

BMHAVOCATS

AVOCATS RECHTSANWÄLTE LAWYERS
EMAIL bmh@bmhavocats.com

29, RUE DU FAUBOURG SAINT-HONORÉ, 75008 PARIS
TÉLÉPHONE (33)(0)1 42 66 63 19
FAX (33)(0)1 42 66 64 81

Mai 2008

LA RÉFORME RELATIVE À LA MODERNISATION DU MARCHÉ DU TRAVAIL :

LE CONTRAT DE TRAVAIL ET SA RUPTURE

LA PÉRIODE D'ESSAI (ARTICLES L. 1221-19 À L. 1221-25 DU CODE DU TRAVAIL)

La durée légale de la période d'essai

La durée de la période d'essai sera :

- pour les ouvriers et les employés, de 2 mois maximum,
- pour les agents de maîtrise et les techniciens, de 3 mois maximum,
- pour les cadres, de 4 mois maximum.

La période d'essai pourra être renouvelée une fois si la convention collective applicable le prévoit.

La possibilité du renouvellement devra être expressément stipulée dans le contrat de travail.

La durée de la période d'essai, renouvellement compris, ne pourra pas dépasser respectivement 4, 6 et 8 mois.

***Attention :** Il s'agit de durées maximales. Le contrat de travail ou un accord collectif (d'entreprise ou de groupe) pourra toujours prévoir une période d'essai plus courte.*

Ces dispositions devront être articulées avec celles de la convention collective applicable.

Les dispositions des conventions collectives adoptées avant l'entrée en vigueur de la loi et prévoyant une durée maximale de la période d'essai plus courte que celle prévue par la loi s'imposeront aux entreprises jusqu'au 30 juin 2009.

A compter du 1^{er} juillet 2009, en l'absence de mise en conformité de la convention collective, c'est la durée maximale prévue par la loi qui sera applicable.

Les dispositions des conventions collectives conclues avant l'entrée en vigueur de la loi qui prévoient une durée maximale de la période d'essai plus longue que celle prévue par la loi demeureront applicables.

Certaines conventions collectives telles que « Industrie Pharmaceutique », « Syntec » n'ont pas retenu la classification « ouvriers, employés/agents de maîtrise,

techniciens/cadres ».

Pour la détermination de la durée de la période d'essai, il conviendra de rattacher l'emploi du salarié à l'une de ces catégories et, en cas de doute, de retenir la durée de période d'essai la plus favorable au salarié (la plus courte).

Les délais de prévenance

Les délais de prévenance pour l'employeur qui souhaitera mettre fin à l'essai seront de 24 heures en deçà de 8 jours de présence, de 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence, de 2 semaines après 1 mois de présence et d'1 mois après 3 mois de présence.

***Attention :** Ces délais s'imposeront dès l'entrée en vigueur de la loi, sous réserve de l'application de dispositions de la convention collective plus favorables aux salariés (délai de prévenance plus long).*

Contrairement à ce que prévoit la jurisprudence actuelle, la période d'essai ne pourra pas être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance.

Ainsi, pour un cadre dont la période d'essai sera fixée à 4 mois, la rupture devra être notifiée, au plus tard, à la fin du troisième mois de la période d'essai.

Le délai de prévenance pour le salarié qui souhaitera mettre fin à l'essai sera de 24 heures en deçà de 8 jours de présence et de 48 heures après 8 jours de présence.

LES INDEMNITÉS DE RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL À DURÉE INDÉTERMINÉE (ARTICLE L. 1234-9 DU CODE DU TRAVAIL)

Une indemnité de licenciement sera versée à tout salarié qui aura un an d'ancienneté (au lieu de deux ans actuellement).

Elle sera d'un montant d'1/5^{ème} de salaire mensuel par année de présence dans l'entreprise, que le licenciement ait un motif personnel ou économique.

LE REÇU POUR SOLDE DE TOUT COMPTE (ARTICLE L. 1234-20 DU CODE DU TRAVAIL)

Actuellement facultatif, le reçu pour solde de tout compte sera désormais obligatoire.

