



ASSEMBLÉE NATIONALE

13ème législature

contrats à durée déterminée

Question écrite n° 49154

Texte de la question

M. René-Paul Victoria attire l'attention de M. le ministre du travail, des relations sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville sur le problème du régime des contrats à durée déterminée (CDD) à temps partiel et de l'impossibilité qu'il y a d'y mettre fin, en cas de proposition d'un autre contrat à plein temps. Aujourd'hui, répondre favorablement à une offre de cette nature équivaut à rompre purement et simplement le contrat de travail initial. Or, dans bien des cas, cela représente une véritable opportunité de reprendre une activité plus importante et souvent plus pérenne. Ainsi, sous réserve d'un accord à l'amiable, il n'est pas prévu de régime adapté. Aussi, il lui demande quelle est la position du Gouvernement en la matière.

Texte de la réponse

Le ministre du travail, de la solidarité et de la fonction publique a pris connaissance avec intérêt de la question relative au problème du régime des contrats à durée déterminée (CDD) à temps partiel et de l'impossibilité qu'il y a d'y mettre fin, en cas de proposition d'un autre contrat à plein temps. Aux termes des articles L. 1243-1 et L. 1243-2 du code du travail, la rupture anticipée d'un contrat à durée déterminée n'est possible que par accord des deux parties, ou bien en cas de force majeure ou de faute grave ou de proposition d'embauche par contrat à durée indéterminée justifiée par le salarié. Au sein d'une entreprise donnée, un employeur et un salarié sous contrat à durée déterminée à temps partiel peuvent, le cas échéant, s'entendre pour rompre de manière anticipée le contrat à durée déterminée à temps partiel pour lui substituer un contrat à durée déterminée à temps plein ou, a fortiori, un contrat à durée indéterminée à temps plein. Le cas de la proposition d'embauche par un autre employeur sous contrat à durée déterminée à temps plein n'est pas un motif de rupture anticipée par le salarié d'un contrat à durée déterminée à temps partiel conclu avec un premier employeur, sauf accord de ce dernier. Ces dispositions reflètent un principe sous-jacent selon lequel la priorité du temps plein sur le temps partiel est une priorité relative, intrinsèque à une relation de travail donnée, alors que la priorité du contrat à durée indéterminée sur le contrat à durée déterminée est de principe et absolue.

Données clés

Auteur : [M. René-Paul Victoria](#)

Circonscription : Réunion (1^{re} circonscription) - Union pour un Mouvement Populaire

Type de question : Question écrite

Numéro de la question : 49154

Rubrique : Travail

Ministère interrogé : Travail, relations sociales, famille, solidarité et ville

Ministère attributaire : Travail, solidarité et fonction publique

Date(s) clé(s)

Question publiée le : 12 mai 2009, page 4508

Réponse publiée le : 18 mai 2010, page 5608