



# ASSEMBLÉE NATIONALE

10ème législature

## Emploi et activité

Question écrite n° 40300

### Texte de la question

M. Jean-Jacques Guillet attire l'attention de M. le ministre du travail et des affaires sociales sur les difficultés d'embauches relatives aux variations importantes de clientèle que subissent les restaurateurs en fonction des conditions météorologiques. En effet, bien qu'aux termes de l'article D. 121-2 du code du travail, l'hôtellerie et la restauration fassent partie des secteurs d'activité autorisant le recrutement de salariés sous contrat à durée déterminée, il apparaît que les restaurateurs ne peuvent faire face aux « pics de clientèle » pouvant parfois intervenir en saison. Les règles propres au contrat à durée déterminée, dans ce secteur d'activité, semblant trop lourdes à la profession, il souhaiterait savoir si une procédure plus ponctuelle pourrait être mise en place et dans quelles conditions.

### Texte de la réponse

L'honorable parlementaire s'interroge sur les difficultés d'embauche relatives aux variations de clientèle que connaissent les restaurateurs du fait des aléas climatiques. Il juge trop contraignantes les règles qui régissent les contrats à durée déterminée dits d'usage dans le secteur de la restauration et souhaiterait en conséquence un assouplissement des textes. Le secteur de l'hôtellerie et de la restauration fait effectivement partie des secteurs d'activité pouvant donner lieu à la conclusion de contrats d'usage, conformément aux dispositions de l'article D. 121-2 du code du travail. Il est également possible dans ce secteur de pourvoir les emplois par contrats à durée déterminée saisonniers. L'employeur bénéficie alors, dans ces deux cas, de modalités de gestion assouplies par rapport au régime de droit commun des contrats à durée déterminée : il n'a pas à verser d'indemnité de fin de contrat et il peut, en vertu des articles L.122-3-10, alinéa 2, et L. 122-2-11, alinéa 2, du code du travail, conclure des contrats successifs dans le cadre d'une saison unique, qu'il s'agisse d'une succession de contrats avec le même salaire pour des fonctions identiques ou différentes ou d'une succession de salaires différents sur le même poste. L'employeur, en application de l'article L. 122-1-2 III du code du travail, peut choisir entre le contrat à terme certain, c'est-à-dire de date à date, qui permet, pour faire face à un surcroît imprévu de clientèle, la conclusion d'un contrat pour une durée qui ne recouvre pas nécessairement celle de la saison et le contrat à terme incertain, conclu pour la durée de la saison. Dans ce dernier cas, aucun terme précis n'est indiqué, celui-ci pouvant varier de quelques jours à quelques semaines en fonction des aléas climatiques. La seule obligation imposée par la loi réside dans l'indication d'une durée minimale, qui peut être très brève. Le contrat ayant été conclu pour la durée d'exécution de l'objet qui en était la cause, la réalisation de cet objet est constituée par le terme de la saison, qui entraîne la cessation de la relation contractuelle, dès lors que la durée minimale indiquée au contrat a été respectée. Ce terme peut, en raison de conditions climatiques favorables, être éventuellement repoussé au-delà des dates qui marquent habituellement la fin de la saison, sans que l'on puisse appliquer la requalification automatique en contrat à durée indéterminée. De même, l'employeur peut rompre le contrat avant que ne soit écoulée la période qui marque habituellement la fin de la saison, sous réserve qu'il fasse la preuve que la cessation de la relation contractuelle est justifiée par des conditions climatiques particulières. Ainsi, les règles régissant le contrat à durée déterminée apportent, dans le secteur de l'hôtellerie et de la restauration, toute la souplesse nécessaire à une gestion rendue parfois difficile par les aléas

climatiques.

## Données clés

**Auteur** : [M. Guillet Jean-Jacques](#)

**Circonscription** : - RPR

**Type de question** : Question écrite

**Numéro de la question** : 40300

**Rubrique** : Hotellerie et restauration

**Ministère interrogé** : travail et affaires sociales

**Ministère attributaire** : travail et affaires sociales

## Date(s) clé(s)

**Question publiée le** : 24 juin 1996, page 3357

**Réponse publiée le** : 4 novembre 1996, page 5816