

Extrait du Démocratie & Socialisme

<http://www.democratie-socialisme.fr>

Quatre syndicats sur huit l'ont malheureusement signé en
janvier

Un accord qui débouche sur une loi du travail catastrophique

- Social -

Date de mise en ligne : lundi 24 mars 2008

Démocratie & Socialisme

Ils appellent cela « Projet de loi portant modernisation du marché du travail ». En fait il s'agit d'une loi de régression sociale. Elle aggrave la « recodification » du code du travail (laquelle va entrer en vigueur le 1er mai 2008 puisque tous les décrets sont écrits). Elle poursuit les rapports de Virville, la scélérate loi Fillon du 4 mai 2004, les lois Villepin et Larcher dans un sens destructeur du Code du travail, tel que le veut le MEDEF-UIMM. (cf. Le Monde diplomatique, mars 2008)

À lire aussi :

- ▶ sur notre site : [Analyse commentée des accords signés par le Medef et certains syndicats](#)
 - ▶ sur le site de la fondation Copernic : [l'accord du 11 janvier 2008 sur la modernisation du contrat de travail : une régression sociale et démocratique](#)
-

Article 1 : Le 1er alinéa de l'article L 1221-2 du code du travail est remplacé par les dispositions suivantes :

« La forme normale de la relation de travail est le contrat de travail à durée indéterminée. »

Après l'alinéa 1er de l'article L. 2313-5 du code du travail, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :

« L'employeur informe les délégués du personnel, une fois par an, des éléments qui l'ont conduit à faire appel au titre de l'année écoulée, et qui pourraient le conduire à faire appel pour l'année à venir, aux contrats de travail à durée déterminée et aux contrats de mission conclus avec une entreprise de travail temporaire. »

Après l'alinéa 1er de l'article L 2323-47 du code du travail, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :

« A cette occasion, l'employeur informe le comité d'entreprise des éléments qui l'ont conduit à faire appel au titre de l'année écoulée, et qui pourraient le conduire à faire appel pour l'année à venir, aux contrats de travail à durée déterminée et aux contrats de mission conclus avec une entreprise de travail temporaire. » Après l'alinéa 1er de l'article L 2323-55 du code du travail, il est inséré un alinéa ainsi rédigé : « Il informe le comité d'entreprise des éléments qui l'ont conduit à faire appel au titre de l'année écoulée, et qui pourrait le conduire à faire appel pour l'année à venir, aux contrats de travail à durée déterminée et aux contrats de mission conclu avec une entreprise de travail temporaire. »

Article 2

I - Il est créé une section au chapitre premier (« formation du contrat de travail ») du titre II (« formation et exécution du contrat de travail ») du livre II (« le contrat de travail ») de la première partie (« les relations individuelles du travail ») du code du travail ainsi rédigée :

Section IV période d'essai

Article L 1221-18 « Le contrat de travail à durée indéterminée peut comporter une période d'essai dont la durée est comprise pour : · les ouvriers et les employés entre 1 et 2 mois maximum · les agents de maîtrise et les techniciens entre 2 et 3 mois maximum · les cadres entre 3 et 4 mois maximum. »

Article L 1221-19 « La période d'essai ne peut être renouvelée qu'une fois si un accord de branche étendu le prévoit.

Un accord qui débouche sur une loi du travail catastrophique

Cet accord fixe les conditions et les durées de renouvellement. La durée de la période d'essai, renouvellement compris, ne peut pas dépasser respectivement 4, 6 et 8 mois. »

Article L 1221-20 « Les durées des périodes d'essai fixées par les articles L. 1221-18 et L.1221-19 ont un caractère impératif à l'exception : - de durées plus longues fixées par les accords de branches conclu avant la date d'entrée en vigueur de la présente loi ; - de durées plus courtes fixées dans la lettre d'engagement ou le contrat de travail. »

Article L 1221-21 « La période d'essai ne se présume pas. Elle est expressément stipulée dans la lettre d'engagement ou le contrat de travail. »

