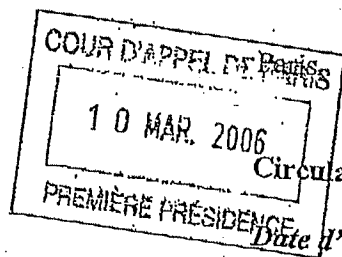


MINISTÈRE DE LA JUSTICE

Direction
des affaires civiles et du Sceau
Bureau du droit processuel
et du droit social



08 MARS 2006

Circulaire

Date d'application : immédiate

Le Garde des Sceaux, Ministre de la Justice

à

POUR ATTRIBUTION

Mesdames et Messieurs les Procureurs Généraux près les Cours d'appel
(Métropole et Outre-Mer)

POUR INFORMATION

Mesdames et Messieurs les Premiers Présidents des Cours d'appel
(Métropole et Outre-Mer)

N° NOR : JUS C 06 20 192 C.

N° CIRCULAIRE : CIV/06/06.

Référence de classement : C3/2006/GT 1-3-3-1 129-05/HR/MH/85.

OBJET : Contrat de nouvelles embauches.

TITRE DETAILLE : Contrat nouvelles embauches.

MOTS CLES : Droit du travail – contrat de travail – contrat nouvelles embauches.

TEXTES SOURCES : L'ordonnance n° 2005-893 du 2 août 2005 relative au contrat nouvelles embauches.

Publication : La présente circulaire sera publiée au bulletin officiel et diffusée sur l'intranet de la Direction des affaires civiles et du Sceau.

MODALITES DE DIFFUSION

Diffusion assurée par le Ministère de la Justice
en un exemplaire à chaque juridiction

Six mois après l'entrée en vigueur de l'ordonnance n° 2005-893 du 2 août 2005 relative au contrat de travail nouvelles embauches, l'Agence centrale des organismes de sécurité sociale (Acoss) recense plus de 300 000 intentions d'embauche par la voie de ce nouveau contrat.

Il convient à la fois de faire un bilan juridique très précis de ce nouveau dispositif et de veiller strictement au respect des règles posées par l'ordonnance du 2 août 2005, notamment à l'occasion des contentieux élevés devant les conseils de prud'hommes.

Dans ce cadre, la présente circulaire a pour objet de rappeler les principales dispositions du texte et de vous demander d'assurer un suivi des procédures.

I - PRESENTATION DE L'ORDONNANCE DU 2 AOÛT 2005.

Rappel des dispositions principales :

Ce contrat, à durée indéterminée, est accessible aux employeurs qui entrent dans le champ de l'article L 131-2 du code du travail et qui comptent dans leur effectif vingt salariés au plus, appréciés conformément à l'article L 620-10 dudit code.

Il peut y être recouru pour pourvoir des emplois à durée déterminée, à l'exclusion des emplois saisonniers ou dits d'usage.

Etabli par écrit, le contrat est soumis aux dispositions du code du travail, à l'exception toutefois des articles L 122-4 à L 122-11, L 122-13 à L 122-14-14 et L 321-1 à L 321-17.

Durant les deux premières années de son exécution sa rupture est notifiée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

Lorsque la rupture du contrat est due au fait de l'employeur, en dehors d'une faute grave du salarié ou d'un cas de force majeure, la présentation de la lettre recommandée fait courir un délai de préavis de quinze jours, à compter d'un mois de présence dans l'entreprise, et d'un mois, au-delà de six mois. En outre, sauf faute grave, l'employeur est tenu de verser au salarié, en complément des sommes dues au titre des salaires et de l'indemnité de congés payés et au plus tard à l'expiration du préavis, une indemnité égale à 8% du montant total de la rémunération brute versée durant la durée d'exécution du contrat.

La durée de prescription des contestations portant sur la rupture du contrat est de douze mois à compter de l'envoi de la lettre recommandée précitée. Ce délai n'est toutefois opposable au salarié qu'à la condition d'avoir été mentionné dans ladite lettre.

Un contrat ne peut être conclu entre un même employeur et un même salarié avant l'expiration d'un délai de carence de trois mois, à compter du jour de la rupture du précédent contrat.

Le salarié titulaire d'un contrat nouvelles embauches peut bénéficier du congé de formation dans les conditions fixées par les articles L 931-13 à L 931-20-1 du code du travail. En cas de rupture du contrat intervenant dans la première année de son exécution, il peut également bénéficier du droit individuel à la formation dans les conditions fixées par l'article L 931-20-2 du code dudit code.

Enfin, la rupture du contrat doit respecter les dispositions législatives et réglementaires qui assurent une protection particulière aux salariés titulaires d'un mandat syndical ou représentatif.

Les effets des dérogations au code du travail :

Les dérogations au code du travail susmentionnées visent principalement la procédure du licenciement pour un motif inhérent à la personne et les dispositions applicables au licenciement pour motif économique.

