



ASSEMBLÉE NATIONALE

9ème législature

Contrats

Question écrite n° 6235

Texte de la question

M Dominique Dupilet attire l'attention de M le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle sur la difficulté d'interprétation et d'application des dispositions du code du travail relatives au report de terme de contrats à durée déterminée. En effet, l'article L 122-3-7, alinéa 2, du code du travail précise que « le terme du contrat initialement fixe peut être reporté jusqu'au surlendemain du jour où le salarié remplace reprend son emploi. L'article D 121-3, alinéa 3, impose de mentionner au contrat, lorsqu'il comporte un terme précis, la clause prévoyant le report de son terme. L'application littérale de ces textes conduit à ne faire usage du report de terme que lorsque le contrat de travail a été conclu de date à date et n'a fait l'objet d'aucun renouvellement, et donc à l'exclure lorsque le contrat a été conclu pour une période qui a déjà été renouvelée ou, technique la plus couramment utilisée en cas de remplacement, lorsqu'il a été conclu pour une durée de l'absence, sans terme précis. Une telle application apparaît peu conforme à l'esprit du texte, le report de terme semblant destiné à permettre au salarié remplaçant de transmettre au remplaçant les consignes nécessaires à la bonne poursuite de l'activité et ce, indépendamment du type de contrat conclu et de ses éventuels renouvellements. En conséquence, il lui demande de bien vouloir lui préciser sa position sur ce sujet.

Texte de la réponse

Reponse. - Il est rappelé qu'il existe deux modalités susceptibles d'affecter le terme d'un contrat de travail à durée déterminée : le renouvellement et le report de terme. Si l'ordonnance du 5 février 1982 relative au contrat de travail à durée déterminée utilisait indifféremment, pour désigner le renouvellement du contrat de travail à durée déterminée, les expressions « renouvellement » et « report de terme », depuis la loi du 25 juillet 1985 portant diverses dispositions d'ordre social qui a supprimé cette synonymie, l'expression « report de terme » a une acceptation qui lui est propre. À la différence du renouvellement, qui autorise les parties au contrat à renouveler celui-ci à deux reprises et à chaque fois pour une durée déterminée au plus égale à celle de la période initiale, sous réserve des dispositions de l'article L 122-2 du code du travail, et qui par ailleurs concerne tous les motifs de recours au contrat de travail à durée déterminée, si l'on excepte le recours à ce type de contrat pour embaucher un apprenti devant accomplir son service national dans un délai de moins d'un an après l'expiration de son contrat d'apprentissage, le report de terme consiste, pour les cocontractants, à renvoyer le terme initialement convenu de la relation de travail à une date ultérieure et ne peut être utilisé que lorsque le contrat a été conclu pour le motif de remplacement d'un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu. Or, s'il est exact que l'article D 121-3 du code du travail dispose, dans son troisième alinéa, que, lorsque le contrat de travail a un terme précis, il doit comporter la date d'échéance du terme et, le cas échéant, une clause de report de terme, la rédaction dudit alinéa est issue d'un décret du 26 février 1982, qui comme l'ordonnance précitée utilisait indifféremment les mots « renouvellement » et « report de terme » pour désigner le renouvellement du contrat de travail à durée déterminée. Il convient donc d'admettre que l'article D 121-3 du code du travail vise, dans son troisième alinéa, non pas le report de terme tel qu'il est défini à l'actuel article L 122-3-7, alinéa 2, du code du travail - cette souplesse n'existant pas lorsque le décret du 26 février 1982 a été pris - mais le renouvellement tel qu'il est prévu aux articles L 122-1 et L 122-2 du code du travail. Par

consequent, il ne peut être soutenu que l'usage du report de terme est limité au cas où le contrat de travail à durée déterminée est conclu de date à date, ce qui serait en effet peu conforme à l'esprit du texte, qui est, ainsi que cela est rappelé, de permettre au salarié remplaçant de transmettre, au salarié qui retrouve son poste, les instructions nécessaires à la bonne marche de l'activité. D'ailleurs, la circulaire DRT 21/88 du 26 décembre 1988 relative au travail temporaire et au contrat de travail à durée déterminée précise que, en cas de remplacement d'un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu, le terme du contrat initialement fixé peut être reporté autant qu'il est nécessaire et au plus tard jusqu'au surlendemain du jour où le salarié remplacé reprend son emploi, cela, que le contrat ait été conclu de date à date ou sans terme précis. Cette dernière précision va donc dans le sens qui était légitimement souhaité par l'honorable parlementaire.

Données clés

Auteur : [M. Dupilet Dominique](#)

Circonscription : - Socialiste

Type de question : Question écrite

Numéro de la question : 6235

Rubrique : Travail

Ministère interrogé : travail, emploi et formation professionnelle

Ministère attributaire : travail, emploi et formation professionnelle

Date(s) clé(s)

Question publiée le : 5 décembre 1988, page 3529