Publié le 26 mai 2008 à 00:00 par la rédaction des Éditions Tissot.

- « Contrat adultes-relais », vérifié le 7 mai 2019- Direction de l'information légale et administrative, service public.
- « Contrat de professionnalisation », publié le 14 sept. 2015 mise à jour 17 mai 2019, Ministère du travail.
- « « Contrat de professionnalisation : que prévoit la loi Avenir professionnel ? » 12 novembre 2018, alternance professionnelle.
- « Définition du CDI de chantier », légal place.
- « Démission d'un salarié ». Vérifié le 24 janv. 2019 - Direction de l'information légale et administrative (Premier ministre), service public.
- « Emploi des seniors : quels enjeux, quelles solutions ? » Mis à jour le 01 Mars 2019, défimétiers.
- « Emplois francs, questions-réponses », Ministère du travail.
- « La prévention des risques professionnels des intérimaires », fév. 2014, officiel prévention.
- « Lancement de l'appel à expérimentation pour les CDD « Tremplin » » publié le 18 oct. 2018 mise à jour 31. déc. 2018, Ministère du travail.
- « Le contrat à durée déterminée "Senior" (CDD Senior) », publié le 16 sept. 2010 mise à jour 28 nov. 2018, Ministère du travail.
- « Le contrat aidé en 2019 », le journal du net.
- « Le gouvernement oscille entre encadrement et assouplissement » 20 août 2018, Contrat de travail Souplesse dans certaines entreprises en matière de succession de CDD, Elnet.
- « Le travail saisonnier », publié le 8 août 2015 et mis à jour le 28 nov. 2018, Ministère du travail.
- « Mes contrats d'intérim sont-ils pris en compte dans le calcul de ma retraite ? », 22 fév. 2019, ma retraite en clair.
- « Précarité de l'emploi et risques professionnels », avr. 2016, officiel prévention.
- « Prise d'acte et résiliation judiciaire : quelles différences ? », coin du salarié.
- « Protection des salariés en cas de maladie, arrêt ou incapacité de travail », Malakoff Médéric Humanis.
- « Projet de loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel : Rapport » 27 juin 2018, Article 29 bis - Possibilité de conclure un CDD pour remplacer plusieurs salariés absents, Sénat.
- « Obligation d'emploi des travailleurs handicapés », vérifié le 22 mars 2019, Direction de l'information légale et administrative, ministère chargé du travail, service public.
- « Quel est le champ de la politique de l'emploi ? » le 8 avr. 2016, vie publique.
- « qu'est ce que le parcours emploi compétences (PEC) » ? Vérifié le 30 mars 2018- Direction de l'information légale et administrative (Premier ministre), service public.
- « Quelles sont les conditions pour avoir droit aux allocations chômage ? » , 27 fév. 2019, unedic.
- « Résiliation judiciaire du contrat de travail ». Vérifié le 21 juin 2018 - Direction de l'information légale et administrative (Premier ministre), service public.
- « Retraite du salarié : pension de retraite à taux plein » Vérifié le 14 janv. 2019 - Direction de l'information légale et administrative (Premier ministre), service public.
- « Retraite du salarié : cumul emploi-retraite de base » Vérifié le 15 janv. 2019 - Direction de l'information légale et administrative (Premier ministre), service public.
- « Un cas de recours très abusif à l'intérim », Publié le 27 juil. 2015 à 08:22, par la rédaction des Éditions Tissot.
- « Un contractuel de la fonction publique a-t-il le droit à la prime de précarité ? », le 11 mars 2019, service public.
- « Un recours croissant aux cdd de plus en plus courts », Axxis.

Lois, ordonnance, circulaires, décret et directives :

Lois :

- L. n° 72-1 du 3 janvier 1972.
- L. n°79-11, JO 4 janv.
- L. n°90-163.
- L.n°2015-504, 14 juin 2013, JO 16 juin.
- L. du 17 août 2015 n°2015-994, JO 18 août, art. 56.
- L. n° 2018-771, JO 6 sept., 5 sept.2018.

Ordonnance :

- Ord. n°2017-1387 du 22 sept. 2017.

Circulaires :

- Circ. DRT n°18/90 du 30 oct. 1990.
- Circ. DRT n° 92-14, 29 août 1992, qu. n° 75.
- Circ. DRT n°2002-08, 2 mai 2002.
- Circ. DGT n°7-2012, 30 juil. 2012, NOR: ETST1231532C.

Décret :

- D. no 2006-1070, 28 août 2006, JO 29 août.

Directive européenne :

- Directive européenne n°1999/70/CE du 28 juin 1999 et CJUE, 13 mars 2014, Marquez Samohano, C-190/13.