- Dérogations aux dispositions relatives au licenciement pour motif inhérent à la personne

Au regard de la procédure de licenciement pendant la période de consolidation, la seule obligation de l'employeur est d'adresser au salarié une lettre recommandée avec demande d'avis de réception. Il convient de rappeler que la Cour de cassation (15 décembre 1999) a considéré que cette modalité d'envoi n'est qu'un moyen légal de prévenir toute contestation sur la date du licenciement. Dès lors, la preuve par l'employeur que le salarié a bien reçu la lettre qui n'aurait pas été envoyée en recommandé devrait conduire à ne pas retenir l'irrégularité de forme.

Le juge n'est pas chargé d'apprécier le caractère réel et sérieux du licenciement survenu dans les deux ans de la période de consolidation du contrat. Il est seulement tenu de vérifier qu'il ne constitue pas un abus de droit ou ne repose pas sur une cause illicite (par exemple pour un motif discriminatoire).

Il y a lieu de souligner que le Conseil d'Etat, dans sa décision du 19 Octobre 2005 a été conduit à préciser les contours du régime applicable à la rupture du contrat nouvelles embauches durant la période de consolidation (CE, Confédération générale du travail et autres).

Ainsi, la Haute assemblée, après avoir observé que l'ordonnance du 2 août 2005 dérogeait non seulement à la procédure de licenciement de droit commun mais aussi à l'exigence, issue de la loi du 13 juillet 1973 et énoncée à l'article L 122-14-3 du code du travail, que le motif invoqué par l'employeur présente un caractère réel et sérieux, a relevé que l'ordonnance n'excluait pas que le « licenciement puisse être contesté devant un juge, afin que celui-ci puisse vérifier que la rupture n'a pas un caractère abusif et n'est pas intervenue en méconnaissance des dispositions relatives à la procédure disciplinaire et de celles prohibant les mesures discriminatoires ».

Si le licenciement durant la période de consolidation, à l'initiative de l'employeur, n'est pas subordonné à l'exigence d'une cause réelle et sérieuse, elle demeure toutefois soumise à la règle de droit commun de l'abus de droit, appliquée à la spécificité du contrat nouvelles embauches.

En vertu de ladite règle, l'employeur peut mettre fin aux relations contractuelles avant l'expiration de la période de consolidation, à la condition de ne pas faire dégénérer ce droit en abus.

Hormis les cas de procédure disciplinaire, de pratique discriminatoire ou d'atteinte aux salariés bénéficiaires de protection d'ordre public, l'employeur ne peut être sanctionné, en principe, qu'en cas de volonté de nuire, de légèreté blâmable ou d'abus dans l'exercice du droit de résiliation.

Il est, enfin, nécessaire de préciser qu'est ainsi écartée la disposition selon laquelle en cas de subsistance d'un doute, celui-ci profite au salarié.

- Dérogations au licenciement pour motif non inhérent à la personne

En application du deuxième alinéa de l'article 2 de l'ordonnance du 2 août 2005, le contrat nouvelles embauches n'est pas soumis aux dispositions relatives au licenciement pour motif économique prévues aux articles L 321-1 à L 321-17 du code du travail.

Une exception subsiste toutefois. En effet, en vertu de l'article 2, alinéa 8, de l'ordonnance du 2 août 2005, les ruptures des contrats nouvelles embauches durant la période de consolidation sont prises en compte pour l'appréciation du nombre de salariés susceptibles d'être concernés par une procédure de licenciement collectif pour motif économique.

II - INTERVENTION DU MINISTÈRE PUBLIC.

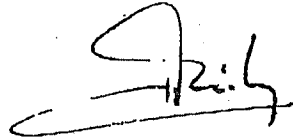
Dès lors, je vous prie de bien vouloir vous tenir étroitement informé de toutes les contestations portées devant les conseils des prud'hommes de votre ressort et de me faire rapport dans les meilleurs délais, notamment sur les moyens les plus significatifs soulevés par les parties et sur l'évolution des procédures. Je souhaite que ce point soit actualisé mensuellement.

Vous voudrez bien vous faire communiquer les affaires en cours, en application de l'article 426 du NCPC afin que les membres désignés des parquets de votre ressort puissent, lorsque cela se révélera nécessaire, intervenir, éventuellement par conclusions écrites, aux audiences pour rappeler les termes de l'ordonnance du 2 août 2005.

Enfin, le moment venu et à chaque fois que cela vous apparaîtra opportun, vous veillerez à ce que le parquet, après analyse des décisions rendues, se joigne à l'appel ou fasse appel, qu'il ait été ou non partie jointe en première instance. La jurisprudence, en effet,

reconnait au ministère public le droit d'appel, dès lors que l'ordre public est concerné. Ce serait le cas si vous déceliez, dans la décision rendue, une violation des dispositions de l'ordonnance. La procédure d'appel devra, bien entendu, faire l'objet d'une attention particulière.

La direction des affaires civiles et du Sceau (bureau du droit processuel et du droit social Tél : 01-44-77-65-94) se tient à votre disposition pour toutes informations complémentaires.



Marc GUILLAUME