



ASSEMBLÉE NATIONALE

11ème législature

agriculteurs

Question écrite n° 13928

Texte de la question

M. Jean-Pierre Balligand attire l'attention de Mme la ministre de l'emploi et de la solidarité sur les conditions de recours au contrat de durée déterminée pour exercer les missions de remplacement des chefs d'exploitation agricole. Dans la mesure où le champ d'application de recours au contrat à durée déterminée défini par le code du travail dans son article L. 122-1-1 concerne l'accroissement temporaire d'activité, le remplacement d'un salarié absent ou les travaux saisonniers, le remplacement du chef d'exploitation ne fait pas partie de ces motifs. Bien que beaucoup de remplacements soient effectués sous forme de contrat à durée indéterminée, l'activité aléatoire du remplacement rend indispensable, dans certains cas, le recours au contrat à durée déterminée. Cette dernière solution n'étant indiquée que dans une note de service du ministère du travail, elle ne peut avoir force de loi devant un tribunal. Cette ambiguïté au regard de la législation amène les professionnels à souhaiter vivement qu'une mesure visant à combler ce vide juridique puisse être prise. Il lui demande de bien vouloir lui indiquer si une modification limitant la précarité actuelle en la matière est envisagée.

Texte de la réponse

Les services de remplacement dont l'objet est de mettre des salariés à la disposition des exploitants en cas d'empêchement ou d'absence temporaire doivent adopter le statut de groupement d'employeurs fixé par l'article L. 127-9 du code du travail. Ils souhaitent être autorisés réglementairement à recruter des salariés sous contrat à durée déterminée pour répondre à des besoins ponctuels et de courte durée notamment en cas de maladie ou d'accident de leurs adhérents. Le recours à ce type de contrat est expressément prévu par le code du travail pour remplacer un salarié absent (art. L. 122-1-1 du code du travail) et la circulaire du ministre du travail, DRT n° 18/90 du 30 octobre 1990, a précisé que la notion de salarié peut s'étendre au chef d'entreprise ou à son conjoint. Les groupements en général, et les groupements d'employeurs ayant pour objet le remplacement des exploitants en particulier, peuvent dans les conditions prévues par le code du travail embaucher aussi bien sous contrat à durée indéterminée que sous contrat à durée déterminée. Ces dispositions ont été rappelées aux services de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles dans une note de service DEPSE/SDTE n° 7008 du 10 mars 1997. Ainsi, dès lors que le salarié recruté par contrat à durée déterminée est bien employé dans les conditions régulières du remplacement, il n'existe pas de risque juridique de requalification de ce contrat en contrat à durée indéterminée.

Données clés

Auteur : [M. Jean-Pierre Balligand](#)

Circonscription : Aisne (3^e circonscription) - Socialiste

Type de question : Question écrite

Numéro de la question : 13928

Rubrique : Agriculture

Ministère interrogé : emploi et solidarité

Ministère attributaire : agriculture et pêche

Date(s) clé(s)

Question publiée le : 4 mai 1998, page 2445

Réponse publiée le : 27 juillet 1998, page 4127