

# LA PLUME

ATLANTES  
AVOCATS  
CABINET D'AVOCATS ENGAGÉS

– ÉDITO

## QUAND LA VIGILANCE DU CSE

**E**n 2025, un pic sans précédent de **70 000** défaillances d'entreprise (69 957 : +3,1 %). Cette volumétrie a été d'une envergure inédite, On a compté au total **21 300** redressements judiciaires sur 2025.

La fragilité des PME-ETI se confirme et pèse lourdement sur l'emploi. Au premier trimestre 2026, Altares recense **18 986 procédures collectives ouvertes** en France, soit une hausse de 6,4 % sur un an l'année 2025 alors que la stabilité étant attendue.

Le contexte international et national laisse craindre une tendance en hausse sur les prochains mois.

Il est donc fondamental qu'en tant qu'élus du CSE, vous fassiez **respecter les droits** qui sont les vôtres pour suivre la santé économique de l'entreprise !

En tout premier lieu, **l'information / consultation sur les comptes** de l'entreprise/ sur la situation économique et financière, qui est l'une des trois informations /consultations récurrentes pour laquelle l'assistance d'une

**expert-comptable prise en charge à 100%** est prévue par la loi, précisément pour éviter que les élus ne découvrent trop tard la situation et l'annonce d'une mise en redressement judiciaire. Des expériences récentes m'ont permis de constater que ce rappel est essentiel et que des élus faisaient en quelque sorte « trop confiance » à leur direction ...

Un autre outil de moins en moins utilisé : **le droit d'alerte économique** dès lors que le CSE constate des faits préoccupants (délais de paiement des fournisseurs voire relances, stocks en augmentation ...)

Dans cette période de turbulences, les CSE ne doivent pas hésiter à se faire accompagner pour mieux anticiper non seulement les restructurations mais aussi le « dépôt de bilan » qui devient presque banal dans certains secteurs.

« L'été sera chaud » nous annonce-t-on, expression à entendre dans toutes ses dimensions ...

**Nous vous souhaitons un repos bien mérité.**

**Evelyn BLEDNIAK**  
Avocat associée

# S'IMPOSE!

### P.2-3

Précarisation de l'emploi :  
Privé / Public même combat !

### P.4

Webinaire  
Brèves

# PRÉCARISATION DE L'EMPLOI : PRIVÉ/PUBLIC MÊME COMBAT !

Comme dans le secteur privé, les trois fonctions publiques (*État, territoriale et hospitalière*) font face à un recours croissant aux agents contractuels, phénomène témoignant d'une transformation progressive de la conception traditionnelle de l'emploi public.

## 1. LE PRINCIPE : LA PÉRENNITÉ DE L'EMPLOI

\* Pour rappel, « *Le contrat de travail à durée indéterminée est la forme normale et générale de la relation de travail* »

Le principe de pérennité de l'emploi s'impose comme une garantie destinée à protéger le salarié en lui assurant la perspective d'un emploi durable. Cette protection se manifeste notamment par un encadrement de la rupture du contrat.

Mais, la stabilité de l'emploi, pierre angulaire des relations de travail, est aujourd'hui en déclin au profit d'une autre forme de contrat : le CDD et autres contrats précaires. Considéré un outil d'adaptation aux besoins des entreprises, le CDD engendre un coût social pour les salariés du privé même si la loi précise que le recours au CDD n'est possible que « pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire », notamment pour le remplacement « d'un salarié », nommément désigné dans le CDD, en cas d'absence ou de suspension de son contrat de travail.

\* *La construction historique de la fonction publique autour du principe de stabilité de l'emploi*

Le statut général repose sur l'idée que les **emplois permanents** de l'administration ont vocation à être occupés par des fonctionnaires titulaires, recrutés selon des règles garantissant l'égalité d'accès aux emplois publics et l'indépendance des agents.

Cette logique statutaire poursuit une double finalité : une protection pour l'agent public, grâce à la **carrière**, à l'**avancement** et à l'encadrement des cas de cessation de fonctions et un objectif d'intérêt général afin d'assurer la continuité et la neutralité du service public.

