

La lettre d'iformations

services aux particuliers - insertion par l'activité économique

GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

L'intégration des nouveaux salariés

POURQUOI ?

Pour :

- Eviter le turn-over
- Valider l'embauche en situation réelle
- Permettre au nouvel embauché de trouver sa place

INTÉGRATION DES NOUVEAUX SALARIÉS

COMMENT ?

L'accueil :

- La mise en place d'un tutorat
- La planification de la prise de poste
- La validation de la disponibilité
- La validation des compétences

1. POURQUOI SOIGNER LA PHASE D'INTÉGRATION DES NOUVEAUX SALARIÉS ?

La phase d'intégration fait partie intégrante du recrutement, pour autant elle est souvent oubliée ou laissée de côté "faute de temps". Plusieurs raisons incitent à mettre en place un processus d'intégration des nouveaux embauchés, particulièrement dans le secteur des services à la personne en raison de la solitude des intervenants au domicile, mais les raisons énoncées ici sont valables pour toute nouvelle embauche dans une structure, quelle qu'elle soit.

Eviter le turn-over

Une intégration négligée peut mener à des démissions : «*C'était vraiment trop dur, je me suis retrouvée seule tout de suite, j'avais la pression alors je suis partie*» témoigne une démissionnaire. Le temps « gagné » sur la phase d'intégration se paie très cher lorsque le nouvel embauché ne reste pas dans l'organisme, et ce à plusieurs niveaux :

- Le coût direct de la rupture, en heures perdues par le personnel d'encadrement (4 ou 5 heures au total de temps passé à un recrutement, qui sont perdues en cas de rupture inopinée ; 1 à 2 heures d'organisation en urgence du remplacement) ;
- Le coût indirect en temps passé par le personnel d'encadrement sur les recrutements ou les remplacements au pied levé ne peut pas être consacré à d'autres fonctions tout aussi importantes telles que le management des équipes d'intervention, le suivi qualité ou le développement de l'activité ; les échecs récurrents de recrutement favorisent la démotivation des encadrants et la cohésion des équipes peut aussi en souffrir ; l'image de l'organisme auprès de ses clients peut pâtir de départs inopinés, ainsi que sa réputation d'employeur sur son bassin d'emploi : «*Chez NNNN, on n'est pas bien traité, le personnel ne reste pas*». Cette réputation d'employeur fait partie intégrante de l'attractivité de l'organisme : un turn over important dû à des problèmes d'intégration peut ainsi compromettre, à terme, la capacité à trouver des candidats.

Valider l'embauche en situation réelle

La phase d'intégration est aussi l'occasion de valider les compétences du nouvel embauché. En effet, le choix du candidat s'est fait le plus souvent en entretien d'embauche et sur la base d'un CV. Or, quelle que soit la qualité du recruteur, ces techniques ne permettent pas de prédire la manière dont le nouvel embauché va s'acquitter de ses missions. L'essai professionnel est plus efficace. La période d'essai doit donc impérativement remplir sa fonction première, qui est de permettre à chacune des deux parties de vérifier la pertinence de son choix. En ce qui concerne l'employeur, il s'agira d'évaluer, en situation de travail, les compétences du nouveau salarié ainsi que sa disponibilité réelle, pour prendre rapidement les dispositions qui s'imposent : identifier les écarts "en moins" pour aider le nouvel embauché à progresser, repérer les écarts "en plus" pour mieux valoriser des compétences qui n'avaient pas été identifiées, ou mettre fin au contrat de travail pendant la période d'essai si les écarts sont trop importants.

Permettre au nouvel embauché de trouver sa place

Du côté du nouvel embauché, les enjeux ne sont pas moindres : comprendre ce qui lui est demandé,

Stages à venir...

