

## SYNTHESE SUR LA LOI DE MODERNISATION SOCIALE :

La loi de modernisation du marché du travail a été adoptée le 25 juin 2008 et elle est applicable depuis le décret d'application du 21 juillet 2008 (décret du 18 juillet 2008). Cette loi porte sur la période d'essai, l'indemnité de licenciement, le reçu pour solde de tout compte, le CDD à objet précis et la rupture conventionnelle.

### LA PERIODE D'ESSAI:

La période d'essai n'était définie et encadrée que par la jurisprudence, aujourd'hui elle est encadrée par les articles L 1221-19 et suivant du nouveau code du travail :

#### Définition :

Article L 1221-20 : « *La période d'essai permet à l'employeur d'évaluer les compétences du salarié dans son travail, notamment au regard de son expérience, et au salarié d'apprécier si les fonctions occupées* ».

#### Durée maximale :

La période d'essai et son renouvellement (possible si un accord de branche étendu le prévoit) doivent être expressément prévus dans la lettre d'engagement ou le contrat de travail :

- deux mois pour les ouvriers et employés (quatre mois si renouvellement)
- trois mois pour les agents de maîtrise et techniciens (six mois si renouvellement)
- quatre mois pour les cadres (huit mois en cas de renouvellement)

**Remarque :** 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.

Les accords de branche conclus avant cette date continueront de s'appliquer sans limitation de durée s'ils fixent des durées plus longues et jusqu'au 30 juin 2009 s'ils prévoient des durées plus courtes.

#### Délai de prévenance :

Rupture à l'initiative de l'employeur :

L'employeur devra respecter un délai de prévenance variable selon la durée de présence du salarié dans l'entreprise :

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence
- 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence
- 1 mois après 3 mois de présence

Rupture à l'initiative du salarié :

Le délai de prévenance est de

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

### Stage et période d'essai :

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. Cependant, elle ne doit pas avoir pour effet de réduire la durée de l'essai de plus de moitié.

### L'INDEMNITE DE LICENCIEMENT :

La condition d'ancienneté pour bénéficier de l'indemnité de licenciement est ramenée par la loi à un an. La loi a instauré une indemnité de licenciement identique quel que soit le motif du licenciement de 1/5 du salaire mensuel par année d'ancienneté. Pour les salariés ayant plus de dix ans d'ancienneté s'ajoute 2/15ème de mois de salaire par année d'ancienneté au-delà de dix ans.

**Remarque :** L'indemnité spéciale de licenciement versée en cas de rupture du contrat de travail consécutive à un accident du travail est égale au double de l'indemnité légale de licenciement et s'élève donc désormais à 2/5 de mois de salaire par année d'ancienneté + 4/15 de mois de salaire par année au-delà de 10 ans d'ancienneté.

### LE RECU POUR SOLDE DE TOUT COMPTE :

Le caractère libératoire du solde de tout compte est rétabli. Ainsi, le salarié dispose d'un délai de six mois à compter de la signature du solde de tout compte pour le dénoncer. Passé ce délai, le reçu devient libérateur pour les sommes qui y sont mentionnées.

### LE CONTRAT DE PROJET :

#### Définition et régime:

L'article 6 de la loi créait un nouveau CDD expérimental pour une période de 5 ans d'une durée de 18 à 36 mois concernant les ingénieurs et les cadres. Ce CDD a pour objet la réalisation d'un objet précis.

Le recours à ce contrat nécessite la conclusion d'un accord de branche étendu ou d'un accord d'entreprise. L'accord doit définir :

- les 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.
- les conditions dans lesquelles ils bénéficient de garanties relatives au reclassement, à la validation des acquis de l'expérience, à la priorité de réembauchage et à l'accès à la formation professionnelle.

**Remarque :** Ce contrat suit les règles de forme du CDD, ainsi que des clauses spécifiques : la mention CDD à objet précis et les références de l'accord collectif l'instituant.

Terme du contrat :

La réalisation de l'objet du CDD met un terme à celui-ci. Cependant, l'employeur doit respecter un délai de prévenance de 2 mois au moins.

Le contrat peut également prendre fin de manière anticipée au bout de 18 mois ou des 2 premières années (date anniversaire).