Jurisprudence :

Cour de justice de l'Union européenne :

- CJUE, 2e ch., 10 mars 2011, pff. C-109/09, Deutsche Lufthansa AG c/Gertraud Kumpan.

Cour de cassation, Assemblée plénière :

- Cass. ass. plén., 24 juin 2005, n° 03-30.038.

Cour de cassation, chambre sociale :

- Cass.soc 22 juil. 1954 Bull. civ. IV, no 576.
- Cass.Soc, 29 oct. 1974, Bull.civ V n°506.
- Cass.soc 29 nov.1978, Bull.civ. V,607.
- Cass.soc 12 mai 1982, D.1982, IR 370.
- Cass. soc. 23 sept. 1982 n° 81-14698.
- Cass. soc. 4 fév. 1987 n°85-14594.
- Cass. soc., 9 oct. 1990, n° 87-43.347P.
- Cass. soc., 13 févr. 1991, n° 87-44.303P : Bull. civ. V, n° 70.
- Cass. soc., 11 avr. 1991, n° 87-41.349P.
- Cass. soc., 5 févr. 1992, n° 88-40.965P.
- Cass.soc. 13 mai 1992, RJS 6/92, n°721.
- cass.soc 3 mars 1993, CSBP 1993. 114. S 48.
- Cass.soc. 31 mars 1993, Dr.soc. 1993, 596.
- Cass.soc.30 juin 1993, Dr.soc. 1993.770.
- Cass. soc., 7 mai 1996, n° 93-42.061.
- Cass.soc 1er oct. 1996 n°93-44.102P.
- Cass. soc., 4 déc. 1996, n° 93-44.892.
- Cass.soc 17 déc. 1996 n°94-41.460P.
- Cass.soc. 23 janv. 1997, Bull.civ. V, n°32; Dr.soc. 1997, 314.
- Cass. soc., 29 mai 1997, n° 94-44.501.
- Cass. Soc. 10 oct. 1997, n° 95-40.299.
- Cass.soc 25 mars 1998 n°96-45.688.
- Cass. soc., 3 juin 1998, n° 95-43.315.
- Cass. soc., 19 janv. 1999, n° 96-44.954P.
- Cass. soc., 27 janv. 1999, n° 97-40.177.
- Cass. soc., 26 oct. 1999, n° 97-42.255P.
- Cass. soc., 28 nov. 2000, n° 98-42.999P.
- Cass. Soc.19 déc. 2000 n° 98-46.152.
- Cass. soc., 10 mai 2001, n° 99-43.411.
- Cass. soc., 6 juin 2001, n° 99-43.306P.

- Cass.soc. 12 mars 2002, Bull., civ. V, n°86.
- Cass. soc., 10 juil. 2002, no 00-42.734.
- Cass. soc., 10 juil. 2002, n° 00-44.534P.
- Cass.soc 26 sept. 2002, RJS 12/02, n°1363.
- Cass. soc., 30 oct. 2002, n° 00-45.572, n° 3087 F – P.
- Cass. soc., 18 févr. 2003, n° 01-40.470P.
- Cass. soc., 10 juin 2003, n° 01-40.779P.
- Cass.soc 18 nov. 2003, Bull.civ. V n°285; D.2004, 1194.
- Cass.soc 24 mars.2004 n° 02-41.650.
- Cass. soc., 16 juin 2004, n° 03-43.928P.
- Cass. soc., 8 déc. 2004, n° 02-40.513P.
- Cass. soc., 25 mai 2005, n° 03-44.942P.
- Cass. soc., 17 juin 2005, n° 03-44.900.
- Cass. soc. 18 oct. 2005 n°04-30205.
- Cass. soc., 27 févr. 2007, n° 05-43.536.
- Cass. soc., 11 juil. 2007, n° 06-41.765P.
- Cass. soc., 23 janv. 2008, n° 06-41.536P.
- Cass. soc., 23 janv. 2008, n° 06-44.190P.
- Cass. soc., 27 mars 2008, n° 07-40.878.
- Cass.soc 13 nov. 2008 n°07-40.784P.
- Cass.soc, 20 mai 2009, RJS 8-9/09 n°709.
- Cass.soc 1er juil. 2009, n°07-44.333.
- Cass. soc., 19 mai 2010, n° 08-42.303.
- Cass. soc., 6 oct. 2010, no 08-44.987.
- Cass. soc., 20 oct. 2010, n° 08-42.527.
- Cass. soc., 28 sept. 2011, n° 09-71.39P.
- Cass. soc., 28 sept. 2011, n° 10-10.958.
- Cass. soc., 30 nov. 2011, n° 09-69.714.
- Cass.soc 7 mars 2012 n° 10-12091.
- Cass. soc., 10 mai 2012, n° 10-14.039.
- Cass. soc., 3 juil. 2012, n° 11-16.269P.
- Cass. soc., 12 déc. 2012, n° 11-14.823P.
- Cass. soc., 23 janv. 2013, n° 11-26.898.
- Cass. soc., 20 févr. 2013, n° 11-12.262P , n° 340 FS - P + B.
- Cass. soc., 23 oct. 2013, n° 12-20.760.
- Cass. soc., 29 janv. 2014, n° 12-27.132.
- Cass. soc., 2 avr. 2014, n° 11-25.442P.
- cass. soc. 16 déc. 2015, n° 14-21360.
- Cass. soc., 16 mars 2016, n° 14-23.589P.
- Cass. soc., 23 mars 2016, n° 14-22.250P.
- Cass. soc., 26 avr. 2017, n° 15-26.817P.
- Cass. soc., 9 juin 2017, n° 15-28.599.
- Cass. soc., 8 nov. 2017, n° 16-17.499.
- Cass. soc., 22 nov. 2017, n° 16-16.561P.
- Cass. soc., 18 janv. 2018, n° 16-18.956P.
- Cass. soc., 31 janv. 2018, n° 16-23.602.
- Cass. soc., 3 mai 2018, n° 16-26.437P.
- Cass. soc., 3 mai 2018, n° 16-22.455.
- Cass. soc., 11 juil. 2018, n° 17-14.132.

