



MINISTÈRE
DU TRAVAIL, DE LA SANTÉ,
DES SOLIDARITÉS
ET DES FAMILLES

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Campagne 2025 de l'inspection du travail

Le recours abusif aux contrats précaires



Fiche à destination des **CSE**

Avril 2025

systeme
d'inspection
du travail **t**

SOMMAIRE

1. INTRODUCTION	3
2. COMMENT LE CSE PEUT IDENTIFIER LES ABUS DE CDD ET CTT ?	6
2.1 L'identification des situations d'abus	6
2.2 L'information / consultation du CSE	6
2.3 L'examen de documents	8
2.4 Les échanges avec les salariés ou les réclamations de salariés	8
3. QUELS SONT LES MOYENS D'ACTION DU CSE POUR LUTTER CONTRE LES RECOURS ABUSIFS AUX CDD ET CTT ?	9
3.1 Les réunions du CSE	9
3.2 La procédure de droit d'alerte sociale	9
3.3 Le plan de résorption de la précarité	9
3.4 La saisine de l'inspection du travail	10
4. QUELS LEVIERS D'ACTION POUR INCITER A LA REGULARISATION ?	11
4.1 Le délit d'entrave au fonctionnement du CSE	11
4.2 L'accompagnement des salariés victimes dans leurs démarches devant le Conseil de Prud'hommes	11
ANNEXE 1 : LA NOTION D'EMPLOI LIE A L'ACTIVITE DURABLE ET PERMANENTE DE L'ENTREPRISE DEFINIE PAR LA JURISPRUDENCE	12
ANNEXE 2 : LES RECOURS INTERDITS AUX CONTRATS TEMPORAIRES OU A DUREE DETERMINEE	13
ANNEXE 3 : ATTRIBUTIONS DU CSE EN FONCTION DE LA TAILLE DE L'ENTREPRISE	14

1. Introduction

10% des travailleurs occupaient un emploi précaire en 2023 (intérim, CDD)¹, avec une part plus forte chez les peu diplômés et les jeunes. Il concerne également majoritairement les travailleurs de nationalité étrangère² et les seniors³.

En France, la précarité du travail a été plus que **multipliée par deux en quarante ans**.

Selon la DARES⁴, en 2019, 39 000 établissements recourent toute l'année à des contrats courts. Une partie de ces contrats courts (environ 9 millions de contrats) pourraient être transformés en CDI ou CDD d'un an pour un volume équivalent à 235 000 emplois de 5 jours par semaine. De plus, les employeurs ont intensifié leur recours aux contrats de courte durée depuis le début des années 2000, accentuant la segmentation du marché du travail et conduisant une partie de la population active à occuper durablement ce type d'emploi⁵.

Des pratiques de contournement des cas de recours aux contrats précaires strictement définis par la loi (*accroissement temporaire d'activité, remplacement de salariés absents, contrats d'usage ou saisonnier, etc.*) sont observées afin, par exemple, de limiter les risques liés à un éventuel ralentissement de l'activité économique de l'entreprise, de tester les compétences du salarié avant de le recruter durablement en CDI, d'éviter d'appliquer la réglementation associée au CDI ou, tout simplement, par habitude de recruter en CDD sur le poste considéré.

Cependant, les contrats à durée déterminée (CDD) et les contrats de travail temporaire (CTT) peuvent avoir **des impacts significatifs sur la vie des travailleurs**.

D'après la DARES, les logiques d'usage des contrats temporaires entraînent des **conditions de travail particulières**, caractérisées par une insécurité de l'emploi et un risque de chômage accru, fréquemment associé à un faible taux d'accès à la formation et à un salaire moindre.

Les **trajectoires salariales** des salariés en emploi temporaire ne sont d'ailleurs pas comparables à celles de leurs homologues en emploi stable. De même, le sentiment d'appartenir à un groupe d'employés périphériques et de ne pas se sentir suffisamment intégré dans l'entreprise pourrait réduire la satisfaction au travail.

Par ailleurs, ces travailleurs peuvent subir davantage de **difficultés pour concilier vie professionnelle et vie personnelle**, accéder à un logement, obtenir un crédit bancaire et/ou se projeter à long terme.

Par ailleurs, les salariés employés en contrat précaire sont, d'une manière générale, **d'avantage exposés à des conditions de travail difficiles et à des risques d'accidents du travail**.

On constate que les secteurs d'activité ayant le plus fort recours aux contrats précaires présentent également **la plus forte sinistralité au travail** en 2019⁶.

En effet, l'enchaînement de contrats courts et de missions différentes place les travailleurs dans des situations de méconnaissance des lieux de travail, de l'organisation du travail, des méthodes et outils déployés ce qui peut être à l'origine d'accidents du travail mais également de stress et de fatigue.

L'absence d'ancienneté sur le poste est un facteur déterminant de la sinistralité au travail. D'après la CNAM⁷, en 2017, 28% des accidents du travail ayant entraîné au moins quatre jours d'arrêt de travail concernaient des victimes dont l'ancienneté était inférieure à un an.

En 2022 selon la DARES⁸, **dans le secteur de l'intérim, le risque d'accident du travail avec arrêt était deux fois plus élevé que la moyenne**. Les intérimaires exercent fréquemment dans les secteurs à risque et, pour un secteur donné, le risque d'accident est supérieur pour les intérimaires par rapport aux autres salariés.

¹ [Activité, emploi et chômage en 2023 et en séries longues](#)

² [Enquête emploi continu, INSEE 2023](#).

³ [Dares_tableau-de-bord-seniors_T42021.pdf](#)

⁴ [Quelle est l'ampleur du recours aux contrats courts toute l'année ? | DARES](#)

⁵ <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/publication/emploi-temporaire-court-long>

⁶ [Les accidents du travail | DARES](#)

⁷ [Accidents du travail en fonction de l'âge de la victime et de son ancienneté dans l'entreprise \(année 2017\)](#)

⁸ [Quels sont les salariés les plus touchés par les accidents du travail en 2019 ?](#)

RAPPEL

La lutte contre le recours abusif aux contrats précaires concourt à rétablir les salariés dans leurs droits pour leur permettre d'avoir des revenus stables et à prévenir les risques professionnels et les accidents du travail dans la mesure où ces travailleurs sont généralement plus exposés.

