



# ASSEMBLÉE NATIONALE

## 9ème législature

### Contrats

Question écrite n° 9509

#### Texte de la question

M Bernard Derosier attire l'attention de M le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle sur la situation d'un salarié bénéficiant d'un contrat de travail à durée déterminée. De nombreux jeunes gens, dans l'attente d'un emploi stable et permanent, signent des contrats de travail à durée déterminée. Cependant, par le jeu de contraintes juridiques, ces contrats à durée déterminée ne peuvent être dénoncés par l'employeur et le salarié ainsi, lorsque le cas se présente, d'un emploi stable. Cette servitude conduit donc de nombreux jeunes à rester en situation de demandeur d'emploi jusqu'à l'obtention d'un emploi permanent. Par conséquent, il lui demande quelles mesures il compte prendre afin de modifier cette situation.

#### Texte de la réponse

Reponse. - L'honorable parlementaire rappelle, à juste titre, que le code du travail a voulu rendre exceptionnelle la cessation du contrat de travail à durée déterminée avant son terme. Ainsi, aux termes de l'article L 122-3-8 du code du travail, la rupture anticipée d'un tel contrat à durée déterminée n'est possible qu'en cas de faute grave ou de force majeure, et le non-respect de ces dispositions par l'une ou l'autre des parties au contrat est rigoureusement sanctionné. Lorsque l'irrégularité est imputable à l'employeur, le salarié a droit à des dommages-intérêts d'un montant au moins égal aux rémunérations qu'il aurait perçues jusqu'au terme du contrat, sans préjudice de l'indemnité de fin de contrat. Par ailleurs, s'il est démontré que ce minimum n'assure pas la réparation de l'ensemble du préjudice subi par le salarié, ce dernier est en droit de prétendre à une allocation supplémentaire dont le montant sera librement fixé par les juges en fonction des éléments en leur possession. En revanche, lorsque la rupture anticipée est imputable au salarié, l'employeur ne peut prétendre qu'à des dommages-intérêts correspondant au préjudice dont il a démontré l'existence. Loin d'être défavorables au salarié, ces règles lui assurent en fait d'une part une sécurité de l'emploi pendant la période conventionnellement fixée, d'autre part une garantie de rémunération pendant cette même période. Par ailleurs, s'il convient de privilégier le mode de recrutement sous contrat de travail à durée indéterminée, et c'est le sens de l'article L 122-1 du code du travail qui précise qu'un contrat de travail à durée déterminée ne peut être conclu que pour l'exécution d'une tâche précise et non durable, il n'en demeure pas moins qu'il est nécessaire, pour que soit assuré aux entreprises le minimum de garantie que requiert toute politique de gestion du personnel, qu'un employeur qui a conclu un contrat de travail à durée déterminée pour l'exécution d'une tâche précise puisse compter sur la présence du salarié qu'il a embauché à cet effet jusqu'au terme convenu. En outre il est rappelé que les parties ont la possibilité de rompre d'un commun accord le contrat qu'ils ont conclu, cet accord prenant la forme soit d'un avenant soit d'une transaction au sens de l'article 2044 du code civil. Ainsi, un salarié sous contrat de travail à durée déterminée qui se voit proposer un engagement à durée indéterminée peut demander à son employeur que soit mis fin au contrat qui les unit. En tout état de cause, les dispositions de l'article L 122-3-8 du code du travail relatives à la rupture anticipée du contrat de travail à durée déterminée ne semblent pas constituer un obstacle à l'embauche des jeunes.

#### Données clés

**Auteur :** [M. Derosier Bernard](#)

**Circonscription :** - Socialiste

**Type de question :** Question écrite

**Numéro de la question :** 9509

**Rubrique :** Travail

**Ministère interrogé :** travail, emploi et formation professionnelle

**Ministère attributaire :** travail, emploi et formation professionnelle

Date(s) clé(s)

**Question publiée le :** 13 février 1989, page 715