



ASSEMBLÉE NATIONALE

13ème législature

contrats de travail

Question écrite n° 13968

Texte de la question

M. Michel Liebgott interroge M. le ministre du travail, des relations sociales et de la solidarité sur le projet de rupture de contrat de travail à l'amiable. À l'approche de la conférence sociale sur l'agenda 2008, il est question de la mise en place d'un contrat de travail dont la rupture entre employeurs et salariés pourrait se faire à l'amiable. Outre que cette disposition se doit de comporter des contreparties, il apparaît qu'en droit français et européen cette réalisation est impossible tant il est vrai qu'un salarié, selon le Code du travail, ne saurait être privé d'un droit au procès, ni renoncer à se prévaloir du droit du licenciement. Quant à réformer le code du travail pour le confirmer à ce contrat, c'est cette fois la Convention européenne des droits de l'homme ratifiée par la France qui en interdit le principe, au nom de la possibilité pour les salariés de recourir à la justice. Il lui demande donc de renoncer à ce qui semble n'être qu'une mesure d'affichage vouée à l'échec pour les raisons juridiques évoquées plus haut et de lui faire connaître ses décisions à ce sujet.

Texte de la réponse

La rupture conventionnelle du contrat de travail, créée par l'article 5 de la loi n° 2008-596 du 25 juin 2008, résulte de la volonté des partenaires sociaux qui l'ont inscrit dans l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 portant diverses mesures relatives à la modernisation du marché du travail. Cet accord est complété par l'article 2 du décret n° 2008-715 du 18 juillet 2008. Cette nouvelle possibilité de rompre le contrat de travail ne concerne que le seul contrat à durée indéterminée. La rupture conventionnelle fondée sur le consentement mutuel donne lieu à une convention qui, pour produire ses effets, doit faire l'objet d'une homologation. Le directeur départemental du travail vérifie que les droits du salarié sont respectés, en termes notamment d'indemnités de rupture, et s'assure du libre consentement des parties qui, en outre, disposent d'un droit de rétractation de quinze jours après la signature de la convention. Enfin, tout litige lié à une rupture conventionnelle est du ressort d'un seul ordre de juridiction, le conseil des prud'hommes. Les dispositions sur la rupture conventionnelle ont donné lieu à la circulaire n° 2009-04 du 18 mars 2009 de la direction générale du travail, qui en explicite la mise en oeuvre. La rupture conventionnelle ainsi encadrée constitue un mode simple, rapide, apaisé et sécurisé de rupture du contrat de travail. Elle ne s'inscrit pas dans une démarche visant à contourner des procédures et garanties légales (périodes de protection de l'emploi, accident du travail, maladie professionnelle, maternité, maladie de droit commun, procédures de rupture pour inaptitude médicale, procédure de licenciement engagée, etc.).

Données clés

Auteur : [M. Michel Liebgott](#)

Circonscription : Moselle (10^e circonscription) - Socialiste, radical, citoyen et divers gauche

Type de question : Question écrite

Numéro de la question : 13968

Rubrique : Travail

Ministère interrogé : Travail, relations sociales et solidarité

Ministère attributaire : Travail, relations sociales, famille, solidarité et ville

Date(s) clé(s)

Question publiée le : 1er janvier 2008, page 32

Réponse publiée le : 26 janvier 2010, page 936