

## Management

### >> Réforme

#### >> L'AUTEUR

Jean-Pierre KIEFFER

Président de la commission Droit du travail du SNVEL

# Modernisation du marché du travail : des nouveautés concernent les vétérinaires

**Un texte de loi portant modernisation du marché du travail, adopté le 12 juin par l'Assemblée nationale, apporte de sérieux changements dans les relations du travail et augure d'une véritable réforme du Code du travail. Plusieurs mesures concernent directement les entreprises vétérinaires.**

L'Assemblée nationale a adopté, le 12 juin, le texte de loi portant modernisation du marché du travail, qui avait été déposé par le gouvernement le 26 mars 2008.

Il n'aura fallu que deux mois et demi pour faire adopter un texte qui apporte de sérieux changements dans les relations du travail. Cette loi fait suite à l'accord national interprofessionnel du 21 janvier 2008.

Avec le projet de loi sur la réforme du temps de travail présenté au Conseil des ministres du 18 juin et qui sera bientôt débattu, c'est une véritable réforme du Code du travail qui est en marche.

Quelles sont les principales nouvelles mesures qui concernent les entreprises vétérinaires ?

### CDI et CDD

« *Le contrat de travail à durée indéterminée est la forme normale et générale de la relation de travail* » (article L.1221-1 modifié du Code du travail). Cela ne signifie pas que le recours au CDD soit devenu interdit mais il doit rester l'exception, c'est-à-dire être motivé et justifié. L'employeur devra établir tous les ans un rapport sur l'activité économique et la situation financière pour justifier le recours aux CDD.

### CNE : la fin

Le CNE avait déjà été déclaré comme non conforme au droit international de travail. La nouvelle loi précise « *Les contrats « nouvelle embauche » en cours à la date de publication de la présente loi sont requalifiés en contrats à durée indéterminée de droit commun dont la période d'essai est fixée par voie conventionnelle ou, à défaut, à l'article L. 1221-19 du Code du travail* ».

### CDD à objet défini

Ce nouveau contrat est institué à titre expérimental. Il est subordonné à la conclusion d'un accord de branche étendu ou d'un accord d'entreprise. Il peut être conclu pour le recrutement d'un cadre chargé d'une mission précise. Sa durée sera de 18 mois minimum et 36 mois maximum. Il doit faire l'objet d'un contrat spécifique qui définit l'objet précis qui le motive.

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 être rompu par l'une ou l'autre partie, pour un motif réel et sérieux, au bout de dix-huit mois puis à la date anniversaire de sa conclusion. 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 sa rémunération totale brute.

### Périodes d'essai

Les nouvelles dispositions relatives aux périodes d'essai sont définies dans les nouveaux articles du Code du travail : L.1221-19 à L.1221-26. Ces nouvelles dispositions concernent la durée de la période d'essai, son renouvellement, délai de prévenance pour les CDI (voir tableau).

Il convient de préciser que les stipulations actuelles des accords de branche fixant des durées d'essai plus courtes restent en vigueur jusqu'au 30 juin 2009.

La période d'essai peut être renouvelée une fois si un accord de branche étendu le prévoit. Cet accord fixe les conditions et les durées de renouvellement.

La période d'essai et la possibilité de la renouveler ne se présument pas. Elles sont expressément stipulées dans la lettre d'engagement ou le contrat de travail.

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 ce stage est déduite de la période d'essai, sans que cela ait pour effet de réduire cette dernière de plus de la moitié, sauf accord collectif prévoyant des stipulations plus favorables.

Lorsqu'il est mis fin à la période d'essai par le salarié, celui-ci respecte un délai de prévenance de quarante-huit heures. Ce délai est ramené à vingt-quatre heures si la durée de présence du salarié dans l'entreprise est inférieure à huit jours.

### Indemnités de licenciement

L'article L.1234-9 du Code du travail est modifié : « *Le salarié titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée, licencié alors qu'il compte une année d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur, a droit, sauf en cas de faute grave, à une indemnité de licenciement* ». Précédemment, il fallait deux années d'ancienneté pour bénéficier d'indemnité de licenciement.

