

Lettre d'information Dialogue social

Editorial

PAR TIPHAINE GARAT ET MICHÈLE FORTÉ

Ce mois de juin est riche en évènements pour l'équipe Dialogue-social.fr.

Tout d'abord, c'est avec un grand plaisir que nous vous annonçons que le nouveau site Dialogue social est en ligne! Avec toujours la même adresse <https://www.dialogue-social.fr/>, mais avec une maquette entièrement rénovée et des rubriques réorganisées.

Vous y retrouverez les articles qui figuraient dans l'ancien site, ainsi qu'une mise à jour quotidienne et pluridisciplinaire sur les questions liées à l'actualité économique et sociale. Parmi les sujets qui sont au centre du dialogue social, une attention particulière a été portée à 4 thématiques : Acteurs et instances, Egalité dans le travail, Emploi et Qualité de vie au travail.

Nous sommes également heureux de vous inviter aux prochaines Rencontres du travail 2022 « L'Agile et le Précaire : dialogues sur les contrats courts ». Le programme est quasi finalisé et nous vous le présentons dans cette lettre.

Qui sont les contrats courts ? Quels sont les cas de recours, les modalités et motifs d'utilisation ? Quelles sont les conséquences de l'utilisation des contrats courts sur la relation d'emploi, les parcours de vie et professionnels des salariés, dans la construction des collectifs de travail ? Quelles politiques publiques de lutte contre l'utilisation abusive des contrats courts ? Des experts et acteurs socio-économiques, des représentants de l'Etat et des universitaires viendront débattre de ces questions lors de l'édition 2022 des Rencontres du travail organisées le mercredi 30 juin en format hybride.

Enfin, aura lieu, dans quelques jours, le webinar sur le protocole d'accord préélectoral. Dans cette période de renouvellement des comités sociaux et économiques, ce thème a déjà suscité beaucoup d'intérêt et vous êtes déjà plus de 150 inscrits !

Nous vous remercions une nouvelle fois pour votre intérêt renouvelé et nous espérons vous retrouver nombreux à ces évènements et sur le site !

Rédaction

TIPHAINE GARAT,
ALI-MEHDI OUCHERIF

DIRECTION DE
PUBLICATION :
MICHÈLE FORTÉ

CETTE LETTRE EST RÉALISÉE
DANS LE CADRE DE LA
CONVENTION D'APPUI AU
DIALOGUE SOCIAL TERRITORIAL
SIGNÉE AVEC LA DREETS GRAND
EST

DANS CE NUMÉRO
P. 2 NOUVEAU SITE DIALOGUE
SOCIAL!
P.4 LES RENCONTRES DU
TRAVAIL 2022
P.6 UN EXEMPLE DE
RÉGULATION DE L'USAGE DES
CONTRATS COURTS PAR LES
BRANCHES - L'EXEMPLE DE LA
BRANCHE "REMONTÉES"
MÉCANIQUES
P. 10 SÉLECTION
BIBLIOGRAPHIQUE

CONTACT : 03.68.85.87.00 /
INSTITUT.TRAVAIL@UNISTRA.FR
[Institut Du Travail - Strasbourg](https://www.institut-du-travail-strasbourg.fr/)
[@IDT_Strasbourg](https://www.institut-du-travail-strasbourg.fr/)



UR RETROUVER TOUTES LES
LETTRES D'INFORMATION ET
L'ACTUALITÉ SOCIALE :
WWW.DIALOGUE-SOCIAL.FR

Nouveau site Dialogue-Social.fr!

Le site a été refondu pour être plus clair et plus moderne. Nous espérons qu'il vous plaira!

Visite guidée

Commençons par le début, la page d'accueil!

Elle vous propose, de façon claire et rapide, un accès aux :

Dernières publications & Évènements à venir

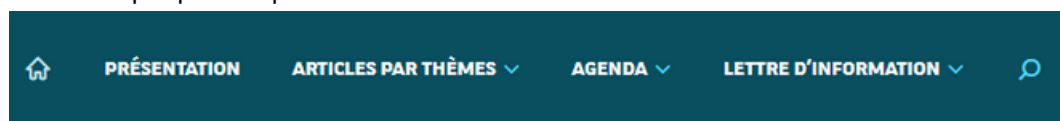
Et en bandeau, l'évènement ou l'article à la une, afin que vous puissiez découvrir immédiatement l'actualité importante du moment!



