


LA LETTRE MENSUELLE

N°25

INFORMATIONS PRINCIPALES – juin 2008

Sommaire

 Dossier spécial : La modernisation du marché du travail

Accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008

Loi du 25 juin 2008 publiée au JO du 26 juin 2008

Décrets du 18 juillet 2008 publiés au JO du 19 juillet 2008

- La période d'essai
- L'indemnité de licenciement
- Le solde de tout compte
- L'abrogation du CNE
- Les contrats précaires
- La rupture conventionnelle
- Le portage salarial
- La portabilité des droits

- La consultation des représentants du personnel sur le plan de formation
- L'information des représentants du personnel sur le recours aux CDD

Vos juristes :

Brigitte DEPOERS - ☎ 03 20 99 45 33
bdepoers@uimmlille.com

Isabelle RICHIR - ☎ 03 20 99 46 69
irichir@uimmlille.com

Hélène DE MOURA - ☎ 03 20 99 45 93
hdemoura@uimmlille.com

Patrick BOURGHELLE - ☎ 03 20 99 45 32
pbourghelle@uimmlille.com

Fax : ☎ 03 20 99 24 44

Dossier spécial : La modernisation du marché du travail

L'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 prévoit que son entrée en vigueur est subordonnée à l'adoption des dispositions législatives et réglementaires indispensables à son application.

Il entrera en vigueur à la date de publication au Journal Officiel des dispositions législatives et réglementaires.

La loi a été publiée le 26 juin 2008. Ses dispositions sont entrées en vigueur dès le 27 juin 2008.

Les décrets d'application concernent 4 points :

- le taux de l'indemnité de licenciement
- la rupture conventionnelle
- les dates de réunions d'information du CE pour le plan de formation
- la conciliation prud'homale.

Ils ont été publiés au JO du 19 juillet 2008.

Le formulaire type permettant de demander l'homologation lors d'une rupture conventionnelle a fait l'objet d'un arrêté publié au Journal Officiel du 19 juillet 2008.

Nous vous présentons dans ce document les principales mesures que nous développerons ainsi que d'autres lors de la réunion de l' :

ATELIER DE DROIT SOCIAL **Le 18 septembre 2008 à 14 heures 30**

***Notez cette date dans vos agendas !
L'invitation détaillée ne vous parviendra que début septembre***

LA PERIODE D'ESSAI

La loi encadre les conditions de durée, de renouvellement et de rupture de la période d'essai.

Objet de la période d'essai

La période d'essai permet à l'employeur d'évaluer les compétences du salarié dans son travail notamment au regard de son expérience professionnelle et au salarié d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent. (a. L.1221-20 CT).

1) Elle doit être prévue dans la lettre d'engagement ou le contrat de travail.

En effet, la période d'essai n'est pas obligatoire, elle ne se présume pas.

Elle doit être stipulée, ainsi que la possibilité de renouvellement dès le début de la relation contractuelle dans le contrat de travail ou la lettre d'engagement.

Elle doit être fixée dans son principe et sa durée.

2) Les durées maximales

La loi prévoit des durées maximales. En ce qui nous concerne, ces durées ne s'appliqueront qu'à partir du 1^{er} juillet 2009.

La loi a instauré une période transitoire jusqu'au 30 juin 2009. Nous continuerons d'appliquer les durées prévues par nos conventions collectives mais sans possibilité de renouvellement sauf pour le niveau V des mensuels.

3) Durée de période d'essai à appliquer jusqu'au 30 juin 2009

↳ Dans la convention collective territoriale des mensuels

Niveau	Durée jusqu'au 30 juin 2009	
1	2 semaines et la semaine en cours	Pas de renouvellement
2 et 3	1 mois et le mois en cours	Pas de renouvellement
4	2 mois et le mois en cours	Pas de renouvellement
5	3 mois et le mois en cours	Renouvellement possible

↳ Dans la convention collective nationale des ingénieurs et cadres

Niveau	Durée jusqu'au 30 juin 2009	
1 et 2	3 mois	Pas de renouvellement
3	3 à 6 mois	

4) Le décompte de la période d'essai

La période d'essai sera diminuée lors de la conclusion d'un CDI, dans les cas suivants :

➤ La durée du stage intégré à un cursus pédagogique réalisé lors de la dernière année d'étude sera déduite de la période d'essai, sans toutefois que cela ait pour effet de réduire cette période d'essai de plus de la moitié sauf accord collectif prévoyant des dispositions plus favorables.

Exemple : un étudiant a effectué un stage de fin d'études de 6 mois et à l'issue de ce stage est embauché par l'entreprise en qualité de cadre avec une période d'essai de 4 mois renouvelable (après le 1^{er} juillet 2009).

