

ACTUALITES JURIDIQUES

Février 2008

N° 2

--- LEGISLATION ---

- **A.N.I sur la modernisation du temps de travail**

L'Accord sur la modernisation du temps de travail a été signé par 4 des 5 organisations syndicales et trois organisations patronales.

Seule la CGT a refusé de signer ce document estimant que celui-ci précarisait la situation des salariés.

Un projet de loi transcrivant la modernisation du marché du travail devrait être présenté en Conseil des ministres fin février afin d'être examiné à la session de Printemps au Parlement ce qui permettrait un vote de la loi avant la session qui doit prendre fin au mois de juillet 2008.

Vous trouverez en **annexe 1** les principales mesures de cet accord interprofessionnel.

- **Nouveau Code Du Travail**

Validée le 17 janvier 2008 par le Conseil Constitutionnel, la loi ratifiant l'ordonnance N° 007-329 du 12 mars 2007 relative au code du travail est publiée au J.O.

La partie législative du nouveau code du travail entrera en vigueur en même temps que sa partie réglementaire au plus tard le 1^{er} mai 2008.

- **L'abandon de poste ne sera pas considéré comme une démission**

Par un amendement présenté le 09 janvier 2008, les sénateurs souhaitent insérer l'article suivant dans le projet de loi sur le Service Public :

« Est réputé avoir démissionné le salarié qui s'inscrit sur la liste des demandeurs d'emploi après avoir quitté son poste de travail sans l'accord de son employeur et sans pouvoir justifier d'un motif légitime ».

En second lecture, les députés ont supprimé cet amendement.

Ainsi, le salarié qui sera licencié après un abandon de poste pourra donc continuer à bénéficier d'une indemnisation financière.

- **Création d'une contribution pour les indemnités versées en cas de mise à la retraite.**

La Loi de financement pour la Sécurité sociale pour 2008, crée une nouvelle contribution à la charge de l'employeur sur les indemnités versées en cas de mise à la retraite.

Cette mesure est applicable aux indemnités de mises à la retraite versées à compter du 11 octobre 2007.

Toutes les mises à la retraite versées à l'initiative de l'employeur sont concernées par cette mesure, y compris celles qui touchent les salariés âgés de 65 ans et plus.

Le taux de leur contribution applicable au montant des indemnités versées entre le 11 octobre 2007 et le 31 décembre 2007 et fixé à 25%, ce taux passe à 50% à compter du 1^{er} janvier 2009.

S'agissant de l'assiette de la contribution, le texte vise les indemnités versées en cas de mise à la retraite (sans autre précision).

Cette formulation laisse penser que les indemnités légales et à titre conventionnel de mise à la retraite seront assujetties.

- **Anticipation du versement de la Participation et prime de 1000 €**

Les sénateurs ont adopté les dispositions sur le volet Epargne Salariale de la Loi sur le Pouvoir d'Achat.

Chaque salarié pourra au plus tard le 30 juin 2008, demander le déblocage de tout ou partie de ses avoirs issue de la participation dans la limite de 10 000 €.

Les entreprises qui emploient moins de 50 salariés pourront verser une prime exceptionnelle de 10 000 €.

Ces dispositions seront applicables dès la publication de la loi au Journal Officiel, soit préalablement courant février.

Les salariés pourront donc demander au plus tard le 30 juin 2008, a débloquent dans la limite de 10 000 € les sommes affectées au P.E.E.

L'employeur ne peut refuser ce déblocage.

Il devra dans un délai 2 mois après la publication de la loi, soit courant avril au plus tard, informer les salariés de leur droit à déblocage anticipé.

L'accord de l'employeur sur ce déblocage sera nécessaire si la participation est investie :

- En titre de l'entreprise
- Dans un fond d'investissement de l'entreprise
- En sicav d'actionnaire salarié et de part de fond commun de placement d'actionariat salarié

Concernant les entreprises de moins de 50 salariés, elles pourront verser une prime de 1000 € au plus tard le 30 juin 2008. Cette prime doit être versée à tous les salariés mais son montant peut varier d'un salarié à l'autre.

Elle ne peut se substituer à une augmentation ou à des éléments de salaire.

Elle est assujettie à l'impôt sur les revenus ainsi qu'à la C.S.G, C.R.D.S mais est exonérée de cotisations sociales.



Temps partiel :

- **Le salarié doit connaître ses horaires à l'avance.**

Le contrat de travail à temps partiel qui ne mentionne pas la répartition des horaires d'un salarié est présumé avoir été conclu à temps complet.

L'employeur peut néanmoins apporter la preuve contraire.

La Cour de Cassation considère que cette preuve est rapportée si le salarié connaît son rythme de travail à l'avance.

