

La loi de modernisation du marché du travail est adoptée

Liaisons Sociales Quotidien, 16/06/2008

Le Parlement a adopté le 12 juin dernier le projet de loi sur la modernisation du marché du travail. Issue de l'accord national interprofessionnel signé entre syndicats et patronat en ce début d'année, la loi sera enrichie de deux arrêtés et deux décrets. Les principaux points revisités concernent la période d'essai, la rupture conventionnelle et l'indemnité de licenciement ainsi que le CDD à objet précis.

Le projet de loi portant modernisation du marché du travail a été définitivement adopté par le Parlement, le 12 juin. Ce texte retranscrit l'ANI sur la modernisation du marché du travail, signé le 11 janvier 2008, côté patronal, par la CGPME, le Medef et l'UPA, et, côté syndical, par la CFE-CGC, la CFDT, la CFTC et FO. Aussitôt après sa promulgation, la loi sera complétée par deux arrêtés : l'arrêté d'extension de l'ANI (v. Conv. -Accords, interpro.- n° 22/2008 du 28 février 2008) et un autre texte édictant le formulaire type de la convention de la rupture conventionnelle. Deux décrets, portant notamment sur la rupture conventionnelle et l'indemnité de licenciement (v. Bref social n° 15117 du 14 mai 2008) sont également attendus.

Période d'essai

Selon la nouvelle loi, le contrat de travail à durée indéterminée peut comporter une période d'essai dont la durée maximale est de deux mois pour les ouvriers et les employés, trois mois pour les agents de maîtrise et techniciens, et quatre mois pour les cadres, durées maximales fixées en cas de renouvellement respectivement à quatre, six et huit mois. Ces durées ont un caractère impératif, mais les accords de branche conclus après la date de publication de la loi, ainsi que la lettre d'engagement ou le contrat de travail, pourront prévoir des durées plus courtes. Quant aux accords de branche conclus avant cette date, ils continueront de s'appliquer sans limitation de durée s'ils fixent des durées plus longues, mais seulement jusqu'au 30 juin 2009 s'ils prévoient des durées plus courtes.

La loi précise que la période d'essai et la possibilité de la renouveler – limitée à une fois – ne se présument pas, elles doivent être expressément prévues dans la lettre d'engagement ou le contrat de travail. Par ailleurs, le renouvellement n'est possible que si l'accord de branche étendu applicable à l'entreprise le prévoit, et dans les conditions et durées qu'il fixe.

En cas d'embauche dans l'entreprise à l'issue d'un stage de dernière année d'études, celui-ci est pris en compte pour partie dans la période d'essai.

Concernant la rupture de la période d'essai, qu'il s'agisse d'un CDI ou d'un CDD comportant une période d'essai d'au moins une semaine, l'employeur est désormais tenu de respecter un délai de prévenance, qui varie selon la durée de présence du salarié : au moins 24 heures en deçà de huit jours de présence, 48 heures entre huit jours et un mois, deux semaines après un mois et un mois au-delà de trois mois. De son côté, le salarié qui rompt la période d'essai doit également observer un délai de prévenance de 48 heures, ramené à 24 heures pour une présence de moins de huit jours. Dans tous les cas, la période d'essai, renouvellement inclus, ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance.

Rupture conventionnelle

La loi crée un nouveau mode de rupture du contrat de travail, dit « rupture conventionnelle », exclusif du licenciement et de la démission, qui répond aux caractéristiques suivantes.

- L'employeur et le salarié peuvent convenir de cette rupture lors d'un ou plusieurs entretiens, au cours desquels le salarié peut se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise (titulaire d'un mandat syndical, membre d'une IRP ou tout autre salarié) ou, en l'absence d'IRP, par un conseiller du salarié choisi sur une liste dressée par l'autorité administrative. Si le salarié fait usage de cette possibilité, l'employeur peut lui aussi se faire assister d'une personne de l'entreprise ou, dans les entreprises de moins de 50 salariés, par une personne appartenant à son organisation syndicale d'employeurs ou par un autre employeur relevant de la même branche.
- La convention de rupture définit les conditions de celle-ci, notamment le montant de l'indemnité de rupture, qui ne peut être inférieur à celui de l'indemnité légale de licenciement. Elle fixe la date de rupture du contrat, qui ne peut intervenir avant le lendemain du jour de l'homologation (ou de l'autorisation administrative, s'il s'agit d'un salarié protégé).