Le recrutement par **concours** participe de cette logique de **pérennisation** en inscrivant l'agent dans une carrière durable au sein d'un corps. Le statut vise ainsi à protéger les agents des pressions extérieures susceptibles d'affecter l'exercice de leurs missions.

## 2. UN GLISSEMENT SENSIBLE VERS LA PRÉCARISATION DE L'EMPLOI

\* Dans le privé, les chiffres parlent d'eux-mêmes : au 4<sup>ème</sup> trimestre 2025 : 971.851 embauches en CDI et **5.529.153 en CDD**.

Ce recours massif au CDD peut s'expliquer par un besoin de flexibilité pour les entreprises ou une adaptation du marché du travail à la polyvalence des profils des candidats.

Mais, pour éviter que le CDD ne devienne un mode normal et général de gestion de l'emploi, le législateur en encadre strictement les cas de recours hors desquels il ne peut être conclu et impose un contrat écrit.

Néanmoins **certaines pratiques peuvent en détourner l'objet**, via la succession de « CDD en cascade », contribuant à une précarisation durable de l'emploi. La loi en 2020 avait été même plus loin encore en rendant possible sur un même contrat CDD le remplacement successif de plusieurs salariés ; l'expérimentation a pris fin en avril 2025...

\* *Même constat dans la Fonction publique : Une progression importante de l'emploi contractuel*

Initialement limité à des situations ponctuelles, le recours **aux agents non titulaires** s'est progressivement étendu afin de répondre aux besoins de flexibilité des administrations et aux difficultés de recrutement.

Sans remettre en cause le principe de l'occupation des emplois permanents par des fonctionnaires, les réformes successives ont multiplié les possibilités de recours **aux agents contractuels**.

Cette évolution se traduit désormais dans les chiffres :

**Fin 2024 :**

- La fonction publique comptait environ 1,4 million de contractuels, **soit 24 % des agents publics, contre 16,4 % dix ans auparavant**
- Les contractuels représentaient près de **74 % des entrées** dans la fonction publique.

**Aujourd'hui, plus d'un agent sur quatre est contractuel dans la fonction publique territoriale.**

1. Cass. soc., 10 oct. 2018, n°17-18.294 FS-PB

2. CE 6 mai 2026 n°505835

### 3. VERS UN NOUVEAU MODÈLE DE LA RELATION DE TRAVAIL

#### Des cas de recours au CDD finalement assez comparables

Cas de recours	Droit privé	Fonction publique
1. Emploi saisonnier	✓	✓
2. Vacance temporaire d'un poste	✓	✓
3. Accroissement temporaire d'activité	✓	✓
4. Remplacement	✓	✓
5. Emploi d'usage	✓	X
6. Contrat lié à un projet	✓ - CDD à objet défini	✓
7. Absence de corps adapté	Sans objet	✓
8. Emploi permanent	X	✓ Dans certains cas
9. Contrats aidés / insertion	✓	✓
10. Apprentissage	✓	✓
11. Vacataires	X	✓

X : cas de recours interdit

#### Dans le privé : le principe d'égalité de traitement

« Les dispositions légales et conventionnelles ainsi que celles résultant des usages applicables aux salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée s'appliquent également aux salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée, à l'exception des dispositions concernant la rupture du contrat de travail. »

Ce **principe d'égalité de traitement** entre les CDD et CDI indique a priori que les salariés en CDD ne sont pas dans une situation plus précaire que les salariés en CDI. Mais ce principe connaît des limites, liées à la nature temporaire du CDD et portant notamment sur la rupture du contrat de travail. Et se développe une pratique « abusive » : **la succession de CDD** pour un même salarié sans que l'entreprise ait l'obligation de respecter un délai de carence ou délai d'attente<sup>1</sup>.

En effet, si un employeur a recours à une succession de CDD, on peut légitimement supposer qu'il s'agit d'un emploi durable. Dans ce contexte, le salarié se trouve privé de la protection liée au licenciement dont il aurait bénéficié par le biais d'une embauche en CDI, l'égalité de traitement entre CDD et CDI étant ainsi remise en cause.

Un point de vigilance pour les CSE !

