



# ASSEMBLÉE NATIONALE

11ème législature

agriculteurs

Question écrite n° 14447

## Texte de la question

M. Jacques Péliissard appelle l'attention de M. le ministre de l'agriculture et de la pêche sur les légitimes attentes des services de remplacement des agriculteurs en matière de recours au contrat à durée déterminée pour exercer les missions de remplacement des chefs d'exploitations agricoles. La loi de modernisation de l'agriculture du 1er février 1995 a donné aux services de remplacement le cadre juridique de groupement d'employeurs. Ainsi, l'article L. 127-9 du code du travail dispose que « lorsqu'un groupement d'employeurs a pour objet principal de mettre des remplaçants à disposition d'exploitants agricoles, les contrats de travail conclus par ce groupement peuvent, nonobstant l'article L. 127-3, ne pas mentionner la liste des utilisateurs potentiels et ne préciser que la zone géographique d'exécution du contrat ». En outre, le décret du 7 décembre 1995 précise les modalités d'application des statuts des groupements d'employeurs aux services de remplacement. Par définition, tout remplacement doit être temporaire et le recours à un contrat à durée déterminée représente alors la meilleure formule pour le salarié comme pour l'employeur, en l'occurrence le service de remplacement. La loi du 12 juillet 1990, prise dans le prolongement de l'accord des partenaires sociaux du 24 mars de la même année, prévoit trois grands cas de recours au contrat de travail à durée déterminée : remplacement d'un salarié, accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise, exécution de travaux temporaires par nature tels bien sûr les emplois à caractère saisonnier. Or, si la circulaire du 30 octobre 1990 du ministère du travail mentionne que « le remplacement du chef d'entreprise ou de son conjoint non salarié embauché par contrat de travail à durée déterminée ou par un intérimaire peut être admis », l'article D. 121-2 du code du travail, qui énumère « les secteurs d'activité dans lesquels des contrats à durée déterminée peuvent être conclus pour les emplois pour lesquels il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois », ne mentionne pas l'activité de remplacement du chef d'exploitation agricole. Dès lors, afin de combler ce qui semble bien s'apparenter à un vide juridique pénalisant les salariés employés par les services de remplacement agricole, dont l'action est pertinente et très importante, en particulier pour l'agriculture jurassienne, il demande au Gouvernement de modifier par décret l'article D. 121-2 du code du travail, en insérant parmi les motifs de recours au CDD (dans le respect bien sûr des modalités en l'espèce précisées par l'article L. 122-3-1 dudit code) les actions de remplacement exécutées par les groupements d'employeurs, mentionnés à l'article L. 127-9, ayant pour objet principal de mettre des remplaçants à la disposition d'exploitants agricoles.

## Texte de la réponse

Les services de remplacement dont l'objet est de mettre des salariés à la disposition des exploitants en cas d'empêchement ou d'absence temporaire doivent adopter le statut de groupement d'employeurs fixé par l'article L. 127-9 du code du travail. Ils souhaitent être autorisés réglementairement à recruter des salariés sous contrat à durée déterminée pour répondre à des besoins ponctuels et de courte durée notamment en cas de maladie ou d'accident de leurs adhérents. Le recours à ce type de contrat est expressément prévu par le code du travail pour remplacer un salarié absent (art. L. 122-1-1 du code du travail) et la circulaire du ministre du travail, DRT n°

18/90 du 30 octobre 1990, a précisé que la notion de salarié peut s'étendre au chef d'entreprise ou à son conjoint. Les groupements en général, et les groupements d'employeurs ayant pour objet le remplacement des exploitants en particulier, peuvent dans les conditions prévues par le code du travail embaucher aussi bien sous contrat à durée indéterminée que sous contrat à durée déterminée. Ces dispositions ont été rappelées aux services de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles dans une note de service DEPSE/SDTE n° 7008 du 10 mars 1997. Ainsi, dès lors que le salarié recruté par contrat à durée déterminée est bien employé dans les conditions régulières du remplacement, il n'existe pas de risque juridique de requalification de ce contrat en contrat à durée indéterminée.

## Données clés

**Auteur :** [M. Jacques Pélissard](#)

**Circonscription :** Jura (1<sup>re</sup> circonscription) - Rassemblement pour la République

**Type de question :** Question écrite

**Numéro de la question :** 14447

**Rubrique :** Agriculture

**Ministère interrogé :** agriculture et pêche

**Ministère attributaire :** agriculture et pêche

## Date(s) clé(s)

**Question publiée le :** 18 mai 1998, page 2720

**Réponse publiée le :** 27 juillet 1998, page 4127