



Bulletin URIOPSS n°10

Veille juridique et actualités régionales aide à domicile

Juin 2008

(Rédigé le 26 juin 2008)

Bonjour à toutes et à tous.

Ce numéro traite surtout de la loi de modernisation du marché du travail qui est parue ce jour et sur laquelle certains d'entre vous m'ont déjà interrogés.

Bonne lecture et excellente fin de semaine.

Cordialement

Anne BIDO
Juriste,
Animatrice de la commission aide à domicile

➤ **Parution de la loi de modernisation du marché du travail**

La loi portant modernisation du marché du travail est parue au JO de ce jour.

Elle apporte quelques nouveautés :

- **Concernant la période d'essai :**

Une **durée maximale** à la période d'essai est désormais fixée par la loi. Elle est de deux mois pour un employé, de trois mois pour un agent de maîtrise ou un technicien et de quatre mois pour un cadre. Un renouvellement peut être envisagé par les parties à condition qu'un accord de branche étendu le prévoit et dans la limite d'une seule fois. A ce jour, aucun accord de branche ne prévoit la possibilité de renouveler une période d'essai dans la branche aide à domicile. La période d'essai ne se présume pas. Attention, elle doit, pour exister, être expressément stipulée dans le contrat de travail.

En cas d'embauche à l'issue d'un stage intégré à un cursus pédagogique, 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 le permettant).

En cas de rupture de la période d'essai, un délai de prévenance doit désormais être respecté dès lors que la période d'essai est d'au moins une semaine. Ce délai ne peut être inférieur à : 24 heures si le salarié a en deçà de 8 jours de présence, 48 heures s'il a entre 8 jours et un mois de présence, 2 semaines après un mois de présence et un mois après 3 mois de présence. Lorsque c'est le salarié qui met fin à la période d'essai, celui doit respecter un délai de prévenance de 48 heures (ramenée à 24 heures si la durée de présence du salarié dans l'entreprise est inférieure à 8 jours).

- **Concernant le maintien de salaire en cas de maladie**

Actuellement tout salarié empêché de travailler pour cause de maladie a droit à un maintien partiel de son salaire par l'employeur (à condition qu'il ait prévenu son employeur dans les 48 heures, qu'il soit pris en charge par la sécurité sociale, et qu'il soit soigné en France ou autre état membre de la CE). **La condition d'ancienneté** qui était de 3 ans vient d'être ramenée à un an. Par ailleurs un décret devrait ramener de délai de carence de 11 à 7 jours.

- **Concernant le licenciement :**

S'il n'y a ni faute grave ou lourde, le salarié licencié perçoit une indemnité de licenciement. **La condition d'ancienneté qui était initialement de deux ans a été réduite à un an.** L'indemnité qui était, pour les licenciements pour motif personnel, de 1/10^{ème} de mois par année d'ancienneté est passée, comme pour les licenciements pour motif économique, à **1/5^{ème} de mois par année d'ancienneté + 2/15^{ème} de mois par année au-delà de 10 ans** (sauf convention collective plus favorable au salarié). La loi étant plus favorable que la convention collective, il convient d'appliquer la loi à toutes les notifications de licenciement qui auront lieu à partir du 27/06/2008.

Le reçu pour solde de toute compte qui n'avait, depuis 2002 qu'une valeur de simple reçu retrouve une valeur juridique. Ce document doit désormais mentionner l'ensemble des sommes qui ont été versées lors de la rupture du contrat de travail. Il ne pourra être dénoncé que dans les 6 mois suivant sa signature. Passé ce délai, il deviendra libératoire pour l'employeur.

En principe ces mesures devraient également s'appliquer aux employés de maison (sous réserve de vérification).

