



ASSEMBLÉE NATIONALE

12ème législature

chefs d'entreprise

Question écrite n° 3392

Texte de la question

M. Pascal Terrasse appelle l'attention de M. le ministre des affaires sociales, du travail et de la solidarité sur les conséquences prévisibles de la décision prise récemment par la Cour de cassation relative à la possibilité de recourir au contrat à durée déterminée pour remplacer un chef d'entreprise empêché dans ses fonctions. Pour la première fois en effet, et contrairement à la position communément admise par l'administration, la Cour de cassation a décidé, dans un arrêt rendu le 26 mars 2002, que le conjoint du chef d'une entreprise commerciale ou artisanale sous contrat à durée déterminée ne peut être remplacé par un salarié sous contrat à durée déterminée que si ce dernier travaille dans cette entreprise dans les conditions prévues par l'article L. 784-1 du Code du travail. Sans une intervention explicite du Gouvernement, qu'elle soit réglementaire ou à caractère législatif, cette décision privera les petites et moyennes entreprises d'une solution simple et souple de gestion en cas d'indisponibilité temporaire du chef d'entreprise ou de son conjoint. Aussi il lui demande quelle est son appréciation de la décision incriminée, et quelles mesures il entend prendre pour que les entreprises commerciales ou artisanales puissent disposer très rapidement d'une solution alternative susceptible de répondre à leurs besoins.

Texte de la réponse

L'honorable parlementaire attire l'attention de M. le ministre des affaires sociales, du travail et de la solidarité sur les conséquences d'un récent arrêt de la Cour de cassation relatif aux conditions de remplacement d'un chef d'entreprise ou de son conjoint par un salarié titulaire d'un contrat à durée déterminée. Par cet arrêt, la Cour de cassation a précisé que le conjoint d'un chef d'entreprise peut être remplacé par un salarié sous contrat à durée déterminée dès lors qu'il remplit les conditions fixées à l'article L. 784-1 du code du travail, c'est-à-dire dès lors qu'il participe effectivement à l'activité de l'entreprise et qu'il perçoit une rémunération au moins égale au SMIC. Cette jurisprudence conduit donc à écarter la possibilité de remplacer le chef d'entreprise lui-même et à limiter les situations où son conjoint peut être remplacé. Elle est plus stricte que la position exprimée dans la circulaire DRT n° 18/90 du 30 octobre 1990 qui constituait une simple tolérance, la loi ayant prévu le remplacement du seul salarié absent. Il convient de noter que cet arrêt est conforme à la position déjà exprimée par la Cour de cassation en matière de licenciement du conjoint d'un chef d'entreprise : seul le conjoint pouvant être assimilé à un salarié en application de l'article précité bénéficie de la protection contre le licenciement accordée par le code du travail aux salariés. Dans ces conditions, seule une modification législative pourrait désormais autoriser le remplacement du chef d'entreprise ou de son conjoint par un salarié sous contrat à durée déterminée. Une telle modification avant d'être envisagée exige une expertise afin de déterminer les situations autorisant le remplacement et d'adapter les exigences législatives pour le remplacement de salariés.

Données clés

Auteur : [M. Pascal Terrasse](#)

Circonscription : Ardèche (1^{re} circonscription) - Socialiste

Type de question : Question écrite

Numéro de la question : 3392

Rubrique : Entreprises

Ministère interrogé : affaires sociales, travail et solidarité

Ministère attributaire : affaires sociales, travail et solidarité

Date(s) clé(s)

Question publiée le : 30 septembre 2002, page 3283

Réponse publiée le : 23 décembre 2002, page 5148