Ainsi, si l'employeur communique au salarié ses horaires de travail et les affiche en permanence, sur le lieu de travail, la preuve du temps partiel est faite. De même des calendriers sur lesquels le salarié aurait mentionné le nombre d'heures effectuées, des plannings hebdomadaires prévoyant la répartition des horaires entre le salarié et qui correspondent à l'horaire indiqué sur les bulletins de paie sont des preuves du travail à temps partiel. (Cass Soc 19 décembre 2007).

Régime de retraites supplémentaires

- **Seule une dénonciation régulière est opposable au salarié.**

La dénonciation d'un régime de retraite supplémentaire à prestation définie (article 39.) prévu par un engagement unilatéral de l'employeur n'est valable que si les salariés en sont informés individuellement.

A défaut la décision unilatérale demeure en vigueur (Cass Soc. 19 décembre 2007)

Période probatoire

Par un arrêt du 5 décembre 2007 la Cour de Cassation rappelle qu'une période probatoire ne peut être mise en place que si elle est décidée et validée par la Convention collective.

A défaut celle-ci sera sans effet. (Cass Soc 5 décembre 2007).

CCN Bureau d'études techniques

- **Ordre de mission**

Une mission d'un an dans un secteur géographique éloigné, peut être qualifiée de déplacement temporaire ne pouvant être refusé par le salarié.

Dans cette affaire, un salarié ingénieur travaillant dans la région de Nice a été licencié compte tenu de son refus d'effectuer une mission temporaire d'une durée pouvant aller de 6 à 12 mois à PARIS.

Il estimait en effet, qu'il s'agissait d'une modification de son contrat de travail.

La Cour de cassation ne retient pas son argumentation, et rappelle que l'article 51 de la Convention collective n'oblige pas l'employeur à notifier par écrit la durée d'une mission provisoire en France métropolitaine.

La Cour a constaté, après avoir relevé que la spécificité des fonctions exercées par le salarié impliquaient de sa part une certaine mobilité géographique que l'affectation proposée était bien temporaire et justifiée par l'intérêt de l'entreprise.

Le licenciement a donc été jugé comme reposant sur une cause réelle et sérieuse.(Cass Soc 29 Nov 2007)

Annexe 1.

Les négociations engagées par les partenaires sociaux depuis plusieurs mois ont abouti le 11 janvier 2008 à un accord interprofessionnel. 4 organisations syndicales ont signé la semaine dernière.

Pour que ces nouvelles règles s'appliquent, il faudra attendre la publication d'une loi au journal officiel. Le projet de loi devrait être présenté en mars au Conseil des ministres puis être débattu devant le Parlement au cours du 2^e trimestre.

Mesures directement transposables dans un projet de loi

L'accord du 11 janvier contient plusieurs mesures concrètes exposées dans le tableau ci-après.

Principales mesures concernant le contrat de travail prévues par l'accord interprofessionnel du 11 janvier 2008	Observations
Période d'essai	
Prise en compte des stages	
La durée du stage intégré à un cursus pédagogique réalisé lors de la dernière année d'études est prise en compte dans la durée de la période d'essai, en cas d'embauche dans l'entreprise à l'issue de la formation, mais dans la limite de la moitié de la durée de la période d'essai. un accord de branche ou d'entreprise peut prévoir des dispositions plus favorables.	Exemple : si la période d'essai est de 2 mois, le salarié embauché après avoir fait un stage dans l'entreprise pendant 3 mois sera soumis à une période d'essai d'1 mois.
Fixation d'une période d'essai légale	
<u>Première situation</u> : Absence d'accord de branche étendu (au moment ou après l'entrée en vigueur de l'accord du 11 janvier) La période d'essai est comprise entre : 1 et 2 mois maximum pour les ouvriers et employés ; 2 et 3 mois maximum pour les agents de maîtrise et les techniciens ; 3 et 4 mois maximum pour les cadres.	Aujourd'hui, sauf pour des contrats particuliers (CDD, travail temporaire, VRP notamment), le code du travail ne fixe pas de durée pour la période d'essai. En l'absence de disposition contractuelle ou conventionnelle, il n'y a donc pas de période d'essai. Cette disposition devrait s'appliquer, en principe, aux contrats de travail conclus à compter de l'entrée en vigueur de l'accord du 11 janvier.
<u>Deuxième situation</u> : un accord de branche étendu conclu avant l'entrée en vigueur de l'accord interprofessionnel du 11 janvier fixe une période d'essai d'une durée inférieure ou supérieure à la période d'essai fixée par l'accord (voir ci-dessus) La période d'essai n'est pas modifiée. Les durées de périodes d'essai fixées par l'accord de branche restent applicables.	En revanche, les dispositions sur le délai de prévenance (voir ci-après) seront applicables, sauf si les dispositions conventionnelles ou contractuelles sont plus favorables pour le salarié.
<u>Troisième situation</u> : un accord de branche étendu est conclu après l'entrée en vigueur de l'accord interprofessionnel du 11 janvier Cet accord de branche peut prévoir le renouvellement de la période d'essai légale. Les durées de la période d'essai ne peuvent excéder renouvellement compris : 4 mois pour les ouvriers et les employés ; 6 mois pour les agents de maîtrise et les techniciens ; 8 mois pour les cadres. La période d'essai peut être renouvelée. une fois à la condition qu'un accord de branche étendu le prévoit. Dans ce cas, l'accord de branche doit fixer les conditions et les durées de renouvellement.	
Formalisme lié à la période d'essai (écrit, délai de prévenance)	
La période d'essai, pour s'imposer, doit être expressément stipulée dans la lettre d'engagement ou le contrat de travail. Le contrat de travail peut fixer une période d'essai d'une durée plus courte que la période d'essai légale ou conventionnelle.	Contrairement à la jurisprudence actuelle, quand c'est l'employeur qui prend l'initiative de la rupture, il doit notifier au salarié suffisamment tôt la fin de l'essai pour lui permettre d'effectuer un préavis (correspondant au délai de prévenance)