**Remarque :** Lorsque le contrat prend fin à l'initiative de l'employeur, le salarié a droit à une indemnité égale à 10% de la rémunération totale qu'il a perçue.

**LA RUPTURE CONVENTIONNELLE :**

La rupture conventionnelle est un nouveau mode de rupture du contrat de travail résultant de la volonté de deux parties : un employeur et un salarié.

Champ d'application :

Ce dispositif ne s'applique pas selon les termes de l'article L 1237-16 du code du travail aux :

- ruptures amiables de contrat ayant lieu dans le cadre d'un accord collectif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences
- ruptures qui résultent d'un plan de sauvegarde de l'emploi

Le déroulement :

L'employeur et le salarié vont être amenés à se rencontrer pour négocier les termes de la rupture. Le salarié peut se faire assister dans les mêmes conditions que lors d'un entretien préalable à licenciement à savoir par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise ou en l'absence de représentant du personnel également par un conseiller du salarié.

Le salarié qui souhaite se faire assister doit informer au préalable son employeur qui pourra alors également recourir à l'assistance d'une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise ou dans les entreprises de moins de 50 salariés, soit d'une personne appartenant à son organisation patronale, soit d'un autre employeur relevant de la même branche.

**Remarque :** La circulaire de la direction générale du travail du 22 juillet 2008 précise que l'employeur ou le salarié ne peuvent en aucun cas être assistés d'un avocat.

La convention de rupture :

La convention doit indiquer le montant de l'indemnité spécifique de rupture (au minimum égale à l'indemnité légale de licenciement). Elle fixe la date de rupture du contrat de travail qui ne peut intervenir avant le lendemain du jour de l'homologation.

La convention est signée par les deux parties, selon la circulaire DGT précitée. La signature des parties doit être précédée de la mention « lu et approuvé » (mention manuscrite).

Les parties disposent d'un droit de rétractation dans un délai de 15 jours calendaires (chaque jour de la semaine compte). Ce droit s'exerce par le biais d'un écrit.

#### L'homologation :

Dès le lendemain de l'expiration du délai de rétractation, l'une des parties peut envoyer la demande d'homologation à la DDTEFP. La DDTEFP compétente est celle dont relève l'établissement où est employé le salarié.

L'autorité administrative dispose d'un délai de 15 jours à compter de la réception du courrier pour faire connaître sa décision. En l'absence de réponse dans ce délai et à la condition que le dossier soit complet l'homologation est réputée acquise.

#### Compétence en cas de litige ?:

Tout litige concernant la convention ou l'homologation relève de la compétence du Conseil de Prud'hommes. Le recours doit être formé dans un délai de 12 mois à compter de la date d'homologation de la convention.

#### Les salariés protégés :

Selon les termes de la circulaire, l'inspecteur est compétent pour accorder une autorisation qui vaut homologation. Il n'a pas à apprécier l'existence d'un motif qui justifierait la rupture conventionnelle. Il doit seulement apprécier la liberté du consentement.

Il s'assure de l'absence de toute pression de la part de l'employeur qui se rattacherait notamment à l'exercice du mandat du salarié.

En cas de consultation obligatoire du comité d'entreprise, l'avis de ce dernier devra précéder la signature de la convention de rupture.

#### Le régime social et fiscal de l'indemnité de rupture :

L'indemnité de rupture a le même régime que l'indemnité conventionnelle de licenciement. Elle est exonérée d'impôt sur le revenu, de cotisations de sécurité sociale et de CSG/CRDS à hauteur du montant de l'indemnité de licenciement prévue par la convention collective de branche, par l'accord professionnel ou interprofessionnel ou, à défaut par la loi.

**Remarque :** Si les indemnités versées sont supérieures à ce montant, la fraction qui dépasse est assujettie à la CSG/CRDS. En revanche, elle reste exonérée de cotisations sociales et d'impôt sur le revenu, dans la limite de :

- de 2 fois le montant de la rémunération annuelle brute perçue par le salarié au cours de l'année civile précédant la rupture du contrat de travail
- ou de 50% du montant global de l'indemnité perçue, si ce seuil est supérieur.

#### Chômage :

Le salarié a droit aux allocations de l'assurance chômage.