



PROJET DE LOI SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL

Le Conseil des Ministres a adopté le 26 mars dernier le projet de loi sur la modernisation du marché du travail qui transpose l'accord interprofessionnel conclu par les partenaires sociaux.

Ce texte sera examiné par l'Assemblée Nationale du 15 au 17 avril puis par le Sénat les 6 et 7 mai.

PRINCIPALES DISPOSITIONS

▪ Période d'essai

Le projet de loi fixe une durée maximale de la période d'essai du CDI, et non plus une fourchette de durée.

OUVRIERS	2 mois
ETAM	3 mois
CADRES	4 mois

Les autres dispositions relatives à la période d'essai demeurent inchangées.

Ainsi, la période d'essai ne pourra être renouvelée qu'une fois si un accord de branche étendu le prévoit. La durée maximale de la période d'essai, renouvellement compris, ne pourra dépasser respectivement 4, 6 et 8 mois.

Les durées des périodes d'essai fixées par la loi auront un caractère impératif.

Dans tous les cas, la lettre d'engagement ou le contrat de travail pourra prévoir des durées plus courtes.

En cas de rupture de la période d'essai, l'employeur sera tenu de respecter un délai de prévenance qui variera de 48 heures à un mois, selon la durée de présence du salarié. Le salarié devra quant à lui respecter un délai de prévenance de 48 heures.

▪ Rupture conventionnelle

Principes et modalités :

- L'employeur et le salarié pourront convenir de cette rupture lors d'un ou plusieurs entretiens. Le salarié pourra se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise, ou par un conseiller du salarié, choisi sur une liste dressée par l'autorité administrative. Cette possibilité d'assistance sera ouverte à l'employeur lorsque le salarié en fait lui-même usage.
- Convention de rupture : définition des conditions (montant de l'indemnité spécifique au – égale à l'indemnité légale de licenciement), date de la rupture (ne peut être antérieure au lendemain du jour de l'homologation).

- Délai de 15 jours à compter de la date de signature de la convention pour exercer le droit de rétractation (lettre adressée par tout moyen attestant de sa date de réception).
- À l'issue de ce délai, envoi d'un exemplaire de la convention à la DDTE.
- Homologation réputée acquise faute de décision explicite dans le délai de 15 jours ⇒ condition de validité de la convention.
- Litige concernant la convention de rupture, l'homologation ou le refus d'homologation ⇒ compétence du conseil des prud'hommes.
- Les salariés protégés pourront convenir d'une rupture conventionnelle ⇒ rupture non soumise à homologation mais à autorisation de l'Inspecteur du Travail dans les conditions de droit commun.

▪ **Indemnités de rupture**

La durée d'ancienneté dans l'entreprise pour prétendre aux indemnités de licenciement passera de deux à un an.

De plus, la distinction entre l'indemnisation du licenciement pour motif économique et pour motif personnel sera abandonnée, laissant place à un montant unique fixé par décret.

Le projet de loi prévoit aussi le régime d'exonérations fiscale et sociale de l'indemnité spécifique de la rupture conventionnelle des salariés de moins de 60 ans : les plafonds d'exonérations applicables sont les mêmes que pour l'indemnité de licenciement.

Concernant le salarié ayant atteint l'âge de la retraite, le régime fiscal et social serait, selon l'exposé des motifs, le même que celui des départs en retraite.

En cas de licenciement pour inaptitude non professionnelle, les indemnités dues au salarié au titre de la rupture pourront être prises en charge soit par l'employeur, soit par un fonds de mutualisation à la charge des employeurs. La gestion de ce fonds sera confiée à l'Association pour la Gestion du régime d'assurance des créances des Salariés (AGS).

▪ **CDD à objet précis**

À titre expérimental, pendant cinq ans à compter de l'entrée en vigueur de la loi, un CDD, d'une durée minimale de 18 mois et maximale de 36 mois, pourra être conclu avec les ingénieurs et cadres, pour la réalisation d'un objet défini.

Le 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.

Il pourra être rompu à la date d'anniversaire de sa conclusion par l'une ou l'autre partie pour un motif réel et sérieux. Il ne pourra pas être renouvelé.

Si, à l'issue du contrat, la relation contractuelle ne se poursuit pas par un CDI, le salarié aura droit à une indemnité égale à 10 % de sa rémunération totale brute.

▪ **Divers**

Lors de la rupture du contrat de travail, l'employeur devra délivrer au salarié un reçu pour solde de tout compte qui fera l'inventaire des sommes versées au salarié. Ce reçu pourra être dénoncé par écrit dans les six mois qui suivent sa signature, délai au-delà duquel il deviendra libératoire pour l'employeur.

La condition d'ancienneté pour bénéficier de l'indemnisation conventionnelle de maladie passera de trois à un an.

Le projet de loi prévoit toujours que les CNE conclus avant l'entrée en vigueur de la future loi seront requalifiés en CDI de droit commun.

Pour plus de renseignement :

valerie.mistura@secob.fr

david.kerboul@secob.fr

patricia.blot@secob.fr

sylvie.gautier@secob.fr