- La période d'essai prévue dans la conclusion du contrat est donc de 8 mois.
- La durée du stage qui pourra venir diminuer la durée de la période d'essai est de 4 mois.
- La période d'essai effective dans ce cas sera de 4 mois.

↳ Si le renouvellement n'avait pas été prévu, on ne déduirait que 2 mois (la moitié de la durée de la période d'essai) et la durée effective de la période d'essai serait de 2 mois.

➤ Si à l'issue d'un contrat d'apprentissage, l'entreprise et le salarié concluent un CDI, il n'y a pas de période d'essai.

En cas de succession de contrats, il ne peut y avoir de période d'essai, lors de la conclusion d'un nouveau contrat que si :

- les fonctions sont différentes
- la période d'interruption a été assez longue.

5) La rupture de la période d'essai

Elle peut avoir lieu à l'initiative de l'employeur ou du salarié sans motif ni procédure.

La loi impose le respect d'un préavis variant selon la durée de présence du salarié dans l'entreprise et selon que la rupture est à l'initiative de l'employeur ou du salarié.

➤ Rupture par l'employeur

↳ Le délai de prévenance ne peut être inférieur à :

- 24h en deçà de 8 jours de présence
- 48h entre 8 jours et 1 mois
- 2 semaines après 1 mois de présence
- 1 mois après 3 mois de présence

↳ La période d'essai, renouvellement inclus, ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance.

↳ Le préavis s'applique également aux ruptures de période d'essai des CDD dès lors que le contrat stipule une période d'essai d'au moins une semaine.

➤ Rupture par le salarié

↪ Le salarié doit respecter un délai de prévenance de :

- 24h si la durée de présence du salarié dans l'entreprise est inférieure à 8 jours
- 48h au-delà de 8 jours

- CDI - CDD avec période d'essai > 1 semaine	Délai de prévenance	
	Rupture période d'essai par l'employeur	Rupture période d'essai par le salarié
Présence < 8 jours	24h	24h
Présence 8 jours et < ou = 1 mois	48h	48h
Présence > 1 mois	2 semaines	48h
Présence > 3 mois	1 mois	48h

↪ Que prévoient les accords dans la métallurgie ?

- Convention collective des mensuels

Période d'essai > 2 semaines et lorsque la moitié aura été exécutée	Si période d'essai 1 mois	Si période d'essai > 1 mois
	Délai de prévenance réciproque	
	1 semaine	2 semaines

- Convention collective nationale des ingénieurs et cadres

Article 5 prévoit un délai de prévenance de :

- 15 jours après 45 jours de période d'essai
- 1 mois si période d'essai est de 6 mois.

⇒ La loi généralise le délai de prévenance à toutes les ruptures de période d'essai.

⇒ Elle est d'application immédiate : le délai de prévenance s'applique à toutes les périodes d'essai en cours.

Exemple : contrat conclu le 1^{er} juin 2008 avec une période d'essai de 3 mois.

Vous souhaitez rompre la période d'essai :

- le salarié a plus d'un mois de présence dans l'entreprise à ce jour
- le délai de prévenance est de 2 semaines
- vous pouvez mettre fin à la période d'essai dès maintenant en respectant ce préavis de 2 semaines et au plus tard le 16 août 2008

⇒ Pour l'application du délai de prévenance, il faudra appliquer le **principe de faveur**, en fonction de l'auteur de la rupture.

- Comparer le délai prévu par la loi et celui de la convention collective et appliquer le délai le plus favorable au salarié :
 - Si la rupture est le fait de l'employeur => on applique le délai le plus long
 - Si la rupture est le fait du salarié => on applique le délai le plus court

N'hésitez pas à nous consulter sur ces points très complexes.

L'INDEMNITE DE LICENCIEMENT

La loi de modernisation du marché du travail modifie également les **modalités d'attribution** et de **calcul de l'indemnité de licenciement**.

1) Ancienneté requise

↳ L'article 4 de la loi réduit la durée d'ancienneté nécessaire pour bénéficier d'une indemnité de licenciement de 2 ans à **1 an**. Cette disposition est applicable dès le 27 juin 2008, tout salarié disposant d'une ancienneté comprise entre 1 et 2 ans bénéficie d'une indemnité de licenciement dès lors que la date d'envoi de la lettre de notification du licenciement est postérieure au 27 juin 2008 (rappel : la jurisprudence précise que ce sont les règles légales ou conventionnelles en vigueur à la date d'envoi de la lettre de licenciement qui déterminent les droits du salarié.)

