

Loi portant modernisation du marché du travail

POINTS CLÉS ► La loi portant modernisation du marché du travail a été adoptée définitivement le 12 juin 2008 ► Les principales mesures sont : la mise en place expérimentale d'un CDD à objet défini, la consécration du **portage** salarial, l'institution d'une nouvelle période d'essai interprofessionnelle et d'une procédure de rupture conventionnelle du contrat de travail ► D'autres mesures doivent être soulignées comme la suppression du CNE, les nouvelles modalités d'attribution de l'indemnité légale de licenciement, le rétablissement du caractère libératoire du reçu pour solde de tout compte

La Rédaction

LA LOI portant modernisation du marché du travail a été définitivement adoptée par le Parlement le 12 juin 2008. Ce texte retranscrit certaines mesures dites de « flexisécurité » du marché du travail adoptées par les partenaires sociaux dans le cadre de l'**accord national interprofessionnel conclu le 11 janvier 2008** et en voie d'extension (*Sur l'accord, V. P.-Y. Verkindt, Brèves et intempestives remarques sur l'accord sur la modernisation du marché du travail : JCP S 2008, act. 76. – F. Favennec-Héry, L'ANI sur la modernisation de marché du travail : un espoir ? : JCP S 2008, act. 85*).

Visant à combiner à la fois souplesse et sécurisation des parcours professionnels, la loi pose comme principe, en son **article 1^{er}**, que le **contrat de travail à durée indéterminée constitue la forme normale et générale de la relation de travail**. Ce principe, clairement posé dans l'ANI, s'inscrit désormais à l'article L. 1221-2 du Code du travail.

La loi comprend onze articles. Les principales mesures, qui font l'objet d'études détaillées dans le présent numéro, sont :

- la mise en place expérimentale d'un **CDD pour la réalisation d'un objet défini** (*V. infra 1362, étude par F. Bousez*) ;
- la **consécration légale du portage salarial** (*V. infra 1363, étude par P. Morvan*).
- la définition d'une nouvelle **période d'essai interprofessionnelle** (*V. infra 1364, étude par A. Sauret*) ;
- la création d'une **procédure de rupture conventionnelle** du contrat de travail (*V. infra 1365, étude par P.-Y. Verkindt et S. Chassagnard-Pinet*).

Nous présentons ici un aperçu rapide des autres mesures de la loi.

1. Suppression du CNE et requalification en CDI de droit commun (art. 9)

Instauré par l'ordonnance n° 2005-893 du 2 août 2005 pour favoriser l'embauche dans les entreprises occupant au plus 20 salariés, le contrat « nouvelles embauches » était un contrat à durée indéterminée qui pouvait être rompu, pendant les deux premières années suivant sa conclusion, selon une procédure simplifiée dérogeant au droit commun. Vivement critiqué et ayant donné lieu à plusieurs contentieux visant à mettre en doute la conformité de l'ordonnance

du 2 août 2005 à la convention n° 158 de l'OIT (*CA Paris, 6 juill. 2007 : Juris-Data n° 2007-336602 ; JCPS 2007, 1565, note P. Morvan. – CA Paris, 20 oct. 2006 : JCP S 2006, 1876, note P. Morvan. – Cons. prud'h. Longjumeau, 28 avr. 2006 : Juris-Data n° 2006-299086 ; JCP S 2006, 1424, note P. Morvan ; JCPS 2006, 1289, étude par P. Morvan ; JCP S 2007, 1370, étude par F. Dumont. – V. égal. Rapp. BIT, 14 nov. 2007 : JCP S 2007, act. 536*), ce dispositif n'a pas eu l'effet escompté.

C'est dans ce contexte que le présent article 9 met fin au contrat « nouvelles embauches » et toutes les **dispositions inscrites dans le Code du travail relatives au CNE sont abrogées** (art. 9, I). Cette mesure va dans le sens de l'article 11 de l'ANI du 11 janvier 2008 qui pose le principe que toute rupture de contrat de travail doit être fondée sur un motif réel et sérieux. Dans la perspective d'encadrer et de sécuriser les ruptures du contrat de travail, les partenaires sociaux ont également exprimé auprès des pouvoirs publics leur volonté de voir ce principe s'appliquer à tous les contrats de travail.

Plus aucun CNE ne peut être conclu à compter du lendemain de la publication de la loi au *Journal officiel*. Toutefois, une disposition spécifique régit le sort des CNE en cours : les **contrats « nouvelles embauches » en cours d'exécution** à la date de publication de la loi sont **requalifiés en CDI de droit commun** et soumis, le cas échéant, à la **période d'essai légale** (notamment, par référence à la nouvelle période d'essai interprofessionnelle définie à l'article L. 1221-19 du Code du travail. – *V. infra 1364, étude par A. Sauret ou conventionnelle*. Même si la période de deux ans n'est pas achevée, les employeurs et salariés qui rompent le contrat devront donc **respecter les modalités de rupture de droit commun**, notamment en cas de démission ou de licenciement.