Programmes détaillés sur
www.iformations.fr

DROIT DU TRAVAIL

ETTI > La réglementation des ETTI : les fondamentaux

Lieu du stage : Valence

Date : 10 et 11 avril 2008

Durée : 2 jours

Prix : 590 € HT, soit 705,64 € TTC

GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

ASP > Dirigeants : management des ressources humaines dans les services à la personne

Lieu du stage : Valence

Date : 17, 18 avril, 22, 23 mai 2008

Durée : 4 jours (2 + 2 jours)

Prix : 950 € HT, soit 1 136,20 € TTC

DROIT DU TRAVAIL

AI > La réglementation des AI : les fondamentaux

Lieu du stage : Valence

Date : 14, 15 et 16 mai 2008

Durée : 3 jours

Prix : 765 € HT, soit 914,94 € TTC

JURIDIQUE

Toutes structures >

Le recouvrement des impayés

Lieu du stage : Valence

Date : 3 juin 2008

Durée : 1 jour

Prix : 385 € HT, soit 460,46 € TTC

Sommaire

❖ PAGE 1

L'intégration des nouveaux salariés

❖ PAGE 3

L'accord national interprofessionnel du 11/01/2008 relatif à la modernisation du marché du travail

❖ BRÈVES...

découvrir un nouveau métier pour les débutants, s'adapter au contexte particulier de son nouvel employeur pour les autres, établir la relation avec les clients, découvrir de nouvelles situations de travail... en un mot "trouver ses marques". Il s'agit aussi de gérer la transition dans sa vie personnelle en s'organisant avec de nouveaux horaires. Autant d'éléments qui vont, ou non, permettre à ce nouveau salarié de tenir dans son emploi et de s'y projeter à moyen ou long terme.

2 - LES METHODES ET OUTILS DE L'INTEGRATION

La phase d'intégration est à envisager sur une période de six mois environ.

L'accueil est la première étape de l'intégration

Il permet de donner au nouveau recruté les informations lui permettant de se situer au sein de l'organisme. Il appartient au supérieur hiérarchique d'accueillir son nouvel équipier (par exemple le responsable de secteur pour l'accueil de l'intervenant à domicile). Il peut s'appuyer sur un livret d'accueil. Il doit présenter le nouvel équipier à ses interlocuteurs potentiels : services fonctionnels ou personnes ressources, hiérarchiques, collègues, ainsi que les locaux et leur fonctionnement, y compris et a fortiori pour des intervenants à l'extérieur comme les intervenants au domicile.

La mise en place d'un tutorat

Il est fréquent dans les organismes de services à la personne de constater que des efforts importants sont faits pour tutorer des stagiaires qui viennent découvrir le secteur d'activité, mais que les nouveaux embauchés ne bénéficient pas de la même attention. Le tutorat est pourtant un levier important de professionnalisation des nouveaux salariés. Le tuteur de proximité est un salarié expérimenté et volontaire, il transmet les gestes professionnels. Son rôle doit être soutenu et reconnu pour favoriser sa motivation. Plusieurs leviers de reconnaissance et de soutien sont possibles : formation de tuteur, prime de tutorat, promotion professionnelle (certains organismes font du tutorat une première étape vers les fonctions de responsable de secteur).

La mise en place d'un tutorat se heurte souvent à des contraintes budgétaires : le tutorat suppose d'intervenir en doublon. Il est intéressant à ce sujet de chiffrer le coût réel du tutorat, au-delà des premières impressions – «*C'est trop coûteux*» – et de contacter son OPCA pour étudier avec lui les possibilités de prise en charge de la fonction tutorale.

La planification de la prise de poste

Il peut être utile dans certains cas de prévoir une prise de poste progressive, notamment lorsque les nouveaux embauchés ont signalé une appréhension ou une réticence ou tout simplement un manque d'expérience vis-à-vis de certaines missions (telle que l'aide à la toilette par exemple). Cela permet d'éviter les prises de postes difficiles, comme par exemple celles de débutants affectés seuls sur des missions d'aide à la toilette de personnes très dépendantes pendant le week end. De telles expériences peuvent donner lieu à des démissions en cours de période d'essai.

La validation de la disponibilité

C'est la mise en situation qui permet de valider les plages de disponibilité annoncées lors de l'embauche (le plus souvent sincères, mais parfois peu réalistes). Or très fréquemment, le mois de période d'essai correspond à une montée en charge très progressive des heures, avec des plannings non représentatifs de ce qu'ils seront "en rythme de croisière". Il est vraiment souhaitable de s'organiser pour être au plus près de la cible visée et d'avoir des plannings permettant la validation.

