



MODERNISATION DU MARCHE DU TRAVAIL

En application de la loi de modernisation du dialogue social du 31 janvier 2007, les partenaires sociaux ont été invités par le gouvernement à négocier sur le thème de la modernisation du marché du travail.

Conformément à cette loi, un accord national interprofessionnel a d'abord été conclu le 11 janvier 2008 entre l'UPA, le MEDEF et la CGPME, puis les cinq organisations syndicales de salariés représentatives au plan national.

Les présentes dispositions ont pour objet de transposer dans la loi des mesures contenues dans l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008.

1• LE CONTRAT DE TRAVAIL

1.1. Le contrat de travail à durée indéterminée

Il est affirmé dans la loi que le contrat de travail à durée indéterminée est la forme normale et générale de la relation de travail (article L.1221-2 du code du travail).

1.2. Le contrat de travail à durée déterminée

Une fois par an, en l'absence de comité d'entreprise, l'employeur informe les délégués du personnel, des éléments qui l'ont conduit à faire appel, au titre de l'année écoulée, et qui pourraient le conduire à faire appel pour l'année à venir, à des CDD, à des contrats de mission conclus avec une entreprise de travail temporaire ou à des contrats conclus avec une entreprise de portage salarial (articles L.2313-5, L.2323-47 et L.2323-51 du code du travail).

(Pour le portage salarial, voir le point 8 de la présente circulaire)

2• LA PERIODE D'ESSAI

Le CDI peut comporter une période d'essai dont la durée maximale est :

- De 2 mois pour les ouvriers et les employés
- De 3 mois pour les agents de maîtrise et les techniciens
- De 4 mois pour les cadres

(article L.1221-19 du code du travail)

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 lui conviennent (article 1221-19-1 du code du travail).

Elle peut être renouvelée une fois si un accord de branche étendu le prévoit. Cet accord fixe les conditions et les durées de renouvellement.

Dans ce cadre, la durée de la période d'essai, renouvellement compris, ne peut pas dépasser :

- 4 mois pour les ouvriers et les employés
- 6 mois pour les agents de maîtrise et les techniciens
- 8 mois pour les cadres

(article L.1221-20 du code du travail)

Les durées de période d'essai ci-dessus énoncées ont un caractère impératif, à l'exception :

- De durées plus **longues** fixées par des accords de branche conclus **AVANT** la date de publication de la présente loi
- De durées plus **courtes** fixées par des accords collectifs conclus **APRES** la date de publication de la présente loi
- De durées plus **courtes** fixées dans la **lettre d'engagement ou le contrat de travail**

(article L1221-21 du code du travail)

S'agissant des accords de branche conclus **AVANT** la publication de la loi et fixant des durées plus **COURTES** que celles prévues par la présente loi, **elles restent en vigueur jusqu'au 30 juin 2009.**

Dans le Bâtiment, les accords collectifs, à savoir les conventions collectives nationales des ouvriers, des ETAM et des cadres contiennent des dispositions relatives aux périodes d'essai qui ont été conclues **AVANT** l'entrée en vigueur de la loi de modernisation du marché du travail.

Les périodes d'essai applicables par comparaison à celles prévues dans la loi n°2008-596 du 25 juin 2008 sont les suivantes :

STATUT	DUREE DE LA PERIODE D'ESSAI		
	Conventionnelle	Légale (issue de la loi du 25 juin 2008)	Renouvellement si accord de branche
OUVRIERS (CCN 8 octobre 1990)	3 semaines Sans renouvellement	2 mois	4 mois
EMPLOYES (CCN 12 juillet 2006)	2 mois Un renouvellement	3 mois	4 mois
AGENTS DE MAITRISE (CCN 12 juillet 2006)	3 mois Un renouvellement	3 mois	6 mois
TECHNICIENS (CCN 12 juillet 2006)	3 mois Un renouvellement	3 mois	6 mois
CADRES (CCN 1 ^{er} juin 2004)	3 mois Un renouvellement	4 mois	8 mois

Ainsi, les dispositions conventionnelles du Bâtiment ayant été conclues avant la publication de la loi du 25 juin 2008 relative à la modernisation du marché du travail, pour les ouvriers, les employés et les cadres, les durées des périodes d'essai sont plus courtes que celles prévues dans la loi, aussi ces périodes demeurent applicables jusqu'au 30 juin 2009.

En revanche, pour les agents de maîtrise et les techniciens, les durées des périodes d'essai conventionnelles sont identiques à celles prévues dans la présente loi. Elles demeurent applicables en l'état.

