

Enseignement Privé Indépendant (EPI)



ASSEMBLÉE NATIONALE 17ème législature

Abus des CDDU à Kedge Business School Question écrite n° 11932

M. Arnaud Saint-Martin attire l'attention de M. le ministre de l'Enseignement supérieur, de la recherche et de l'espace sur la gestion du personnel de l'établissement KEDGE Business School, campus de Marseille, avec le recours massif aux contrats à durée déterminée d'usage (CDDU).

L'inspection du travail a relevé un recours massif et abusif aux CDDU au sein de l'établissement.

Pourtant, l'utilisation de ce type de contrat est clairement encadrée par la loi.

En effet, un CDDU ne peut être conclu que si trois conditions cumulatives sont réunies :

- l'appartenance à un secteur d'activité autorisant ce type de contrat,
- l'absence de recours habituel au CDI dans ce même secteur
- et le caractère strictement temporaire de l'emploi concerné.

Or il ressort de cette observation que nombre de ces contrats servaient à pourvoir des emplois pérennes, déguisés sous l'intitulé de « contrat de stagiaire ». Certaines heures de cours étaient également présentées comme « suivi de stage » afin de masquer la réalité du travail.

Ces contrats s'apparentent à un contournement manifeste de l'article L. 1242-1 du code du travail. L'ampleur de ce recours est d'autant plus alarmante qu'il s'inscrit dans un phénomène de grande envergure: 1 544 intervenants occasionnels ont été recensés sur la seule période 2024-2025, révélant une précarisation systémique et institutionnalisée du personnel de l'établissement.

Alors que KEDGE Business School est une des écoles de commerce privées les plus réputées et les mieux financées et pouvait donc aisément se permettre de régulariser les citations de ces centaines de travailleurs précarisés. La direction reconnaît elle-même que plus de 500 d'entre eux seraient éligible à un recrutement, sans pour autant leur proposer un contrat stable.

Face à cette situation, un collectif de plus de 300 enseignants en CDDU s'est constitué en association afin de défendre ses droits et d'alerter les autorités compétentes. À la suite de cette mobilisation, trois contrôles conjoints de l'inspection du travail et de l'URSSAF ont été réalisés en juin et juillet 2025. Ceux-ci ont conduit à une mise en demeure adressée à KEDGE, lui enjoignant de requalifier de nombreux CDDU en CDI. Aussi, une seule lettre d'observation, émise à la date du 3 février 2023, a été produite. Cette lettre invitait KEDGE à fournir des éléments établissant le caractère provisoire des emplois, ce que KEDGE n'a pas pu faire. Bien au contraire, cette lettre reconnaissait déjà que les CDDU dissimulés en « contrat de stagiaire » et « suivis de stage » n'étaient pas conformes à la réglementation et que les CDDU avaient pour objet de pourvoir à des emplois permanents.

À la suite de cela, trois contrôles de l'inspection du travail menés sur les trois campus, coordonnés par l'URSSAF, ont donné lieu à une mise en demeure le 16 juillet 2025, contrairement aux dénégations de la direction. Aussi, il semblerait que l'école applique une politique de harcèlement moral et d'intimidation contre les voix discordantes.

Bien que KEDGE ait simplement respecté la loi et régularisé la situation de nombreux vacataires, les lanceurs d'alerte auraient été la cible de représailles : discriminations, mises à l'écart, voire tentatives de licenciement.

.../...

SYNEP – EXPRESS

Lettre d'information n°208

Mercredi 1er avril 2026

https://www.synep.org/info_synep_2026_208.pdf

Ces agissements, s'ils étaient avérés, constitueraient des manquements graves au principe de protection des lanceurs d'alerte, pourtant garanti par la loi (article L. 11323-3 du code du travail).

M. le député lui demande de mettre tout en œuvre pour faire respecter la loi au sein de l'établissement. Cette situation n'est pas un cas isolé dans le monde des établissements de l'enseignement supérieur privé.

Aussi, l'établissement a été interpellé et n'a pas répondu honnêtement aux questions posées. M. le député transmet donc les questions qu'il a posées à la direction.

Combien de contrats en CDDU demeurent aujourd'hui actifs au sein de KEDGE Marseille ?

Et au sein des autres campus ? Combien n'ont pas encore été requalifiés en CDI ?

Quelles suites concrètes ont été données à la mise en demeure émise par l'Inspection du travail. ?

Quelles mesures ont été mises en place pour garantir l'impartialité de traitement des lanceurs d'alerte ?

Le comité social et économique ou d'autres instances ont-elles été saisies pour encadrer ces procédures ?

Il lui demande s'il compte faire en sorte que les agissements graves de KEDGE envers ses employés non-alignés avec la direction cessent.

Abus des CDDU à KEDGE Business School

ACTION du SYNEP CFE-CGC

Le Bureau national du SYNEP CFE-CGC après avoir pris connaissance d'une lettre de l'inspection du travail de Bordeaux à la suite d'un contrôle sur quatre sites, a décidé d'assigner KEDGE pour obtenir la CDIisation des intervenants concernés.

Cette décision fait suite à la sortie des organisations syndicales de la négociation en octobre 2025.

L'action vise à mettre fin au recours excessif aux CDDU, pointé par l'inspection du travail, et à dénoncer des pratiques structurelles dans la branche.

Le SYNEP CFE-CGC souhaite ainsi adresser un signal clair aux établissements d'enseignement supérieur utilisant massivement les CDDU pour des emplois permanents.

Cette démarche s'inscrit dans un contexte plus large de mobilisations institutionnelles et parlementaires sur le sujet.

L'assignation d'avoir à comparaître à l'audience, par devant le tribunal judiciaire de Bordeaux le 18 mai 2026 a été donnée à l'Association KEDGE BUSINESS SCHOOL.

Nadia DALY

* *

Question prioritaire de constitutionnalité (QPC)

Suite à une QPC **concernant les membres des commissions paritaires** transmise par la Cour de cassation (Cass. soc. QPC, 19 nov. 2025, n° 25-14.582)

Le Conseil constitutionnel a rendu sa décision le 6 février 2026 et considère qu'il résulte des dispositions contestées, telles qu'interprétées par la jurisprudence constante de la Cour de cassation, que, même en l'absence de stipulation en ce sens dans l'accord collectif, **le licenciement d'un salarié qui est membre d'une commission paritaire, y compris lorsqu'elle a été instituée au niveau national, ne peut intervenir qu'après autorisation de l'inspecteur du travail.**

Evelyne CIMA

2/2