### Solde de tout compte

Le nouvel article L.1234-20 annonce le retour du solde de tout compte en fin de contrat : « *Le solde de tout compte, établi par l'employeur et dont le salarié lui donne reçu, fait l'inventaire des sommes versées au salarié lors de la rupture du contrat de travail. Le reçu pour solde de tout compte peut être dénoncé dans les six mois qui suivent sa signature, délai au-delà duquel il devient libératoire pour l'employeur pour les sommes qui y sont mentionnées* ».

### Fonds de mutualisation

Le nouvel article L.1226-4-1 du Code du travail prévoit la mise en place d'un fonds de mutualisation, à charge des employeurs, destiné à financer, le cas échéant, les frais engendrés par le licenciement d'un salarié consécutivement à une maladie ou un accident d'origine non professionnelle et dont le reclassement est impossible. ■

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

# Rupture conventionnelle, mesure la plus novatrice de cette refonte

La rupture conventionnelle est certainement la mesure la plus novatrice en matière de droit du travail et plus particulièrement concernant les modalités de rupture d'un contrat.

L'employeur et le salarié pourront convenir en commun des conditions de la rupture du contrat de travail. C'est la rupture conventionnelle. Ce nouveau type de rupture, exclusif du licenciement ou de la démission, ne peut être imposé par l'une ou l'autre des parties. Il doit donc résulter d'une convention signée par les parties au contrat.

## Définir les conditions

Employeur et salarié pourront convenir du principe d'une rupture conventionnelle lors d'un ou plusieurs entretiens au cours desquels le salarié pourra se faire assister soit par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise, soit, en l'absence d'institution représentative du personnel dans l'entreprise, par un conseiller choisi sur une liste dressée par l'autorité administrative.

L'employeur aura la faculté de se faire assister quand le salarié en fera lui-même usage. Il pourra choisir une personne appartenant au personnel de l'entreprise ou appartenant à son organisation syndicale d'employeurs ou un autre employeur relevant de la même branche.

La convention définit les conditions de rupture, notamment le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle qui ne peut pas être inférieur à celui de l'indemnité prévue par la convention collective. Cette indemnité bénéficie d'une exonération fiscale et sociale dans certaines conditions. La convention fixe la date de rupture du contrat de travail, qui ne peut intervenir avant le lendemain du jour de l'homologation.

## Droit de rétractation

À compter de la date de sa signature par les deux parties, chacune d'entre elles dispose d'un délai de quinze jours calendaires pour exercer son droit de rétractation, sous la forme d'une lettre adressée par tout moyen attestant de sa date de réception par l'autre partie.

À l'issue du délai de rétractation, la partie la plus diligente adresse une demande d'homologation à l'autorité administrative, avec un exemplaire de la convention de rupture. Un arrêté ministériel fixera le modèle de cette demande.

L'autorité administrative dispose d'un délai d'instruction de quinze jours ouvrables, à compter de la réception de la demande, pour s'assurer du respect des conditions prévues à la présente section et de la liberté de consentement des parties. À défaut de notification dans ce délai, l'homologation est réputée acquise et l'autorité administrative est dessaisie. La validité de la convention est subordonnée à son homologation.

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. Le recours doit être formé, à peine d'irrecevabilité, avant l'expiration d'un délai de douze mois à compter de la date d'homologation de la convention.

Les salariés dont le contrat de travail a été rompu conventionnellement, aptes au travail et recherchant un emploi, ont droit à un revenu de remplacement, par le versement d'indemnités de chômage. **J.-P.K.**

## Durées de la période d'essai

Période d'essai des CDI		Convention collective auxiliaire	Convention collective vétérinaire	Loi
Durée initiale maximale	non cadres	1 mois	1 mois	2 mois
	cadres		3 mois	4 mois
Durée avec renouvellement	non cadres	2 mois	2 mois	4 mois
	cadres		6 mois	8 mois
Délai de prévenance	8 j de présence	0	0	24 heures
	8 à 30 j de présence	0	0	48 heures
	après 1 mois présence	0	0	2 semaines
	après 2 mois présence	0	1 semaine	2 semaines
	après 3 mois présence	0	1 semaine	1 mois

*M Les accords de branche fixant des durées d'essai plus courtes restent en vigueur jusqu'au 30 juin 2009.*