- À compter de la date de signature de la convention, chacune des parties dispose d'un délai de 15 jours calendaires pour exercer son droit de rétractation sous la forme d'une lettre adressée par tout moyen attestant de sa date de réception.
- À l'issue de ce délai, la partie la plus diligente adresse une demande d'homologation à l'autorité administrative (c'est-à-dire, selon le projet de décret, le directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle), qui dispose de 15 jours ouvrables, à compter de la réception de la demande, pour homologuer la rupture. À défaut de notification dans ce délai, l'homologation est réputée acquise. L'homologation, condition de validité de la convention, atteste de la liberté de consentement des parties.
- Tout litige concernant la convention, l'homologation ou le refus d'homologation relève de la compétence du conseil des prud'hommes, à l'exclusion de tout autre recours contentieux ou administratif. Le recours juridictionnel doit être formé, à peine d'irrecevabilité, avant l'expiration d'un délai de 12 mois à compter de la date d'homologation de la convention.
- La rupture conventionnelle est aussi possible pour les salariés protégés, la rupture étant dans ce cas soumise, non pas à homologation, mais à l'autorisation de l'inspecteur du travail dans les conditions de droit commun.
- L'indemnité de rupture conventionnelle a le même régime fiscal et social que l'indemnité conventionnelle de licenciement (hors PSE) si le salarié n'est pas en droit de bénéficier d'une pension de retraite d'un régime légalement obligatoire.
- La rupture conventionnelle ouvre droit au bénéfice des allocations d'assurance chômage.
- Les dispositions relatives à la rupture conventionnelle ne sont pas applicables aux ruptures résultant des accords de GPEC ou aux PSE.

Indemnités de licenciement et reçu pour solde de tout compte

Selon la nouvelle loi, la durée d'ancienneté dans l'entreprise pour pouvoir prétendre aux indemnités de licenciement est d'un an (au lieu de deux ans).

De plus, le montant de l'indemnité est désormais identique pour les licenciements économiques et ceux pour motif personnel, ce montant devant être fixé par décret.

En cas de licenciement pour inaptitude non professionnelle, les indemnités dues au salarié au titre de la rupture peuvent être prises en charge soit par l'employeur, soit par un fonds de mutualisation à la charge des employeurs. La gestion de ce fonds sera confiée à l'AGS.

Dans tous les cas, lors de la rupture du contrat de travail, l'employeur établit et remet au salarié un reçu pour solde de tout compte qui fait l'inventaire des sommes versées. Ce reçu peut être dénoncé dans les six mois suivant sa signature. Passé ce délai, le reçu devient libératoire pour l'employeur pour les sommes qui y sont mentionnées.

CDD à objet précis

À titre expérimental, pendant cinq ans à compter de la publication de la loi, un CDD, d'une durée de 18 mois à 36 mois, peut être conclu avec des ingénieurs et des cadres, pour la réalisation d'un objet défini, dans les conditions suivantes.

- L'accord collectif (accord de branche étendu ou d'entreprise) l'instituant doit comporter certaines mentions, notamment la définition des nécessités économiques auxquelles ces contrats sont susceptibles d'apporter une réponse adaptée, les conditions dans lesquelles les salariés ont une priorité d'accès aux emplois en CDI dans l'entreprise, etc.
- Établi par écrit, ce contrat, qui ne peut être renouvelé, comporte les clauses obligatoires des CDD dits classiques ainsi que des clauses spécifiques (notamment, la mention « CDD à objet défini », l'intitulé et les références de l'accord collectif l'instituant, un descriptif du projet).
- Le contrat prend fin avec la réalisation de l'objet pour lequel il a été conclu, moyennant un délai de prévenance d'au moins deux mois. Mais il peut être rompu par l'une ou l'autre partie, pour un motif réel et sérieux, au bout de 18 mois, puis à la date anniversaire de sa conclusion. Lorsque, à l'issue du contrat, les relations contractuelles du travail ne se poursuivent pas par un CDI, le salarié a droit à une indemnité d'un montant égal à 10 % de sa rémunération totale brute.

S'agissant de manière générale du recours par l'entreprise aux CDD et à l'intérim, la nouvelle loi prévoit une information renforcée du CE ou, à défaut, des DP.

Portage salarial, maladie et CNE

Autre disposition prévue par ce texte : la condition d'ancienneté pour bénéficier de l'indemnisation conventionnelle en cas de maladie est ramenée de trois à un an.

La loi crée dans le Code du travail une section consacrée au portage salarial, confiant à la branche « considérée comme la plus proche du portage salarial » la mission d'organiser celui-ci, après consultation des organisations représentant des entreprises de portage salarial et par accord de branche étendu. Enfin, la loi entérine définitivement le CNE (contrat nouvelles embauches), en abrogeant le dispositif, les contrats en cours étant requalifiés en CDI de droit commun.