C'est dans ce contexte que le système d'inspection du travail engage une campagne nationale de contrôle en 2025 relative à la lutte contre le recours abusif aux contrats précaires.

Cette campagne s'inscrit dans le cadre d'action du plan pluriannuel 2023-2025 qui oriente l'activité de l'inspection du travail autour de sa mission essentielle de **protection des droits fondamentaux des travailleurs**. Une part importante de l'activité porte ainsi sur :

- La prévention des risques d'accidents du travail (AT) et des maladies professionnelles ;
- La lutte contre les fraudes ;
- La réduction des inégalités et particulièrement femmes/hommes ;
- La protection des travailleurs les plus vulnérables ;
- La promotion du dialogue social.

Dans la mesure où la situation d'emploi précaire emporte des conséquences lourdes sur la vie personnelle des travailleurs, cette campagne porte l'ambition d'inscrire l'action du système d'inspection du travail dans **l'objectif commun de bien vivre de son travail**. Par ses actions en faveur de la résorption de l'emploi précaire, elle a vocation à agir concrètement sur la **vie des travailleurs et notamment les plus pauvres**.

La campagne comporte une **phase d'information et de sensibilisation** des différents acteurs (partenaires sociaux, entreprises, salariés, représentants du personnel, etc.), une **phase de contrôle** sur la base d'un ciblage des entreprises les plus consommatrices de contrats précaires et une **phase de bilan et d'évaluation de l'action publique** qui sera partagée avec les parties prenantes.

La phase d'information se déroulera à compter d'avril/mai 2025.

Les contrôles débuteront en mai 2025 pour une période de 6 mois. Les suites à interventions et des contre-visites se poursuivront jusqu'en juin 2026 pour permettre aux entreprises de se mettre en conformité avec la réglementation et de remédier aux infractions constatées, notamment via des plans de résorption de la précarité et la pérennisation d'emplois.

RAPPEL

Cette fiche a vocation à rappeler aux membres des CSE leurs attributions et moyens d'action en matière de recours à l'emploi précaire dans leur entreprise.

La loi encadre strictement les motifs de recours aux contrats à durée déterminée (CDD) et aux contrats de travail temporaire (CTT). Les cas de recours sont notamment pour le remplacement d'un salarié absent, un accroissement temporaire d'activité, ou des travaux saisonniers. Le non-respect de ces conditions constitue une infraction. La conclusion de ces contrats ne peut avoir pour effet de pourvoir un emploi durable et habituel (des précisions sur cette notion en [annexe 1](#)). De plus, le code du travail interdit le recours aux contrats précaires dans certaines situations (cf. [annexe 2](#)).

Les membres du comité social et économique (CSE), quel que soit l'effectif de l'entreprise ou de l'établissement, ont un rôle majeur à jouer envers les salariés titulaires de contrat de travail à durée déterminée ou de travail temporaire⁹. En effet, les attributions de la délégation du personnel au CSE s'exercent au profit :

- **Des salariés en contrat à durée déterminée.** Comme pour les salariés titulaires d'un contrat à durée indéterminée (CDI), le CSE agit en faveur des salariés en contrat à durée déterminée (CDD). Ceux-ci bénéficient des dispositions légales et conventionnelles ainsi que celles résultant des usages applicables dans l'entreprise aux salariés titulaires d'un CDI, à l'exception des règles relatives à la rupture du contrat de travail ;
- **Des salariés titulaires des contrats de travail temporaires (intérimaires) pour leurs réclamations**
 - En matière de rémunération : salaire, avantages et accessoires identiques à celui des salariés de l'entreprise utilisatrice occupant le même poste et de qualification équivalente ;
 - En matière de conditions de travail : durée du travail, travail de nuit, repos hebdomadaire et jours fériés, santé et sécurité au travail, équipement de protection individuelle ;
 - En matière d'accès aux moyens de transport collectifs et aux installations collectives ;
- **De tous les travailleurs quel que soit leur contrat de travail, en matière de santé, sécurité et conditions de travail.**

À noter qu'est considéré comme travailleur, les salariés de l'entreprise, les stagiaires, les intérimaires et toute personne placée à quelque titre que ce soit sous l'autorité de l'employeur¹⁰.

Le CSE est également compétent pour faire les enquêtes accidents du travail dont sont victimes les salariés intérimaires et en CDD.

Le CSE doit agir pour faire respecter auprès de l'employeur la réglementation afin de ne pas faire d'une pratique illégale un usage.

⁹Articles [L. 2312-6](#) et [L. 2312-8, IV](#) du Code du travail

¹⁰Article [L4111-5 du Code du travail](#)

2. Comment le CSE peut identifier les abus de CDD et CTT ?

2.1 L'identification des situations d'abus

Certaines situations permettent au CSE d'identifier la problématique de recours abusif aux contrats précaires :

- **Succession de CDD sur le même poste** : une succession de CDD pour pourvoir un emploi permanent peut être considérée comme un abus.
- **Recours excessif à l'intérim** : un recours excessif à l'intérim peut masquer un besoin structurel de main-d'œuvre.
- **Non-respect des délais de carence** : le non-respect des délais de carence entre deux CDD / CTT sur le même poste est illégal.
- **Motifs de recours trompeurs** : il est important de vérifier que les motifs de recours inscrit sur les CDD / CTT sont bien réels.

2.2 L'information / consultation du CSE

Pour permettre d'identifier les situations contraires à la loi, les éléments transmis par l'employeur dans le cadre des procédures d'information et consultation sont une source utile.