Article L 1221-22 « En cas d'embauche dans l'entreprise à l'issue du stage intégré à un cursus pédagogique réalisé lors de la dernière année d'études, la durée de stage est déduite de la période d'essai, sans que cela ait pour effet de réduire cette dernière de plus de la moitié. »

Article L 1221-23 « Lorsqu'il est mis fin, par l'employeur, à la période d'essai, la durée du délai de prévenance pendant la période d'essai est fixée comme suit :

- ▶ 48 heures au cours du 1er mois de présence,
- ▶ 2 semaines après 1 mois de présence,
- ▶ 1 mois après 3 mois de présence.

La période d'essai, renouvellement inclus, ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance. Lorsqu'il est mis fin à la période d'essai par le salarié, celui-ci respecte un délai de préavis de 48 heures. »

Il - Par dérogation aux dispositions de l'article L. 1221-20, premier tiret, les stipulations des accords de branche conclus avant l'entrée en vigueur de la présente loi et fixant des durées d'essai plus courtes que celles fixées par l'article L. 1221-18 restent en vigueur jusqu'au 30 juin 2009.

Article 3

L'article L 1226-1 du code du travail est modifié ainsi qu'il suit :

1° Au 1er alinéa, les mots « trois ans » sont remplacés par les mots : « une année ». 2° Le dernier alinéa est complété par une phrase ainsi rédigée : « Toutefois le délai d'indemnisation hors maladie professionnelle et accident du travail court au-delà de sept jours d'absence. ».

Article 4

Après l'alinéa 1er de l'article L 1232-1 du code du travail, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :

« Il doit être motivé dans les conditions définies par les dispositions du présent chapitre. »

Après l'alinéa 1er de l'article L 1233-2 du code du travail, il est inséré un alinéa ainsi rédigé : « Il doit être motivé dans les conditions définies par les dispositions du présent chapitre. »

L'article L 1234-9 du code du travail est modifié ainsi qu'il suit :

Un accord qui débouche sur une loi du travail catastrophique

1° Au 1er alinéa, le mot « deux ans » est remplacé par les mots : « une année » ;

2° Le 2ème alinéa est supprimé. L'article L 1234-20 du code du travail est remplacé par les dispositions suivantes :

« Le reçu pour solde de tout compte, délivré par l'employeur au salarié, fait l'inventaire des sommes versées au salarié lors de la rupture du contrat de travail. Ce document est établi en double exemplaire. Il est daté et signé par les deux parties. Un exemplaire est remis au salarié.

Le reçu pour solde de tout compte peut être dénoncé par écrit dans les six mois qui suivent sa signature, délai au-delà duquel il devient libératoire pour l'employeur. »

Article 5

I - Il est créé une section au chapitre VII (« autres cas de rupture ») dans le titre III (« rupture du contrat à durée indéterminée ») du livre II (« le contrat de travail ») de la première partie (« les relations individuelles du travail ») ainsi rédigée :

Section III Rupture conventionnelle

Article L 1237-11 :

« L'employeur et le salarié peuvent convenir en commun des conditions de la rupture du contrat de travail qui les lie.

La rupture conventionnelle repose sur la garantie de la liberté du consentement des parties et résulte d'une convention signée par les parties au contrat. »

Article L. 1237-12 : « Les parties au contrat conviennent du principe d'une rupture conventionnelle lors d'un ou plusieurs entretiens au cours desquels le salarié peut se faire assister :

- ▶ soit par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise, qu'il s'agisse d'un salarié titulaire d'un mandat syndical ou d'un salarié membre d'une institution représentative du personnel ou tout autre salarié ;
- ▶ soit par un conseiller du salarié choisi sur une liste dressée par l'autorité administrative.

Lors du ou des entretiens, l'employeur a la faculté de se faire assister par une personne de son choix quand le salarié en fait lui-même usage. »

Article L 1237-13 :

« La convention de rupture définit les conditions de la rupture et notamment le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle qui ne peut pas être inférieur à celui de l'indemnité prévue à l'article L 1234-9. »

Elle fixe la date de la rupture des relations contractuelles qui ne peut être antérieure à l'expiration des délais de rétractation et d'homologation.

