



ASSEMBLÉE NATIONALE

12ème législature

contrats à durée déterminée

Question écrite n° 74586

Texte de la question

M. François Vannson appelle l'attention de M. le ministre délégué à l'emploi, au travail et à l'insertion professionnelle des jeunes sur les conditions de renouvellement des contrats à durée déterminée. La durée du contrat, renouvellement compris, ne peut excéder dix-huit mois sauf cas particuliers. Lorsque le contrat prend fin, il n'est pas possible de recourir, pour le même poste de travail, à un contrat à durée déterminée avant l'expiration d'un délai de carence, calculé en jours d'ouverture de l'entreprise égal au tiers de la durée totale du contrat, renouvellement compris, du contrat précédent si celle-ci était d'au moins quatorze jours, soit six mois pour un contrat d'une durée totale de dix-huit mois. Cette réglementation a pour effet d'interdire aux salariés embauchés par de grandes entreprises de travail en intérim de travailler plus de dix-huit mois dans la même entreprise sans une rupture de six mois, ce qui constitue, d'une part, une incohérence par rapport à la politique actuelle de l'emploi et, d'autre part, un frein à l'emploi, puisqu'à l'issue d'un contrat de dix-huit mois, le salarié n'a d'autre choix que de rester sans emploi pendant six mois alors qu'il aurait pu conserver son emploi dans cette entreprise. Il lui demande donc de bien vouloir lui indiquer quelles mesures entend proposer le Gouvernement afin de corriger cette situation.

Texte de la réponse

L'attention du Gouvernement a été appelée sur les règles applicables en matière de succession de contrats de travail à durée déterminée entre une même entreprise et un même salarié qui entraîne pour le salarié une période d'inactivité en raison de l'obligation de respecter un délai de carence entre deux contrats d'un tiers de la durée du premier contrat. La réglementation relative au travail temporaire et au contrat à durée déterminée recherche l'équilibre entre la flexibilité nécessaire au développement économique des entreprises et la protection des salariés employés sous ces formes de contrat soumis à une alternance de périodes d'activité et de périodes d'inactivité. Ainsi, le code du travail autorise le recours au travail temporaire et au contrat à durée déterminée pour exécuter des tâches précises et temporaires dans les cas prévus par la loi mais interdit l'utilisation de ces contrats pour pourvoir un poste lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise. C'est pour respecter ce principe que le code du travail limite la durée de ces contrats et exige le respect d'un délai de carence entre deux contrats égal, selon les cas, au tiers ou à la moitié de la durée du contrat initial. Ce délai permet de s'assurer que l'emploi ne correspond pas à un emploi permanent de l'entreprise mais bien à un besoin précisément défini et limité dans le temps. Si l'entreprise a toujours besoin du salarié à l'issue de son contrat, elle doit poursuivre la relation de travail dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée. Par ailleurs, la fin d'une mission ne signifie pas nécessairement que le salarié demeure inactif en attendant la fin du délai de carence. Il ressort en effet de l'activité normale d'une entreprise de travail temporaire de rechercher, pour ce salarié, auprès d'autres entreprises de nouvelles missions. L'affectation au sein de différentes entreprises constitue en effet l'un des aspects les plus attractifs pour les salariés qui souhaitent enrichir leurs compétences et améliorer leur employabilité. Il faut enfin souligner qu'un délai de carence de six mois reste très exceptionnel dans la pratique. En effet, les missions de travail temporaire ont, depuis des années, une durée moyenne d'environ deux semaines et près de 60 % des missions n'excèdent pas une semaine. Les alternances de

périodes d'activité et d'inactivité sont donc fréquentes et liées aux pratiques des entreprises utilisatrices et non à la réglementation applicable au travail temporaire et au contrat à durée déterminée. La suppression du délai de carence entre deux missions ne paraît donc pas de nature à pérenniser les emplois de ces salariés. Aucune évolution de la réglementation n'est donc actuellement envisagée.

Données clés

Auteur : [M. François Vannson](#)

Circonscription : Vosges (3^e circonscription) - Union pour un Mouvement Populaire

Type de question : Question écrite

Numéro de la question : 74586

Rubrique : Travail

Ministère interrogé : emploi, travail et insertion professionnelle des jeunes

Ministère attributaire : emploi, travail et insertion professionnelle des jeunes

Date(s) clé(s)

Question publiée le : 4 octobre 2005, page 9123

Réponse publiée le : 3 janvier 2006, page 89