Cour de cassation, chambre civile:

- Cass. 1re civ., 19 mai 1998, n° 97-13.916P.
- Cass. 2e civ., 20 sept. 2005, n° 04-30.110.
- Cass. 2ème civ, 15 nov. 2005 n°04-30.420.
- Cass. 2e civ., 20 juin 2007, n° 06-13.957.
- Cass. civ. 2e22 fév. 2007 n°05-13771.
- Cass. 2e civ., 2 avr. 2009, n° 08-10.890.
- Cass. 2e civ., 13 janv. 2011, n° 09-17.496.
- Cass. 2e civ., 3 mars 2011, n° 09-70.419.
- Cass.2ème civ, 16 fév. 2012, n°11-10.889.

Cour de cassation, chambre criminelle:

- Cass.crim 14 mai 1985 n°84-91.215.
- Cass. crim., 10 mai 2016, n° 14-85.318P.

Remerciements :

Je voudrais dans un premier temps remercier, mon directeur de mémoire M. DUMONT, professeur de droit à l'université de LILLE, pour sa disponibilité et ses conseils pertinents, qui m'ont permis d'enrichir ma réflexion.

Je tiens à remercier toutes les personnes qui ont contribué au succès de mon contrat de professionnalisation et qui m'ont aidé lors de la rédaction de ce mémoire.

Je tiens également à remercier toute l'équipe pédagogique de l'université de LILLE et les intervenants professionnels qui ont assuré la partie théorique de ma formation.

Enfin, je remercie mes collègues de travail qui m'ont appris beaucoup sur le métier de juriste en droit du travail au sein d'une organisation professionnelle patronale et plus particulièrement Messieurs Julien LOGNAND (directeur adjoint du pôle affaires sociales de NEXEM) et Christophe GUEDES (juriste référent du pôle affaires sociales de NEXEM) qui m'ont apporté toutes les connaissances pratiques et les conseils utiles pour débiter sereinement ma carrière professionnelle. Ils ont été également d'un grand soutien dans l'élaboration de ce mémoire.

Plan détaillé:

