



ASSEMBLÉE NATIONALE

12ème législature

contrats nouvelle embauche

Question écrite n° 90024

Texte de la question

M. Jacques Desallangre attire l'attention de M. le ministre délégué à l'emploi, au travail et à l'insertion professionnelle des jeunes sur les premiers effets visibles et désastreux du contrat nouvelle embauche (CNE). Ce nouveau dispositif est en place depuis six mois. Il est destiné aux entreprises de moins de 20 salariés et permet aux employeurs de se séparer d'un salarié sans motif pendant deux ans. D'ores et déjà, des dizaines de personnes bénéficiaires de ce contrat ont été remerciées sans aucune raison à travers tout le pays et plusieurs d'entre elles s'apprêtent à saisir ou ont saisi les conseils de prud'hommes. À Grenoble, un serveur a été remercié après avoir annoncé à son employeur qu'il devait subir une intervention chirurgicale. Le même sort a été réservé à un salarié agricole en Gironde après avoir réclamé le paiement de ses heures supplémentaires. Un autre a été licencié le lendemain du jour où il était arrivé avec dix minutes de retard pour prendre son poste. Le contrat première embauche en direction des jeunes fonctionnant sur le même mode produira des effets similaires. Nous comprenons mieux pourquoi le MEDEF, fort de cette expérience, réclame la fin des contrats à durée indéterminée et un contrat unique de travail offrant les mêmes caractéristiques que le CNE. Nous sommes entrés dans une spirale dangereuse pour le droit au travail et la protection des salariés. La précarité est en passe d'être élevée au rang de norme avec toutes les conséquences économiques et sociales qui s'ensuivront. Nul ne peut ignorer qu'il s'agit là d'une formidable régression mais aussi d'une menace pour l'économie. Le ressort essentiel de notre faible croissance repose sur la consommation. La précarisation du travail ne peut qu'entraîner une diminution du pouvoir d'achat, l'impossibilité pour les salariés, appelés à être de plus en plus nombreux, de prévoir leur avenir et donc de consommer et d'investir. Cela aura des répercussions sur la demande et donc sur la production, sur les services et sur l'emploi. Il souhaite que le Gouvernement tire les leçons du CNE et renonce à avancer plus loin dans cette voie dangereuse.

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. Jacques Desallangre](#)

Circonscription : Aisne (4^e circonscription) - Député-e-s Communistes et Républicains

Type de question : Question écrite

Numéro de la question : 90024

Rubrique : Emploi

Ministère interrogé : emploi, travail et insertion professionnelle des jeunes

Ministère attributaire : emploi, travail et insertion professionnelle des jeunes

Date(s) clé(s)

Date de signalement : Question signalée au Gouvernement le 27 juin 2006

Question publiée le : 28 mars 2006, page 3257

Réponse publiée le : 4 juillet 2006, page 7095