#### Dans le public : le renforcement des garanties reconnues aux agents contractuels

Afin de limiter certaines situations de précarité, le législateur a progressivement **renforcé les garanties** accordées aux agents contractuels de droit public, notamment par l'accès au CDI après plusieurs années de services.

Dans le même ordre d'idée, et il s'agit là d'une déclinaison du **principe d'égalité** du Privé, l'administration doit faire preuve de cohérence par rapport aux rémunérations qu'elle a précédem-

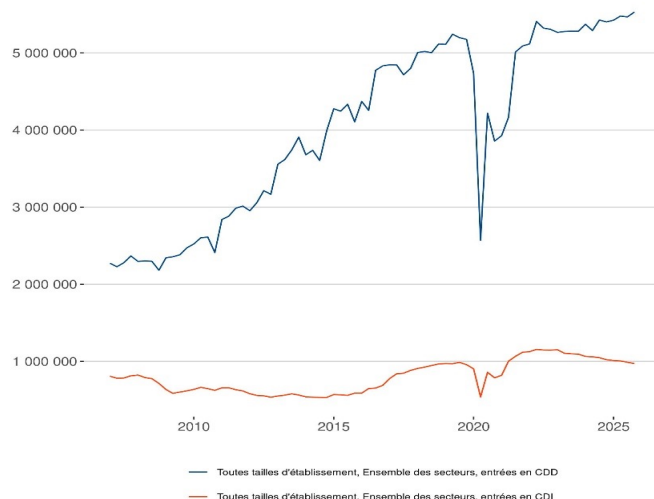
ment accordées lorsqu'elle fixe la rémunération d'un agent<sup>2</sup>.

Toutefois, les administrations recourent fréquemment à des **successions de CDD** pour répondre à des besoins s'inscrivant dans le temps. Si le juge administratif ne reconnaît aucun droit à titularisation, il peut sanctionner le recours abusif à ces contrats.

Les administrations demeurent en outre largement dépendantes des **vacataires**, lesquels bénéficient de garanties bien plus limitées que les agents contractuels.

### 4. UNE TRANSFORMATION ASSUMÉE DES MODÈLES

Source : Dares, Mouvements de main-d'oeuvre



Depuis 20 ans, le recours aux CDD est en constante augmentation, alors que le recours au CDI tend à décroître.

Ainsi, alors que le législateur concevait à l'origine le CDI comme « *la forme normale et générale de la relation de travail* », aujourd'hui nous assistons à une transformation des modèles permettant au CDD de s'imposer comme une **forme dérogatoire et généralisée de la relation de travail**.

\* En parallèle, bien qu'historiquement fondé sur une logique de carrière et de stabilité, l'emploi public tend désormais à intégrer des mécanismes inspirés du droit du travail et des impératifs de flexibilité.

La loi du 6 août 2019 a sensiblement élargi les possibilités de recrutement d'agents contractuels sur des emplois permanents. Cette évolution s'accompagne du développement d'outils directement inspirés du secteur privé à l'image de la **rupture conventionnelle** qui d'expérimentation est entrée définitivement dans la loi...

∞ Entre 2020 et 2024, près de 5 800 ruptures conventionnelles ont ainsi été conclues dans la fonction publique d'État.