Tables des abréviations.....	P 3
Sommaire.....	P 5
Introduction.....	P 6
<u>Titre 1: La précarité induite par les contrats de travail à durée limitée</u>	P 17
<u>Chapitre 1 :</u> Un recours massif aux contrats à durée limitée.....	P 18
<i>Section 1:Une utilisation abusive des contrats à durée limitée</i>	P 18
<i>1/ Une nouvelle législation en faveur des intérêts de l'employeur</i>	P 18
<i>A- Une possibilité de négocier des mesures légales</i>	P 18
<i>B- Une possibilité de conclure un seul CDD pour remplacer plusieurs salariés</i>	P 20
<i>2/ Une instrumentalisation grandissante des contrats à durée limitée</i>	P 22
<i>A- Un recours de plus en plus important à ces contrats</i>	P 22
<i>B- Un détournement des dispositifs légaux par la pratique</i>	P 25
<i>Section 2: Une précarisation sociale et professionnelle des salariés</i>	P 26
<i>1/Une précarisation sociale des salariés</i>	P 26
<i>A- Une stigmatisation de certaines catégories socioprofessionnelles</i>	P 26
<i>B- Une intégration sociale difficile</i>	P 28
<i>2/ Une précarisation professionnelle des salariés</i>	P 30
<i>A- Une exposition importante des salariés au chômage</i>	P 30
<i>B- Une acquisition de droits pour une retraite à taux plein difficile</i>	P 32
<u>Chapitre 2:</u> Une protection difficile de ces salariés « dits précaires ».....	P 35
<i>Section 1: Une dégradation de la santé des travailleurs</i>	P 35
<i>1/ Une protection insuffisante de leur santé</i>	P 35
<i>A- Une formation à la sécurité théoriquement efficace</i>	P 35
<i>B- Une formation à la sécurité en réalité inefficace</i>	P 37
<i>2/ Une prise en compte insuffisante des conséquences des conditions de leur travail</i>	P 39
<i>A- Une protection difficile contre les risques psychosociaux</i>	P 40

<i>B- Une affiliation difficile aux prestations sociales</i>	P 42
Section 2: Des protections artificielles de ces salariés	P 44
<u>1/ Une protection illusoire de ces salariés par les syndicats</u>	P 44
<i>A- Des syndicats se voulant protecteurs</i>	P 44
<i>B- Des syndicats en réalité dépassés par le statut de ces salariés</i>	P 46
<u>2/Une protection illusoire de ces salariés face à la rupture de leur contrat</u>	P 48
<i>A- Une protection contre la rupture anticipée du contrat légalement protectrice</i>	P 49
<i>B- Une protection contre la rupture anticipée du contrat en réalité néfaste</i>	P 50
Conclusion intermédiaire	P 53
Titre 2: Les atouts des contrats de travail à durée limitée	P 54
Chapitre 1 : Une prise en compte du statut de travailleur dit « précaire ».....	P 55
Section 1: Des contrats à durée limitée restreignant le pouvoir de direction de l'employeur	P 55
<u>1/ Un encadrement des contrats par des dispositifs d'ordre public</u>	P 55
<i>A- Des conditions de recours à ces contrats limitées</i>	P 55
<i>B- Un formalisme spécifique à respecter</i>	P 57
<u>2/ Des mesures protectrices en faveur de ces travailleurs</u>	P 59
<i>A- Une volonté d'améliorer leur situation dans le monde du travail</i>	P 59
<i>B- Une volonté confirmée par l'existence d'un système de sanctions économiques</i> .P 61	
Section 2: Des contrats à durée limitée avantageux pour les salariés	P 63
<u>1/ Des droits garantis aux salariés</u>	P 63
<i>A- Une représentation des salariés par le CSE</i>	P 64
<i>B- Une égalité de traitement avec les salariés en CDI</i>	P 66
<u>2/ Une volonté des salariés d'être en contrat à durée limitée</u>	P 68
<i>A- Une volonté justifiée par des raisons économiques</i>	P 68
<i>B- Une volonté justifiée par des raisons sociales</i>	P 70
Chapitre 2: Une insertion des salariés dans le monde du travail	P 73

Section 1: Une insertion du salarié dans le monde du travail grâce aux mesures de politique de l'emploi	P 73
<i>1/ Une insertion dans le monde du travail des travailleurs à faible taux d'employabilité</i>	P 73
A- Une insertion grâce à alternance.....	P 73
B- Une insertion grâce à d'autres dispositifs destinés aux publics les plus éloignés de l'emploi.....	P 75
<i>2/ Une insertion dans le monde du travail des travailleurs à très faible taux d'employabilité</i>	P 78
A- Une insertion des travailleurs handicapés.....	P 78
B- Une insertion des travailleurs en fin de carrière.....	P 81
Section 2: Une insertion durable du salarié grâce à la pérennisation possible de son emploi	P 83
<i>1/ Une insertion durable possible du salarié grâce à la requalification de son contrat</i>	P 83
A- Un engagement d'une action en requalification du contrat.....	P 83
B- Des conséquences de l'engagement d'une procédure de requalification.....	P 85
<i>2/Une insertion durable du salarié grâce à l'existence de contrats à durée indéterminée atypiques</i>	P 87
A- Un CDI à durée limitée.....	P 88
B-Un CDI intérimaire.....	P 90
Conclusion générale	P 93
Bibliographie.....	P 94
Lois, ordonnance, circulaires, décret et directives.....	P 98
Jurisprudence.....	P 98
Remerciements.....	P 100