ASSEMBLÉE NATIONALE

12ème législature

contrats nouvelle embauche

Question écrite n° 89673

Texte de la question

M. Michel Hunault attire l'attention de M. le ministre délégué à l'emploi, au travail et à l'insertion professionnelle des jeunes sur l'insécurité juridique créée par les nouvelles formules d'emploi tels que le contrat nouvelle embauche. S'il est légitime que l'action gouvernementale fasse de la lutte pour l'emploi la priorité absolue, que des formules incitatives à l'embauche soient proposées, pour autant, elles ne doivent pas se faire au détriment des intérêts légitimes des salariés. La durée, la souplesse dans les relations contractuelles doivent être parfaitement encadrées. C'est pourquoi, il lui demande dans quelles circonstances un contrat nouvelle embauche peut être rompu et éviter que cette facilité contractuelle donne lieu à des ruptures abusives.

Texte de la réponse

L'attention du Gouvernement a été attirée sur les modalités de rupture du contrat nouvelles embauches. Le contrat nouvelles embauches (CNE), institué par l'ordonnance n° 2005-893 du 2 août 2005 afin de répondre à un objectif de lutte contre le chômage, bénéficie de règles de rupture aménagées pendant la période de consolidation de deux ans. Cependant, l'aménagement des règles de rupture n'a pas pour conséquence de priver le salarié des protections édictées par le code du travail, seul fondement de l'ordre public social. Il en est ainsi des dispositions de l'article L. 122-45 du code du travail qui interdit les mesures discriminatoires fondées sur l'état de santé, les moeurs, l'origine ethnique, les convictions religieuses, le sexe ou encore sur la participation à une grève. Il en est de même pour les règles particulières des articles L. 132-2 et L. 122-25-2 du code du travail, qui protègent les salariées en état de grossesse ou les salariés victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, ainsi que celles des articles L. 122-46 et L. 122-49 relatives au harcèlement moral et sexuel. Les dispositions du code du travail qui assurent une protection particulière aux salariés titulaires d'un mandat syndical ou représentatif (délégué syndical, délégué du personnel...) s'appliquent au CNE, ainsi que l'ensemble des règles régissant l'ensemble du droit disciplinaire (sanctions et procédures). Comme l'a indiqué le Premier ministre lors de la présentation de la loi d'habilitation au Parlement, et ainsi que l'a rappelé le Conseil d'État dans sa décision du 19 octobre 2005 (Confédération générale du travail et autres), il appartient au juge d'apprécier la validité de la rupture tant du point de vue de la forme que du fond. Ainsi, le jugement du conseil des prud'hommes de Longjumeau (Peyroux c/SARL Acg) a, le 20 février dernier, fait application de ces règles en censurant un montage juridique qui avait pour objet de contourner les règles du code du travail et en accordant au salarié une indemnité pour licenciement abusif.

Données clés

Auteur : M. Michel Hunault
Circonscription : Loire-Atlantique (6e circonscription) - Union pour la Démocratie Française
Type de question : Question écrite
Numéro de la question : 89673
Rubrique : Emploi
Ministère interrogé : emploi, travail et insertion professionnelle des jeunes

Version web : https://www.assemblee-nationale.fr/dyn/12/questions/QANR5L12QE89673

Ministère attributaire : emploi, travail et insertion professionnelle des jeunes

Date(s) clée(s)

Question publiée le : 21 mars 2006, page 2960
Réponse publiée le : 4 juillet 2006, page 7094