2) Le montant de l'indemnité de licenciement

↳ Le montant de l'indemnité **est désormais identique** quel que soit le motif de licenciement personnel ou économique : « l'indemnité de licenciement ne peut être inférieure à 1/5^{ème} de mois de salaire par année d'ancienneté, auquel s'ajoute 2/15^{ème} de mois par année au-delà de 10 ans d'ancienneté ».

L'article L.1234.9 CT est modifié en conséquence.

Attention, la nouvelle indemnité légale est parfois supérieure à l'indemnité conventionnelle.

Le montant de l'indemnité de licenciement, en cas d'invalidité médicale, est modifié : la convention collective de la métallurgie des Flandres prévoyait en son article 10-2-19 « Lorsque l'employeur prend acte de la rupture du contrat de travail d'un salarié en considération de son incapacité médicale à son poste de travail, le salarié a droit, si l'invalidité ne résulte ni d'un accident de travail, ni d'une maladie professionnelle, à une indemnité égale à l'indemnité légale de licenciement. »

L'indemnité légale étant elle-même modifiée par la loi, il conviendra dès lors d'appliquer le nouveau montant de l'indemnité de licenciement prévu par le décret.

Ce doublement de l'indemnité de licenciement a également une incidence **sur l'indemnité de mise à la retraite** ainsi que sur l'indemnité en cas de **licenciement pour incapacité suite à un accident du travail ou une maladie professionnelle**.

SOLDE DE TOUT COMPTE

Le reçu pour solde de tout compte avait depuis 2002 valeur d'un simple reçu des sommes qui y figuraient.

Il pouvait être dénoncé par le salarié, même s'il l'avait signé, sous réserve du délai de prescription des actions en paiement du salaire et autres sommes liées à l'exécution du contrat de travail (5 et 30 ans).

Le reçu pour solde de tout compte tel que défini par la loi de modernisation du marché **peut être dénoncé dans les 6 mois** qui suivent la signature. Au-delà de ce délai, il devient libératoire pour l'employeur pour les sommes qui y sont mentionnées.

Il convient toutefois de noter que la nouvelle loi précise que le reçu « fait l'inventaire des sommes versées au salarié » et qu'elle ne lui confère un effet libératoire, faute d'avoir été dénoncé dans les 6 mois suivant sa signature, que pour les sommes qui y sont mentionnées. On ne pourra que conseiller de rédiger ce reçu de manière très explicite en y détaillant les différents éléments de rémunération et d'indemnisation versés au salarié lors de la rupture du contrat.

Seuls sont concernés les reçus signés à compter de la date d'entrée en vigueur de la loi soit en principe ceux signés à compter du lendemain de la publication au Journal Officiel soit le 27 juin 2008.

L'ABROGATION DU CNE

L'ensemble des dispositions du code du travail relatives au contrat de travail « nouvelles embauches » (CNE) est **abrogé** par l'article 9 de la loi.

Cela signifie que tous les CNE en cours à la date de publication de la loi sont automatiquement requalifiés en contrat à durée indéterminée de droit commun. Conséquence, qui n'est plus un simple conseil : si vous souhaitez vous séparer d'un salarié en CNE, il vous faut donc désormais impérativement respecter la procédure de licenciement.

LES CONTRATS PRECAIRES

Le nouveau CDD spécial cadre.

A titre expérimental, pendant 5 ans, un nouveau CDD fait son apparition : conclu pour une durée de 18 à 36 mois maximum, non renouvelable, il permet à l'employeur d'engager un cadre ou un ingénieur en vue de réaliser un projet défini dont le terme n'est pas connu. Mais pas de précipitation : encore faudra-t-il qu'un accord de branche étendu ou, à défaut, qu'un accord d'entreprise soit conclu.

Cet accord devra préciser notamment, les nécessités économiques impliquant de recourir au CDD visé et les garanties offertes aux salariés (aide au reclassement, accès à la formation professionnelle continue, VAE, etc). Le contrat devra comporter des mentions spécifiques et l'indemnité de fin de contrat est de 10%, elle ne peut être réduite à 6% pour ce CDD.

LA RUPTURE CONVENTIONNELLE

Mesure phare de l'accord national interprofessionnel, la loi encadre la rupture amiable du contrat de travail.

Elle met en place une procédure prévoyant l'assistance du salarié et de l'employeur, la conclusion d'une convention et l'homologation administrative.

1) Signature d'une convention

Le principe et les conditions de la rupture sont définis lors d'un ou plusieurs entretiens.

Une convention de rupture va définir les conditions de celle-ci et notamment le montant de l'indemnité spécifique ainsi que la date de la rupture.

