

LE CONTRAT DE TRAVAIL ET SA RUPTURE DANS LE CADRE DE LA REFORME DU CODE DU TRAVAIL



RÉGION ACADÉMIQUE
AUVERGNE-RHÔNE-ALPES

MINISTÈRE
DE L'ÉDUCATION NATIONALE
MINISTÈRE
DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR,
DE LA RECHERCHE
ET DE L'INNOVATION



a- Le CDI de projet

Actuellement, certaines branches, telles que le BTP ou la métallurgie, peuvent conclure des CDI de chantier, parce que cela est « d'usage » dans leur profession. Un CDI de chantier est un contrat qui prend fin dès lors que la tâche pour laquelle le salarié est embauché est terminée.

Cette possibilité sera étendue à toutes les branches sous le nom de CDI de projet.

Les accords collectifs de la branche détermineront les motifs de recours, la taille des entreprises concernées et les activités qui pourront être concernées, des contreparties en cas de licenciement, de la rémunération...

b- Le Télétravail

Le salarié pourra télétravailler de droit, c'est-à-dire qu'il pourra travailler de son domicile dès lors qu'il le souhaite alors qu'un avenant au contrat de travail et un accord sont aujourd'hui nécessaires. Si l'employeur s'y oppose, il devra justifier son refus.

c- Droit à la déconnexion

Un droit à la déconnexion est reconnu au salarié. Il prévoit que les entreprises doivent mettre en place des mesures visant à assurer le respect des congés payés et du temps de repos. Ces mesures sont négociées directement dans l'entreprise. Toutefois, le législateur ne prévoit aucune sanction à l'encontre des entreprises qui ne respectent pas cette obligation.

➤ La rupture du contrat de travail

a- La rupture pour motif personnel

L'employeur qui envisage de licencier un salarié pour motif personnel doit respecter la procédure prévue en matière de licenciement. Actuellement, les étapes à respecter sont les suivantes : convocation du salarié à un entretien préalable, déroulement de l'entretien, envoi d'une lettre de licenciement qui motive la rupture, préavis, obligations liées à la rupture du contrat. Actuellement le défaut de motivation est considéré comme un vice de fond de la procédure qui prive le licenciement de cause réelle et sérieuse entraînant une indemnité pour le salarié d'un minimum de 6 mois de salaire.

Dorénavant, les motifs du licenciement pourront, **après l'envoi de** la lettre de licenciement ou du modèle type, être précisés ou complétés, soit par l'employeur, soit à la demande du salarié. L'employeur pourra utiliser un modèle type de notification de licenciement, qu'il aura complété.

Dans les 15 jours, Le salarié devra signaler à son employeur l'irrégularité liée à la motivation. Ce dernier pourra dès lors modifier les motifs de la rupture.

Tous les délais de recours devant les prud'hommes portant sur la rupture du contrat de travail seront ramenés à 12 mois.

L'ordonnance fixe un minimum et un maximum du montant des indemnités pour licenciement sans cause réelle ni sérieuse. Ces valeurs varient en fonction de la taille de l'entreprise et de l'ancienneté du salarié.

Pour exemple :

❖ **Dans les entreprises de 11 salariés et plus**

Moins d'un an d'ancienneté, maximum 1 mois du montant salaire brut

Plus de 30 ans d'ancienneté, minimum 3 mois et maximum 20 mois du montant du salaire brut

❖ **Dans les entreprises de moins de 10 salariés**

Moins d'un an d'ancienneté, pas d'indemnité

Plus de 10 ans d'ancienneté, maximum 2.5 mois du montant du salaire brut

Au-delà de 10 ans d'ancienneté, même barème que les entreprises de 11 salariés et plus.

Ces nouveaux barèmes ne seraient pas applicables **en cas de nullité du licenciement**, liée notamment à la violation d'une liberté fondamentale, à un harcèlement moral ou sexuel ou, encore, à la violation du statut protecteur des salariés protégés.

b- La rupture pour motif économique

Les ordonnances prévoient de **simplifier le licenciement économique**. Pour cela, elle définit les critères qui pourront autoriser les entreprises à avoir recours à ce type de licenciement. Il s'agit de la baisse des commandes et de la baisse du chiffre d'affaires sur une période variant de un à quatre trimestre selon la taille de l'entreprise.

Le périmètre licenciement économique est modifié. Quand l'entreprise appartient à un groupe, les difficultés économiques seront appréciées au niveau du secteur d'activité et des entreprises du groupe appartenant au même secteur, établies sur le territoire national.

Les propositions de reclassement du fait du licenciement économique pourront être adressées collectivement

LES Transfert des contrats de travail pourront précéder la cession de l'entreprise. Auparavant, l'acquéreur de l'entreprise devait reprendre l'ensemble des salariés tout en procédant ensuite à des éventuels licenciements économiques.

En contrepartie de ces mesures, il est prévu une augmentation de 25% des indemnités légales de licenciement par rapport aux montants actuels et l'abaissement du seuil d'ancienneté à partir duquel les indemnités sont dues. Il sera désormais fixé à 8 mois, contre 1 an actuellement

c) Ruptures conventionnelles collectives

Les entreprises pourront, par accord homologué par l'administration, lancer des plans de départ volontaires autonomes, en dehors de plans sociaux. L'accord prévoira le niveau d'indemnités de tous les salariés volontaires.

Le chef d'entreprise devra avoir préalablement mis en œuvre des mesures de reclassement en faveur du personnel concerné.

Rectorat

Service

Adresse

Tel

