

Le Président de la République a adressé le 21 décembre 2007 aux partenaires sociaux une lettre confirmant l'agenda des réformes sociales pour l'année 2008 définies lors de la conférence du 19 décembre 2007. Divers thèmes sont abordés : marché du travail, salaires, pouvoir d'achat, formation professionnelle, temps de travail, dialogue social, fusion ANPE-Unedic, retraites, insertion professionnelle.

La loi de modernisation du marché du travail du 25 juin 2008 couvre, par ses dispositions éparses, l'ensemble de la relation de travail : conclusion, exécution, rupture. La loi du 20 août 2008 sur la rénovation de la démocratie sociale réforme les modalités de la négociation collective. (La législation relative au temps de travail fera l'objet d'une prochaine fiche).

**Entrée en vigueur du nouveau code du travail à partir du 1<sup>er</sup> mai 2008**

**Dans le fond, les dispositions du code n'ont pas été modifiées, l'objectif de cette réforme étant de rendre le code du travail plus lisible et plus simple d'utilisation.**

**En pratique, la numérotation des articles a changé. Les articles de l'ancien code, comprenant souvent plusieurs alinéas, ont été scindés afin que chaque article exprime un seul principe. Le nouveau code contient donc plus d'articles que l'ancien et sa numérotation passe de 3 à 4 chiffres.**

- **Le contrat de projet**

La loi réaffirme le principe de droit social selon lequel le contrat à durée indéterminée est le contrat de droit commun, le contrat à durée déterminée n'étant qu'un contrat dérogatoire, dont les cas de recours sont strictement définis par la loi.

Parallèlement, est institué, à titre expérimental, un nouveau contrat dit « contrat de projet », contrat à durée déterminée dont l'échéance est la réalisation de l'objet défini. Ce contrat, dont le recours est subordonné à la conclusion d'un accord de branche étendu ou accord d'entreprise, s'adresse exclusivement aux cadres et ingénieurs, pour une durée comprise entre 18 et 36 mois.

Il prend fin à la réalisation de l'objet pour lequel il a été conclu après un délai de prévenance de 2 mois. Il n'est pas renouvelable. Il pourra être rompu à l'initiative de l'une ou l'autre des parties, pour un motif réel et sérieux, au bout de 18 mois puis à la date anniversaire de sa conclusion. Lorsque la rupture est à l'initiative de l'employeur, elle ouvre droit à une indemnité égale à 10% de la rémunération totale brute perçue par le salarié. La même indemnité est due lorsque les relations contractuelles ne se poursuivent pas pour un contrat à durée indéterminée.

**Attention** : Les règles relatives à la rupture anticipée des contrats à durée déterminée demeurent inchangées. (Le contrat de projet est un contrat dérogatoire quant à ses modalités de rupture).

Ce nouveau contrat paraît intéressant pour les associations qui souhaitent développer des projets, notamment avec une phase expérimentale.

- **La période d'essai**

Avant la réforme, la période d'essai résultait des dispositions conventionnelles ou des usages. Désormais, la période d'essai est fixée par le code du travail à 2 mois pour les ouvriers et employés, 3 mois pour les agents de maîtrise et techniciens, 4 mois pour les cadres.

Elle est renouvelable une fois, à la condition qu'un accord de branche le prévoit, sous réserve de ne pas excéder 4 mois pour les ouvriers et employés, 6 mois pour les agents de maîtrise et techniciens, 8 mois pour les cadres.

Ces durées légales ont un caractère impératif. Toutefois, les dispositions conventionnelles antérieures à la promulgation de la loi et fixant des durées d'essai plus courtes demeurent applicables jusqu'au 30 juin 2009. Il est toujours possible de prévoir des durées plus courtes dans le contrat de travail.

**Attention** : La période d'essai ne se présume pas, elle doit obligatoirement être mentionnée dans le contrat de travail. La simple mention de la possibilité de renouveler la période d'essai dans le contrat de travail n'est pas suffisante, le renouvellement doit être prévu par l'accord de branche.

Enfin, la loi a prévu un délai de prévenance en cas de rupture de la période d'essai. Sauf dispositions contractuelles plus favorables, ce délai de prévenance est, pour le salarié, de 24H (présence inférieure à 8 jours) à 48H. Pour l'employeur, le délai varie en fonction de la durée de l'essai accomplie : 48h au cours du premier mois de présence, 2 semaines après un mois de présence, 1 mois après 3 mois de présence.

- **Les contrats nouvelles embauches**

Le CNE est abrogé. Les contrats en cours sont requalifiés en contrat à durée indéterminée de droit commun. D'ailleurs, la cour de cassation, dans un arrêt du 1<sup>er</sup> juillet 2008, a retenu que l'ordonnance du 2 août 2005 instaurant le CNE était contraire aux dispositions d'une convention de l'organisation Internationale du Travail.

