

# Entreprise

## Management

### >> Nouveautés

## Droit du travail : une rentrée chargée en actualités

### >> L'AUTEUR

Jean-Pierre KIEFFER

Président de la commission Droit du travail du SNVEL

### Renforcement des sanctions en cas de travail dissimulé

Depuis le 14 juin 2008, pour tout salarié non déclaré et pour lequel il n'existe aucun document permettant de chiffrer les cotisations, l'employeur contrevenant devra payer des cotisations sociales calculées sur une base forfaitaire de 8 000 €, soit 6 fois le Smic mensuel (décret n° 2008-553 du 11 juin 2008).

### L'indemnité de licenciement revue à la hausse

Dorénavant, le montant de l'indemnité de licenciement est identique quel que soit son motif (économique ou personnel). Il ne peut pas être inférieur à 1/5<sup>e</sup> de mois de salaire par année d'ancienneté les 10 premières années auquel il faut ajouter 2/15<sup>e</sup> de mois de salaire à compter de la 11<sup>e</sup> année.

Cette règle s'applique à tous les licenciements notifiés à compter du 20 juillet 2008. Elle s'applique même si la convention collective prévoit une indemnité moindre, ce qui est le cas pour les salariés des entreprises vétérinaires, comme le précise le tableau n° 1 (décret n° 2008-715 du 18 juillet 2008 modifiant les articles L 1234-9 et R 1234-2 du Code du travail).

De plus, l'ancienneté requise pour bénéficier de l'indemnité de licenciement passe de 2 à 1 an.

Un avenant signé le 6 octobre modifiera la convention pour l'adapter à ces nouvelles dispositions.

### Déclaration d'un accident du travail en ligne

Depuis le 1<sup>er</sup> septembre, il est possible d'effectuer les déclarations d'accident du travail (DAT) directement en ligne sur le site [www.net-entreprises.fr](http://www.net-entreprises.fr). Il est également possible de consulter en ligne le taux de cotisation concernant les accidents du travail et les maladies professionnelles (décret n° 2008-838 du 22 août 2008).

### L'indemnisation maladie

Les conditions du maintien du salaire en cas d'arrêt maladie ont été assouplies. Désormais, le salarié doit justifier d'une ancienneté d'un an, et non plus de 3 ans, pour en bénéficier. Ces dispositions plus avantageuses ont fait l'objet d'un avenant signé le 6 octobre.



Les conditions du maintien du salaire en cas d'arrêt maladie ont été assouplies.

### Les congés payés

La durée de travail effectif pour bénéficier de congés payés passe à 10 jours. Jusqu'à présent, le droit aux congés était acquis au salarié en CDI justifiant, chez le même employeur, d'un minimum d'un mois de travail effectif (soit 4 semaines ou 24 jours de travail). La notion de « période de référence » n'est plus évoquée (article L.3141-3 modifié).

### La période d'essai

Avant la réforme, la durée de la période d'essai était fixée par les conventions collectives. La loi de modernisation du marché du travail n° 2008-596 du 25 juin 2008 a introduit de nou-

Tableau n° 1 : Calcul de l'indemnité de licenciement

Selon l'ancienneté	Indemnité légale depuis 20 juillet 2008	Convention collective Personnel auxiliaire avant le 20 juillet 2008	Convention collective Personnel vétérinaire avant le 20 juillet 2008
Moins de 5 ans	1/5 salaire mensuel /an	1/5 salaire mensuel /an	1/10 salaire mensuel /an
Entre 5 ans et 10 ans	1/5 salaire mensuel /an	1/5 salaire mensuel /an	1,5/10 salaire mensuel /an
Plus de 10 ans	1/5 + 2/15 salaire /an	1/5 + 1/10 salaire /an	2/10 salaire mensuel /an

*M La nouvelle règle concernant les indemnités de licenciement s'applique même si la convention collective prévoit une indemnité moindre.*

**Tableau n° 2 : Durée légale de la période d'essai**

Selon la catégorie	Période d'essai légale	Convention collective Personnel auxiliaire	Convention collective Personnel vétérinaire
Personnel auxiliaire	2 mois	1 mois	
Vétérinaire non cadre	3 mois		1 mois
Vétérinaire cadre	4 mois		3 mois

*M La durée de la période d'essai prévue par la convention collective s'appliquera si elle est plus longue que la durée légale.*

velles dispositions relatives à la période d'essai aux articles L.1221-19 à L.1221-26 du Code du travail.

Désormais, la durée maximale de la période d'essai (voir tableau n° 2) 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.

La convention collective n° 3282 du personnel auxiliaire fixe une période d'essai d'un mois. La convention collective n° 3332 du personnel vétérinaire fixe une période d'essai d'un mois pour les salariés vétérinaires non cadres et de trois mois pour les salariés vétérinaires cadres.

La durée de la période d'essai prévue par la convention collective s'appliquera si elle est plus longue que la durée légale. Si elle est plus courte, c'est la durée légale qui devra s'appliquer. Toutefois, à titre transitoire, une période d'essai conventionnelle plus courte que la durée légale pourra être appliquée jusqu'au 30 juin 2009.

Là encore, la convention collective vient d'être adaptée par un avenant du 6 octobre.

Enfin, le contrat de travail peut fixer une durée de période d'essai inférieure à celle déterminée par la loi. Il peut même supprimer la période d'essai.

Désormais, la rupture de la période d'essai est soumise à un délai de prévenance. L'employeur qui met fin à la période d'essai avant son terme ou à son issue doit prévenir le salarié dans un délai minimal de :

- **24 heures** si ce dernier compte moins de 8 jours de présence ;
- **48 heures** entre 8 jours et 1 mois de présence ;
- **2 semaines** après 1 mois de présence ;

### Le reçu pour solde de tout compte

Le reçu pour solde de tout compte est un document remis lors de la rupture du contrat de travail qui fait l'inventaire des sommes versées au salarié lorsqu'il quitte l'entreprise.

Auparavant, le reçu pour solde de tout compte avait la valeur d'un reçu, il permettait de prouver que l'employeur avait versé au salarié les sommes inscrites, ce dernier étant en droit de le contester. Désormais, les sommes indiquées sur le reçu sont considérées comme ayant été effectivement versées par l'employeur au salarié. Il est acquis que l'employeur a rempli ses obligations, c'est l'effet libératoire du reçu pour solde de tout compte. Le salarié peut contester le reçu pour solde de tout compte seulement dans les 6 mois suivant sa signature. ■

*\*SNVEL : Syndicat national des vétérinaires d'exercice libéral.*