La validation des compétences

Celles-ci seront validées au moyen de visites d'évaluation, à faire par la responsable de secteur au domicile des clients pendant l'intervention. Ces visites seront annoncées au client et présentées comme partie intégrante de la démarche qualité de l'organisme. Le principe de ces visites est également annoncé au nouvel embauché lors de l'embauche et de l'accueil, afin d'en fixer le cadre et les objectifs. Les dates et heures ne sont pas annoncées. Une première visite peut être programmée au bout de 8 jours, afin de se donner le temps d'améliorer ce qui doit l'être avant la fin de la période d'essai. Une seconde visite peut être prévue au bout de trois semaines, pour prendre la mesure des évolutions et nourrir la décision de garder ou non le nouvel embauché. Si nécessaire, d'autres moments d'évaluation peuvent être programmés dans les six premiers mois de l'embauche. Un outil d'évaluation peut être utilisé.

Cet article est la synthèse d'une contribution de l'auteur au guide WEKA "Gérer un service d'aide à domicile" voir www.weka.fr/collectivites/asoc/42404

Geneviève Dupond, consultante RH - Cabinet Isice Conseil - www.isice.conseil.fr

Brèves

❖ Un cas de condamnation pour prise illégale d'intérêt au détriment de la Croix Rouge

Le Président d'un conseil départemental de la Croix Rouge avait confié à une société Propharmed dont son fils était le gérant de droit et son épouse la dirigeante de fait et unique salariée, l'organisation de stages de formation et de sélection dans le domaine des gardes à domicile, subventionnés par l'ANPE et réglés par la Croix Rouge. Sur plainte avec constitution de partie civile de la Croix Rouge, il a été condamné par la Cour d'appel de Paris à 15 mois d'emprisonnement avec sursis pour prise illégale d'intérêts et abus de confiance, son épouse à 12 mois d'emprisonnement avec sursis pour recel des mêmes infractions et complicité, et son beau-père, auquel avait été versé des frais de déplacement indus, à 2 000 € d'amende. Les deux époux ont été condamnés à rembourser à la Croix Rouge le montant des formations, soit 164 000 €. La Cour de cassation, dans un arrêt du 3 avril 2007 (n° 06-83801), a considéré que le dirigeant s'était rendu coupable du délit de prise illégale d'intérêt, ce qui suppose que l'association soit chargée d'une mission de service public, ce qui est le cas de la Croix Rouge. La Cour a considéré que l'infraction était commise bien que l'aide à domicile ne constitue pas l'exercice même de la mission de service public de la Croix Rouge, et sans examiner les moyens de défense tenant à la qualité des formations dispensées : le fait même de confier cette prestation à une société dirigée par des membres de sa famille caractérisait l'infraction.

Consultez notre documentation juridique sur www.iformations.fr, vous y trouverez également l'actualité juridique, les numéros de La LETTRE d' **i)formations**, les stages 2008. Pour recevoir gratuitement cette lettre par mail, inscrivez-vous sur la page d'accueil du site www.iformations.fr

L'accord national interprofessionnel (ANI) du 11 janvier 2008 relatif à la modernisation du marché du travail

Suite à la négociation lancée sur la modernisation du marché du travail qui s'est achevée le 11 janvier 2008, les acteurs sociaux présents ont abouti à un accord qui a finalement été signé par 4 des 5 organisations syndicales de salariés (CFTC, FO, CGC et la CFDT). Cet accord national interprofessionnel (ANI) sur la modernisation du marché du travail doit être intégré à une loi pour devenir applicable : actualité à suivre sur www.iformations.fr.

Nous commentons quelques unes des nouveautés et évolutions constatées dans les 19 articles que comporte l'ANI sur la modernisation du marché du travail :

1. Le licenciement
2. La nouvelle rupture conventionnelle du CDI
3. Un nouveau CDD : le contrat de projet
4. Connaissance par les salariés de leurs droits contractuels

1. LA RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Motivation obligatoire de la rupture = après la mort, l'enterrement du CNE

L'article 11 de l'ANI affirme notamment le principe de la motivation des licenciements. Le premier paragraphe de cet article qui concerne plusieurs sujets met définitivement un terme à la question de l'existence du contrat nouvelles embauches (CNE). Il prévoit que «*tout licenciement doit être fondé sur un motif réel et sérieux qui doit être porté à la connaissance du salarié*». Soulignons que les employeurs qui n'ont pas été avertis des difficultés juridiques que posait dès le départ le CNE se trouvent aujourd'hui en situation de perdre sur les deux tableaux en cas de contestation d'un licenciement non motivé effectué pendant les deux premières années du contrat : paiement de la prime de licenciement de 8 % du salaire et dommages-intérêts pour licenciement abusif.

