



ASSEMBLÉE NATIONALE

10ème législature

Contrats a duree determinee

Question écrite n° 40904

Texte de la question

M. Jean-Claude Lenoir appelle l'attention de M. le ministre du travail et des affaires sociales au sujet de la multiplication des contrats a duree determinee au detriment des contrats a duree indeterminee. L'objet du contrat a duree determinee, pourtant strictement reglemente, semble souvent etre detourne par les employeurs qui souhaitent se soustraire a l'application des regles du licenciement. Par consequent, il lui demande de bien vouloir lui indiquer les mesures que le Gouvernement envisage de prendre afin que les conditions du recours au contrat a duree determinee soient mieux respectees.

Texte de la réponse

L'honorable parlementaire appelle l'attention du ministre sur la multiplication abusive de contrats a duree determinee dont l'objectif serait de detourner les regles applicables au licenciement. Il souhaite que soient prises des mesures afin que les conditions de recours au contrat a duree determinee soient mieux respectees. Il est necessaire de rappeler que la loi no 90-613 du 12 juillet 1990 favorisant la stabilite de l'emploi par l'adaptation du regime des contrats precaires avait pour but de mieux encadrer l'utilisation des contrats a duree determinee - comme d'ailleurs du travail interimaire - en clarifiant les conditions de recours et en mettant en place des moyens de controle plus efficaces et un regime de sanctions plus dissuasif. Ainsi, le retablisement d'une liste limitative de cas de recours a permis de limiter efficacement l'utilisation des contrats precaires en facilitant la detection et la correction des pratiques abusives par les services d'inspection. S'il est certain que l'on assiste actuellement a une multiplication des contrats a duree determinee au detriment des contrats a duree indeterminee, cette multiplication n'est pas necessairement due a un detournement de la loi par les employeurs. L'utilisation des contrats precaires repond en effet a un besoin reel de certaines entreprises qui disposent ainsi des souplesses necessaires pour affronter la concurrence nationale et internationale et les aleas de la conjoncture economique. Elle correspond aux nouvelles pratiques de gestion des entreprises qui utilisent au mieux les techniques de flexibilite externe. Ainsi, les entreprises adoptent de plus en plus une attitude circonspecte face a l'evolution de la conjoncture et ne procedent a des embauches fermes que lorsque la reprise economique est nettement confirmee (les entrees sur contrat a duree determinee representent environ 5 % des effectifs salaries dans les etablissements de plus de 50 salaries). L'utilisation de contrats a duree determinee s'effectue alors dans le cadre legal que represente le surcroit temporaire d'activite, cas de recours le plus largement repandu avec le remplacement de salarie absent. Par ailleurs, le contrat a duree determinee etant, a de rares exceptions pres, soumis a une duree maximale legale de dix-huit mois, il n'est pas certain qu'il soit systematiquement plus avantageux pour l'employeur de recruter sur contrat a duree determinee plutot que sur contrat a duree indeterminee afin de se soustraire a l'application des regles du licenciement. Le contrat a duree determinee est en effet generalement soumis au versement d'une indemnite dite de fin de contrat dont le montant est egal a 6 % du total de la remuneration brute versee durant l'execution du contrat. Cette indemnite, qui a ete creee dans le but d'inciter les employeurs a recruter en contrat a duree indeterminee plutot qu'en contrat a duree determinee, pour favoriser la creation d'emplois perennes, peut etre consideree comme dissuasive, des lors que l'indemnite legale de licenciement n'est due qu'a tout salarie comptant au moins deux

ans d'anciennete dans l'entreprise. Il convient enfin de rappeler que le contrat a duree determinee debouche, une fois sur quatre en moyenne, sur un contrat a duree indeterminee. Il peut etre considere des lors comme representant le preliminaire a une insertion du salarie dans la vie professionnelle. Il n'en demeure pas moins qu'un certain nombre de derives sont effectivement constatees dans le recours aux contrats a duree determinee. Les controleurs et inspecteurs du travail font en l'espece preuve d'une tres grande vigilance. Outre les efforts tres importants de conseil et d'information que déploient les services deconcentres du ministere du travail et des affaires sociales pour informer les entreprises qui recourent au contrat a duree determinee, ils effectuent de nombreux controles dans les entreprises et procedent a de frequentes verbalisations qui aboutissent le plus souvent a une mise en conformite des contrats. Par ailleurs, un dispositif de sanctions civiles et penales est prevu par la loi. Ainsi, le recours irregulier aux contrats a duree determinee entraine par le juge la requalification en contrat a duree indeterminee au terme d'une procedure acceleree (affaires de requalification portees directement devant le bureau du jugement sans phase prealable de conciliation au meme titre que l'absence d'ecrit ou que la poursuite de la relation de travail apres l'echeance du terme). A ce titre, la jurisprudence est tres fournie en matiere de requalification, les juges du fond verifiant tres attentivement la realite du cas legal mentionne dans le contrat. Enfin, toute infraction aux dispositions de l'article L. 122-1-1 du code du travail fixant la liste des cas de recours aux contrats a duree determinee est soumise a des sanctions penales prevues a l'article L. 152-2 du meme code.

Données clés

Auteur : [M. Lenoir Jean-Claude](#)

Circonscription : - UDF

Type de question : Question écrite

Numéro de la question : 40904

Rubrique : Travail

Ministère interrogé : travail et affaires sociales

Ministère attributaire : travail et affaires sociales

Date(s) clé(s)

Date de signalement : Question signalée au Gouvernement le 25 novembre 1996

Question publiée le : 15 juillet 1996, page 3791

Réponse publiée le : 25 novembre 1996, page 6208