



ASSEMBLÉE NATIONALE

13ème législature

contrats de travail

Question écrite n° 16260

Texte de la question

M. Régis Juanico interroge M. le ministre du travail, des relations sociales et de la solidarité sur les négociations entre organisations syndicales sur la « modernisation » du marché du travail. Le 11 janvier 2007, les partenaires sociaux ont conclu un accord reprenant un certain nombre de propositions visant à modifier le marché du travail. Parmi celles-ci, il est apparu le principe de « séparabilité à l'amiable » ou « rupture conventionnelle », qui permettrait à un employeur de se séparer d'un salarié sans préciser de motif valable d'ordre personnel ou économique. Cette « rupture conventionnelle » serait une atteinte sans précédent aux protections des salariés face aux licenciements arbitraires. En effet, qui peut croire aujourd'hui qu'un salarié et son employeur sont à égalité dans ce type de négociation ? Il y a un lien évident de subordination et le code du travail a été créé pour rétablir un équilibre entre les deux parties lors de conflits. C'est pourquoi il lui demande quelles sont ses intentions à ce sujet.

Texte de la réponse

Le ministre du travail, de la solidarité et de la fonction publique a pris connaissance avec intérêt de la question relative à la rupture conventionnelle du contrat de travail. L'article 5 de la loi n° 2008-596 du 25 juin 2008 portant modernisation du marché du travail a instauré ce nouveau mode de rupture, complété par l'article 2 du décret n° 2008-715 du 18 juillet 2008. La rupture conventionnelle, visant uniquement les contrats de travail à durée indéterminée, prend désormais place au sein des articles L. 1237-11 à L. 1237-16 du code du travail. Ce mode de rupture résulte de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 qui porte diverses mesures relatives à la modernisation du marché du travail. Il ne s'inscrit pas dans une démarche visant à contourner des procédures et garanties légales (périodes de protection d'emploi, accident du travail, maladie professionnelle, maternité, maladie de droit commun, procédures de rupture pour inaptitude médicale, procédure de licenciement engagée, etc.). Depuis l'automne 2008, la direction de l'animation, de la recherche, des études et des statistiques du ministère chargé du travail établit des statistiques mensuelles sur le nombre de demandes de ruptures conventionnelles reçues et homologuées qui se fondent sur un circuit de remontées rapides de données à partir des services départementaux. Fin juillet 2010, le nombre estimé de ruptures conventionnelles reçues pour homologation s'établissait à 25 546. Le taux de demandes irrecevables était de l'ordre de 3 %, et celui de demandes ayant fait l'objet d'un refus d'homologation de 9 %. Le dispositif de la rupture conventionnelle est aujourd'hui parfaitement connu et opérationnel, engendrant par conséquent peu de contentieux. Les parties, employeurs et salariés, y ont en effet trouvé un mode de rupture simple, volontaire et pacifié.

Données clés

Auteur : [M. Régis Juanico](#)

Circonscription : Loire (1^{re} circonscription) - Socialiste, radical, citoyen et divers gauche

Type de question : Question écrite

Numéro de la question : 16260

Rubrique : Travail

Ministère interrogé : Travail, relations sociales et solidarité

Ministère attributaire : Travail, solidarité et fonction publique

Date(s) clé(s)

Question publiée le : 5 février 2008, page 955

Réponse publiée le : 26 octobre 2010, page 11785