Le reçu pour solde de tout compte pourra être dénoncé par écrit dans les six mois qui suivent sa signature. Au-delà de ce délai, le reçu pour solde de tout compte sera libératoire pour l'employeur.

Attention : Le délai de six mois ne concerne que les éléments du solde de tout compte et non les motifs de la rupture du contrat de travail.

LE NOUVEAU MODE DE RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL À DURÉE INDÉTERMINÉE (ARTICLES L. 1237-11 A L. 1237-16 DU CODE DU TRAVAIL)

La loi prévoit un nouveau mode de rupture amiable du contrat de travail, dénommé « *rupture conventionnelle* », ouvrant au salarié le bénéfice des allocations de chômage.

L'employeur et le salarié conviendront du principe d'une rupture conventionnelle lors d'un ou plusieurs entretiens au cours desquels le salarié pourra se faire assister, mais aussi, dorénavant, l'employeur.

La personne autorisée à assister l'employeur sera :

- un membre du personnel de l'entreprise,
- ou, dans une entreprise de moins de 50 salariés, un membre de l'organisation syndicale d'employeurs à laquelle l'entreprise a adhéré ou un autre employeur relevant de la même branche.

Une convention de rupture sera ensuite conclue par les parties, fixant :

- la date de rupture du contrat de travail qui ne pourra être antérieure à l'expiration des délais de rétractation et d'homologation évoqués ci-après,
- les conditions de la rupture et notamment le montant de l'indemnité versée au salarié qui ne pourra pas être inférieur à celui de l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement et dont le régime fiscal et social sera celui de l'indemnité versée dans le cadre d'une transaction.

Attention : Dans la mesure où la loi prévoit que la rupture conventionnelle repose sur la « garantie de la liberté du consentement des parties », il conviendra d'indiquer tous les éléments de nature à établir celle-ci (nombre d'entretiens, assistance des parties, prise de contact du salarié avec le service

public de l'emploi pour envisager la suite de son parcours professionnel...).

A compter de la signature de la convention par les deux parties, chacune d'entre elles disposera d'un délai de 15 jours pour exercer son droit de rétractation.

Attention : Nous préconisons d'envoyer au salarié, le jour de la signature de la convention, un courrier R.A.R. indiquant la date à laquelle expire le délai de 15 jours.

A l'issue du délai de rétractation, la partie la plus diligente adressera, aux fins d'homologation, un formulaire avec copie de la convention à la DDTEFP.

Celle-ci disposera d'un délai d'instruction maximal de 15 jours. Faute de décision explicite dans ce délai, l'homologation de la convention de rupture sera réputée acquise.

Attention : Les salariés protégés pourront bénéficier des dispositions relatives à la rupture conventionnelle du contrat de travail, l'autorisation de l'inspecteur du travail restant cependant requise.

LE NOUVEAU CONTRAT DE TRAVAIL : LE CONTRAT DE PROJET

Les partenaires sociaux ont retenu à titre expérimental sur une période de 5 ans la création d'un contrat à durée déterminée dit « *contrat à objet défini* ».

D'une durée minimum de 18 mois et maximum de 36 mois, il pourra être conclu avec des ingénieurs et cadres pour la réalisation de tâches définies dans le cadre d'un accroissement temporaire d'activité.

Sa conclusion sera subordonnée à l'existence d'un accord de branche ou d'entreprise qui précisera les conditions de sa conclusion.

Ce contrat prendra fin :

- avec la réalisation de l'objet pour lequel il a été conclu, après un délai de prévenance au moins égal à deux mois ou,
- à la fin du 18^{ème} mois puis à la date anniversaire de sa conclusion à l'initiative de l'une ou l'autre partie pour un motif réel et sérieux.

Dans les deux cas, le salarié aura droit à une indemnité d'un montant égal à 10% de la rémunération totale brute du salarié et aux allocations chômage.