2) Le délai de rétractation de 15 jours calendaires à compter de la signature de la convention administrative pendant lequel chacune des parties peut exercer son droit de rétractation.

3) A l'issue de ce délai, soumission de la convention à l'homologation administrative qui disposera d'un délai de 15 jours ouvrables pour s'assurer du respect des conditions prévues et de la liberté de consentement des parties.

Le silence vaut décision d'homologation.

L'indemnité de rupture conventionnelle est exonérée de cotisation de Sécurité sociale et d'impôt sur le revenu dans les mêmes conditions que l'indemnité de licenciement sauf si le salarié peut bénéficier d'une pension de retraite d'un régime légalement obligatoire.

La rupture conventionnelle régulière ouvre droit aux versements des allocations de l'assurance chômage.

Les parties ont un délai de 12 mois à compter de l'homologation pour engager une action devant le conseil des prud'hommes.

LE PORTAGE SALARIAL

La loi a légalisé le dispositif et confié à la branche de travail temporaire le soin d'organiser le portage salarial par accord collectif étendu.

Le portage salarial est défini par l'article L.1251-64 CT comme un ensemble de relations contractuelles organisées entre une entreprise de portage, une personne portée et des entreprises clientes.

La personne portée a le statut de salarié et la rémunération de sa prestation chez le client est facturée par l'entreprise de portage.

La loi fait obligation aux employeurs d'informer le CE (ou les DP) des motifs de recours aux contrats conclus avec des entreprises de portage salarial.

Cette disposition est entrée en vigueur dès le 27 juin 2008, bien que le régime juridique ne soit pas encore bien défini.

Toutefois, il ne sera plus possible de refuser aux salariés portés les allocations de l'assurance chômage, leur statut de « salarié » est légalisé.

Il faudra attendre l'extension de l'accord prévu par la loi pour connaître avec précision le régime juridique du portage salarial.

LA PORTABILITE DES DROITS

L'accord national interprofessionnel prévoit qu'en cas de rupture du contrat de travail, ouvrant droit à la prise en charge par le régime d'assurance chômage, le salarié bénéficiera d'un mécanisme de portabilité de certains droits, sauf en cas de licenciement pour faute lourde. Cela concerne : la couverture complémentaire santé et le DIF.

↳ Couverture complémentaire santé

Pendant sa période de chômage, l'ancien salarié bénéficiera « du maintien des garanties des couvertures complémentaires santé et prévoyance appliquées dans son ancienne entreprise. »

⇒ Pendant une durée maximale égale à 1/3 de la durée de son droit à indemnités sans pouvoir être inférieure à 3 mois.

⇒ Le financement du maintien de ces garanties est assuré conjointement par l'ancien employeur et l'ancien salarié dans les mêmes proportions qu'antérieurement ou par un système de mutualisation défini par un accord de branche collectif.

Cette disposition entrera en vigueur le 19 janvier 2009 soit 6 mois après la publication des décrets au JO du 19 juillet 2008.

Il appartiendra à chaque entreprise de se rapprocher de son organisme de prévoyance afin de prévoir ce dispositif avant son entrée en vigueur.

↳ Le DIF

L'ancien salarié pourra mobiliser 100% de son solde en priorité pendant la durée d'indemnisation chômage et en accord avec le nouvel employeur pendant les 2 années suivant l'embauche.

LA CONSULTATION SUR LE PLAN DE FORMATION

L'employeur doit recueillir l'avis des représentants du personnel sur le plan de formation après les avoir consultés sur les orientations de la formation dans l'entreprise.

Cette consultation se fait au cours de 2 réunions qui devront respectivement intervenir avant le 1^{er} octobre et le 31 décembre de l'année en cours (article 3 du décret du 18 juillet 2008).

L'INFORMATION DES REPRESENTANTS DU PERSONNEL SUR LE RECOURS AUX CDD

L'employeur informe les représentants du personnel (membres du CE ou DP selon le cas), des éléments qui l'ont conduit au cours de la période écoulée (3 mois ou 1 an) à recourir à des CDD, ou des contrats de mission conclus avec une société de travail temporaire dans le cadre soit du rapport unique annuel (entreprise de moins de 300 salariés) soit tous les trimestres (entreprises de plus de 300 salariés).

La loi ajoute à cette information existante, le fait d'informer les représentants du personnel sur « **les motifs qui pourraient amener l'entreprise à faire appel pour la période à venir à des contrats de travail à durée déterminée, à des contrats de mission conclus avec une entreprise de travail temporaire ou à des contrats conclus avec une entreprise de portage salarial** ».