La période d'essai et la possibilité de la renouveler ne se présument pas. Elles sont expressément stipulées dans la lettre d'engagement ou le contrat de travail (article L.1221-22 du Code du Travail).

En cas d'embauche dans l'entreprise à l'issue du stage intégré à un cursus pédagogique réalisé lors de la dernière année d'études, la durée de ce stage est déduite de la période d'essai, sans que cela ait pour effet de réduire cette dernière de plus de la moitié, sauf accord collectif prévoyant des stipulations plus favorables (article L.1221-23 du code du travail).

Lorsque l'employeur met fin au contrat en cours ou au terme de la période d'essai, tant dans le cadre d'un CDD que d'un CDI prévoyant une période d'essai d'au moins une semaine, le salarié est prévenu dans un délai qui ne peut être inférieur à :

- 24h pour moins de 8 jours de présence
- 48h entre 8 jours et un mois de présence
- 2 semaines après un mois de présence
- 1 mois après trois mois de présence

La période d'essai, renouvellement inclus, ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance (article L.1221-24 du code du travail).

Lorsque le salarié met fin à la période d'essai, celui-ci respecte un délai de prévenance de 48h. Il est ramené à 24h si la durée de présence du salarié dans l'entreprise est inférieure à 8 jours (article L.1221-25 du code du travail).

3. LA COUVERTURE PREVOYANCE EN CAS D'ACCIDENT DU TRAVAIL ET DE MALADIE PROFESSIONNELLE

En application du code du travail, tout salarié ayant 3 ans d'ancienneté dans l'entreprise bénéficie en cas d'arrêt de travail pour accident du travail ou maladie professionnelle d'une indemnisation complémentaire aux indemnités journalières de la sécurité sociale (article L.1226-1 du code du travail).

Le délai d'ancienneté dans l'entreprise pour bénéficier de cette couverture prévoyance de 3 ans est ramené à 1 an.

Dans le Bâtiment, cette disposition n'a pas effet puisque le régime conventionnel complémentaire aux indemnités journalières de la sécurité sociale est déjà plus favorable.

4. LE LICENCIEMENT

4.1. La motivation

Il est affirmé que tout licenciement pour motif personnel et tout licenciement pour motif économique doit être motivé et justifié par une cause réelle et sérieuse (articles L.1232-1 et L.1233-2 du code du travail).

4.2. La suppression de l'indemnité spécifique de licenciement économique

L'indemnité spécifique de licenciement économique applicable jusque là est supprimée (2/10^{ème} par année d'ancienneté et 2/15^{ème} au-delà de 10 ans d'ancienneté).

Dorénavant, un seul barème d'indemnité légale sera applicable, que le licenciement repose sur un motif personnel ou sur un motif économique. **Un décret à paraître en fixera le contenu.**

Dans le Bâtiment, les barèmes conventionnels des indemnités de licenciement demeurent applicables, toutes les fois où ils seront plus favorables que le nouveau barème légal (article L.1234-9 du code du travail).

4.3. L'ouverture du droit aux indemnités

L'ouverture du droit aux indemnités de licenciement est portée à **un an** (au lieu de 2 ans jusque là) (article L.1234-9 du code du travail).

Cette nouvelle condition d'ancienneté s'applique à toute notification de licenciement adressée à compter du 27 juin 2008.

4.4. Le solde de tout compte et le reçu

Le solde de tout compte, établi par l'employeur et dont le salarié lui donne reçu, fait l'inventaire des sommes versées au salarié lors de la rupture du contrat de travail.

Le reçu pour solde de tout compte peut être dénoncé dans les six mois qui suivent sa signature, délai au-delà duquel il devient libératoire pour l'employeur pour les sommes qui y sont mentionnées (article L.1234-20 du code du travail).

5• LA RUPTURE CONVENTIONNELLE

La loi de modernisation du marché du travail reprend pour partie le dispositif de la rupture conventionnelle conclue entre les partenaires sociaux dans le cadre de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008.

Les modalités de cette rupture particulière sont les suivantes.

L'employeur et le salarié peuvent convenir **en commun** des conditions de la rupture du contrat de travail qui les lie.

Il s'agit alors d'une rupture conventionnelle, exclusive du licenciement ou de la démission, qui ne peut être imposée par l'une ou l'autre des parties.

Elle résulte d'une **convention** signée par l'employeur et le salarié (article L.1237-11 du code du travail).