Par conséquent, la rupture du contrat de travail du salarié devait être soumise aux règles d'ordre public du code du travail. Le licenciement non motivé est donc sans cause réelle et sérieuse.

#### - **La rupture du contrat de travail**

La loi réaffirme un principe constant en jurisprudence : l'exigence d'une cause réelle et sérieuse de licenciement.

Désormais l'indemnité légale de licenciement, quelque soit le motif du licenciement (économique ou personnel) est égale à 1/5 de mois de salaire par année d'ancienneté + 2/15<sup>ème</sup> au delà de 10 ans. (sauf dispositions conventionnelles ou accord atypique plus favorables).

De plus, l'ancienneté requise pour bénéficier de cette indemnité est de 1 an (au lieu de 2 ans).

Le reçu solde de tout compte, remis au salarié lors de la rupture de son contrat de travail et faisant l'inventaire des sommes versées, retrouve sa valeur libératoire. L'employeur est considéré comme avoir effectivement versé les sommes indiquées au salarié. Le salarié peut contester le reçu solde de tout compte mais seulement dans les 6 mois suivant sa signature.

#### - **La rupture conventionnelle du contrat de travail**

Les employeurs et salariés désireux de rompre le contrat de travail pourront désormais convenir en commun des conditions de la rupture. Cette rupture conventionnelle n'est ni un licenciement, ni une démission. Elle ne peut être imposée ni par l'employeur, ni par le salarié et résulte d'une convention signée par les parties.

La convention doit prévoir l'octroi au salarié d'une indemnité de rupture au moins égale à l'indemnité légale de licenciement. Enfin, pour être valable, la convention doit être homologuée par le directeur départemental du travail.

#### - **Le licenciement pour inaptitude physique**

Est prévue la mise en place d'un fonds de mutualisation géré par l'AGS, afin de permettre aux employeurs de supporter collectivement la charge financière des indemnités de licenciement pour cause d'inaptitude consécutive à une maladie ou accident du travail.

#### - **La garantie de ressources**

En l'absence de convention collective plus favorable, la condition d'ancienneté pour avoir droit au maintien de salaire pour maladie ou accident est de 1 an (au lieu de 3 ans précédemment). De même, cette garantie de ressources s'applique après un délai de 6 jours (au lieu de 10 précédemment), sauf en cas d'absence consécutive à un accident du travail. La durée d'indemnisation est de 30 jours à 90% puis 30 jours à 66%. Ces durées sont augmentées de 10 jours par tranche de 5 ans d'ancienneté au delà d'un an d'ancienneté.

#### - **Les congés payés**

La condition minimale de travail effectif pour ouvrir droit à congés payés est ramenée de 1 mois à 10 jours. Attention, cette disposition ne s'applique pas au salarié en contrat à durée déterminée.

#### - **La négociation collective**

En l'absence de délégué syndical dans l'association, l'employeur peut conclure des accords collectifs avec un représentant élu du personnel (comité d'entreprise ou délégué du personnel) ou, à défaut, un salarié mandaté, et ce même si aucun accord collectif étendu ne prévoit cette possibilité. Toutefois, des conditions de validité sont prévues : Soit les représentants élus devront représenter la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles, l'accord devra être approuvé par la commission paritaire de branche. Soit le salarié devra être mandaté par les syndicats représentatifs de la branche professionnelle. Enfin, l'accord signé devra être approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés. A défaut, il sera réputé non écrit.

#### **A consulter sur le Web**

[www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr)

#### **A contacter...**

Direction Départementale du Travail  
34 avenue des belges 01000 BOURG EN BRESSE  
04 74 45 91 19



**Maison de la Vie Associative**  
2, bd Irène Joliot Curie  
01006 Bourg-en-Bresse cedex  
Tél. : 04.74.23.29.43 / fax : 04.74.23.65.26  
mail : point-appui @aglca.asso.fr

Horaires d'accueil du Point d'Appui  
**du mardi au vendredi**

de 9h00 à 12h00  
et de 14h00 à 18h00 (sauf mercredi : 19H)

Site web : [www.aglca.asso.fr](http://www.aglca.asso.fr)



**Ain Profession Sport et Culture**  
ZA de Domagne  
01250 CEYZERAT

Tel. : 04.74.22.50.57 / fax : 04.74.22.72.61  
mail : [ain-profession-sport@wanadoo.fr](mailto:ain-profession-sport@wanadoo.fr)

Horaires d'accueil  
**Du lundi au vendredi**  
de 8h30 à 12h30  
Et de 13h30 à 17h30

Site web : [www.ain-profession-sport.net](http://www.ain-profession-sport.net)