En effet, le CSE est consulté préalablement à une décision de l'employeur¹¹. Une **décision** s'entend d'une manifestation de volonté d'un organe dirigeant qui oblige l'entreprise, elle n'implique pas nécessairement des mesures spécifiques et concrètes.

Dans le cadre de ces attributions, l'employeur informe de manière précise les élus qui peuvent alors s'emparer de ce sujet.

Ainsi, dans toutes les entreprises dotées d'un CSE, quel que soit l'effectif, le CSE doit être consulté ponctuellement sur les thèmes suivants :

- Les programmes de formation, notamment le programme et les modalités pratiques de la formation renforcée des salariés titulaires d'un CDD et des salariés temporaires affectés à des postes de travail présentant des risques particuliers¹², ainsi que sur les conditions d'accueil de ces salariés à ces postes¹³ ;
- La liste des postes de travail présentant des risques particuliers pour la santé ou la sécurité des salariés titulaires d'un CDD, les salariés temporaires et les stagiaires en entreprise¹⁴.
- La demande administrative de dérogation à l'interdiction de recourir aux CDD et CTT pour l'exécution de travaux interdits¹⁵ ;
- Le recours à des CDD d'une durée totale de 24 mois, renouvellement compris, en l'absence d'un accord de branche l'autorisant, pour faire face à une commande exceptionnelle à l'exportation¹⁶ ;
- En cas de dérogation à l'interdiction de recours aux intérimaires ou aux salariés en CDD à la suite d'un licenciement économique : avis sur recours à ces contrats dans les 6 mois suivant un licenciement économique pour répondre à une commande exceptionnelle à l'exportation¹⁷ ;
- La conclusion d'un CDD ou d'un contrat de mission de travail temporaire pour remplacer un salarié dont le poste est supprimé¹⁸.

¹¹Article [L.2312-14 du Code du travail](#)

¹² Article [L. 4142-2](#) du Code du travail

¹³ Articles [L. 4154-2](#) et [L. 4143-1](#) du Code du travail

¹⁴Article [L.4154-2 du Code du travail](#)

¹⁵ Articles [L. 4154-1](#), [D. 4154-1](#) et [D. 4154-3](#) du Code du travail

¹⁶ Article [L. 1242-8-1 du Code du travail](#)

¹⁷ Articles [L. 1242-5](#) et [L. 1251-9](#) du Code du travail

¹⁸ Articles [L. 1242-2, 1°, d](#) et [L. 1251-6, 1°, d](#) du Code du travail

Dans les établissements dotés d'un CSE dont l'effectif est supérieur à 50 salariés, le CSE doit être informé et consulté ponctuellement sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise, et sur leurs conséquences environnementales, et notamment sur les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs¹⁹.

C'est souvent sur la base de cet article que le CSE demande à être consulté sur des projets de l'employeur alors même qu'aucun article spécifique ne le prévoit explicitement.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, **il existe trois grandes thématiques de consultations récurrentes**. Elles sont articulées selon le triptyque ordre public, champ de la négociation et, à défaut, dispositions supplétives : l'ordre public²⁰ fixe le principe des trois grandes consultations. Leur contenu, leur périodicité (dans la limite de 3 ans) et leurs modalités sont définis par accord collectif. Et c'est en l'absence d'accord, que les dispositions supplétives du code du travail s'appliquent et que ces consultations sont nécessairement annuelles.

Des documents peuvent être transmis en vue de ces consultations récurrentes sur les **orientations stratégiques de l'entreprise**, sur la situation économique et financière de la société, sur sa politique sociale, ainsi que sur les conditions de travail et **l'emploi**. Dans son avis sur les orientations stratégiques de l'entreprise, le CSE peut proposer des orientations alternatives. L'avis de l'instance est transmis à l'organe chargé de l'administration ou de la surveillance de l'entreprise, qui formule une réponse argumentée. Le comité en reçoit communication et peut y répondre²¹.

Les informations transmises aux membres du CSE en vue de leur consultation sont mises à dispositions **dans une base de données économiques et sociales (BDESE)** à laquelle les membres du CSE ont accès pour exercer utilement leurs compétences ; Elle est également largement aménageable par voie d'accord. Les données relatives à l'investissement social, en particulier l'évolution des effectifs par type de contrat (CDI, CDD, CTT), retracée mois par mois, et le nombre de journées de travail réalisées les douze derniers mois par les salariés temporaires, doivent en principe figurer dans la BDESE, que son contenu soit fixé par accord collectif ou par les dispositions supplétives (sauf accord, les données doivent porter sur l'année en cours et les deux années précédentes).

L'employeur doit produire, dans le cadre de la BDESE et de l'item investissement social, des données précises, mois par mois, relatives aux effectifs par type de contrat portant sur l'année en cours et les deux années précédentes. Ces données sont parfois ventilées par catégorie et type d'emploi, elles doivent faire l'objet d'une information-consultation du CSE. Dans les entreprises d'au moins 300 salariés, elles sont compilées dans le cadre du bilan social annuel.

Le CSE est également consulté sur l'évolution des effectifs par type de contrat et mois par mois²².

Dans le cadre de la consultation sur la politique sociale, le CSE peut demander à l'employeur le taux de contribution d'assurance chômage de l'entreprise afin de connaître la modulation applicable à ce taux. Le bonus-malus qui s'applique à certains secteurs d'activités²³ est un dispositif consistant à moduler à la hausse ou à la baisse le taux de contribution d'assurance chômage à la charge des employeurs, en fonction du nombre de fins de contrat de travail ou de missions d'intérim donnant lieu à inscription à France Travail (ex-Pôle Emploi) de l'ancien salarié ou intérimaire. L'objectif de ce dispositif est d'inciter les entreprises à allonger la durée des contrats de travail et à éviter un recours excessif aux contrats courts, qui sont généralement des CDD ou des contrats de mission.

Les consultations obligatoires du CSE en fonction de l'effectif de la société sont décrites en [annexe 3](#).

