



Fiche réflexe: «Modernisation du Marché du Travail»



Source Service juridique Confédéral - circulaire n° 160/2008 du 22/7/08 - Mise à jour 18/8/08

Les décrets d'application de la loi de modernisation du marché du travail viennent de paraître au JO du 19 juillet, ainsi qu'un arrêté fixant les modèles du formulaire de demande d'homologation de la rupture conventionnelle.

Rappelons pour mémoire que la loi n° 2008-596 du 25 juin 2008 de modernisation du marché du travail, parue au JO du 26 juin 2008, prévoit, entre autres mesures, des dispositions sur la période d'essai, la rupture conventionnelle, les indemnités de licenciement et le reçu pour solde de tout compte, le CDD à objet précis, le portage salarial, la maladie, le CNE, la formation professionnelle...

Un dossier complet dans le prochain n° du magazine Confédéral INFOJURIDIQUES du mois de septembre 2008 fera le point sur l'ensemble du dispositif¹.

Les décrets apportent, quant à eux, des précisions importantes dans cinq domaines :

RUPTURE CONVENTIONNELLE

Le code du travail prévoit désormais une procédure de « *rupture conventionnelle* », exclusive du licenciement et de la démission et assortie de garanties en termes de procédure, d'assistance, d'indemnité et de droit au chômage (art L 1237-11 à L1237-16).

Le décret n° 2008-715 et l'arrêté du 18 juillet fixent les modalités pratiques de cette rupture conventionnelle.

L'autorité administrative compétente pour l'homologation de la convention de rupture conventionnelle est le DDTEFP (directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle) du lieu où est établi l'employeur (art R 1237-3).

Deux formulaires d'homologation sont prévus par l'arrêté du 18/07/2008, l'un concerne la rupture conventionnelle d'un CDI, l'autre concerne les salariés protégés par un mandat, ces derniers relevant de la procédure d'autorisation administrative préalable².

Ce formulaire est divisé en 4 parties (3 pour les salariés protégés) :

- informations relatives aux parties (employeur et salarié)
- déroulement des échanges pour convenir de la rupture conventionnelle

¹ Voir également « *L'ANI* » sur la « *modernisation du marché du travail* », INFOjuridiques n° 61, Avril 2008.

² Art L 1237-15 du Code du travail et L 2411-1.



Fiche réflexe: «Modernisation du Marché du Travail»



Il est nécessaire que les parties procèdent au moins à un entretien mais il peut y en avoir plusieurs (art L 1237-12).

Concernant l'assistance, il faut rappeler que l'employeur ne peut se faire assister que si le salarié a lui-même choisi de l'être (art L 1237-12).

Dans ce cas, le formulaire doit préciser clairement : nom, prénom, et qualité de l'assistant de l'employeur, sachant que ce ne peut pas être un avocat (art L 1237-12-2°).

- Convention de rupture

A noter que le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle est au moins égal à l'indemnité légale de licenciement.

A noter également que les parties elles mêmes ainsi que les personnes qui assistent le salarié et l'employeur peuvent compléter le formulaire en apposant toute information et tout commentaire qu'elles estiment utiles pour permettre d'apprécier la liberté de consentement de chaque partie.

- Décision de la DDTEFP

A noter qu'en cas de refus d'homologation, doivent figurer les éléments de motivation qui fondent cette décision expresse.

Cette dernière rubrique n'existe pas pour les salariés protégés, l'autorisation administrative préalable à la rupture conventionnelle relevant de l'inspecteur du travail³.

A côté de chacune des 4 rubriques, figurent des colonnes réservées à la DDTEFP permettant d'apprécier, en cochant par « oui » ou par « non », la conformité de chaque élément au dispositif légal.

C'est la date de la signature de la convention de rupture qui enclenche l'ensemble des délais :

- Les parties ont **15 jours calendaires** à compter de la signature de la convention de rupture pour se rétracter (art L 1237-13). Par ex, pour une convention signée le 1^{er} août, le délai de rétractation expire le 16 août à minuit ;
- Le lendemain de la fin du délai de rétractation, la partie la plus diligente (employeur ou salarié) peut adresser à la DDTEFP le formulaire de demande d'homologation (ex : envoi le 17 août dans notre exemple).
- La DDTEFP appose le timbre à date du jour d'arrivée sur la demande d'homologation. C'est la **date de réception** qui fait courir le délai accordé à l'administration pour examiner la demande.

