

RÉSUMÉ

PROJET DE LOI

Portant modernisation du marché du travail.

► Le contrat de travail.

☛ Le contrat de travail à durée indéterminée est la forme normale de la relation de travail.

En conséquence, les contrats à durée déterminée doivent faire l'objet d'une justification avec les éléments qui ont conduit à faire appel à ces types de contrats.

☛ Les contrats « nouvelles embauches » en cours à la date de publication de la loi sont requalifiés en contrat à durée indéterminée de droit commun.

☛ Un contrat de travail à durée déterminée dont l'échéance est la réalisation d'un objet défini, d'une durée minimale de 18 mois et maximale de 36 mois, peut être conclu pour le recrutement d'ingénieurs et de cadres.

A l'issue du contrat, le salarié a droit à une indemnité d'un montant égal à 10 % de sa rémunération totale brute.

Ce contrat est institué à titre expérimental pendant une période de 5 ans à compter de la publication de la présente loi.

► Période d'essai.

☛ Le contrat de travail à durée indéterminée peut comporter une période d'essai dont la durée maximale est :

- De 2 mois pour les ouvriers et les employés ;
- De 3 mois pour les agents de maîtrise et les techniciens ;
- de 4 mois pour les cadres.

La période d'essai ne peut être renouvelée qu'une fois si un accord de branche étendu le prévoit.

☛ En cas d'embauche dans l'entreprise à l'issue du stage 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.

► Ancienneté.

☛ Pour bénéficier de l'indemnisation conventionnelle de la maladie, l'ancienneté est abaissée de 3 à 1 année.

☛ Pour prétendre aux indemnités de licenciement, la durée d'ancienneté dans l'entreprise passe de 2 ans à 1 année.

► Licenciement.

☛ Tout licenciement pour motif personnel ou économique est motivé par une cause réelle et sérieuse.

☛ Le reçu pour solde de tout compte peut être dénoncé dans les six mois qui suivent sa signature.

▶ **Rupture conventionnelle**

☛ L'employeur et le salarié peuvent convenir en commun des conditions de la rupture du contrat de travail qui les lie. Le salarié peut se faire assister lors de la signature de l'accord conséquence de cette rupture conventionnelle. Cette rupture est assortie d'une indemnité de rupture.

☛ La validité d'une rupture conventionnelle pour les représentants du personnel et délégués syndicaux est subordonnée à l'autorisation de l'inspecteur du travail.

☛ Les dispositions de la rupture conventionnelle ne sont pas applicables aux ruptures de contrats de travail résultant :

- Des accords collectifs de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ;
- Des plans de sauvegarde de l'emploi.

☛ Le texte prévoit également le régime d'exonérations fiscale et sociale de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle. En revanche, lorsque le salarié a atteint l'âge de la retraite, le régime fiscal et social est le même que celui des départs en retraite.

▶ **Création d'un fond de mutualisation pour les employeurs.**

En cas de rupture du contrat de travail due à une inaptitude suite à un accident du travail ou à une maladie professionnelle et en cas d'impossibilité de reclassement dans l'entreprise, les indemnités dues aux salariés peuvent être prises en charge soit par l'entreprise soit par un fonds de mutualisation à la charge des employeurs.