- **La rupture conventionnelle du contrat de travail**

La loi de modernisation de marché du travail vient de créer un nouveau mode de rupture conventionnelle du contrat de travail. L'employeur et le salarié pourront convenir d'un commun accord de rompre le CDI qui les lie. Cette décision ne pourra se faire qu'à la suite d'un entretien au cours duquel le salarié pourra se faire assister par une personne de son choix appartenant à l'entreprise ou, s'il n'y a pas de représentant du personnel, par un conseiller choisi sur la liste dressée par l'autorité administrative (comme dans le cadre d'un licenciement). L'employeur et le salarié devront signer une convention qui définira les conditions de la rupture et notamment le montant de l'indemnité qui sera versée au salarié. Cette indemnité ne pourra être inférieure à l'indemnité légale de licenciement. A compter de la date de la signature de cette convention, chacune des parties aura 15 jours calendaires pour se rétracter. La rétractation devant se faire par lettre adressée par tout moyen attestant de sa date de réception. A l'issue du délai de rétractation, la partie la plus diligente adressera une demande d'homologation et un exemplaire de la convention à la direction départementale du travail. Cette dernière disposera d'un délai de 15 jours calendaires pour instruire la demande et éventuellement s'opposer à cette rupture. L'autorité administrative vérifiera si les conditions de validité de la rupture sont bien respectées et notamment si la liberté de consentement n'est pas viciée. Le silence de l'administration vaudra acceptation. Le contrat de travail ne pourra être rompu avant le lendemain de l'homologation. Cette dernière permettra au salarié de pouvoir prétendre aux allocations de chômage s'il remplit les conditions.

Un formulaire type de la convention de rupture devrait prochainement paraître.

- **Possibilité de « s'assurer » pour les licenciements prononcés en cas d'inaptitude**

En cas de licenciement prononcé pour inaptitude, les indemnités dues au salarié pourront soit être prises en charge directement par l'employeur, soit être prises en charge par un fonds de mutualisation dont la gestion sera assurée par l'AGS (Association pour la gestion du régime d'assurance des créances de salariés) si l'employeur opte pour cette formule. Ce dispositif ne sera pas ouvert aux particuliers employeurs.

- **Disparition du CNE**

Les contrats « nouvelles embauches » en cours à de jour sont requalifiés en contrats à durée indéterminée de droit commun.

Loi n°2008-596 du 25 juin 2008 portant modernisation du marché du travail, publiée au Jo du 26/06/2008

➤ **Augmentation du SMIC au 1^{er} juillet 2008**

Le Smic devrait passer à 8,71 € au 1^{er} juillet prochain. Le minimum garanti passerait à 3,31 €. Le décret n'est pas encore paru à ce jour mais le gouvernement n'annonce aucun coup de pouce concernant cette revalorisation, le nouveau calcul a été fait par la Dares conformément aux dispositions légales.

A noter qu'un avant projet de loi a été récemment déposé. Il prévoit de ne plus faire intervenir la revalorisation du Smic au 1^{er} juillet mais au 1^{er} janvier de chaque année (à compter de 2010) et il modifie un peu les règles de revalorisations.

➤ **Délais de prescription ramenés à 5 ans**

Une loi, non encore parue à ce jour mais définitivement adoptée vient de modifier les délais de prescription. La durée de la prescription de droit commun, auparavant fixée à 30 ans est ramenée à 5 ans (sauf si un délai spécifique différent a été prévu par un texte). Ainsi par exemple les actions des salariés pour réclamer des dommages et intérêts ne pourront plus être intentées passées un délai de 5 ans.

➤ **Une instruction fiscale précisant le régime du CESU**

Une instruction fiscale n°60 du 6 juin 2008 rappelle que les chefs d'entreprise ou les mandataires sociaux qui emploient des salariés, peuvent s'attribuer une aide financière, y compris « le CESU pré financé » pour financer des actions dites de services à la personne sous réserve que l'ensemble de leurs salariés en bénéficient dans les mêmes conditions. L'instruction précise, s'agissant des entreprises et sociétés non-employeurs, que leur chef d'entreprise ou leurs mandataires sociaux peuvent s'allouer cette aide financière, y compris « le CESU pré financé » sans autre conditions.

| |
|---|
| Informations autres à portée nationale |
|---|

➤ **Démarrage des négociations de la prochaine convention d'objectifs et de gestion (COG) entre la Cnaf et l'Etat**

La négociation pour la période 2009-2012 va bientôt démarrer et quatre fédérations d'aide à domicile (A domicile, Adessa, ADMR et Fnaap/CSF) en ont profité pour souligner, dans un communiqué commun, la dégradation des relations qu'ont certaines associations avec leur CAF. L'application trop stricte de certains critères d'intervention aboutit parfois à l'exclusion de certaines familles remettant par là même en cause l'accompagnement des familles et à la mise en difficultés financières de certaines associations.