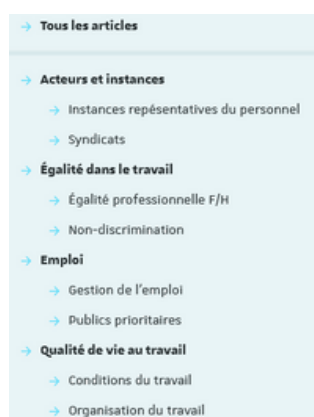
La navigation

L'en-tête de chaque page reste votre repère. Vous y trouvez le menu, les liens vers nos réseaux sociaux (Facebook, Twitter, LinkedIn), et les informations de contact.

Le menu propose 5 possibilités :



Partons à leur découverte!



Les articles

Dans une logique de simplification, vous vous rendez compte que le nombre de catégories/sous-catégories d'articles a été bien réduit!

En effet, à présent, vous retrouverez les articles classés dans 4 grandes catégories

- **Acteurs & Instances**
- **Egalité dans le travail**
- **Emploi**
- **Qualité de vie au travail**

Chacune comprend 2 sous-catégories, pour plus de fluidité.

Et si vous souhaitez suivre l'actualité, vous pouvez aussi choisir d'aller directement vers **Tous les articles!** Les articles y sont présentés par ordre chronologique.

Quelque soit l'article lu, vous pouvez naviguer entre les différentes rubriques via le menu sur la droite de la page.

Les articles sont présentés de manière synthétique, facile à lire. Les accords ou documents présentés sont toujours disponibles en PDF attachés en bas de la page.

Nouveau site Dialogue-Social.fr!

L'agenda

Envie de vous inscrire aux prochains évènements ? Naviguez **par ici** pour en connaître la liste.

Et si vous souhaitez mieux découvrir nos évènements, n'hésitez pas à consulter les **évènements passés**. Les interventions présentées le jour de l'évènement sont la plupart du temps attachées.

Et pour que vous ne ratiez aucun évènement à venir, un bandeau est toujours visible à droite de l'écran pendant la lecture des articles.



La lettre d'information

Que ce soit elle qui vous ai mené jusqu'ici ou que vous ne soyez pas encore inscrit, la lettre d'information mérite votre intérêt.

Désormais vous pouvez lire directement en ligne les **lettres d'information**, mais vous pouvez aussi choisir de les télécharger en PDF et de les imprimer.

Toutes les anciennes lettres sont disponibles au téléchargement.

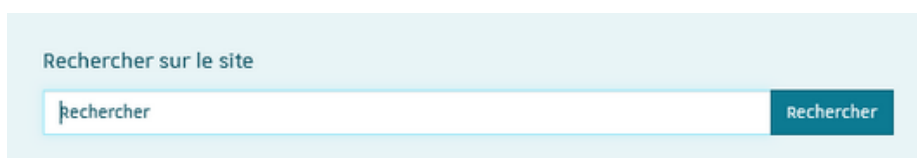
N'oubliez pas de vous abonner si vous souhaitez connaître les dernières actualités et les évènements à venir!



La recherche

Voici une belle nouveauté! Un module de recherche a été intégré. Vous pouvez maintenant trouver les articles qui vous intéressent en tapant les mots-clés.

Avec plus de 1500 articles disponibles, choisissez vos termes avec soin!



Les Rencontres du travail édition 2022

L'Agile et le Précaire : dialogues sur les contrats courts



Si la part des contrats à durée déterminée dans l'emploi salarié reste inférieure à 12% et celle de l'intérim à 3%, ces statistiques reflètent mal la place qu'occupent les contrats courts sur le marché du travail ; ils sont au centre des mouvements de main d'oeuvre et apparaissent désormais comme incontournables dans le processus de recrutement. En effet, leur part dans les embauches s'est accrue fortement en 20 ans, passant de 76 % en 2000 à 87 % en 2019 dans les établissements de 50 salariés ou plus du secteur privé. Les entreprises invoquent la nécessité de faire face aux incertitudes et le besoin d'agilité de leur organisation pour expliquer leur recours aux contrats courts. Les contrats courts apparaissent alors comme le marqueur d'une certaine vitalité économique. Pourtant, cette hausse est surtout le fait d'un surcroît d'usage des contrats de moins d'un mois, les contrats d'une journée représentant aujourd'hui un tiers des contrats courts. On notera que parmi les embauches en CDD de moins d'un mois, 84 % sont des réembauches chez un ancien employeur.

Ainsi, force est de se demander si la répétition des contrats courts n'installe pas le contrat court dans la durée et le salarié dans la précarité en opérant le transfert du risque de l'entreprise au salarié et des changements majeurs dans la nature des relations d'emploi.

