



ASSEMBLÉE NATIONALE

12ème législature

contrats à durée déterminée

Question écrite n° 88040

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 la prime de précarité de 10 % des salaires bruts que sont tenus de verser les employeurs qui recourent à des contrats à durée déterminée (CDD). Cette prime a pour but de dissuader les employeurs qui pourraient être tentés de recourir à des emplois précaires. Cependant, dans certaines situations, le recours au CDD est imposé par la loi aux employeurs. C'est le cas lorsqu'une salariée part en congé de maternité ou lorsqu'une ou un salarié demande à bénéficier d'un congé parental d'éducation. Dans ces deux situations, l'employeur ne peut que recourir au CDD et le versement d'une prime de précarité peut s'avérer très pénalisant, notamment pour les petites entreprises. C'est la raison pour laquelle il lui demande de bien vouloir lui indiquer si, dans de telles circonstances, le montant de la prime de précarité ne pourrait être compensé à due concurrence par un allègement de charges sociales patronales.

Texte de la réponse

L'attention du Gouvernement a été appelée sur le caractère pénalisant de la prime de fin de contrat qu'un employeur, et en particulier une petite entreprise, est tenue de verser à l'issue d'un contrat à durée déterminée notamment dans le cas d'un remplacement d'un salarié en congé de maternité ou en congé parental d'éducation. Tout d'abord, l'indemnité de précarité prévue par l'article L. 122-3-4 du code du travail n'a pas été instituée pour dissuader l'employeur de recourir à un contrat à durée déterminée mais pour compenser la précarité que le salarié subit du fait de la durée limitée de son contrat. Le remplacement d'un salarié absent est en effet considéré comme un cas légitime de recours au contrat à durée déterminée. Ensuite, l'article 10 de la loi n° 2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes introduit dans le code du travail un article L. 122-25-2-1 qui institue, au bénéfice des employeurs de moins de cinquante salariés, une aide forfaitaire, pour chaque salarié embauché ou mis à disposition par une entreprise de travail temporaire ou un groupement d'employeurs, destinée à faciliter le remplacement des salariés en congé de maternité ou d'adoption. Il ressort de l'exposé des motifs que cet effort financier est estimé à 16 millions d'euros en année pleine sur la base d'un forfait de 400 euros. Cette mesure paraissant de nature à résoudre les difficultés rencontrées par les petites entreprises pour le remplacement de leurs salariés en congé de maternité, il n'est pas envisagé, à ce jour, de compenser le coût de l'indemnité de fin de contrat par un nouvel allègement des charges patronales.

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 : 88040

Rubrique : Travail

Ministère interrogé : emploi, travail et insertion professionnelle des jeunes

Ministère attributaire : emploi, travail et insertion professionnelle des jeunes

Date(s) clé(e)s

Question publiée le : 7 mars 2006, page 2324

Réponse publiée le : 4 juillet 2006, page 7094