

# LA LOI DE MODERNISATION DU MARCHÉ DU TRAVAIL

*N° 2008-596 du 25 juin 2008  
Décret n° 2008-715 du 18 juillet 2008*

**Note du Ministère du travail et des relations sociales, de la famille et de la solidarité :** Aucune catégorie salariale n'est exclue de la loi n° 2008-596 du 25 juin 2008 portant sur la modernisation du marché du travail.

**Concernant le régime indemnité en cas de licenciement** des seuls assistants maternels, il s'agira de vérifier pour chaque cas d'espèce que l'indemnité de licenciement issue du décret est plus favorable que celle issue des dispositions conventionnelles. En effet cette catégorie salariale est la seule à ce jour dont la base de calcul indemnitaire est le salaire net contractuel, alors que le dispositif général est basé sur le salaire brut mensuel moyen. Un double calcul est indispensable : la somme la plus élevée devant être versée au salarié licencié.

## **DELAI DE PREVENANCE DANS LA PERIODE D'ESSAI** Art. L. 1221-19 à L. 1221-26 du Code du travail.

La rupture de la période d'essai est soumise à un délai de prévenance.

**L'employeur qui met fin à la période d'essai avant son terme ou à son issue doit prévenir le salarié dans un délai minimal de :**

- 24 heures** si ce dernier compte moins de 8 jours de présence,
- 48 heures** entre 8 jours et 1 mois de présence,
- 2 semaines** après 1 mois de présence.

**Lorsque c'est le salarié qui met fin à la période d'essai, il doit respecter un délai de prévenance minimal de**

- 24 heures** pour une durée de présence inférieure à 8 jours,
- 48 heures** pour une durée de présence de 8 jours et au-delà.

## **LE SOLDE DE TOUT COMPTE** Art. L. 1234-20 du code du travail

Le solde de tout compte peut être dénoncé dans un délai de six mois qui suivent sa signature, délai au-delà duquel il devient libératoire pour l'employeur pour les sommes qui y sont mentionnées.

Le reçu doit être établi en deux exemplaires dont un est remis à l'assistante maternelle.

## **MONTANT DE L'INDEMNITÉ DE LICENCIEMENT** Décret 2008-715 du 18-7-2008

L'indemnité nouvellement fixée ne peut être inférieure à **1/5e de mois** de salaire par année d'ancienneté, auquel s'ajoutent **2/15e de mois** par année au-delà de dix ans d'ancienneté. (C. trav. art. R 1234-2).

L'employeur doit verser l'indemnité prévue par la convention collective ou le contrat de travail si elle est plus avantageuse pour le salarié que l'indemnité légale prévue dans la loi de modernisation du marché du travail.

## **RUPTURE CONVENTIONNELLE**

La rupture conventionnelle est une procédure qui permet à l'employeur et au salarié de convenir en commun des conditions de la rupture du contrat de travail qui les lie. La rupture conventionnelle est exclusive du licenciement ou de la démission ; elle ne peut être imposée par l'une ou l'autre des parties.

Cette rupture résulte d'une convention signée par les parties au contrat, c'est-à-dire l'employeur et le salarié ; cette convention est soumise aux dispositions impératives fixées par le Code du travail, destinées à garantir la liberté du consentement des parties.

La convention de rupture élaborée entre l'employeur et le salarié définit les conditions de cette rupture, notamment le montant de « l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle » qui sera versée au salarié. Ce montant ne peut pas être inférieur à celui de l'indemnité légale de licenciement prévue à l'article L. 1234-9 du Code du travail.