Qui sont les contrats courts ? Quels sont les cas de recours, les modalités et motifs d'utilisation ? Quelles sont les conséquences de l'utilisation des contrats courts sur la relation d'emploi, les parcours de vie et professionnels des salariés, dans la construction des collectifs de travail ? Quelles politiques publiques de lutte contre l'utilisation abusive des contrats courts ?

Des experts et acteurs socio-économiques, des représentants de l'Etat et des universitaires viendront débattre de ces questions lors de l'édition 2022 des Rencontres du travail.

Quand ? Jeudi 30 juin 2022, 9h-17h

Où ? Bâtiment Le Cardo (amphithéâtre A), 7 rue de l'écarlate, 67000 Strasbourg.

Comment ? Au choix : Strasbourg ou en distanciel.

L'inscription est gratuite, mais obligatoire.

Le déjeuner sous forme de cocktail-déjeunatoire est offert.

↳ Lien vers l'[inscription en distanciel](#)

↳ Lien vers l'[inscription en présentiel](#)

Contact

tiphaine.garat@unistra.fr

03.68.85.83.25 / 03.68.85.87.00

[Plus d'informations](#)

Informations pratiques

8h30-9h - Café d'accueil et capsules vidéos :

« Regards sur la précarité et les contrats courts »

9h - 9h45 Ouverture

- > Elisabeth Demont, Vice-présidente Ressources humaines et dialogue social, Université de Strasbourg
- > Marie-Laurence Bertrand, Présidente du CA de l'Institut du travail de Strasbourg,
- > Représentant du Ministère du Travail

9h 45 - 10h15 Propos introductifs aux dialogues sur les contrats courts: la réalité de la personne humaine à l'aulne du travail précaire et de l'emploi agile (XIXème-XXème siècle)

- > Jeanne-Marie Tuffery-Andrieu, Professeur d'histoire du droit et des institutions, Université de Strasbourg

10h 15-10h45 Pause

10 h45 - 12h Table-ronde 1 : De l'utilisation des contrats courts par les entreprises

Quel est le profil des entreprises utilisatrices de contrats courts et des bénéficiaires ? Quels sont les cas de recours, les modalités et motifs d'utilisation ?

- > Intervention syndicale : représentant de la CGT
- > Lucas Bento De Carvalho, Professeur de droit privé, Université de Montpellier
- > Pierre Dulmet, Avocat, SCP Dulmet Dörr
- > Véronique Simonnet, Professeur d'économie, DARES, Ministère du travail

12 h - 13h45 Déjeuner - buffet déjeunatoire offert pour les participants en présentiel

13h45 - 14h15 Capsules vidéos « la précarité ailleurs » : L'usage des CDD en Allemagne et la précarité sur le marché du travail japonais

- > Philipp Gebauhr, Magistrat, Tribunal du travail, Dortmund, Allemagne (Arbeitsgericht Dortmund)
- > Stéphane Heim, Associate Professor in Economic Sociology, Kyoto University, Graduate School of Letters

14h15- 15h15 Table-ronde 2 : De la précarité et ses conséquences

Quelles sont les conséquences de l'utilisation des contrats courts sur la relation d'emploi, les parcours de vie et professionnels des salariés, dans la construction des collectifs de travail ?

- > Intervention syndicale : représentant de la CFDT
- > Mario Correia, Chercheur associé au laboratoire d'économie et de sociologie du travail, Aix-Marseille Université
- > Laurianne Enjolras, Maître de conférences en droit privé, Université de Montpellier
- > François Fontaine, Professeur d'économie, Ecole d'Economie de Paris, Université Paris 1 - Panthéon Sorbonne

15h15- 15h45 Pause

15h45 -16h45 Table ronde 3 : Du contrôle de l'utilisation des contrats courts

Quelles politiques publiques de lutte contre l'utilisation abusive des contrats courts ? Quels sont les rôles respectifs de l'assurance chômage, de l'inspection du travail, de la branche ?

- Intervention syndicale : représentant de la CGT-FO
- > Emilie Daudey, Directrice adjointe, Direction des Etudes et Analyses, Unedic
 - > Raphaël Dovideo, Inspecteur du travail, DREETS Grand Est
 - > Arnaud Lucchini, Docteur en droit privé, Université de Montpellier

16h45 - 17h Clôture

- > Fabienne Tournadre, Directrice de l'Institut du travail, Université de Strasbourg

Un exemple de régulation de l'usage des contrats courts par les branche

L'exemple de la branche "remontées" mécaniques

Un accord relatif aux contrats courts, à la sécurisation et au développement de l'emploi durable a été conclu dans la branche des remontées mécaniques et domaines skiables le 27 novembre 2018. Celui-ci a été étendu par la suite par arrêté en date du 17 février 2020. Signé par l'organisation patronale Domaines skiables et par le syndicat de salariés FO, l'accord est entré en vigueur dès la date de sa signature et pour une durée indéterminée.

