



ASSEMBLÉE NATIONALE

11ème législature

contrats à durée déterminée

Question écrite n° 21126

Texte de la question

Mme Marie-Jo Zimmermann attire l'attention de Mme la ministre de l'emploi et de la solidarité sur le fait que la législation afférente aux contrats à durée déterminée ne permet pas le renouvellement de plus de deux contrats consécutifs. Cette disposition prévue apparemment pour défendre les salariés se retourne, dans les faits, contre eux. En effet, de nombreuses sociétés prennent les salariés en contrat à durée déterminée pendant la durée autorisée puis elles cessent de renouveler le contrat pendant une période assez longue avant de passer de nouveau un contrat. Les salariés concernés se retrouvent donc périodiquement au chômage pendant des périodes pouvant aller jusqu'à six mois ou neuf mois, ce qui est extrêmement préoccupant et ce qui est manifestement une conséquence négative de la loi. Elle souhaiterait en conséquence qu'elle lui indique les mesures qu'elle envisage de prendre en la matière.

Texte de la réponse

L'honorable parlementaire appelle l'attention de Mme la ministre de l'emploi et de la solidarité sur les lacunes de la législation afférente aux contrats de travail à durée déterminée qui n'autorise pas le renouvellement de plus de deux contrats consécutifs, disposition qui nuit aux salariés. Il convient de préciser que l'article L. 122-1-2 du code du travail dispose explicitement que le contrat peut être renouvelé une fois pour une durée qui peut être supérieure, égale ou inférieure à la durée initiale du contrat sous réserve que la durée totale du contrat, renouvellement inclus, ne dépasse pas la durée légale maximale autorisée. Ce n'est donc pas, contrairement à ce qu'avance l'honorable parlementaire, le renouvellement de plus de deux contrats consécutifs qui n'est pas autorisé mais le fait que l'employeur ne puisse renouveler plus d'une fois le même contrat. De plus, il importe de ne pas faire la confusion entre renouvellement et succession de contrats. Renouveler le contrat consiste à prolonger le contrat initialement conclu avec le salarié tandis que la succession de contrats vise au contraire la conclusion de contrats distincts, cette succession de contrats obéissant elle-même à des règles strictes. Concernant le renouvellement du contrat, l'interdiction de renouveler plus d'une fois le contrat est une disposition protectrice des droits des salariés dès lors qu'elle garantit la stabilité de la relation contractuelle. L'article précité prévoit que les conditions de renouvellement sont stipulées dans le contrat initial ou font l'objet d'un avenant soumis au salarié avant le terme initialement prévu. Il résulte de ces dispositions que les parties peuvent soit fixer dès l'origine les conditions dans lesquelles la relation de travail peut être renouvelée soit n'opter pour le renouvellement qu'au moment où la durée initialement prévue est sur le point d'être écoulee. Il s'ensuit que si le renouvellement est prévu dans le contrat initial signé par le salarié, celui-ci est tenu de le respecter même s'il ne désire pas poursuivre la relation de travail au terme du contrat ; si le renouvellement n'est pas prévu dans le contrat initial, le salarié dispose alors de la faculté d'accepter ou non un éventuel renouvellement qui peut lui être proposé au dernier moment avant l'échéance du contrat initial puisqu'aucun délai de prévenance n'a été prévu par le législateur. Ainsi, la possibilité de renouveler le contrat répond à un besoin de souplesse pour l'employeur qui n'a pas toujours évalué avec précision ses besoins tandis que l'interdiction de renouveler le contrat plus d'une fois garantit pour le salarié une meilleure stabilité de la relation de travail. Concernant les successions de contrats, il est possible de faire se succéder plusieurs contrats sous réserve du respect de

certaines règles. Ainsi, deux contrats ne peuvent se succéder sur un même poste de travail qu'après l'expiration d'un délai égal au tiers de la durée du contrat précédent, renouvellement compris. Ce délai du tiers temps n'est pas applicable en cas de nouvelle absence du salarié remplacé, d'emplois saisonniers, de contrats d'usage, de travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité, de rupture anticipée du fait du salarié (article L. 122-3-11 du code du travail). Si le délai de tiers temps n'est pas respecté, le second contrat est réputé être conclu à durée indéterminée (article L. 122-2-13). Ces dispositions sont destinées à éviter que le contrat à durée déterminée ne soit utilisé pour pourvoir un emploi permanent.

Données clés

Auteur : [Mme Marie-Jo Zimmermann](#)

Circonscription : Moselle (3^e circonscription) - Rassemblement pour la République

Type de question : Question écrite

Numéro de la question : 21126

Rubrique : Travail

Ministère interrogé : emploi et solidarité

Ministère attributaire : emploi et solidarité

Date(s) clé(s)

Question publiée le : 9 novembre 1998, page 6082

Réponse publiée le : 31 mai 1999, page 3308