



ASSEMBLÉE NATIONALE

10ème législature

Contrats a duree determinee

Question écrite n° 149

Texte de la question

Mme Muguette Jacquaint souhaite interroger M. le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle sur la circulaire no DRJ 92-14 du 29 aout 1992, qui stipule notamment : « lorsqu'un salarié a l'issue d'un contrat a duree determinee refuse la conclusion d'un contrat de travail a duree determinee pour occuper un emploi identique ou similaire, assorti d'une remuneration au moins equivalente, il est prive du benefice de l'indemnité de fin de contrat lorsqu'elle est due ». Or si un salarié ayant un contrat a duree determinee et ignorant quelle suite l'employeur y donnera, recherche un emploi a duree indeterminee et s'engage a commencer chez son nouvel employeur apres le terme du contrat en cours, il se trouverait penalise en ne percevant pas d'indemnité de fin de contrat a laquelle il a droit. Si le conjoint est mute dans une autre region et si le salarié en contrat a duree determinee effectue son demenagement dans la periode qui suit la fin de ce contrat, il se verrait egalement penalise. Des changements de situation familiale peuvent egalement imposer au salarié de refuser immediatement apres la survenance du terme d'un contrat a duree determinee un emploi a duree indeterminee et il parait injuste que le salarié soit prive de l'indemnité de fin de contrat. Elle lui demande quelles dispositions il compte prendre afin que les droits des salaries soient respectes. Les salaries, deja victimes de l'arbitraire, du chomage et des emplois precaires ne doivent pas de surcroit se voir refuser les indemnites auxquelles ils peuvent pretendre.

Texte de la réponse

L'honorable parlementaire se refere aux dispositions de l'article L 122-3-4 du code du travail, dont le legislature a voulu qu'elles favorisent la perennisation d'une relation de travail commenee dans le cadre d'un contrat precare. C'est pourquoi, le refus d'un salarié de poursuivre cette relation par la conclusion d'un contrat a duree indeterminee est sanctionne par la suppression de l'indemnité de fin de contrat. C'est avant le terme du contrat a duree determinee que l'employeur et le salarié conviennent de poursuivre, ou non, leur relation de travail par un contrat a duree indeterminee ou, eventuellement, par le renouvellement du contrat a duree determinee dans les limites fixees par la reglementation. Il va de soi cependant qu'aucun evenement etranger au contrat de travail et, a fortiori posterieur a la fin du contrat a duree determinee, ne peut remettre en cause le versement de cette indemnité lorsqu'elle est due. La notion de « fin de contrat a duree determinee » est appreciee strictement : il s'agit du terme meme du contrat, et non de la periode qui suit ce contrat. La loi du 12 juillet 1990 portant adaptation du regime des contrats precaires (contrats a duree determinee et interim) qui a fixe ces dispositions a repris les termes d'un accord des partenaires sociaux conclu le 26 mars 1990. Le bilan de sa mise en oeuvre en 1990 et 1991 a donne lieu a un rapport au Parlement, remis au debut de 1992 (dont un exemplaire est adresse directement a l'honorable parlementaire). Il en ressort que la reglementation du travail precare parait avoir atteint un equilibre satisfaisant entre les droits garantis aux salaries sous contrat precare et la necessaire souplesse dont les acteurs economiques ont besoin.

Données clés

Auteur : [Mme Jacquaint Muguette](#)

Circonscription : - COM

Type de question : Question écrite

Numéro de la question : 149

Rubrique : Travail

Ministère interrogé : travail, emploi et formation professionnelle

Ministère attributaire : travail, emploi et formation professionnelle

Date(s) clé(e)s

Question publiée le : 19 avril 1993, page 1222

Réponse publiée le : 31 mai 1993, page 1513