5.1. La procédure de la rupture conventionnelle

Les parties au contrat conviennent du principe d'une rupture conventionnelle lors d'un ou de plusieurs entretiens au cours desquels **le salarié peut se faire assister** :

- Par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise, qu'il s'agisse d'un salarié titulaire d'un mandat syndical ou d'un salarié membre d'une institution représentative du personnel ou de tout autre salarié.
- Soit, en l'absence d'institution représentative du personnel dans l'entreprise, par un conseiller du salarié choisi sur une liste dressée par l'autorité administrative.

L'employeur peut se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel 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.

ATTENTION : L'employeur peut de faire assister à l'occasion du ou des entretiens préalables, à la condition que le salarié décide également de se faire assister.

L'assistance de l'employeur est subordonnée à la décision du salarié de se faire assister lui-même.

(articles L.1237-11 et L.1237-12 du code du travail)

5.2. Le contenu de la convention de rupture conventionnelle

La convention de rupture définit les conditions de celle-ci, notamment le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle qui ne peut être inférieur à celui de l'indemnité légale.

Elle fixe la date de rupture du contrat de travail, qui ne peut intervenir avant le lendemain du jour de l'homologation.

A compter de la date de sa signature par les deux parties, chacune d'entre elles dispose d'un délai de 15 jours pour exercer son droit de rétractation. Il prend la forme d'une lettre adressée par **tout moyen** attestant de sa date de réception par l'autre partie. (article L.1237-13 du code du travail).

5.3. L'homologation de la convention

A l'issue du délai de rétractation, la partie la plus diligente adresse une demande d'homologation à l'autorité administrative (DDTEFP confirmation à paraître dans un décret) avec un exemplaire de la convention de rupture.

Un arrêté du ministre du travail fixera le modèle de cette demande d'homologation.

La DDTEFP dispose d'un délai d'instruction de 15 jours ouvrables, à compter de la réception de la demande, pour s'assurer du respect des conditions énoncées ci-dessus et de la liberté de consentement des parties.

A défaut de notification dans ce délai, l'homologation est réputée acquise et la DDTEFP est dessaisie.

La validité de la convention est subordonnée à son homologation.

L'homologation ne peut faire l'objet d'un litige distinct de celui relatif à la convention. Tout litige concernant la convention, l'homologation et le refus d'homologation relève de la compétence du conseil de 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 (article L.1237-14 du code du travail).

Pour les salariés bénéficiant d'une protection au titre de leur mandat électif au sein de l'entreprise, la rupture conventionnelle est soumise à l'autorisation de l'inspection du travail.

La rupture du contrat de travail ne peut alors intervenir que le lendemain du jour de l'autorisation (article L.1237-15 du code du travail).

Les dispositions relatives à la rupture conventionnelle entreront effectivement en vigueur une fois que l'arrêté fixant le modèle de la demande d'homologation sera paru.

5.4. Le régime fiscal de l'indemnité de rupture

Fiscalement, ne constitue pas une rémunération imposable la fraction des indemnités fixées dans la convention de rupture conventionnelle du contrat de travail, lorsqu'il n'est pas en droit de bénéficier d'une pension de retraite légalement obligatoire, qui n'excède pas :

- Soit deux fois le montant de la rémunération annuelle brute perçue par le salarié au cours de l'année civile précédant la rupture de son contrat de travail, ou 50% de l'indemnité si ce seuil est supérieur, dans la limite de 6 fois le plafond (mensuel ou annuel) de la sécurité sociale en vigueur à la date de versement des indemnités.
- Soit le montant de l'indemnité de licenciement prévue par la convention collective
(article 1237-16 du code du travail et 80 duodécies du CGI)

6• LE CONTRAT A DUREE DETERMINEE A OBJET DEFINI

Si un accord de branche étendu ou un accord d'entreprise le prévoit, un contrat de travail à durée déterminée dont l'échéance est la réalisation d'un objet défini, d'une durée minimale de 18 mois et maximale de 36 mois, peut être conclu pour le recrutement **d'ingénieurs et de cadres**, au sens des conventions collectives.

Dans ce cadre, l'accord de branche étendu ou l'accord définit :

- Les nécessités économiques auxquelles ces contrats sont susceptibles d'apporter une réponse adaptée.
- Les conditions dans lesquelles les salariés sous CDD à objet défini bénéficient de garanties relatives à l'aide au reclassement, à la validation des acquis de l'expérience, à la priorité de réembauchage et à l'accès à la formation professionnelle continue et peuvent, au cours du délai de prévenance, mobiliser les moyens disponibles pour organiser la suite de leur parcours professionnel.

- Les conditions dans lesquelles les salariés sous CDD à objet défini ont priorité d'accès aux emplois en CDI dans l'entreprise.