Un accord qui débouche sur une loi du travail catastrophique

À compter de la date de signature par les deux parties, chacune d'entre elles dispose d'un délai de 15 jours pour exercer son droit de rétractation.

Ce droit est exercé sous la forme d'une lettre adressée par tout moyen attestant de sa date de réception par l'autre partie.

Article L 1237-14 :

« A l'issue du délai de rétractation, la partie la plus diligente adresse, aux fins d'homologation, un exemplaire de la convention ainsi qu'un formulaire dont le modèle est arrêté par le ministre en charge du travail, au directeur départemental du travail de l'emploi et de la formation professionnelle.

Le directeur dispose d'un délai d'instruction maximal de 15 jours, à compter de la réception de la demande, à l'issue duquel, faute de décision explicite, l'homologation est réputée acquise.

L'homologation, à laquelle est subordonnée la validité de la convention, atteste du respect des conditions de forme applicables à la rupture conventionnelle et de la liberté de consentement des parties.

L'homologation n'est pas détachable de la convention. Tout litige concernant la convention, l'homologation ou le refus d'homologation relève de la compétence du conseil des prud'hommes, à l'exclusion de tout autre recours contentieux ou administratif. »

Article L 1237-15 :

« Les salariés bénéficiant d'une protection mentionnés à l'article L. 2411-1 peuvent bénéficier des dispositions de la présente section. Par dérogation aux dispositions de l'article L. 1237-14, la rupture conventionnelle est soumise à l'autorisation de l'inspecteur du travail. »

Article L. 1237-16 :

« Les dispositions de la présente section ne sont pas applicables aux mesures se rattachant aux :

- ▶ accords collectifs de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, dans les conditions définies par l'article L. 2242-15,
- ▶ plans de sauvegarde de l'emploi dans les conditions définies par l'article L. 1233-61. »

II- Le 1 de l'article 80 duodecies du code général des impôts est complété par un 6° ainsi rédigé :

« 6° La fraction des indemnités prévues à l'article L.1237-13 du code du travail versées à l'occasion de la rupture conventionnelle du contrat de travail d'un salarié âgé de moins de soixante ans, qui n'excède pas :

« a) Soit deux fois le montant de la rémunération annuelle brute perçue par le salarié au cours de l'année civile précédant la rupture de son contrat de travail, ou 50 % du montant de l'indemnité si ce seuil est supérieur, dans la limite de six fois le plafond mentionné à l'article L. 241-3 du code de la sécurité sociale en vigueur à la date de versement des indemnités ;

Un accord qui débouche sur une loi du travail catastrophique

« b) Soit le montant de l'indemnité de rupture conventionnelle ou de licenciement prévue par la convention collective de branche, par l'accord professionnel ou interprofessionnel ou, à défaut, par la loi, si ce montant est supérieur à six fois le plafond mentionné à l'article L. 241-3 du code de la sécurité sociale en vigueur à la date de versement des indemnités ; »

III - Au douzième alinéa de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale, les mots : « ainsi que les indemnités de départ volontaire » sont remplacés par les mots : « ainsi que les indemnités versées à l'occasion de la rupture conventionnelle du contrat de travail, au sens de l'article L.1237-13 du code du travail, et les indemnités de départ volontaire ».

