

ASSEMBLÉE NATIONALE

14 avril 2008

MODERNISATION DU MARCHÉ DU TRAVAIL - (n° 743)

Commission	
Gouvernement	

AMENDEMENT

N° 158

présenté par
MM. Tian et Tardy

ARTICLE 6

Après l'alinéa 7 de cet article, insérer l'alinéa suivant :

« Les sanctions en cas de rupture à la date anniversaire sans motif réel et sérieux seront celles applicables au contrat à durée indéterminée, c'est à dire celles prévues aux articles L. 122-14-4 et L. 122-14-5 ».

EXPOSÉ SOMMAIRE

Ce CDD, destiné aux Ingénieurs et Cadres pour la réalisation d'un objet défini, aura une durée comprise entre 18 et 36 mois.

Par dérogation aux causes habituelles autorisées de rupture anticipée des CDD, le projet de loi prévoit la faculté pour les parties de le rompre à la date anniversaire pour un motif réel et sérieux.

Aucune sanction spécifique n'est prévue par le projet de loi en cas de rupture pour un motif qui ne serait pas réel et sérieux.

En pratique, le risque encouru par une entreprise qui déciderait d'user de ce nouveau cas de rupture anticipé est trop important.

En effet, en cas de contestation par un salarié du motif de rupture retenu par l'employeur et de reconnaissance par le CPH d'absence de motif réel et sérieux, la sanction applicable sera celle du régime commun des CDD, à savoir la condamnation de l'employeur à verser au salarié les salaires restant dus jusqu'au terme du CDD.

Ainsi et par exemple, si un contrat a été conclu pour une durée de 36 mois, que l'employeur use de sa faculté de le rompre à la première date anniversaire et que le motif invoqué

est reconnu comme dépourvu de cause réelle et sérieuse par le CPH, l'employeur sera redevable de 24 mois de salaires à un salarié qui n'en n'aura travaillé que 12 au sein de l'entreprise, outre l'indemnité de précarité de 10 % !

Alors que si le même employeur avait eu recours à un CDI avec le même salarié, il n'aurait été redevable de dommages et intérêts en cas de licenciement reconnu sans cause réelle et sérieuse qu'à hauteur d'un maximum de 6 mois (non légal mais communément appliqué en pratique par les CPH), le salarié ayant moins de 2 ans d'ancienneté et ayant travaillé 12 mois au sein de l'entreprise.