



ASSEMBLÉE NATIONALE

10ème législature

Contrats a duree determinee

Question écrite n° 149

Texte de la question

Mme Muguette Jacquaint souhaite interroger M. le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle sur la circulaire no DRJ 92-14 du 29 août 1992, qui stipule notamment : « lorsqu'un salarié a l'issue d'un contrat à durée déterminée refuse la conclusion d'un contrat de travail à durée déterminée pour occuper un emploi identique ou similaire, assorti d'une rémunération au moins équivalente, il est privé du bénéfice de l'indemnité de fin de contrat lorsqu'elle est due ». Or si un salarié ayant un contrat à durée déterminée et ignorant quelle suite l'employeur y donnera, recherche un emploi à durée indéterminée et s'engage à commencer chez son nouvel employeur après le terme du contrat en cours, il se trouverait pénalisé en ne percevant pas d'indemnité de fin de contrat à laquelle il a droit. Si le conjoint est mute dans une autre région et si le salarié en contrat à durée déterminée effectue son déménagement dans la période qui suit la fin de ce contrat, il se verrait également pénalisé. Des changements de situation familiale peuvent également imposer au salarié de refuser immédiatement après la survenance du terme d'un contrat à durée déterminée un emploi à durée indéterminée et il paraît injuste que le salarié soit privé de l'indemnité de fin de contrat. Elle lui demande quelles dispositions il compte prendre afin que les droits des salariés soient respectés. Les salariés, déjà victimes de l'arbitraire, du chômage et des emplois précaires ne doivent pas de surcroît se voir refuser les indemnités auxquelles ils peuvent prétendre.

Texte de la réponse

L'honorable parlementaire se réfère aux dispositions de l'article L 122-3-4 du code du travail, dont le législateur a voulu qu'elles favorisent la pérennisation d'une relation de travail commencée dans le cadre d'un contrat précaire. C'est pourquoi, le refus d'un salarié de poursuivre cette relation par la conclusion d'un contrat à durée indéterminée est sanctionné par la suppression de l'indemnité de fin de contrat. C'est avant le terme du contrat à durée déterminée que l'employeur et le salarié conviennent de poursuivre, ou non, leur relation de travail par un contrat à durée indéterminée ou, éventuellement, par le renouvellement du contrat à durée déterminée dans les limites fixées par la réglementation. Il va de soi cependant qu'aucun événement étranger au contrat de travail et, a fortiori postérieur à la fin du contrat à durée déterminée, ne peut remettre en cause le versement de cette indemnité lorsqu'elle est due. La notion de « fin de contrat à durée déterminée » est appréciée strictement : il s'agit du terme même du contrat, et non de la période qui suit ce contrat. La loi du 12 juillet 1990 portant adaptation du régime des contrats précaires (contrats à durée déterminée et interim) qui a fixé ces dispositions a repris les termes d'un accord des partenaires sociaux conclu le 26 mars 1990. Le bilan de sa mise en œuvre en 1990 et 1991 a donné lieu à un rapport au Parlement, remis au début de 1992 (dont un exemplaire est adressé directement à l'honorable parlementaire). Il en ressort que la réglementation du travail précaire paraît avoir atteint un équilibre satisfaisant entre les droits garantis aux salariés sous contrat précaire et la nécessaire souplesse dont les acteurs économiques ont besoin.

Données clés

Auteur : [Mme Jacquaint Muguette](#)

Circonscription : - COM

Type de question : Question écrite

Numéro de la question : 149

Rubrique : Travail

Ministère interrogé : travail, emploi et formation professionnelle

Ministère attributaire : travail, emploi et formation professionnelle

[Date\(s\) clé\(s\)](#)

Question publiée le : 19 avril 1993, page 1222

Réponse publiée le : 31 mai 1993, page 1513