<p>Un délai de prévenance doit s'appliquer en cas de rupture de la période d'essai. Ce délai est différent selon que c'est l'employeur ou le salarié qui est à l'initiative de la rupture :</p> <p>- si c'est l'employeur qui met fin à la période d'essai, le délai de prévenance est de 48 heures au cours du 1er mois de présence ; 2 semaines après 1 mois de présence ; 1 mois après 3 mois de présence. Le délai de prévenance ne doit pas avoir pour effet de prolonger la période d'essai au-delà des maxima prévus ;</p> <p>- si c'est le salarié qui met fin à la période d'essai, il doit prévenir l'employeur au moins 48 heures avant son départ.</p>	<p>pendant la période d'essai. Quand c'est le salarié qui met fin à la période d'essai, le délai de prévenance pourra avoir pour effet de dépasser la durée maximale de la période d'essai. Le délai de prévenance s'appliquera t'il également pour les contrats conclus avant l'entrée en vigueur de l'accord du 11 janvier, dès lors que la rupture de l'essai intervient après cette date ? La question reste posée.</p>
<p>Indemnité légale de licenciement</p>	
<p>Doublement de l'indemnité légale de licenciement pour motif personnel</p> <p>L'indemnité légale de licenciement, pour motif personnel ou pour motif économique sera fixée à : 1/5e de mois de salaire par année d'ancienneté. Cette indemnité s'applique, après un an d'ancienneté (au lieu de 2 ans actuellement), sauf disposition conventionnelle plus favorable.</p>	<p>En cas de licenciement économique, ce montant est moins favorable que le montant actuel de l'indemnité légale de licenciement lorsque le salarié a plus de 10 ans d'ancienneté car elle n'est pas majorée.</p>
<p>Rétablissement du reçu pour solde de tout compte</p>	
<p>La signature du reçu pour solde peut être dénoncée dans un délai de 6 mois. Au-delà, le reçu pour solde de tout compte est libératoire.</p>	<p>Aujourd'hui, le reçu pour solde de tout compte n'a plus d'effet libératoire. C'est un simple reçu qui peut être contesté devant les tribunaux.</p>
<p>Création d'un cadre juridique pour le départ négocié</p>	
<p>Lorsque l'employeur et le salarié voudront rompre le contrat d'un commun accord, ils devront respecter les règles prévues par l'accord du 11 janvier 2008 et décrites ci-après.</p>	<p>Les nouvelles dispositions devraient s'appliquer que le départ négocié soit d'ordre économique ou personnel. Lorsque le départ négocié a une origine économique, il devra respecter à la fois la procédure du licenciement économique et le formalisme prévu par l'accord du 11 janvier.</p>
<p>Assistance du salarié lors des discussions préalables</p>	
<p>Le salarié aura la possibilité, lors des discussions préalables, de se faire assister par :</p> <p>- une personne de son choix, membre du CE, délégué du personnel, délégué syndical ou tout autre salarié de l'entreprise lorsque l'entreprise a des représentants du personnel ;</p> <p>- ou par un conseiller du salarié dans les entreprises dépourvues de représentant du personnel.</p>	
<p>Droit de rétractation limité dans le temps</p>	
<p>Le salarié (ou l'employeur) bénéficie d'un droit à rétractation dans un délai de 15 jours suivant la signature de la convention de rupture amiable</p>	
<p>Formalisme : formulaire type et homologation</p>	
<p>La rupture d'un commun accord devra faire l'objet d'un formulaire type comportant : le contenu de la première discussion entre les parties, la signature de la convention, l'homologation de l'accord de rupture amiable par la DDTEFP.</p> <p>Il y a 3 exemplaires de ce formulaire : le premier est conservé par l'employeur, le second par le salarié et le troisième est adressé au directeur départemental du travail.</p> <p>La rupture amiable doit être homologuée par le directeur départemental du travail. Celui-ci dispose d'un délai préfix de 15 jours calendaires à l'issue duquel son silence vaut homologation.</p>	<p>En raison de l'homologation de la convention de départ négocié par la DDTEFP, tout litige devrait relever de la compétence des tribunaux de l'ordre administratif.</p>