Indemnité de rupture interprofessionnelle unique

L'accord prévoit une indemnité de rupture unique à toutes les branches qui sera égale à 1/5^{ème} de mois par année de présence, sauf disposition conventionnelle plus favorable, à partir d'un an d'ancienneté dans l'entreprise. Cette indemnité sera plus favorable que l'indemnité conventionnelle prévue par la convention collective de l'aide à domicile, par la convention collective de l'animation, par l'accord national relatif aux salariés permanents du travail temporaire, et par beaucoup de conventions collectives qui se contentent de reprendre l'indemnité légale d'un dixième de mois par année de présence.

Le solde de tout compte ressuscité

Au titre de la sécurisation de la rupture du contrat de travail les acteurs sociaux ont décidé de réintroduire le reçu pour solde de tout compte. La jurisprudence avait pourtant fait disparaître l'utilité de ce document, puisque la Cour de cassation avait fini par considérer que la signature d'un tel document rédigé en des termes généraux ne pouvait valablement valoir renonciation du salarié au droit de contester la cause réelle et sérieuse de son licenciement, seule la transaction pouvant l'empêcher d'agir.

La loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002 était venue consacrer cette position en conférant au reçu pour solde de tout compte une valeur de «simple reçu des sommes qui y figurent».

La version proposée par l'article 11 de l'ANI devra faire l'inventaire des sommes reçues lors de la rupture du contrat. Le solde de tout compte ne devra donc pas être formulé de manière générale, ni être imprécis. Seules les sommes visées entreraient alors dans le champ de l'effet libératoire. Le salarié pourra donc toujours contester la légitimité du licenciement. Simplement, s'il ne dénonce pas le reçu, il ne pourra plus contester le montant de l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement par exemple. En outre, l'ancien salarié sera libre de signer ou non ce reçu et disposera de six mois pour le dénoncer. Le salarié pourra également le signer avec la mention «sous réserve», ce qui enlèvera au reçu tout effet libératoire pour l'employeur. Pour l'instant le formalisme à respecter lors de la rédaction du reçu ou de sa dénonciation n'est pas connu.

Brèves

- ❖ **Services à la personne : l'instruction fiscale du 14 janvier 2008 récapitule les conditions de la réduction et du crédit d'impôt**

L'instruction apporte des précisions intéressantes sur l'éligibilité des dépenses effectuées au domicile d'un ascendant (possibilité semble-t-il encore mal connue par certains organismes de services à la personne) et sur les personnes concernées par le crédit d'impôt (par exemple les conjoints collaborateurs d'exploitants individuels, même sans revenus ; les conjoints en congé de formation, invalides ou handicapés titulaires de l'AAH). Cette instruction est consultable sur www.iformations.fr, rubrique documentation juridique, ASP, circulaires, ainsi que dans la rubrique "toutes les actualités", actualité n° 09/08. Elle est incluse dans le pack "réglementation des services à la personne", proposé sur abonnement annuel de 23,92 € TTC.

- ❖ **Services à la personnes : suppression des exonérations portant sur la cotisation accidents du travail**

La circulaire DSS n°2008-27 du 30 janvier 2008 confirme que, en mandataire, la loi de financement de la sécurité sociale pour 2008, qui a posé un principe général de non exonération de la cotisation accidents du travail dans les dispositifs d'exonération totale, entraîne la suppression de cette exonération pour les personnes âgées ou handicapées. Est maintenu l'abattement de 15 points en faveur des particuliers employeurs cotisant sur l'assiette réelle. En prestataire, l'exonération de la cotisation AT est également supprimée, que ce soit pour l'exonération "services à la personne" ou pour l'exonération "aide à domicile".