¹⁹Article [L. 2312-8 II 1°\) du Code du travail](#)

²⁰Article [L. 2312-17](#) du Code du travail

²¹Article [L. 2312-24, al. 2](#) du Code du travail

²²Articles [L. 2312-26](#) et [L. 2312-36](#), [R. 2312-8](#) et [R. 2312-9 du Code du travail](#)

²³Fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac ; transports et entreposage ; hébergement et restauration ; travail du bois, industries du papier et imprimerie ; fabrication de produits en caoutchouc et en plastique ainsi que d'autres produits minéraux non métalliques ; production et distribution d'eau ; assainissement, gestion des déchets et dépollution ; autres activités spécialisées, scientifiques et techniques (décret n° 2019-797 du 26 juillet 2019 modifié)

2.3 L'examen de documents

Établi par l'employeur, quel que soit l'effectif de l'entreprise, **le registre unique du personnel** permet de s'assurer de la transparence des emplois dans chaque établissement de l'entreprise.

Le registre unique du personnel, sur lequel doivent figurer, dans l'ordre d'embauchage, les noms et prénoms de tous les salariés occupés par l'établissement à quelque titre que ce soit, doit être tenu à la disposition du CSE²⁴. Outre la qualification du salarié, une mention de ce registre précise si le travailleur est titulaire d'un contrat de travail à durée déterminée ou d'un contrat de travail temporaire.

Il est donc possible pour les élus d'identifier le nombre de contrats précaires, par type de poste et l'identité des salariés concernés.

De plus, la consultation de la **base de données économiques, sociales et environnementales (BDESE)** constitue une source d'information utile²⁵.

Grace à la compilation des documents à sa disposition et leur analyse, le CSE est en mesure d'**identifier les situations de précarité abusives**.

2.4 Les échanges avec les salariés ou les réclamations de salariés

Dans la mesure où le CSE a pour mission de présenter à l'employeur les réclamations individuelles ou collectives relatives de tous les salariés, il peut agir auprès de lui sur les conditions d'emplois des salariés en CDD ou CTT, quel que soit l'effectif de l'entreprise.

Le CSE peut intervenir d'initiative ou à la suite d'une réclamation d'un ou de plusieurs salariés.

Le CSE peut informer les salariés de ses actions, ce qui les encouragera à signaler les situations de précarité.

²⁴Article [L. 1221-15 du Code du travail](#)

²⁵Article [L. 2312-36 du Code du travail](#)

3. Quels sont les moyens d'action du CSE pour lutter contre les recours abusifs aux CDD et CTT ?

3.1 Les réunions du CSE

Lors des réunions périodiques, le CSE peut poser des questions et obtenir des réponses attendues. Le CSE peut porter le sujet lors de réunions du CSE. A ce titre, il peut inscrire à l'ordre du jour d'une réunion un point sur le recours aux contrats précaires.

3.2 La procédure de droit d'alerte sociale

Dans les entreprises de plus de 50 salariés, le CSE dispose **d'un droit d'alerte sociale**. Lorsque le nombre des salariés titulaires d'un CDD ou CTT connaît un accroissement important par rapport à la situation existante lors de la dernière réunion du CSE ayant abordé ce sujet, l'examen de cette question est inscrit de plein droit à l'ordre du jour de la prochaine réunion ordinaire du comité si la majorité des membres du comité le demande.

Lors de cette réunion ordinaire, l'employeur communique au comité le nombre de salariés titulaires d'un CDD ou CTT, les motifs l'ayant amené à y recourir ainsi que le nombre des journées de travail accomplies par les intéressés depuis la dernière communication faite à ce sujet²⁶.

Ce droit d'alerte sociale lui permet également de saisir l'Inspection du travail. Lorsque le CSE a connaissance de faits susceptibles de caractériser un recours abusif aux CDD ou CTT, ou lorsqu'il constate un accroissement important du nombre de salariés titulaires de CDD, il peut saisir l'agent de contrôle de l'inspection du travail. Ce dernier adresse à l'employeur le rapport de ses constatations²⁷. L'employeur communique ce rapport au comité en même temps que sa réponse motivée aux constatations de l'agent de contrôle de l'inspection du travail. Dans sa réponse, l'employeur précise, en tant que de besoin, 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.

À travers son droit d'alerte sociale, le CSE a ainsi la possibilité de contrôler que l'employeur ne détourne pas le recours aux CDD ou CTT.

3.3 Le plan de résorption de la précarité

Dans la continuité du droit d'alerte, le CSE peut obtenir que l'employeur élabore et mette en œuvre, **un plan de résorption de la précarité**, assorti d'un calendrier.

Un plan de résorption de la précarité est un ensemble de mesures qu'une entreprise met en place pour réduire le nombre de contrats de travail précaires et favoriser l'embauche en CDI. Le CSE peut jouer un rôle actif dans l'élaboration et le suivi de ce plan.

Pour appuyer à la réalisation d'un plan de résorption de la précarité, le CSE peut :

→ Travailler à un diagnostic de la précarité dans l'entreprise :

- **Données chiffrées** : Le CSE peut demander à l'employeur de fournir des informations précises sur le nombre de contrats précaires (CDD, intérim, etc.), leur durée, les motifs de recours, les postes concernés, etc.
- **Analyse des causes** : Le CSE peut demander à l'employeur d'analyser les raisons qui conduisent à l'utilisation de contrats précaires (fluctuation de l'activité, remplacement de salariés absents, etc.).

