

LOI N°2008-596 du 25 juin 2008 (JO du 26 juin 2008)
ou loi de modernisation du marché du travail

I La période d'essai

Elle demeure facultative.

La période d'essai et la possibilité de son renouvellement ne se présument pas. Elles doivent être expressément prévues dans le contrat de travail ou la lettre d'engagement.

La durée maximale de la période d'essai (initiale ou incluant son renouvellement) varie selon la catégorie professionnelle concernée (articles 1221-19 et 1221-21 du Code du travail) :

- Ouvriers et employés : de 2 à 4 mois
- Agents de maîtrise et techniciens : de 3 à 6 mois
- Cadres : de 4 à 8 mois

Exceptions :

- Une durée plus longue prévue par un accord de branche conclu avant la publication de la loi,
- Une durée plus courte prévue par un accord collectif (de branche ou d'entreprise) conclu après la publication de la loi ou par le contrat de travail (ou lettre d'engagement)/

Mesure transitoire :

- Une durée plus courte prévue par un accord de branche conclu avant la publication de la loi : mais ne reste en vigueur que jusqu'au 30 juin 2009.

La période d'essai ne peut être renouvelée que si un accord de branche étendu le prévoit et dans le respect des conditions et durées prévus par cet accord (article 1221-21 du Code du travail).

La rupture de la période d'essai est soumise au respect d'un délai de prévenance, que ce dernier ait été conventionnellement prévu ou non.

Il doit être respecté qu'il s'agisse de rompre la période d'essai initiale ou après son renouvellement.

Durée de présence de l'employé dans l'entreprise	Durée du délai de prévenance pour le salarié	Durée du délai de prévenance pour l'employeur rompant une période d'essai d'au moins 1 semaine
Moins de 8 jours	24 heures	24 heures

Entre 8 jours et un mois	48 heures	48 heures
Au-delà d'un mois	48 heures	2 semaines
Au-delà de trois mois	48 heures	1 mois

II La rupture conventionnelle du contrat de travail

Ce type de rupture intervient d'un commun accord entre l'employeur et le salarié.

Il concerne les CDI.

Les étapes de sa mise en œuvre sont les suivantes :

A. Un ou plusieurs entretiens entre les parties

Les parties se mettent d'accord sur le principe de la rupture à l'occasion d'un ou plusieurs entretiens.

Le salarié peut être assisté soit par le membre de l'entreprise qu'il choisit (mandataire syndical, salarié membre d'une institution représentative du personnel ou tout autre salarié), soit, en l'absence de représentant du personnel dans l'entreprise, par un conseiller choisie sur une liste dressée par l'autorité administrative.

Il doit alors en informer préalablement l'employeur.

Dans ce cas, ce dernier peut également se faire assister. Il doit alors également prévenir le salarié.

Il peut être assisté par la personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise. Dans les entreprises de moins de 50 salariés, il peut l'être par une personne membre de son organisation syndicale d'employeurs ou par tout autre employeur de la même branche.

B La signature d'une convention de rupture

La convention prévoit les conditions notamment financières de la rupture.

L'indemnité de rupture ne peut être inférieure à l'indemnité légale de licenciement.

Par application de l'article 80 duodecies du Code général des impôts, n'est pas imposable :

« 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 lorsqu'il n'est pas en droit de bénéficier d'une pension de retraite d'un régime légalement obligatoire, 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 ;

b) Soit le montant de l'indemnité de licenciement prévue par la convention collective de branche, par l'accord professionnel ou interprofessionnel ou, à défaut, par la loi. »

La convention détermine également la date de rupture du contrat de travail qui ne peut être antérieure au lendemain du jour de l'homologation.

A compter de la signature de la convention, les parties ont 15 jours calendaires pour se rétracter (par lettre transmise par tout moyen attestant de la réception par l'autre partie : remise en mains propres, LRAR...).

C L'homologation

A l'issue du délai de rétractation, la partie la plus diligente adresse une demande d'homologation à l'inspecteur du travail : il s'agit d'un formulaire administratif auquel est annexée la convention.

A réception, l'administration dispose alors d'un délai de 15 jours ouvrables pour refuser d'homologuer la convention. Son silence vaut homologation.

Pour les salariés protégés, une demande d'autorisation se substitue à la demande d'homologation (demande présentée après consultation du comité d'entreprise lorsqu'elle est requise).

Le salarié bénéficie de l'indemnité susvisée et du droit à l'assurance chômage.

Tout litige relatif à la convention, à l'homologation ou au refus d'homologation doit être soumis exclusivement au conseil de prud'hommes et ce dans le délai de douze mois de la date d'homologation de la convention.

III L'indemnité de licenciement

L'ancienneté dont le salarié doit bénéficier pour avoir droit, sauf faute grave, à une indemnité de licenciement est passé de deux ans à un an (article 1234-9 du Code du travail).

« L'indemnité de licenciement prévue à l'article L. 1234-9 ne peut être inférieure à une somme calculée par année de service dans l'entreprise et tenant compte des mois de service accomplis au-delà des années pleines » (article 1234-1 du code du travail).

L'indemnité de licenciement est au moins égale à :

« un cinquième de mois de salaire par année d'ancienneté, auquel s'ajoutent deux quinzièmes de mois par année au-delà de dix ans d'ancienneté » (article R1234-2 du code du travail).

« Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de licenciement est, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié :

1° Soit le douzième de la rémunération des douze derniers mois précédant le licenciement

2° Soit le tiers des trois derniers mois. Dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, versée au salarié pendant cette période, n'est prise en compte que dans la limite d'un montant calculé à due proportion » (article 1234-4 du code du travail).