



ASSEMBLÉE NATIONALE

12ème législature

contrats

Question écrite n° 9367

Texte de la question

M. Jean-Paul Garraud appelle l'attention de M. le ministre des affaires sociales, du travail et de la solidarité sur les difficultés inhérentes à l'application de l'article L. 122-3-1 du code du travail. Cet article, qui a fait l'objet d'une modification par la loi n° 90-613 du 12 juillet 1990, dispose que le contrat de travail à durée déterminée qui n'a pas été établi par écrit « est réputé conclu pour une durée indéterminée ». Il s'agit en conséquence d'une présomption irréfragable de requalification du contrat en contrat de travail à durée indéterminée, présomption ne supportant pas la preuve contraire. Ainsi l'employeur est condamné, même s'il est en mesure d'apporter les preuves démontrant son entière bonne foi, à verser au salarié non seulement des indemnités, mais également des dommages et intérêts pour licenciement abusif, alors que l'employeur souhaitait conclure un contrat à durée déterminée et donc qu'aucune procédure de licenciement n'a eu lieu. Cette situation reflète la disproportion qui existe parfois entre la protection du salarié et les moyens de défense de l'employeur. Il est également important de souligner que, dans sa rédaction antérieure à la loi du 12 juillet 1990, le contrat de travail à durée déterminée qui n'avait pas été établi par écrit était présumé être conclu pour une durée indéterminée. Il s'agissait alors d'une présomption réfragable, supportant la preuve contraire. La modification de l'article L. 122-3-1 du code du travail résultant de la loi susvisée a ainsi contribué à créer une situation inégalitaire. Il lui demande donc quelles mesures il est susceptible de prendre dans ce domaine.

Texte de la réponse

L'honorable parlementaire a bien voulu attirer l'attention de M. le ministre des affaires sociales, du travail et de la solidarité sur les difficultés inhérentes, selon lui, à l'application de l'article L. 122-3-1 du code du travail. Est en particulier soulignée l'impossibilité pour l'employeur de démontrer l'existence d'un contrat à durée déterminée en l'absence d'écrit conforme aux dispositions de l'article précité. Le principe selon lequel l'employeur est tenu de porter à la connaissance du travailleur salarié une information écrite sur les éléments essentiels de son contrat de travail résulte de l'article 2 de la directive 91/533 CEE relative à l'obligation de l'employeur d'informer le travailleur des conditions applicables au contrat ou à la relation de travail. Doit notamment être précisée au titre de cette obligation d'information la mention de la durée prévisible d'un contrat à durée déterminée. En droit interne, l'article L. 121-5 du code du travail pose le principe selon lequel le contrat de travail est conclu sans détermination de durée. La loi sur le contrat à durée déterminée permet de déroger à ce principe général dans les seuls cas qu'elle énumère. Le contrat écrit doit comporter la mention précise de son motif. L'obligation d'établissement du contrat écrit, qui, n'est d'ailleurs pas spécifique au seul contrat de travail à durée déterminée, permet à la législation française d'être compatible avec les dispositions de la directive précitée. Elle répond à cette obligation d'information quant aux éléments essentiels du contrat qui incombe à l'employeur. L'obligation d'exécution loyale des contrats repose sur le consentement éclairé des parties et notamment, sur la transparence de l'information essentielle relative au terme du contrat. Il est de principe constant en droit que nul ne peut invoquer sa propre faute à l'appui d'une demande ou plus généralement, pour échapper à ses obligations. La Cour de cassation en a tiré la conséquence que les dispositions du code du travail relatives à la requalification du contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminée sont édictées dans un souci de

protection du salarié qui seul peut se prévaloir de leur inobservation. Elle a fait application de ce principe en opposant à un tiers au contrat, en l'occurrence l'association pour la garantie des salaires, l'irrecevabilité de l'action en requalification d'un contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminée. De même, le juge ne pourrait requalifier le contrat en l'absence de demande du salarié.

Données clés

Auteur : [M. Jean-Paul Garraud](#)

Circonscription : Gironde (10^e circonscription) - Union pour un Mouvement Populaire

Type de question : Question écrite

Numéro de la question : 9367

Rubrique : Travail

Ministère interrogé : affaires sociales, travail et solidarité

Ministère attributaire : affaires sociales, travail et solidarité

Date(s) clé(s)

Date de signalement : Question signalée au Gouvernement le 24 mars 2003

Question publiée le : 23 décembre 2002, page 5054

Réponse publiée le : 31 mars 2003, page 2420