Cet accord a été conclu suite à un accord national interprofessionnel du 22 février 2018 relatif à la réforme de l'assurance chômage. Ce dernier a mis en place un cadrage de négociations sectorielles relatives à l'emploi durable et la modération du recours aux contrats de travail courts. L'accord suivant a également été conclu suite à une lettre de cadrage du premier ministre envoyée aux partenaires sociaux poussant à une limitation du recours aux contrats courts.

Les partenaires sociaux ont tout d'abord établi un diagnostic détaillé de l'usage des contrats à durée déterminée et plus particulièrement des contrats courts par les entreprises représentées au sein de ce secteur d'activité. Sur cette base, ils ont adopté plusieurs mesures qui, selon eux, permettront de modérer le recours aux contrats courts et d'allonger les durées d'emploi. Les partenaires sociaux s'engagent également à poursuivre l'effort engagé en faveur de la sécurisation des parcours et du développement de la pluriactivité.

Concernant le diagnostic de l'usage des CDD dans ce secteur d'activité :

Usage des CDD

-Les contrats saisonniers constituent la majeure partie des CDD dans la branche. A 82% d'une durée supérieure à 1 mois, ce type de CDD ne sont pas des contrats courts. De plus, la reconduction du contrat saisonnier d'une saison à l'autre conduit à une relation globale à durée indéterminée.

- On trouve également d'autres types de CDD en cas d'accroissement temporaire d'activité, de remplacement ou de formation.

- Les enjeux sont différents selon qu'il s'agit d'une priorité de réembauchage pour les structures de petite taille et subissant une grande variabilité de chiffre d'affaires ou la reconduction des contrats pour les entreprises de plus grande taille.

Recours aux contrats courts

- Les contrats courts représentaient moins de 1 % de la masse salariale soit moins de 2 % des ETP.
- Les contrats courts sont conclus en cas d'accroissements temporaires d'activité liés aux weekends ou aux vacances scolaires pour 26% d'entre eux.
- La courte durée des contrats est liée de manière majoritaire au besoin de l'entreprise dans 77% des cas.
- Lorsque l'employeur s'engage à reconduire le contrat la saison suivante, des contrats courts sont également conclus en intersaison pour permettre au salarié de participer à une action de formation (49%).
- Le profil des bénéficiaires des contrats courts est varié : étudiants (8%), personnes en recherche d'emploi (33%) et salariés ayant déjà un poste ailleurs ou recherchant un complément d'activité (12%). A noter que dans la moitié des situations, l'employeur ne connaît pas la situation de la personne embauchée.
- Le recours aux contrats courts se fait en majorité dans les familles de métiers des remontées mécaniques, des caisses et des services des pistes.
- La durée moyenne des contrats courts est variée : CDD conclus pour la réalisation d'une action de formation = 2,26 jours, CDD de remplacement = 13,18 jours, CDD de surcroît d'activité = 15,32 jours, CDD saisonniers = 17,71 jours et contrats d'intérim de surcroît d'activité = 3,76 jours.

Concernant la mise en place de mesures permettant de modérer le recours aux contrats courts et d'allonger les durées d'emploi :

Le contrat de travail intermittent

- Les partenaires sociaux souhaitent la pérennisation du dispositif d'accès direct au contrat de travail intermittent en remettant sur la table des négociations ce sujet qui n'avait pas abouti à un accord. Selon eux, ce type de contrat profiterait en particulier aux salariés disposant d'une ou plusieurs autres activités dans d'autres secteurs.

Le complément d'heures négociées

- La durée contractuelle hebdomadaire du salarié à temps partiel pourra être augmentée temporairement à travers un avenant, dans la limite de 8 avenants par an en dehors des cas de remplacement d'un salarié nommément désigné.
- L'avenant conclu doit mentionner les modalités selon lesquelles des compléments d'heures peuvent être accomplis par le salarié.
- Le salarié pourra refuser d'augmenter sa durée du travail sans que cela ne constitue une faute.

La limitation du nombre de contrats courts

- Le nombre de contrats courts ne pourra dépasser la plus haute valeur constatée sur les 6 précédentes années, à périmètre constant de l'activité principale.