Consultez notre documentation juridique sur www.iformations.fr, vous y trouverez également l'actualité juridique, les numéros de La LETTRE d'i)formations, les stages 2008. Pour recevoir gratuitement cette lettre par mail, inscrivez-vous sur la page d'accueil du site www.iformations.fr

2. LA NOUVELLE RUPTURE CONVENTIONNELLE DU CDI : ENTRE LA DÉMISSION ET LE LICENCIEMENT

Ce nouveau mode de rupture du CDI est prévu par l'article 12 de l'ANI. Longtemps contestée par une partie des juristes mais pourtant reconnue et admise par la jurisprudence dans certains cas, la rupture conventionnelle souffrait de l'absence d'un régime propre et de garanties (juridique, judiciaire et économique) pour les parties.

Au cours des négociations l'objectif était clair pour l'un des acteurs de la discussion (Medef) : privilégier les solutions de rupture à l'amiable et faire de cette rupture conventionnelle une voie parallèle aux modalités de ruptures déjà existantes du CDI en apportant la sécurité et les garanties procédurales nécessaires. Néanmoins, même si l'ANI consacre cette modalité de rupture, son régime pose de nombreuses questions dont nous espérons qu'elles seront éclaircies par la loi car en l'état, le régime juridique de la rupture conventionnelle offre moins de garanties de sécurité qu'un licenciement suivi d'une transaction.

A cet égard, il aurait peut-être été préférable de distinguer deux types de rupture conventionnelle selon que l'employeur ou le salarié est à l'initiative de ce mode de rupture. Cette distinction aurait pu offrir, en fonction de celui qui est à l'origine de la demande de la rupture conventionnelle, des droits et garanties distincts et plus ou moins grands.

Nous exposons donc le régime de la rupture conventionnelle tel qu'il a été adopté par les acteurs sociaux, mais qui, comme le reste de l'ANI, ne sera pas applicable tant que le législateur n'en aura pas fait une loi.

La possibilité de se faire assister et un délai de rétractation

Ce mode de séparation ne peut être imposé par l'une ou l'autre des parties.

Il faut que les deux parties au contrat de travail souhaitent recourir à ce mode de rupture. Ce sont elles qui conviennent ensemble des conditions de la rupture. Lors des discussions préalables à la rupture conventionnelle, le salarié peut se faire assister dans les mêmes conditions qu'en cas de licenciement. Lorsque le salarié fera usage de cette faculté d'assistance, l'employeur pourra en faire autant. L'article 12 de l'ANI ne précise pas par qui l'employeur pourra se faire assister. Dans les deux cas, il nous paraît souhaitable que la future loi autorise les parties à se faire assister chacune par leur avocat.

Par ailleurs, la convention actant l'accord de rupture entre les parties est assortie d'un délai de rétractation de 15 jours suivant sa signature. Elle fera l'objet d'un formulaire type en trois exemplaires (salarié, employeur, direction du travail).

Quelle sécurisation de la convention de rupture ?

Pour garantir la réalité du consentement des parties, les acteurs sociaux ont finalement décidé de soumettre l'accord écrit des parties au directeur départemental du travail plutôt qu'au Conseil de prud'hommes.

Le DDTEFP devra constater la réunion de l'ensemble des conditions de régularité de l'accord et homologuer la convention. Il disposera d'un délai préfix, c'est-à-dire qui ne pourra pas être suspendu ni interrompu, de 15 jours calendaires, à l'issue duquel son silence vaudra homologation.

Restent alors de nombreuses questions en suspens : Que contrôlera exactement le directeur départemental du travail ? Sur quels critères va-t-il se fonder ? Un délai de 15 jours est-il suffisant pour que le directeur du travail examine vraiment la réalité du consentement du salarié ? Le salarié pourra-t-il encore contester l'accord conclu une fois son délai de rétractation écoulé et une fois la convention reconnue comme homologuée ?

Enfin, un contentieux administratif sera possible puisque une décision du directeur du travail à la nature d'un acte administratif. Nous serions alors confrontés au risque d'un double contentieux : judiciaire et administratif et aux éventuels conflits de compétences entre les tribunaux judiciaires et les tribunaux administratifs. Nous regrettons que l'homologation de la convention de rupture n'ait pas été confiée au Conseil de prud'hommes, juridiction paritaire connaissant bien les réalités du fonctionnement des entreprises et des relations humaines entre employeurs et salariés.

Quelle indemnisation ?

Afin de tendre vers une égalité entre la rupture conventionnelle du CDI et le licenciement, les acteurs sociaux envisagent le versement d'une indemnité spécifique de rupture, non assujettie à charges et exonérée d'impôt, dont le montant ne pourrait être inférieur à un cinquième de mois par année d'ancienneté.

