

**ASSEMBLÉE NATIONALE**

30 juillet 2018

CROISSANCE ET TRANSFORMATION DES ENTREPRISES - (N° 1088)

Rejeté

**AMENDEMENT**

N° 111

présenté par

M. Hetzel, Mme Louwagie, M. Viala, M. Forissier, M. Quentin, M. Straumann, Mme Kuster, M. Sermier, M. de Ganay, M. Reiss, M. Masson, M. Lurton, M. de la Verpillière, Mme Anthoine, Mme Bazin-Malgras, M. Le Fur, Mme Valentin, M. Abad, M. Vialay, Mme Dalloz, M. Bazin, M. Marlin, Mme Beauvais, M. Menuel, Mme Lacroute, M. Schellenberger, Mme Poletti, Mme Trastour-Isnart, M. Aubert, M. Reda, Mme Genevard et M. Herbillon

-----

**ARTICLE ADDITIONNEL****APRÈS L'ARTICLE 6, insérer l'article suivant:**

Le premier alinéa de l'article L. 1243-2 du code du travail est complété par les mots : « ou d'un projet de création ou de reprise d'entreprise ».

**EXPOSÉ SOMMAIRE**

Cet amendement entend compléter l'article L. 1243-2 du code du travail afin de permettre à un salarié engagé en contrat à durée déterminée de pouvoir prendre l'initiative d'une rupture anticipée de son contrat de travail en vue de créer ou de reprendre une entreprise.

En l'état, un contrat de travail à durée déterminée est caractérisé par sa durée, qui est un élément essentiel de la qualification du contrat. Passée la période d'essai, le CDD engage les parties jusqu'au bout : la rupture anticipée n'est a priori pas prévue.

Néanmoins, par réalisme économique, le code du travail a prévu une dérogation légale pour échapper à l'empire des termes contractuels. La rupture anticipée du CDD n'est possible que dans des cas listés par le Code du travail : accord entre l'employeur et le salarié, demande du salarié qui justifie d'une embauche en CDI, faute grave (ou faute lourde) du salarié ou de l'employeur, force majeure, inaptitude constatée par le médecin du travail.