Indemnités liées à la rupture amiable	
La rupture amiable du contrat ouvre droit pour le salarié à l'indemnité légale de licenciement. Cette indemnité est exonérée des cotisations sociales et n'est pas soumise à l'impôt sur le revenu.	
Droit aux allocations chômage	
La rupture amiable, si elle est homologuée, ouvre droit au versement des allocations de l'assurance chômage dès lors qu'elle a été homologuée par le directeur départemental du travail.	
Création d'un nouveau CDD de projet pour les ingénieurs et cadres	
Salariés bénéficiaires	
Le nouveau CDD de projet ne pourrait être conclu qu'avec des ingénieurs et cadres.	Ce nouveau motif de CDD, qui s'ajouterait aux CDD déjà existants sera institué à titre expérimental. Il aurait un régime juridique spécifique.
Durée du CDD	
Il s'agit d'un CDD à terme incertain (le terme est la fin du projet), avec une durée minimum de 18 mois et maximum de 36 mois, conclu pour la réalisation d'un objet défini. Le recours à ce CDD n'est possible que lorsque la durée envisagée pour la réalisation du projet est comprise entre 18 et 36 mois. Il ne pourra pas être renouvelé. Toutefois, il sera possible de rompre le contrat à la date anniversaire de sa conclusion, pour un motif réel et sérieux.	Le CDD de projet pourra être rompu : - à la fin de la réalisation du projet qui ne peut intervenir qu'entre 18 et 36 mois, y compris si le projet est terminé avant les 18 mois ou n'est pas terminé après 36 mois ; - à la date anniversaire de la conclusion du contrat (donc à 12 ou 24 mois après sa conclusion).
Conditions de mise en oeuvre	
Le recours à ce contrat est subordonné à la conclusion d'un accord de branche étendu, ou à défaut, d'un accord d'entreprise, précisant les nécessités économiques auxquelles il est susceptible d'apporter une réponse adaptée	En l'absence d'accord collectif permettant la possibilité de conclure un CDD de projet, il ne sera pas possible de conclure un tel contrat.
Contenu du CDD	
Le CDD devra préciser : le projet pour lequel il est conclu et dont la réalisation constitue le terme du contrat, la possibilité de sa rupture à la date anniversaire de sa conclusion, pour un motif réel et sérieux avec le paiement d'une indemnité égale à 10 % de la rémunération totale, le délai de prévenance de la fin du contrat (au moins 2 mois), les conditions dans lesquels le salarié doit être informé du terme du contrat ou de la proposition de continuer le CDD en CDI.	
Indemnités de rupture au terme du CDD	
Le salarié bénéficie d'une indemnité égale à 10 % de la rémunération totale brute du salarié et non assujettie aux prélèvements sociaux et fiscaux : - lors de la rupture à la date anniversaire de la conclusion du CDD si le motif est réel et sérieux ; - au terme du CDD, c'est-à-dire la date de réalisation du projet, sauf si la conclusion d'un CDI est proposée.	Contrairement à l'indemnité de fin de contrat applicable aux CDD de droit commun, l'indemnité de fin de rupture du CDD de projet n'est pas assujettie à cotisations sociales ni à l'impôt sur le revenu.

Dispositions nécessitant d'autres négociations

Les partenaires sociaux renvoient aux branches professionnelles le soin de négocier, notamment, les points suivants : l'utilisation responsable des contrats ; le renouvellement de la période d'essai ; le CDD de projet.

Concernant la GPEC, il est à noter que l'accord apporte une définition précise et préconise de dissocier la GPEC de la gestion des procédures de licenciement économique collectif et du plan de sauvegarde de l'emploi.

Accord interprofessionnel 11 janv. 2008 sur la modernisation du marché du travail