En outre, les négociateurs ont proposé le versement des allocations de chômage aux salariés signataires d'une rupture conventionnelle homologuée par la DDTEFP.

.../...

Brèves

❖ Attention aux différences de traitement entre les salariés

La Cour de cassation, dans un arrêt du 20 février 2008 (n° 05-45601), vient de décider que la seule différence de catégorie professionnelle ne pouvait pas en elle-même justifier, pour l'attribution d'un avantage, une différence de traitement entre des salariés placés dans une situation identique au regard de cet avantage.

La différence de traitement doit reposer sur des raisons objectives dont le juge doit vérifier la réalité et la pertinence.

L'introduction d'un contrôle sur la pertinence des différences de traitement entre salariés d'une même structure nous semble constituer une source de contentieux importante pour les employeurs qui n'introduiront pas dans leur réflexion sur le management l'éventualité de devoir convaincre les juges du caractère pertinent de la différence d'avantages entre salariés.

Dans l'affaire concernée, il s'agissait de titres-restaurant dont seuls les non-cadres bénéficiaient. Un cadre licencié a demandé et obtenu une indemnité en compensation des titres-restaurant dont il n'a pas bénéficié. Pour la petite histoire, il s'agissait d'un avocat salarié d'un cabinet d'avocats. Les structures d'insertion qui accordent certains avantages exclusivement au personnel permanent (convention collective, mutuelle par exemple) devront donc se poser la question de la pertinence de cette distinction au regard de l'objet de l'avantage, sachant que la faiblesse des moyens ne sera pas forcément retenue par les juges comme raison pertinente pour justifier une différence de traitement.

Consultez notre documentation juridique sur www.iformations.fr, vous y trouverez également l'actualité juridique, les numéros de La LETTRE d' **i)formations**, les stages 2008. Pour recevoir gratuitement cette lettre par mail, inscrivez-vous sur la page d'accueil du site www.iformations.fr

3. EXPÉRIMENTATION D'UN NOUVEAU CDD : LE CONTRAT DE PROJET

Le projet de contrat unique proposé par le Medef est abandonné, mais l'article 12 b de l'ANI remet à l'ordre du jour le projet de contrat à durée déterminée de mission proposé par la Commission de Virville. Il s'agirait d'un contrat de travail à durée déterminée à terme incertain qui serait conclu pour une mission bien spécifique précisée dans le contrat. La durée minimale de la mission faisant l'objet du contrat devrait être de 18 mois. La durée maximale du contrat serait de 36 mois. Il ne serait pas renouvelable. Il s'adresserait uniquement aux ingénieurs et cadres. Il serait possible de rompre le contrat à chaque date anniversaire de sa conclusion pour un motif réel et sérieux et non pour une faute grave comme dans le droit commun du CDD : une sorte de CDI dans le CDD. L'indemnité de rupture serait de 10 % de la rémunération totale brute du salarié. La même indemnité est prévue en fin de contrat, sauf si une proposition d'embauche en CDI est faite au salarié. L'ANI soumet le recours à ce type de contrat à la conclusion d'un accord de branche étendu ou d'entreprise précisant les nécessités économiques le justifiant et organisant une priorité d'accès à un CDI dans l'entreprise à la suite de la réalisation du projet.

Ce dispositif ne sera donc pas accessible aux associations intermédiaires qui ne relèvent d'aucun accord de branche étendu, sauf à considérer comme nous le faisons que les accords de branche étendus de l'aide à domicile leur sont applicables lorsque leur source de revenus principale réside dans les services à la personne. Dans ce cas, comme les ASP, les ETTI ou les EI entrant dans le champ d'une convention collective étendue, elles pourraient bénéficier des dispositions d'un accord de leur branche qui organiserait le recours à ce CDD de projet, sous réserve qu'il soit étendu par arrêté du ministre du travail. Les entreprises de services à la personne n'en bénéficieront pas tant que leur branche professionnelle ne sera pas concrétisée par un accord de branche étendu.