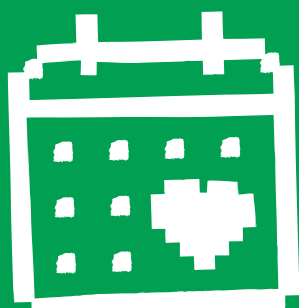
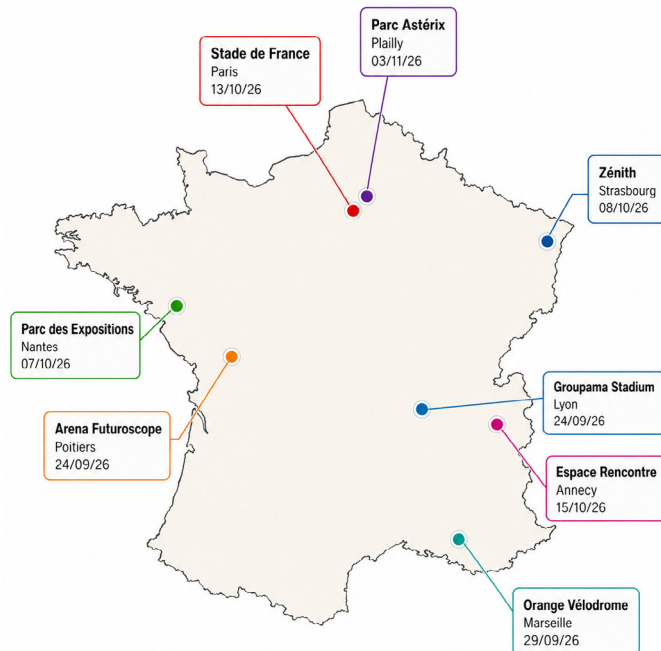
Sans remettre en cause le statut général des fonctionnaires, ces évolutions témoignent de l'émergence d'un **modèle hybride** dans lequel la logique statutaire coexiste désormais avec une logique contractuelle.

**Emeline GIRARD**  
Juriste IDF

**Antoine TRICAUD**  
Avocat

ATLANTES  
À VOTRE ÉCOUTE LORS DES

# SALONS



## LES ELECTIONS DANS LA FONCTION PUBLIQUE APPROCHENT !

LE MARDI 29  
SEPTEMBRE  
2026 À 11H

Pendant une heure, nous répondrons ensemble à ces questions :

- Quelle organisation ?
- Comment bien se préparer ?
- Comment agir en justice dans le cadre d'un contentieux électoral ?

[LIEN ICI](#)

WEBINAIRE GRATUIT ET OUVERT À TOUS !



## BRÈVES

**Relèvement du Smic horaire** à 12,31 € au 1er juin 2026 soit + 2,41 % portant le SMIC mensuel brut à 1 867,02 euros en raison de la forte inflation

**Au 1er juillet 2026 entre en application effective le congé supplémentaire de naissance (décret du 30 mai 2026).**

Ce nouveau congé bénéficie au salarié.e ayant épuisé son droit à congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou d'adoption. Ce nouveau congé est applicable pour les enfants nés ou adoptés à compter du 1er janvier 2026 ainsi que pour les enfants nés avant cette date dont la naissance était censée intervenir à compter de cette date. »

**La loi de transposition de l'avenant réduisant la durée d'indemnisation post-RCI est adoptée.**

Le Parlement a le 2 juin, adopté le projet de loi de transposition de l'avenant du 25 février 2026 abaissant la durée d'indemnisation chômage post Rupture conventionnelle individuelle de 18 à 15 mois pour les moins de 55 ans. Une fois la loi publiée, l'avenant pourra ainsi être agréé par l'exécutif, qui espère une entrée en vigueur du dispositif **pour les RCI intervenant à compter de septembre 2026.**

**ATLANTES  
AVOCATS**  
CABINET D'AVOCATS ENGAGÉS

ASSISTANCE JURIDIQUE

CONSEIL & NÉGOCIATION

ACTION EN JUSTICE

L'ACCUEIL : 01 56 53 65 00 • CONTACT@ATLANTES.FR  
NOTRE OFFRE D'ASSISTANCE AU QUOTIDIEN : 01 56 53 65 10  
LA FORMATION : 01.56.53.64.83 • FORMATION@ATLANTES.FR

ATLANTES CABINET D'AVOCATS  
(BARREAU DE PARIS - TOQUE K093)  
SELARL DONT LE SIÈGE EST SITUÉ AU :  
13 RUE MARTIN BERNARD, 75013 PARIS  
445 382 344 R.C.S PARIS  
NUMÉRO D'IDENTIFICATION INTRACOMMUNAUTAIRE :  
FR77 445 382 344

DIRECTRICE DE PUBLICATION : EVELYN BLEDNIAK  
CRÉATION GRAPHIQUE : BL-NK.FR

DIRECTEUR DE LA PUBLICATION : EVELYN BLEDNIAK  
CRÉATION GRAPHIQUE : BL-NK.FR