2. Sécurisation des droits des salariés en cas de licenciement (art. 4, 1°, à 3°)

Motivation et justification du licenciement. – Pour sécuriser les règles relatives à la fin de la relation de travail, le droit du licenciement fait l'objet d'aménagements. Le principe selon lequel tout licenciement, qu'il soit personnel ou économique, doit être motivé dans les conditions légales de procédure et justifié par une cause réelle et sérieuse est formulé dans le Code du travail de façon expresse (*C. trav., art. L. 1232-1 et L. 1233-2*). Cet aménagement rédactionnel a pour objet de se conformer au souhait exprimé par les

partenaires sociaux de réaffirmer l'obligation de motiver les licenciements.

Conditions d'attribution de l'indemnité légale de licenciement.—Actuellement, dès lors qu'il a deux ans d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur et sauf en cas de faute grave (ou lourde), tout salarié lié par un contrat de travail à durée indéterminée et qui est licencié, a droit à une indemnité minimum légale de licenciement, dont le taux et les modalités de calcul sont fixés par voie réglementaire (*C. trav., art. L. 1234-9 et R. 1234-1 à R. 1234-5*). Le montant légal de cette indemnité minimum diffère selon qu'il s'agit d'un licenciement pour motif personnel ou pour un motif économique : dans le cas d'un licenciement pour motif personnel, pour les salariés mensualisés : entre 2 et 10 ans d'ancienneté, 1/10^e de mois par année de service, et au-delà de 10 ans d'ancienneté, 1/10^e de mois + 1/15^e de mois, soit 1/6^e de mois par année de service. Ces montants sont doublés lorsque le licenciement est économique (*C. trav., art. R. 1234-3*).

L'article 4, 3^e, aménage les **conditions d'attributions de l'indemnité légale de licenciement et ses modalités de calcul** :

- l'indemnité légale de licenciement sera désormais **calculée de façon identique en cas de licenciement pour motif personnel ou pour motif économique** (*C. trav., art. L. 1234-9*) : les modalités de calcul de cette indemnité, qui seront précisées par décret, devraient être fixées sur la base du taux le plus favorable, selon les souhaits des partenaires sociaux, c'est-à-dire au minimum à 1/5^e de mois par année de présence, sauf indemnité conventionnelle plus favorable ; il pourrait également être majoré à partir de 10 ans d'ancienneté ;

- la **condition d'ancienneté requise est réduite de 2 ans à un an** (*C. trav., art. L. 1234-9, al. 1*).

3. Abaissement de l'ancienneté requise pour bénéficiaire des indemnités maladie complémentaires (art. 3)

Sauf dispositions conventionnelles plus favorables, le versement d'indemnités complémentaires maladie est garanti par l'article 7 de l'accord de mensualisation du 10 décembre 1977 et subordonné aux conditions suivantes : le salarié doit avoir trois ans d'ancienneté dans l'entreprise ou l'établissement ; avoir justifié dans les 48 heures de cette incapacité, dûment constatée par certificat médical et contre-visite s'il y a eu lieu ; la maladie ou l'accident doit être pris en charge par la sécurité sociale.

L'article 3 de la loi prévoit **d'abaisser l'ancienneté requise pour bénéficiaire du versement d'indemnités complémentaires pour maladie**, retranscrivant ainsi l'article 5 de l'ANI du 11 janvier 2008. Désormais, pour ouvrir droit à une indemnisation complémentaire pour maladie, le salarié devra justifier d'une **ancienneté d'un an** (*C. trav., art. L. 1226-1 modifié*), au lieu de 3 ans actuellement en application de l'accord de mensualisation du 10 décembre 1977. Ces dispositions ne s'appliquent pas aux salariés travaillant à domicile, aux salariés saisonniers, aux salariés intermittents et aux salariés temporaires.

Lors de chaque arrêt de travail au titre d'une maladie ou d'un accident non professionnel, les **délais d'indemnisation** commencent à courir à **compter du onzième jour d'absence** (*C. trav., art. D. 1226-3*), sauf disposition conventionnelle plus favorable. L'ANI du 11 janvier 2008 a prévu de réduire ce délai de carence de 11 à **7 jours** ; celui-ci s'appliquera donc, dès l'extension de l'accord, à l'ensemble des employeurs et salariés entrant dans son champ d'application. Un décret est en préparation en vue de modifier la durée du délai de carence conformément à cet accord.

