



# ASSEMBLÉE NATIONALE

11ème législature

## contrats à durée indéterminée

Question écrite n° 55873

### Texte de la question

Mme Chantal Robin-Rodrigo appelle l'attention de Mme la ministre de l'emploi et de la solidarité sur l'application de la loi n° 73-680 du 13 juillet 1973 modifiant le code du travail en ce qui concerne la résiliation du contrat de travail à durée indéterminée. Le fondement de cette loi est de protéger les salariés contre l'arbitraire de l'employeur et pose comme fondement l'existence d'une cause réelle et sérieuse pouvant être mis à la charge de l'employé par l'employeur. Le contrat de travail, selon la législation en vigueur, peut être résilié pour les motifs suivants : licenciement pour motif économique ou cessation d'activité de l'entreprise, faute grave ou faute lourde, faute réelle et sérieuse et enfin, pendant la période d'essai pour quelque motif que ce soit. Or la loi n° 73-680 du 13 juillet 1973 est interprétée par les juridictions de manière différente. En effet, si l'on se réfère à ladite loi, son application est subordonnée à l'existence d'un motif constituant une cause réelle et sérieuse et reconnue comme telle par le juge. En l'absence de faute ou de cause réelle et sérieuse, le contrat ne peut, donc, être résilié. Par ailleurs, si l'on se réfère aux dispositions de l'article 1134 du code civil, le contrat formé entre deux parties ne peut être révoqué que sur le consentement des deux parties ou par une cause autorisée par la loi. La question est donc posée : Que devient le contrat de travail à durée indéterminée lorsque les juridictions constatent qu'aucune faute ne peut être reprochée au salarié mis à l'écart de l'entreprise par l'employeur ? En effet, dans la plupart des cas, que le salarié ait commis ou non une faute constituant un motif réel et sérieux, son contrat de travail à durée indéterminée est de fait résilié. Ce n'est pas ce que voulait le législateur en 1973 en votant cette loi qui tend à protéger les salariés. Sur la base de ces éléments, elle lui demande, donc, de bien vouloir lui communiquer son sentiment sur le problème du maintien du contrat de travail à durée indéterminée en cas d'absence de faute pouvant être mise à la charge du salarié.

### Texte de la réponse

L'honorable parlementaire a appelé l'attention de Mme la ministre de l'emploi et de la solidarité sur l'application de la loi n° 73-680 du 13 juillet 1973 modifiant le code du travail en ce qui concerne la résiliation du contrat de travail à durée indéterminée. Pour protéger les salariés d'éventuelles décisions arbitraires prises par leur employeur, cette loi subordonne le licenciement à l'existence d'une cause réelle et sérieuse. Le caractère réel et sérieux des motifs invoqués par l'employeur pour justifier un licenciement est, en vertu de l'article L. 122-14-3 du code du travail, apprécié par le juge au vu des éléments fournis par les parties et au besoin après toutes mesures d'instruction qu'il estime utiles. Ce motif réel et sérieux peut être constitué par différentes situations. Parmi celles-ci, la faute du salarié est la plus couramment invoquée mais un licenciement peut parfaitement être légitime en l'absence de toute faute. Ainsi, par exemple, l'absence prolongée du salarié rendant son remplacement nécessaire ou les motifs non inhérents à la personne du salarié que sont les motifs économiques constituent également des causes réelles et sérieuses de licenciement. L'article L. 122-14-4 du code du travail sanctionne le licenciement effectué sans qu'aucune cause réelle et sérieuse ne soit avérée. Le juge peut ainsi, en se fondant sur cet article, proposer la réintégration dans l'entreprise du salarié licencié abusivement. Si l'une ou l'autre des parties refuse cette réintégration, le juge octroie au salarié une indemnité qui ne peut être inférieure aux salaires des six derniers mois ; cette indemnité étant distincte de l'indemnité de licenciement. Le

dispositif de contrôle du motif du licenciement institué en 1973 et renforcé depuis par la pratique judiciaire ne semble en conséquence pas devoir être remis en cause.

## Données clés

**Auteur :** [Mme Chantal Robin-Rodrigo](#)

**Circonscription :** Hautes-Pyrénées (3<sup>e</sup> circonscription) - Radical, Citoyen et Vert

**Type de question :** Question écrite

**Numéro de la question :** 55873

**Rubrique :** Travail

**Ministère interrogé :** emploi et solidarité

**Ministère attributaire :** emploi et solidarité

## Date(s) clé(s)

**Question publiée le :** 25 décembre 2000, page 7268

**Réponse publiée le :** 3 septembre 2001, page 5064