

LES NOUVELLES REGLES APPLICABLES AU CONTRAT DE TRAVAIL

Les partenaires sociaux ont conclu le 11 janvier 2008 un accord relatif à la modernisation du marché du travail.

Cet accord signé par la CFDT, FO, la CFTC, la CFE-CGC, le MEDEF, la CGPME et l'UPA a, pour entrer en vigueur, besoin de la validation du législateur.

Les principales mesures actuellement soumises au Parlement portent sur les points suivants :

- **L'abaissement de la durée d'ancienneté requise pour bénéficier de l'indemnisation conventionnelle afférente à la maladie** : il suffira dorénavant d'une ancienneté d'un an pour pouvoir bénéficier du maintien de salaire prévu conventionnellement,
- **L'inclusion de la durée des stages de fin d'études dans la période d'essai** et ce dans la limite de 50 % de cette période,
- **L'abaissement de la durée d'ancienneté requise pour l'octroi des indemnités de licenciement**. Ainsi cette durée devrait-elle être abaissée à une ancienneté d'un an et non plus deux comme précédemment,
- **L'harmonisation du calcul de l'indemnité légale de licenciement** : précédemment deux calculs étaient prévus par le Code du Travail en fonction du motif retenu pour le licenciement.

Dorénavant, quelque soit le motif (économique ou personnel), l'indemnité légale de licenciement s'élèvera à **1/5 de mois de salaire par année d'ancienneté**, montant qui sera fixé postérieurement par décret.

- **L'abandon définitif du CNE** : tout CNE en cours deviendra ainsi automatiquement un contrat à durée indéterminée de droit commun,
- **L'introduction dans le Code du Travail d'une durée maximum de la période d'essai** : jusqu'à présent, les périodes d'essai étaient le plus souvent définies par les conventions collectives et variaient généralement de deux à trois mois.

Elles seront désormais unifiées et déterminées par la loi selon la catégorie à laquelle appartient le salarié (**deux mois pour les employés ouvriers, trois mois pour les agents de maîtrise et les techniciens et quatre mois pour les cadres**).

Ces périodes d'essai pourront être renouvelables une fois maximum à condition qu'un accord de branche étendu le prévoit expressément.

- **La création d'un nouveau mode de rupture conventionnelle du contrat de travail** : la rupture d'un commun accord entre l'employeur et le salarié.

Même si cette modalité de rupture existait précédemment, elle n'était que peu usitée du fait de la non prise en charge par les ASSEDIC des salariés ayant rompu d'un commun accord leur contrat avec leur ancien employeur.

Toutefois, les partenaires sociaux, repris par le législateur ont souhaité entourer cette rupture conventionnelle qui **ne pourra intervenir qu'après un ou plusieurs entretiens au cours desquels le salarié et l'employeur pourront se faire assister.**

Les parties disposeront alors d'un **délaï de 15 jours pour se rétracter.**

A l'issue du délai de rétractation, la convention devra être adressée aux fins d'**homologation au Directeur Départemental du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle** qui disposera d'un délai d'instruction maximale de 15 jours à l'issue duquel faute de décision explicite, l'homologation sera réputée acquise.

Cette homologation attestera simplement du respect des conditions de forme applicable à la rupture conventionnelle et de la liberté des consentements des parties sans pour autant entraîner la renonciation du salarié à contester la rupture de son contrat de travail.

- La **création d'un contrat à durée déterminée pour la réalisation d'un objectif défini** et ce, à titre expérimental pour une durée de 5 années.

Ce contrat devra permettre à une entreprise **d'embaucher pour une durée de 18 à 36 mois un ingénieur ou un cadre afin de réaliser un projet défini.**

Le recours à ce contrat sera subordonné à la conclusion préalable d'un accord de branche étendu ou à défaut d'un accord d'entreprise.

- La possibilité pour l'employeur de faire prendre en charge par l'AGS les indemnités versées au salarié licencié pour cause d'incapacité d'origine non professionnelle.
- Le **rétablissement du solde de tout compte en tant que document libératoire** du versement des sommes qui y sont mentionnées.

Depuis 2000, la jurisprudence avait dénié tout effet libératoire au solde de tout compte. Les partenaires sociaux ont souhaité revenir sur cette jurisprudence pour des raisons de sécurité juridiques.

Dorénavant, le reçu pour solde de tout compte pourra être **dénoncé par écrit dans les 6 mois qui suivent sa signature, délai au-delà duquel il deviendra libératoire pour l'employeur.**

- Enfin, la **reconnaissance du portage salarial** : un accord national interprofessionnel étendu pourra confier à une branche professionnelle déterminée la mission d'organiser le portage salarial qui a été défini par le législateur comme la **relation triangulaire entre une société de portage, une personne dite "le porté" et une entreprise cliente en garantissant au porté le régime du salaria, la rémunération de sa prestation chez le client ainsi que son apport de clientèle.**

La première lecture ayant eu lieu à l'Assemblée Nationale le 15 avril 2008, il conviendra d'attendre le texte final après amendement éventuel des députés et sénateurs.

A suivre ...