²⁶Article [L. 2312-70 du Code du travail](#)

²⁷Article [L. 2312-71 du Code du travail](#)

→ **Proposer des mesures pour réduire la précarité :**

- **Transformation des CDD en CDI :** Le CSE peut demander à l'employeur d'étudier la possibilité de transformer certains CDD en CDI, notamment pour les postes permanents.
- **Limitation du recours à l'intérim :** Le CSE peut proposer de limiter le recours à l'intérim et de privilégier l'embauche en CDI.
- **Plan de formation :** Le CSE peut demander à l'employeur de mettre en place un plan de formation pour permettre aux salariés en contrats précaires d'acquérir les compétences nécessaires pour être embauchés en CDI.
- **Amélioration des conditions de travail :** Le CSE peut proposer des mesures pour améliorer les conditions de travail des salariés en contrats précaires (égalité de traitement avec les salariés en CDI, accès aux mêmes avantages sociaux, etc.).

→ **Demander un suivi du plan de résorption de la précarité :**

- **Indicateurs de suivi :** Le CSE peut demander à l'employeur de mettre en place des indicateurs pour mesurer l'efficacité du plan (nombre de CDD transformés en CDI, nombre de recrutements en CDI, etc.).
- **Bilan annuel :** Le CSE peut demander à l'employeur de présenter un bilan annuel du plan de résorption de la précarité.

3.4 La saisine de l'inspection du travail

Le CSE peut solliciter l'inspecteur du travail²⁸ afin de répondre à ses questions, le conseiller et appuyer ses démarches. Dans le cadre de sa mission, l'inspecteur du travail agira avec discernement et mettra en œuvre les outils juridiques à sa disposition.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, il faut noter que l'employeur informe le CSE de la présence de l'agent de contrôle de l'inspection du travail lors des visites de celui-ci²⁹. Le membre de CSE peut, s'il le souhaite, accompagner l'agent de contrôle.

²⁸Contactez l'inspection du travail - lien site internet Ministère du travail

²⁹Article [L. 2312-10](#) du Code du travail

4. Quels leviers d'action pour inciter à la régularisation ?

4.1 Le délit d'entrave au fonctionnement du CSE

Quiconque porte une atteinte au fonctionnement du CSE commet un délit d'entrave et peut être condamné à payer une amende de 7 500 euros³⁰.

Par exemple, il a été jugé que commet un délit d'entrave l'employeur qui n'informe pas et ne consulte pas le CSE préalablement à la décision de ne plus recruter d'intérimaires à l'échéance des contrats de mission, alors qu'il y avait recouru massivement pendant plusieurs années pour pouvoir durablement des emplois liés à son activité normale et permanente³¹.

En l'absence de communication des documents requis, ou d'information générale donnée sur le volume de contrats précaires ou de réponse précise aux demandes des élus, l'entrave au fonctionnement de l'instance pourrait être caractérisée. Le CSE peut agir directement en saisissant le juge pénal (par une plainte ou une citation directe) ou en s'adressant à l'inspection du travail qui pourra relever cette infraction par procès-verbal s'il estime les faits suffisamment caractérisés.

De même, cette infraction est matérialisée si le CSE est empêché de faire une enquête AT ayant concerné un intérimaire

De plus, si les informations ne sont pas suffisamment précises et écrites, le CSE peut saisir le président du tribunal judiciaire, pour qu'il ordonne la communication par l'employeur des éléments manquants³².

4.2 L'accompagnement des salariés victimes dans leurs démarches devant le Conseil de Prud'hommes

Le CSE peut jouer un rôle crucial dans l'accompagnement des salariés souhaitant saisir le Conseil de prud'hommes pour une requalification de CDD / CTT en CDI. Par de la transmission d'informations et de la sensibilisation, ses modalités d'actions peuvent être les suivantes :

- **Diffuser l'information** : Le CSE peut informer les salariés sur leurs droits concernant les CDD et les conditions de requalification en CDI, en organisant des réunions d'information ou en diffusant des brochures.
- **Identifier les situations abusives** : Le CSE, grâce à sa connaissance de l'entreprise, peut identifier les situations où le recours aux CDD semble abusif et informer les salariés concernés de leurs droits. Il peut également faire état des actions qu'il a entreprises auprès de l'employeur.
- **Accompagnement juridique** :
 - **Orientation vers des professionnels** : Le CSE peut orienter les salariés vers des avocats spécialisés en droit du travail ou des permanences juridiques pour obtenir des conseils personnalisés.
 - **Aide à la constitution du dossier** : Le CSE peut aider les salariés à rassembler les preuves nécessaires pour étayer leur demande de requalification (contrats, bulletins de salaire, échanges de courriels, témoignages, etc.).
 - **Soutien dans les démarches** : Le CSE peut accompagner les salariés dans leurs démarches administratives tout au long de la procédure.

La décision de saisir le Conseil de prud'hommes appartient toujours au salarié. Le CSE joue un rôle d'accompagnement et d'appui. Il est crucial de respecter les délais de prescription pour agir en justice. Le CSE peut également inciter le salarié à se rapprocher des organisations syndicales pour obtenir un soutien supplémentaire.

³⁰Article [L. 2317-1 du Code du travail](#)

³¹[Cass. Crim., 10 mai 2016, n° 14-85.318](#)

³²Article [L.2312-15 du Code du travail](#)

Annexe 1 : la notion d'emploi lié à l'activité durable et permanente de l'entreprise définie par la jurisprudence