Par ailleurs, nous attirons l'attention des employeurs sur le fait que ce CDD nous paraît moins intéressant que le CDI pour un projet de longue durée. En effet, sa rupture est plus coûteuse (pour un salaire de 2 000 € bruts pendant trois ans, la prime de rupture du CDD sera de 7 200 € alors que l'indemnité de licenciement nouvelle sera de 1 200 €), possible seulement chaque année (à tout moment pour un CDI) et le salarié bénéficiera au terme du CDD d'une priorité d'embauche en cas d'ouverture d'un poste sous CDI.

4. CONNAISSANCE PAR LES SALARIÉS DE LEURS DROITS CONTRACTUELS

Information des droits conventionnels

L'article 11 de l'ANI prévoit que, lors de son embauche, le salarié devra être informé, soit par son contrat de travail, soit par un document informatif annexé à la lettre d'engagement, des conditions d'accès à la connaissance des droits directement applicables à son contrat de travail en application d'un accord de branche ou d'entreprise. Cette disposition ne fait que reprendre une obligation tirée de l'article L. 135-7 du Code du travail selon laquelle «*au moment de l'embauche, le salarié reçoit de l'employeur une notice d'information relative aux textes conventionnels applicables dans l'entreprise ou l'établissement*».

Information dans le contrat de travail sur les clauses contractuelles

Pour une meilleure information des salariés, le contrat devra désormais déterminer clairement les éléments qui ne pourront pas être modifiés sans leur accord. En effet, la jurisprudence décide aujourd'hui que certaines clauses ne sont qu'informatives, comme par exemple celle indiquant le lieu de travail. Il est donc difficile pour un salarié (ou un employeur) non juriste de savoir exactement ce qui relève de son acceptation via un avenant ou ce qu'il est obligé d'accepter en application du pouvoir de direction de son employeur.

Les clauses concernées ne sont pas encore déterminées par les partenaires sociaux à ce jour. Les signataires de l'accord ont ainsi convenu de l'ouverture d'une concertation pour convenir de manière limitative d'éléments qui devront toujours être considérés comme contractuels et pour établir une procédure spécifique encadrant la modification du contrat de travail. A ce jour, une procédure n'est prévue que pour la modification du contrat de travail proposée pour motif économique.

Vanessa Sommier, juriste droit social - Cabinet Ferraris, avocat au barreau de Valence
contact@ferraris-avocat.com

Brèves

❖ Lutte contre les discriminations dans le travail temporaire

Deux accords avaient été signés sur ce sujet par le PRISME et les syndicats de salariés en juillet 2007, l'un concernant les salariés permanents des ETT(I), l'autre concernant les salariés intérimaires. Ce dernier vient d'être étendu par un arrêté publié au JO du 1^{er} mars. Il devient donc d'application obligatoire dans toutes les ETT(I), y compris non adhérentes à PRISME, au 1^{er} avril 2008. Cet accord énonce plus une méthodologie pertinente de prévention des discriminations ou un rappel des obligations légales que des obligations conventionnelles juridiquement contraignantes. Il rappelle notamment que les données répertoriées lors des différentes étapes de recrutement ne doivent comporter aucun commentaire discriminatoire. Ce rappel fait écho avec la récente condamnation de la société ADECCO pour une mention BBR dans les fichiers. Il impose aux ETT(I) de mettre en œuvre une procédure interne pour traiter les commandes discriminatoires. Cette procédure doit comporter un dispositif de traçabilité des échanges entre les salariés permanents concernés, leur hiérarchie et l'entreprise cliente. Cette procédure doit également comporter, dans l'hypothèse de comportements discriminatoires persistants malgré l'information réalisée par l'ETT(I), une alerte de la direction de l'entreprise cliente ainsi qu'une suspension de la prestation commerciale. Les ETT(I) s'engagent en outre à prendre en compte les situations de discriminations réelles ou supposées subies par les salariés intérimaires en mission et à agir en conséquence auprès de l'entreprise utilisatrice. S'y ajoutent un entretien professionnel pour les salariés de plus de 45 ans et, dans les ETT(I) ayant un comité d'entreprise, l'obligation annuelle d'une information sur la situation en matière de diversité.

Consultez notre documentation juridique sur www.iformations.fr, vous y trouverez également l'actualité juridique, les numéros de La LETTRE d'i)formations, les stages 2008. Pour recevoir gratuitement cette lettre par mail, inscrivez-vous sur la page d'accueil du site www.iformations.fr