³ Une prochaine circulaire ministérielle précisera l'articulation entre la procédure d'homologation et la procédure d'autorisation de l'inspecteur du travail.



Fiche réflexe: «Modernisation du Marché du Travail»



- le délai d'instruction de la DDTEFP est de **15 jours ouvrables** à compter de la réception de la demande (art L 1237-14). Cela signifie que l'on compte tous les jours de la semaine sauf le jour consacré au repos hebdomadaire (dimanche) et les jours fériés. Le délai commence à courir le lendemain du jour ouvrable de réception du formulaire d'homologation et expire le dernier jour ouvrable à minuit. Au-delà, l'homologation est réputée acquise.

En pratique, le DDTEFP délivrera dès réception de la demande, un récépissé envoyé aux deux parties (qui servira de preuve du dépôt et fixera le départ du délai de 15 jours ouvrables).

Rappel : Tout litige lié à une rupture conventionnelle est - à l'exception des salariés protégés - du ressort du Conseil de prud'hommes (art L 1237-14 et L 1237-15).

INDEMNITE DE LICENCIEMENT

Désormais « *l'indemnité de licenciement ne peut être inférieure à un cinquième de mois de salaire par année d'ancienneté, auquel s'ajoutent deux quinzièmes de mois par année au-delà de 10 ans d'ancienneté* ». (art R 1234-2 du code du travail)⁴

L'indemnité légale de licenciement est donc doublée, conformément à l'ANI.

La distinction entre indemnisation du licenciement pour motif personnel et indemnisation du licenciement pour motif économique est supprimée.

Rappelons également que l'ancienneté requise pour pouvoir bénéficier de cette indemnité est passée de 2 ans à 1 an (art L 1234-9 alinéa 1).

INDEMNISATION COMPLEMENTAIRE MALADIE

L'article L 1226-1 du code du travail prévoit, en cas d'absence pour maladie ou accident, une indemnité au profit du salarié qui s'ajoute à l'indemnisation de la sécurité sociale.

L'**ancienneté** requise pour bénéficier de cette indemnité est ramenée de 3 ans à **une année** (art L 1226-1 et D 1226-2) et le **délai de carence** pour que débute l'indemnisation passe de 11 à **7 jours**, (art D 1226-3)⁵.

⁴ Décret n° 2008-715 du 18/07/08.

⁵ Dispositions issues du décret n° 2008-716 du 18/07/2008



Fiche réflexe: «Modernisation du Marché du Travail»



PLAN DE FORMATION

Les deux réunions de consultation du comité d'entreprise en matière de formation professionnelle doivent intervenir respectivement **avant le 1^{er} octobre** et **avant le 31 décembre de l'année en cours** (art D 2323-7).

CONCILIATION PRUD'HOMALE

Désormais, la demande et la citation ne sont pas déclarées caduques si le demandeur, absent pour un motif légitime, est représenté par un mandataire muni d'un écrit l'autorisant à concilier en son nom et pour son compte. Dans ce cas, le mandat précise qu'en l'absence du mandataire, le bureau de conciliation pourra déclarer sa demande caduque (art R 1454-12 2^{ème} alinéa).

Quant au défendeur, s'il a justifié en temps utile d'un motif légitime d'absence, il peut être représenté par un mandataire muni d'un écrit l'autorisant à concilier en son nom et pour son compte. A défaut, il est convoqué à une prochaine séance du bureau de conciliation par lettre simple, (art R 1454-13 al 2).

Nous vous joignons en annexe les deux décrets, l'arrêté ainsi que la loi relative à la modernisation du marché du travail.

Pièces jointes :

Loi n° 2008-596 du 25/06/2008

Décret n° 2008-715 du 18/07/2008

Décret n° 2008-716 du 18/07/2008

Arrêté du 18/07/2008 - modèle de rupture conventionnelle du CDI