- En relevant que l'emploi, même s'il était à temps partiel avec des alternances de périodes travaillées et de périodes non travaillées, répondait à un **besoin permanent de l'entreprise**, une cour d'appel a légalement justifié sa décision de requalifier le contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminée (salarié engagé pendant quatre années en qualité d'opérateur du son par une chaîne de télévision)³³.
- Est lié à l'**activité normale et permanente de l'entreprise** : l'emploi occupé par un salarié recruté pour des remplacements de salariés absents d'une durée très minime, **sur des postes interchangeables** et alors **que le salarié avait travaillé sans discontinuité**, exception faite des périodes de fermeture de l'entreprise, pendant près de deux ans³⁴.
- Il en va de même pour un salarié employé pendant une période continue de 26 mois pour dispenser des formations de même nature à des stagiaires souhaitant acquérir une formation professionnelle dans le même domaine, préparant un diplôme d'enseignement technique reconnu par l'éducation nationale. Ch. Soc. Cour de Cass. 15 févr. 2006, no 04-41.015
- **La multiplicité du recours aux CDD (589) durant une période de neuf ans pour exercer la même fonction** revient à pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise. Ch. Soc. Cour de Cass. 24 juin 2015, no 13-26.631
- La possibilité donnée à l'entreprise utilisatrice de recourir à des contrats de mission successifs avec le même salarié intérimaire, pour remplacer un ou des salariés absents ou pour faire face à un accroissement temporaire d'activité, ne peut avoir pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à son activité normale et permanente; l'entreprise utilisatrice ne peut recourir de façon systématique aux missions d'intérim pour faire face à un besoin structurel de main-d'œuvre; tel est le cas du salarié employé près de 4 années consécutives, alors que quel que soit le motif du contrat de mission, le salarié avait occupé le même emploi de manutentionnaire ou d'agent de propreté³⁵.
- Est lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise : le fait d'affecter le salarié sur un même emploi de manutentionnaire entre 2002 et 2006, puis en 2008 et 2009, quel que soit le motif de recours au travail temporaire³⁶
- Le rachat ou l'ouverture d'un magasin ne constitue pas une augmentation temporaire d'activité, il n'est donc pas possible de recourir à un contrat à durée déterminée pour pourvoir un emploi de caissière ou de responsable ; ces postes étant liés à l'activité normale et permanent de l'entreprise³⁷.

³³[Ch. Soc. Cour de Cass. 8 janv. 1997](#)

³⁴[Ch. Soc. Cour de Cass. 27 juin 2007, no 06-41.345](#)

³⁵[Ch Soc. Cour de Cass. 13 juin 2012](#)

³⁶[Ch Soc. Cour de Cass. 3 juin 2015, no 14-17.705](#)

³⁷[Ch. Soc. Cour de Cass. 13 janv. 2009 n° 07-43.388](#)

Annexe 2 : les recours interdits aux contrats temporaires ou à durée déterminée

- Dans les six mois suivant un licenciement économique : durant cette période, interdiction d'embaucher un salarié pour accroissement temporaire d'activité, sur les postes concernés par les licenciements économiques. Cette interdiction ne s'applique pas :
 - Lorsque la durée du contrat n'est pas susceptible de renouvellement et n'excède pas trois mois.
 - Quelle que soit la durée du contrat, lorsqu'il est lié à 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.**Dans cette dernière hypothèse, la possibilité de recrutement est subordonnée à l'information et à la consultation préalables du comité social et économique³⁸.**
- Il est interdit de conclure un CDD ou un CTT pour remplacer un salarié dont le contrat de travail est suspendu à la suite d'un conflit collectif³⁹. Cette interdiction vaut également pour les salariés embauchés avant le déclenchement du conflit : l'employeur ne peut leur demander d'effectuer, en plus de leur travail habituel, celui des salariés grévistes, en accroissant leur amplitude horaire⁴⁰.
- Pour effectuer certains travaux particulièrement dangereux figurant dont la liste est prévue par l'article D. 4154-1. Le DREETS pourra exceptionnellement sous certaines conditions permettre l'affectation à ces travaux⁴¹.
- Pour remplacer un médecin du travail, seulement pour le CTT⁴².

³⁸ Article [L. 1242-5](#) et [L. 1251-9](#) du Code du travail

³⁹ Article [L. 1242-6](#) et [L. 1251-10](#) du Code du travail

⁴⁰ [Ch. Soc. Cour de Cass. 2 mars 2011, n°10-13.634](#)

⁴¹ Article [L. 1242-6 al.2](#) et [L.1251-10 al.2](#) du Code du travail

⁴² Article [L.1251-10 3°](#) du Code du travail

Annexe 3 : attributions du CSE en fonction de la taille de l'entreprise

Rôle et missions du CSE	Effectif de l'entreprise		
	De 11 à 49 salariés	Au moins 50 salariés	Au moins 300 salariés
Attributions générales	Présentation des réclamations individuelles et collectives Pour les salariés temporaires ces réclamations portent sur la rémunération, les conditions de travail et les moyens d'accès aux transports collectifs et installations collectives		
	Article L. 2312-6 3°)	Article L. 2312-8, IV	
		Expression collective des salariés , permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise et à l'organisation du travail Article L. 2312-8, I	
Missions générales sur la santé et la sécurité	Promotion de la santé, de la sécurité et de l'amélioration des conditions de travail des salariés En la matière, les attributions du CSE s'exercent au profit des salariés, y compris temporaires, des stagiaires, ainsi que de toute personne placée à quelque titre que ce soit sous l'autorité de l'employeur		
	Articles L. 2312-5, L. 2312-6, 1° et L. 4111-5	Article L. 2312-8, IV	
	Enquête en matière d'accidents de travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel concernant les salariés, y compris salariés temporaires		
	Article L. 2312-5	Articles L. 2312-8, IV et L. 2312-13	
	Le CSE participe à la préparation des formations à la sécurité prévues aux articles L. 4141-2 et suivants du code du travail, notamment à destination des salariés temporaires , à l'exception de ceux auxquels il est fait appel en vue de l'exécution de travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité et déjà dotés de la qualification nécessaire à cette intervention Article R. 4143-1 du code du travail		
		Analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les travailleurs , ce qui comprend les salariés en CDD et intérimaires Article L. 2312-9	
	Inspections en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail au moins quatre fois par an. Articles L. 2312-13 et R. 2312-4		