Article 6

« Un contrat de travail à durée déterminée, d'une durée au moins égale à 18 mois et maximale de 36 mois, peut être conclu avec les ingénieurs et cadres, pour la réalisation d'un objet défini, dans les conditions définies ci-dessous et précisées par un accord de branche étendu ou, à défaut, par un accord d'entreprise. Ce contrat comporte :

- ▶ 1° la désignation du contrat comme « contrat à durée déterminée à objet défini » ;
- ▶ 2° l'intitulé et les références de l'accord collectif qui institue ce contrat ;
- ▶ 3° une clause descriptive du projet et mentionnant sa durée prévisible ;
- ▶ 4° la définition des tâches pour lesquelles le contrat est conclu ;
- ▶ 5° l'événement ou le résultat objectif déterminant la fin de la relation contractuelle ;
- ▶ 6° le délai de prévenance de l'arrivée au terme du contrat et, le cas échéant, de la proposition de poursuite de la relation de travail en contrat à durée indéterminée ;
- ▶ 7° une clause mentionnant la possibilité de rupture à la date anniversaire de la conclusion du contrat par l'une ou l'autre partie pour un motif réel et sérieux et le droit dans ce cas à une indemnité de rupture égale à 10% de la rémunération totale brute du salarié.

L'accord de branche étendu ou l'accord d'entreprise définit :

- a) les nécessités économiques auxquelles ces contrats sont susceptibles d'apporter une réponse adaptée ;
- b) la durée de la période d'essai au plus égale, renouvellement compris, à celle prévue par la convention ou l'accord collectif applicable à l'entreprise pour un salarié sous contrat à durée indéterminée de qualification équivalente ;
- c) les conditions dans lesquelles les salariés sous contrat à durée déterminée à objet défini bénéficient de garanties en termes d'aide au reclassement, de validation des acquis de l'expérience, de priorité de réembauchage ou d'accès à la formation professionnelle continue et peuvent, au cours du délai de prévenance qui ne peut être inférieur à deux mois, mobiliser les moyens disponibles pour organiser la suite de leur parcours professionnel ;
- d) les conditions dans lesquelles les salariés sous contrat à durée déterminée à objet défini ont priorité d'accès aux emplois en contrat à durée indéterminée dans l'entreprise.

Ce contrat prend 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 peut toutefois être rompu à la date anniversaire de sa conclusion par l'une ou l'autre partie pour un motif réel et sérieux. Il ne peut pas être renouvelé.

Lorsque, à l'issue du contrat, les relations contractuelles du travail ne se poursuivent pas par un contrat de travail à durée indéterminée, le salarié a droit à une indemnité d'un montant égal à 10% de la rémunération totale brute du

salarié.

Ce contrat est institué à titre expérimental pendant une période de 5 ans à compter de l'entrée en vigueur de la présente loi.

A cette date, le gouvernement présentera au Parlement un rapport, établi après concertation avec les partenaires sociaux et avis de la commission nationale de la négociation collective, sur les conditions d'application de ce contrat et sur son éventuelle insertion dans les dispositions du code du travail. »

Article 7

Il est créé un article L 1226-4-1 rédigé comme suit :

« En cas de licenciement prononcé en application des dispositions de l'article L.1226-4, les indemnités dues au salarié au titre de la rupture peuvent être prises en charge, soit par l'employeur soit par un fonds de mutualisation à la charge des employeurs.

La gestion de ce fonds est confiée à l'association prévue à l'article L.3253-14. »

Article 8

Il est créé un article L 1253-24 rédigé comme suit : « Un accord national interprofessionnel étendu peut confier à une branche déterminée la mission d'organiser par accord de branche étendu relatif au portage salarial la relation triangulaire entre une société de portage, une personne, le porté, et une entreprise cliente en garantissant au porté le régime du salariat, la rémunération de sa prestation chez le client ainsi que son apport de clientèle. »

Article 9

« Les articles L. 1223-1 à 1223-4, L. 1236-1 à 1236-6, L 5423-15 à 5423-17, L.6322-26 et L.6323-4 sont abrogés.

Les contrats « nouvelles embauches » conclus antérieurement à l'entrée en vigueur de la présente loi sont requalifiés en contrat à durée indéterminée de droit commun. » transféré

À lire aussi :

- ▶ sur notre site : [Analyse commentée des accords signés par le Medef et certains syndicats](#)
- ▶ sur le site de la fondation Copernic : [l'accord du 11 janvier 2008 sur la modernisation du contrat de travail : une régression sociale et démocratique](#)