



Le marché du travail « modernisé »

La loi portant modernisation du marché du travail fait suite à un accord national interprofessionnel négocié avec les partenaires sociaux. Elle apporte de nombreuses dispositions sociales pour l'essentiel plus favorables au salarié.

ESSENTIEL

Le CDD à objet défini ainsi que le portage salarial sont des mesures dont l'entrée en vigueur est subordonnée à la conclusion d'un accord collectif. En pratique dans les petites entreprises dépourvues de délégué syndical et de partenaire à la négociation, l'effectivité de ces mesures repose sur la négociation de branche.

MEMO

COMPLÉMENT MALADIE

La condition d'ancienneté d'un ouvrant droit au complément de salaire en cas de maladie se calcule désormais en prenant en compte toutes les périodes de travail accomplies au sein de la même entreprise, y compris lorsque le contrat a été interrompu (CDD antérieur, etc.).

La loi de modernisation du marché du travail du 25 juin 2008 est surtout connue pour avoir mis un terme au contrat nouvelle embauche (CNE), instauré de nouvelles périodes d'essai (qui ont fait l'objet d'une analyse dans le n° 249 de la Lettre mensuelle des affaires) et la rupture conventionnelle du contrat de travail (que nous avons déjà présentée et qui fait l'objet d'un nouveau développement p. 14 de la présente Lettre mensuelle des affaires).

Cette loi comporte également de nombreuses autres dispositions qui, loin d'être secondaires, méritent d'être recensées.

CONTRAT À DURÉE DÉTERMINÉE (CDD) À OBJET DÉFINI

Ce nouveau type de CDD est instauré à titre expérimental pour une durée de cinq ans (cette mesure

étant temporaire, elle ne fait pas l'objet d'une nouvelle codification, ses modalités sont exposées dans l'article de la loi).

Conditions

Son recours est subordonné à la conclusion d'un accord collectif (de branche étendu ou d'entreprise).

Nouveau CDD pour les cadres

Cet accord devra impérativement comprendre un certain nombre de précisions telles que :
- les nécessités économiques auxquelles ce contrat répond ;

- les garanties dont devra bénéficier le salarié en matière de reclassement, de validation des acquis de l'expérience, de priorité de réembauchage, de formation professionnelle, de priorité d'accès à un CDI.

Salariés concernés

Il est réservé aux ingénieurs et cadres au sens des dispositions conventionnelles. Il conviendra donc d'attacher une attention particulière à la bonne classification des salariés dans l'entreprise et au respect des minima conventionnels liés à la classification.

Caractéristiques du contrat

Il doit mentionner toutes les clauses obligatoires propres aux CDD et un certain nombre de clauses liées à ses caractéristiques (le délai de prévenance de l'arrivée au terme, la possibilité de rupture en cours de contrat selon les prescriptions législatives, les fonctions du salarié, une description de son projet, la durée prévisible, etc.).

Il doit être d'une durée comprise entre 18 et 36 mois. Il prend fin à la date de réalisation de son objet mais peut toutefois faire l'objet d'une rupture anticipée par l'une ou l'autre des parties avant le terme de son objet au bout de 18 mois (sa durée minimale), puis à la date d'anniversaire de sa conclusion, soit en pratique au bout de 24 mois. Sa rupture devra être fondée sur un motif réel et sérieux. A défaut, l'employeur serait redevable des salaires qui seraient dus jusqu'au terme initial.

Au terme du contrat, le salarié percevra une indemnité de 10 %

de sa rémunération brute globale et pourra percevoir les allocations du chômage à l'instar du régime commun du CDD.

“
Indemnité de licenciement après un an d'ancienneté
”

AUGMENTATION DE L'INDEMNITÉ LÉGALE DE LICENCIEMENT

Tant les conditions d'ouverture des droits que le montant des indemnités légales de licenciement sont revus à la hausse.

En effet, cette indemnité est due aux salariés comptant désormais une ancienneté de un an et non plus de deux ans comme antérieurement. Son montant correspond à 1/5^e de mois par année d'ancienneté plus 2/15^e au delà de dix ans. Il est donc identique quelle que soit la cause du licenciement, économique ou non.

De nombreuses conventions collectives subordonnent le versement de l'indemnité de licenciement à une ancienneté de deux ans. Il convient donc de comparer globalement pour le salarié laquelle de l'indemnité conventionnelle ou de l'indemnité légale lui sera plus favorable.

Exemples :

La convention prévoit une indemnité correspond à 1/4 de mois par

MEMO

LOI OU CONVENTION COLLECTIVE ?

La loi institue des dispositions plus favorables aux salariés en matière d'indemnité de licenciement et de complément maladie. Ces nouvelles dispositions rendent encore plus sensible l'articulation des mesures légales avec les dispositions conventionnelles. L'employeur devra donc apprécier le caractère plus ou moins avantageux de celles-ci au cas par cas, le paramétrage de ce comparatif s'avérant particulièrement fastidieux !