Le CDD à objet défini est soumis aux dispositions conventionnelles applicables en matière de salariat.

Ce contrat prend fin avant la réalisation de l'objet pour lequel il a été conclu, après un délai de prévenance au moins égal à 2 mois.

Il peut être rompu par l'une ou l'autre partie, pour un motif réel et sérieux, au terme de 18 mois puis à la date anniversaire de sa conclusion.

Il ne peut pas être renouvelé.

Lorsqu'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.

Le CDD à objet défini est établi par écrit et comporte les clauses obligatoires pour les CDD, sous réserve d'adaptation à ses spécificités, notamment :

- La mention « contrat à durée déterminée à objet défini »
- L'intitulé et les références de l'accord collectif qui institue ce contrat
- Une clause descriptive du projet et mentionnant sa durée prévisible
- La définition des tâches pour lesquelles le contrat est conclu
- L'évènement ou le résultat objectif déterminant la fin de la relation contractuelle
- Le délai de prévenance de l'arrivée au terme du contrat et, le cas échéant, de la proposition de poursuite de la relation de travail en CDI
- Une clause mentionnant la possibilité de rupture à la date anniversaire de la conclusion du contrat par l'une ou l'autre partie pour un motif réel et sérieux et le droit pour le salarié, lorsque cette rupture est à l'initiative de l'employeur, à une indemnité égale à 10% de la rémunération totale brute du salarié.

Ce contrat est institué à titre expérimental pendant une période de 5 ans à compter de la publication de cette loi.

7. LE LICENCIEMENT POUR INAPTITUDE NON PROFESSIONNELLE

En cas de licenciement prononcé suite à l'inaptitude non professionnelle du salarié, les indemnités de rupture dues au salarié, sont prises en charge, soit directement par l'employeur, soit au titre des garanties qu'il a souscrites à un fonds de mutualisation, créé à cet effet.

La gestion de ce fonds est confiée à l'AGS.

Les entreprises qui cotiseront auprès de ce fonds, pourront lui faire prendre en charge les indemnités de licenciement pour inaptitude non professionnelle dues aux salariés, à défaut les entreprises continueront de leur verser directement.

Les modalités de mise en œuvre de ce dispositif ne sont pas encore connues.

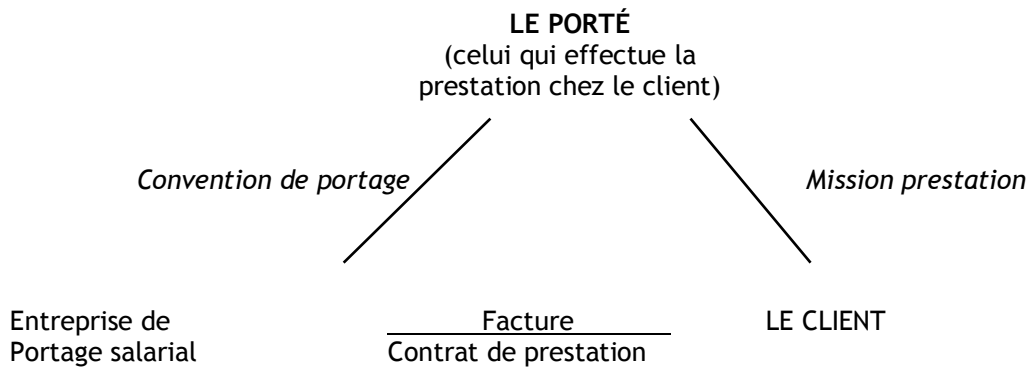
(article L.1226-4-1 du code du travail)

8. LE PORTAGE SALARIAL

Le portage salarial est un ensemble de relations contractuelles organisées entre une entreprise de portage, une personne portée et des entreprises clientes comportant pour la personne portée le régime du salariat et la rémunération de sa prestation chez le client par l'entreprise de portage.

Le portage salarial garantit les droits de la personne portée sur son apport de clientèle.

Le portage salarial repose sur une relation tripartite qui peut s'illustrer de la manière suivante :



Le portage salarial se distingue de l'intérim sur deux points :

- La prospection et la négociation auprès du client relève du « porté » et non de l'entreprise de portage salarial
- Le « porté » n'a aucun lien de subordination avec l'entreprise cliente.

9. LES CONTRATS « NOUVELLES EMBAUCHES »

Les contrats « nouvelles embauches » en cours d'exécution à la date du 26 juin 2008 sont requalifiés en contrat à durée indéterminée de droit commun.