Informations et consultations ponctuelles		Sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise dont volume ou la structure des effectifs Article L. 2312-8 II 1°
		Sur le recours à des CDD d'une durée totale de 24 mois , renouvellement compris, en l'absence d'un accord de branche l'autorisant, pour faire face à une commande exceptionnelle à l'exportation Article L. 1242-8-1
		Sur la conclusion d'un CDD ou d'un contrat de mission de travail temporaire pour remplacer un salarié dont le poste est supprimé Articles L. 1242-2, 1°, d et L. 1251-6, 1°, d)
		En cas de dérogation à l'interdiction de recours aux intérimaires ou aux salariés en CDD à la suite d'un licenciement économique : avis sur recours à ces contrats dans les 6 mois suivant un licenciement économique pour répondre à une commande exceptionnelle à l'exportation Articles L. 1242-5 et L. 1251-9
		Sur la liste des postes de travail nécessitant une formation renforcée à la sécurité , concernant les CDD, CTT et stagiaires de l'entreprise, présentant des risques particuliers pour leur santé ou leur sécurité Article L. 4154-2
		Sur le programme et les modalités pratiques de la formation renforcée à la sécurité des salariés titulaires d'un CDD et des salariés temporaires affectés à des postes de travail présentant des risques particuliers , prévue à l'article L. 4142-2 ainsi que sur les conditions d'accueil de ces salariés à ces postes Article L. 4143-1, 1°)
		Sur la demande de dérogation aux travaux interdits aux CDD et CTT Articles L. 4154-1, D. 4154-1 et D. 4154-3)
Informations et consultations récurrentes		3 grands thèmes de consultations récurrentes articulées selon le triptyque ordre public, champ de la négociation et, à défaut, dispositions supplétives. L'ordre public fixe le principe des trois grandes consultations. Leur contenu, leur périodicité (dans la limite de 3 ans) et leurs modalités sont définies par accord collectif. Et c'est en l'absence d'accord, que les dispositions supplétives du code du travail s'appliquent et que ces consultations sont nécessairement annuelles. Articles L. 2312-17 (ordre public) et L. 2312-19 (champ de la négociation) et L. 2312-22 (dispositions supplétives)

Informations et consultations récurrentes (suite)		<p>Sur les orientations stratégiques définies par l'organe chargé de l'administration ou de la surveillance : notamment en l'absence d'accord sur leurs conséquences sur le recours à l'intérim ainsi qu'à des contrats temporaires. Le CSE émet un avis sur ses orientations et peut faire des propositions alternatives, qui donnent lieu à une réponse argumentée.</p> <p>Article L. 2312-24 (dispositions supplétives)</p>		
		<p>Sur la situation économique et financière : notamment, en l'absence d'accord, sur l'évolution des emplois par catégorie professionnelle, dont le nombre d'embauche en CDD et CTT</p> <p>Article L. 2312-25 (dispositions supplétives)</p>		
		<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 50%; vertical-align: top;"> <p>En vue de cette consultation, en l'absence d'accord, l'employeur met à disposition du CSE ces informations dans la BDESE (R. 2312-8, rubrique « 1° Investissement »)</p> <p>Article R. 2312-16 (dispositions supplétives)</p> </td> <td style="width: 50%; vertical-align: top;"> <p>En vue de cette consultation, en l'absence d'accord, l'employeur met à disposition du CSE des informations dans la BDESE (R. 2312-9, rubrique « 1° Investissement », b) Evolution des emplois, notamment par catégorie professionnelle), concernant le nombre d'embauches en CDD (dont nombre de contrats de travailleurs saisonniers) et le nombre total de départ dont fin de CDD</p> <p>Article R. 2312-17 (dispositions supplétives)</p> </td> </tr> </table>	<p>En vue de cette consultation, en l'absence d'accord, l'employeur met à disposition du CSE ces informations dans la BDESE (R. 2312-8, rubrique « 1° Investissement »)</p> <p>Article R. 2312-16 (dispositions supplétives)</p>	<p>En vue de cette consultation, en l'absence d'accord, l'employeur met à disposition du CSE des informations dans la BDESE (R. 2312-9, rubrique « 1° Investissement », b) Evolution des emplois, notamment par catégorie professionnelle), concernant le nombre d'embauches en CDD (dont nombre de contrats de travailleurs saisonniers) et le nombre total de départ dont fin de CDD</p> <p>Article R. 2312-17 (dispositions supplétives)</p>
	<p>En vue de cette consultation, en l'absence d'accord, l'employeur met à disposition du CSE ces informations dans la BDESE (R. 2312-8, rubrique « 1° Investissement »)</p> <p>Article R. 2312-16 (dispositions supplétives)</p>	<p>En vue de cette consultation, en l'absence d'accord, l'employeur met à disposition du CSE des informations dans la BDESE (R. 2312-9, rubrique « 1° Investissement », b) Evolution des emplois, notamment par catégorie professionnelle), concernant le nombre d'embauches en CDD (dont nombre de contrats de travailleurs saisonniers) et le nombre total de départ dont fin de CDD</p> <p>Article R. 2312-17 (dispositions supplétives)</p>		
	<p>Sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi : notamment sur l'évolution de l'emploi. Elle comprend des informations sur l'évolution du recours aux CDD et CTT et celles relatives aux contrats de mise à disposition conclus avec les ETT. L'employeur présente au CSE un rapport annuel écrit sur la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail ainsi que le programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail. Les conditions de travail des salariés en CTT ou CDD peuvent être évoqués dans ce rapport. Il est ainsi prévu que l'information sur la formation des CDD et CTT soit mentionnée dans la BDESE.</p> <p>Articles L. 2312-26, notamment II, 1° et 9° à L. 2312-27 et R. 2312-18 a R. 2312-20 (dispositions supplétives)</p> <p>En vue de cette consultation, en l'absence d'accord, l'employeur communique au CSE les informations prévues aux rubriques 1° A e, 1° A f et 10° de la BDESE (R. 2312-8), notamment l'information et à la formation des salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée et des salariés temporaire</p> <p>Article R. 2312-18 (dispositions supplétives)</p>			