MEMO (SUITE)

ENTRÉE EN VIGUEUR
DES NOUVELLES
DISPOSITIONS

Plusieurs dispositions de cette loi, telles que le portage salarial ou le CDD à objet défini, nécessitent une négociation collective. Elles ne sont donc pas d'application immédiate. Il conviendra de suivre leur effectivité au cours du temps en fonction des négociations intervenant au niveau interprofessionnel, de branche et d'entreprise.

année de service et subordonne son droit à deux ans d'ancienneté - le salarié perçoit une rémunération moyenne brute de 2 500 € - à la date de son licenciement, s'il compte deux ans d'ancienneté :

- l'indemnité légale sera de 2 500 € x 1/5 x 2 ans = 1 000 € ;
- l'indemnité conventionnelle sera de 2 500 € x 1/4 x 2 ans = 1 250 €.

“*Complément
maladie après
un an
d'ancienneté*”

COMPLÉMENT DE
SALAIRE EN CAS DE
MALADIE

Antérieurement à cette loi, la loi de mensualisation prévoyait une

obligation pour l'employeur de compléter les indemnités journalières de la Sécurité sociale en cas de maladie à hauteur de 90 % du salaire brut antérieur durant trente jours et au 2/3 de celle-ci durant les trente jours suivants pour les salariés ayant une ancienneté de trois ans. Ces durées d'indemnisation étant ensuite augmentées de dix jours par tranche d'ancienneté supplémentaire de cinq ans.

Le dispositif actuel abaisse le seuil initial d'ancienneté de trois ans à un an. De plus, le nouveau délai de carence en cas de maladie passe de onze jours à sept jours. Le complément de salaire en cas de maladie doit donc intervenir dès le 8^e jour d'absence et non plus à compter du 12^e jour d'absence.

Là encore, il conviendra de comparer globalement pour le salarié lequel du régime légal ou du régime conventionnel lui sera plus favorable.

Dispositif antérieur en fonction de l'ancienneté		Dispositif actuel en fonction de l'ancienneté	
90 %	66,67 %	90 %	66,67 %
Pendant 30 jours après 3 ans d'ancienneté	Pendant les 30 jours suivants après 3 ans d'ancienneté	Pendant 30 jours après 1 an d'ancienneté	Pendant les 30 jours suivants après 1 an d'ancienneté
Pendant 40 jours après 8 ans d'ancienneté	Pendant les 40 jours suivants après 8 ans d'ancienneté	Pendant 40 jours après 6 ans d'ancienneté	Pendant les 40 jours suivants après 6 ans d'ancienneté
Pendant 50 jours après 13 ans d'ancienneté etc.	Pendant les 50 jours suivants après 13 ans d'ancienneté etc.	Pendant 50 jours après 11 ans d'ancienneté etc.	Pendant les 50 jours suivants après 11 ans d'ancienneté etc.

Exemples :

La convention collective prévoit une indemnisation à hauteur de 80 % du salaire brut durant une période maximale de trois mois après un an de présence et application d'un délai de carence de trois jours. Le salarié, qui compte quatre ans d'ancienneté, est malade durant soixante jours :

- aux termes de la loi, le salarié devra percevoir 90 % de son salaire brut antérieur durant 23 jours (30 jours - 7 jours de carence) + 66,67 % de celui durant les 30 derniers jours, soit un global (exprimés en jours) de $(23 \text{ jours} \times 90\%) + (30 \text{ jours} \times 66,67\%) = 40,7 \text{ jours}$;

- aux termes de la convention collective, le salarié devra percevoir 80 % de son salaire brut antérieur durant 57 jours (60 jours - 3 jours de carence), soit un global (exprimés en jours) de $57 \times 80\% = 45,6 \text{ jours}$.

C'est donc le dispositif conventionnel qui devra s'appliquer dans ce cas.

PORTAGE SALARIAL

La loi offre un cadre juridique au portage salarial dont la pratique jusqu'alors restait très sujette à caution.

Elle définit celui-ci comme « 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. Il garantit les droits de la personne portée sur son apport de clientèle ».

Ce contrat s'inscrit donc dans une relation tripartite entre l'entreprise cliente (entreprise utilisatrice), le porté (salarié « apportant » dans la majorité des cas, l'entreprise cliente) et la société de portage (employeur du porté, facturant l'entreprise cliente). Sa mise en œuvre est subordonnée à la signature d'un accord national interprofessionnel étendu qui aura pour mission de mandater une branche d'activité chargée d'en préciser les modalités (la branche du travail temporaire ou encore celle des bureaux d'études aimerait avoir ce monopole). Le porté relève du régime général de Sécurité sociale.

SOLDE DE TOUT COMPTE

La loi renforce la valeur du solde de tout compte en lui donnant un effet libératoire au terme d'un délai de six mois suivant sa signature.

L'effet libératoire interdit au salarié de contester les sommes qui y sont mentionnées. Cet effet libératoire ne vaut toutefois que si le solde de tout compte mentionne de façon détaillée l'ensemble des sommes perçues par le salarié.

Il conviendra donc de détailler sur cette pièce chaque élément de salaire (prime de 13^e mois, indemnité de congés payés, indemnité compensatrice de préavis, salaire de base, éléments variables de rémunération, etc.). ■

Loi du 25 juin 2008, n° 2008-596.

Décrets du 18 juillet 2008, n° 2008-715 et 2008-716.