Concernant l'organisation du travail et la gestion de l'emploi :

Les heures supplémentaires

- Le recours aux heures supplémentaires sera possible au tiers de la durée contractuelle de travail, sans toutefois pouvoir atteindre la durée légale du travail.
- Ces heures complémentaires font l'objet d'une majoration de 10 % à défaut d'accord d'entreprise plus favorable.

Concernant les moyens permettant d'accompagner le développement des compétences des salariés :

- Les partenaires sociaux encouragent les entreprises à s'engager en matière de formation et notamment en intersaison par l'usage des CDD conclus pour une action de formation.
- Les partenaires sociaux encouragent également l'embauche des personnes ayant suivi un parcours en alternance.

Concernant les moyens permettant de favoriser l'accès à l'emploi durable pour les populations les plus éloignées de l'emploi :

- Les partenaires sociaux établissent une priorité d'embauche aux contrats courts aux salariés qui auront déjà accompli un ou plusieurs CDD au sein de l'entreprise.
- L'employeur devra porter à la connaissance des salariés la liste des postes en CDI disponibles au sein de l'entreprise.
- Des partenariats seront noués avec d'autres branches ayant une activité complémentaire afin d'assurer le développement de la pluriactivité et la sécurisation des parcours.

Concernant les mesures relatives aux contrats courts à durée déterminée ou de mission :

La reconnaissance de l'ancienneté

-L'ancienneté acquise au titre de l'ensemble des CDD (ou des missions d'intérim) au sein d'une même entreprise sera reconnue en cas d'embauche sous CDD saisonnier ou CDI. L'ancienneté reprise pour les missions d'intérim est limitée à trois mois.

La succession des CDD

-A l'expiration d'un contrat de travail à durée déterminée ou d'un contrat de mission, il peut être recouru à un contrat à durée déterminée ou à un contrat de travail temporaire sans délai de carence.

Candidature à l'expérimentation de CDD de remplacement de plusieurs salariés

-Les signataires de l'accord souhaitent procéder à une expérimentation de deux ans permettant à certains secteurs d'activité identifiés de conclure un même CDD pour remplacer plusieurs salariés absents en même temps ou successivement.

La légalité de la clause de suppression du délai de carence remise en question

Les partenaires sociaux ont ici prévu la suppression du délai de carence en cas de passage entre deux contrats de travail à durée déterminée ou deux contrats de mission. Cette mesure apparaît également dans d'autres accords de branche.

Pourtant, dans une décision récente du 27 avril 2022 (n°440521), le Conseil d'État a annulé l'arrêté d'extension d'un avenant à la convention collective nationale de Pôle emploi qui écartait l'application du délai de carence dans tous les cas de succession de CDD. Pour le Conseil d'État, l'article L1244-4 du Code du travail ne permet pas à une convention ou un accord de branche étendu de déroger au principe, prévu par l'article L1244-3 du même code, de l'application d'un délai de carence que dans certains cas seulement, qu'il lui appartient alors de définir. Il fait, par suite, obstacle à ce qu'une telle convention ou accord de branche puisse légalement prévoir que le délai de carence ne s'appliquera pas de façon générale dans tous les cas de succession de CDD.

Ainsi, les partenaires sociaux ne pourraient déroger au délai de carence que dans certains cas précisément définis et non de façon générale.

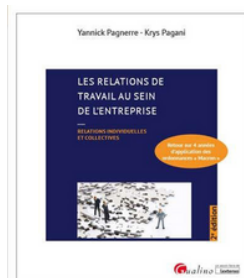


Le contrat de travail en pratique : contrat à durée indéterminée, contrat à durée déterminée, contrat à temps partiel...

Taquet, François

Février 2021 - 978-2-37890-570-5

Une synthèse présentant aux employeurs comme aux employés l'essentiel du droit applicable en matière de contrats de travail en France. ©Electre 2022



Les relations de travail au sein de l'entreprise : relations individuelles et collectives : retour sur 4 années d'application des ordonnances Macron

Pagnerre, Yannick

Janvier 2022 - 978-2-297-13580-1

Le point sur les implications pratiques et théoriques de la réforme du droit du travail que constituent les ordonnances Macron. Un décryptage des nouveaux dispositifs concernant les licenciements, les accords collectifs, le compte pénibilité, le travail de nuit, le télétravail, les institutions représentatives du personnel et l'assurance chômage. ©Electre 2022



Liaisons sociales - Les Thématiques. Le protocole d'accord préélectoral

Avril 2022 - N°98

Clé de voûte du déroulement du scrutin, le PAP est destiné notamment à répartir le personnel dans les collèges électoraux, ainsi que les sièges entre les différentes catégories de salariés et à définir les modalités d'organisation des élections.