4. Information renforcée des représentants du personnel sur le recours à des contrats de travail précaires (art. 1, II)

Outre la référence au contrat de portage salarial, consacré par la loi nouvelle (*V. infra 1363, étude par P. Morvan*), l'article 1, II, précise que l'employeur est désormais tenu d'informer le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, des éléments qui l'ont amené à recourir, au titre de l'année écoulée, **ou qui l'amèneront à recourir, pour l'année à venir**, à des contrats à durée déterminée (CDD), à des contrats de travail temporaire ou à des contrats conclus avec une entreprise de portage salarial. Cette obligation d'information, trimestrielle ou annuelle selon l'effectif de l'entreprise, est ainsi élargie aux contrats de portage salarial, et **porte aussi, dorénavant, sur le recours prévisionnel, pour l'année à venir, à ces contrats** (*C. trav., art. L. 2313-5 complété, L. 2323-47 complété et L. 2323-51, 3^e, nouveau*).

Ce dispositif d'information n'opère pas de distinction selon l'objet des CDD ou des contrats de mission temporaire alors que l'ANI du 11 janvier 2008 prévoyait une information du CE ou, à défaut, des délégués du personnel, sur les seuls CDD et contrats de travail temporaire conclus pour accroissement temporaire d'activité. Le champ défini par la loi, qui ne restreint pas l'information selon le cas de recours à ces contrats, est donc plus large.

5. Rétablissement du caractère libératoire du reçu pour solde de tout compte (art. 4, 4^e)

Le reçu pour solde de tout compte, dont la délivrance par l'employeur à l'occasion de la rupture du contrat de travail est facultative, a, actuellement, la valeur d'un simple reçu des sommes qui y figurent (*C. trav., art. 1234-20. — anciennement C. trav., art. L. 122-17*). Ce document, écrit et rédigé en double exemplaire, est signé par le salarié et emporte une présomption simple de paiement des sommes qui y figurent. Sa dénonciation doit être faite par lettre recommandée (*C. trav., art. D. 1234-8*), dans la seule limite de la prescription des salaires pour les créances de nature salariale qui y figurent et dans les délais de droit commun pour les autres sommes.

L'article 4, 4^e, précise la **valeur juridique du reçu pour solde de tout compte et rétablit son caractère libératoire** à l'issue d'un certain délai (*C. trav., art. L. 1234-20 modifié*).

Il retranscrit en grande partie sur ce point les dispositions de l'article 11 de l'ANI du 11 janvier 2008 dont l'objectif vise à limiter les recours contentieux en la matière.

Pour sécuriser le régime du reçu pour solde de tout compte, il est désormais précisé que le reçu, établi par l'employeur, constitue un inventaire des sommes versées au salarié lors de la rupture du contrat de travail. La notion d'inventaire doit ainsi permettre d'identifier clairement les sommes versées au salarié et de délimiter le champ des droits auxquels le salarié peut valablement accepter de renoncer.

Rétablissement du caractère libératoire du reçu.— Le reçu peut être **dénoncé** (*C. trav., art. L. 1234-20, al. 2*) **dans le délai de 6 mois** à compter de sa signature ; aucune motivation particulière n'est requise pour la dénonciation du reçu par le salarié.

Au-delà de ce délai, le reçu devient libératoire pour l'employeur au titre des sommes mentionnées. Le salarié ne peut plus agir en justice pour obtenir le paiement de telle ou telle somme qui serait due en exécution du contrat de travail ou en raison de sa rupture.

6. Création d'un fonds de mutualisation pour l'indemnisation des salariés licenciés pour inaptitude (art. 7)

En vue de permettre aux entreprises de supporter la charge financière inhérente à l'indemnisation des salariés licenciés pour inaptitude physique liée à une maladie ou à un accident d'origine non professionnelle, un fonds de mutualisation est mis en place ; une contribution, dont le montant n'est pas précisé, est versée au fonds par les employeurs en contrepartie de la garantie souscrite ; sa gestion est confiée à l'AGS. Le présent article prévoit de créer un fonds de mutualisation des dépenses d'indemnisation des salariés licenciés pour inaptitude physique liée à la maladie ou à un accident d'origine non professionnelle (*C. trav., art. L. 1226-4-1 nouveau*). La gestion de ce fonds, qui répond à une demande des plus petites entreprises ayant à faire face à une charge financière importante

lorsqu'elles licencient un salarié déclaré inapte physiquement, serait confiée à l'AGS. Le mécanisme mis en place prévoit ainsi que l'employeur puisse bénéficier d'une **garantie de paiement des indemnités** normalement dues en cas de licenciement pour inaptitude par le fonds de mutualisation, **abondé par la contribution** qu'il aura versée à cet effet. Aucune précision n'est donnée sur ce point par le texte.

En revanche, les employeurs n'ayant pas contribué au fonds continueront à prendre en charge directement ces indemnités.

7. Autres mesures (art. 10 et 11)

L'article 11 habilite le Gouvernement à prendre, par ordonnance, les mesures nécessaires pour appliquer, sous réserve d'adaptations, la loi de modernisation du marché du travail à **Mayotte** (art. 10) et aux **marins** relevant du Code du travail maritime (art. 11).