Informations et consultations récurrentes (suite)		<p>En vue de cette consultation, en l'absence d'accord, l'employeur met à la disposition du CSE notamment des informations relatives au contrats précaires dans la BDESE (R. 2312-8, rubrique « 1°Investissements", « A-investissement social », cf. développements ci-après dans le tableau)</p> <p>Article R. 2312-19 (dispositions supplétives)</p>	<p>En vue de cette consultation, en l'absence d'accord, l'employeur met à la disposition du CSE notamment des informations relatives au contrats précaires dans la BDESE (R. 2312-9, rubrique « 1°Investissements", « A-investissement social », cf. développements ci-après dans le tableau)</p> <p>Article R. 2312-20 (dispositions supplétives)</p>
			<p>Cette consultation porte également sur le bilan social. Ce bilan permet de mesurer les réalisations effectuées et les changements intervenus au cours de l'année écoulée et des deux années précédentes en matière sociale sur la base de données chiffrées.</p> <p>Ces données, anciennement codifiées à l'article R. 2323-17 abrogé, figurent désormais dans la BDESE</p> <p>Articles L. 2312-28 à L. 2312-34 (dispositions supplétives)</p>
Informations trimestrielles			<p>Chaque trimestre, l'employeur met à la disposition du CSE, dans la BDESE, en l'absence d'accord sur son organisation et son contenu, l'évolution des effectifs et de la qualification des salariés par sexe, retraçant mois par mois, le nombre de salariés titulaire d'un CDD ou CTT.</p> <p>L'employeur présente au CSE les motifs l'ayant conduit à recourir à ces contrats et leur communique le nombre des journées de travail accomplies, au cours de chacun des trois derniers mois, par ces salariés.</p> <p>Articles L. 2312-69 à R. 2312-21 du Code du travail (dispositions supplétives)</p>

<p>Base de données économiques, sociales et environnementales (BDESE)</p> <p>Informations à destination du CSE</p>	<p>La BDESE regroupe l'ensemble des informations que l'employeur doit communiquer de manière récurrente au comité CSE et, dans certaines conditions, celles nécessaires à certaines consultations ponctuelles et récurrentes du CSE. Elle est aménageable par voie d'accord, mais le thème de l'investissement social est d'ordre public. Les représentants du personnel doivent avoir accès à la BDESE.</p> <p>Article L. 2312-18 (dispositions d'ordre public)</p> <p>En l'absence d'accord les informations contenues dans la base de données portent notamment sur l'emploi ainsi que sur l'évolution et la répartition des contrats précaires. La BDESE est mise régulièrement à jour et est accessible en permanence aux membres du CSE ainsi qu'au délégués syndicaux.</p> <p>Article L. 2312-18 (dispositions supplétives)</p> <p>En l'absence d'accord, les données fournies portent sur l'année en cours, sur les deux années précédentes et sur les prévisions des trois prochaines années.</p> <p>Article R. 2312-10 (dispositions supplétives)</p>	
	<p>En l'absence d'accord en disposant autrement, la BDESE comporte les informations suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Evolution des effectifs par type de contrat, par âge, par ancienneté ; - Evolution des effectifs retracée mois par mois ; - Nombre de salariés titulaires d'un CDD ; - Nombre de salariés temporaires ; - Nombre des journées de travail réalisées au cours des douze derniers mois par les salariés temporaires - Motifs de recours à des CDD et CTT - Programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail établi à partir des analyses des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les travailleurs et fixant la liste détaillée des mesures 	<p>En l'absence d'accord en disposant autrement, la BDESE comporte les informations suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Evolution des effectifs par type de contrat, par âge, par ancienneté ; - Evolution des effectifs retracée mois par mois ; - Effectif total (répartition par sexe, âge et qualification), dont nombre de salariés en C.D.D - Travailleurs extérieurs : nombre moyen de salariés temporaires et durée moyenne des CTT - Evolution des emplois par catégorie pro : nombre d'embauches en CDD (dont travailleurs saisonniers) et de fin de contrats - EGA PRO : données chiffrées par sexe sur les effectifs, les embauches et les départs y compris fin de CDD. - Conditions de travail : <ul style="list-style-type: none"> - Accidents du travail et de trajet, MP (taux, nombre, risques...) - Médecine du travail : nombre de visite et précisions sur les travailleurs soumis à des règles particulières

		<p>devant être prises au cours de l'année à venir, notamment information et formation des travailleurs sur les risques pour la santé et la sécurité.</p> <p>Article R. 2312-8, A-Investissement social, 1° Investissements, a) et f); (dispositions supplétives)</p> <p>BDESE tenue à disposition du CSE sur un support informatique ou papier</p> <p>Article R. 2312-12</p>	<p>- Risques professionnels et amélioration des conditions de travail : taux de réalisation du programme de sécurité et d'amélioration des conditions de travail, montant des dépenses consacrées à cette réalisation ; effectif formé à la sécurité dont CDD et CTT, montant des dépenses à la formation à la sécurité, existence et nombre de plan de sécurité...</p> <p>Article R. 2312-9, A-Investissement social, 1° Investissements, a) et f); (dispositions supplétives)</p> <p>BDESE tenue à disposition du CSE sur un support informatique</p> <p>Article R. 2312-12</p>
<p>Droits d'alerte sociale</p>		<p>En cas d'accroissement important du nombre de CDD ou de CTT par rapport à la situation existant lors de la dernière réunion du comité social et économique</p> <p>Article L. 2312-70</p> <p>Lorsque le CSE a connaissance de faits susceptibles de caractériser le recours abusif à des CDD ou CTT, ou lorsqu'il a connaissance d'un accroissement important du nombre de CDD ou CTT, il peut saisir l'agent de contrôle de l'inspection du travail. Ce dernier peut adresser à l'employeur le rapport de ses constatations. Ce rapport doit être transmis par l'employeur au CSE ainsi que sa réponse motivée aux constatations de l'agent de contrôle comprenant, le cas échéant, les moyens mis en œuvre dans le plan de résorption de la précarité.</p> <p>Article L. 2312-71</p>	