



ACTUALITE JUIN 2015

Le projet de Loi pour la Croissance, l'Activité et l'Egalité des Chances Economiques

« Loi MACRON » définitivement adopté

1. RETOUR SUR LA CHRONOLOGIE

PROCEDURE	DATE	OBSERVATIONS
Conseil des ministres	10 décembre 2014	Le projet de loi est présenté en Conseil des Ministres.
Assemblée nationale	19 février 2015	Le rejet de la motion de censure déposé par l'opposition a entraîné l'adoption du projet de loi en 1 ^{ère} lecture à l'Assemblée Nationale.
Vote	12 mai 2015	Le Sénat a adopté le projet de loi en 1 ^{ère} lecture.
ADOPTION DE LA LOI MACRON	10 juillet 2015	Le 9 juillet 2015, Manuel Valls a, en application de l'article 49.3 de la constitution engagé la responsabilité du gouvernement sur le projet de loi. Aucune motion de censure n'ayant été déposée dans le délai de 24 heures, le projet de loi est considéré comme adopté.
Saisine du Conseil Constitutionnel	16 juillet 2015	Les députés issus du parti les Républicains ont saisi le Conseil constitutionnel en s'opposant notamment à la prise en compte de la taille des entreprises pour les indemnités prud'homales de licenciement.

2. LES DISPOSITIONS RELATIVES AU DROIT DU TRAVAIL

2.1. Exceptions au repos dominical et en soirée

Articles 241 et suivants du projet de loi

Le travail du dimanche et le travail en soirée (jusqu'à minuit) sera autorisé sans restriction pour certains types de commerces et dans des zones qui seront définies prochainement par décret (notamment dans les zones touristiques). Les commerces de douze grandes gares connaissant une grande affluence pourront également rester ouverts.



Hors de ces zones délimitées, les maires pourront autoriser l'ouverture des commerces de leurs communes à concurrence de neuf dimanches par an en 2015 puis de douze dimanches par an à compter de 2016 contre cinq actuellement. Dès lors que le nombre dépassera cinq dimanches, le maire devrait recueillir l'avis conforme de l'intercommunalité à laquelle appartient la commune. Ces jours de travail reposeront en principe sur le volontariat, les salariés volontaires devant bénéficier d'une compensation financière.

Dans les zones touristiques internationales (ZTI), il sera possible de faire travailler les salariés tous les dimanches ainsi qu'en soirée, de 21 heures à minuit sous réserve de conclusion à la d'un accord collectif pour cette dernière condition. L'accord relatif au travail de nuit devra prévoir la mise à disposition d'un moyen de transport afin que les salariés concernés puissent regagner leur domicile ainsi que des mesures compensatoires si le salarié est contraint de faire garder ses enfants. Par ailleurs, le salarié, travailleur de nuit, devra bénéficier d'une rémunération doublée.

2.2. Réforme de la Justice Prud'homale

Articles 258 et suivants du projet de loi

Un barème obligatoire fixant les indemnités versées en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse va être mis en place. Ce barème, plafonnant les sommes allouées en fonction de l'ancienneté des salariés dans leur entreprise et de la taille de celle-ci, fait actuellement l'objet de contestations, contestations qui ont abouti à la saisine récente du Conseil constitutionnel.

Le projet de loi prévoit également des dispositions relatives à la formation (initiale et continue), à la déontologie et à la discipline des conseillers prud'homaux.

La procédure prud'homale a été réorganisée. Désormais, en cas d'échec de la conciliation, le bureau de conciliation et d'orientation (nouvelle appellation du bureau de conciliation) peut, par simple mesure d'administration judiciaire :

- Si le litige porte sur un licenciement ou une demande de résiliation judiciaire du contrat de travail, renvoyer les parties, avec leur accord, devant le bureau de jugement dans sa composition restreinte qui devra statuer dans un délai de trois mois.
- Renvoyer les parties, si elles le demandent ou si la nature du litige le justifie, devant le bureau de jugement dans sa formation normale.

2.3. Dispositif de contrôle de l'application du droit du travail

Article 261 du projet de loi

Le gouvernement est autorisé à prendre par ordonnance, dans un délai de neuf mois suivant la promulgation de la loi Macron, des mesures visant à :



- Renforcer le rôle de surveillance et les prérogatives du système d'inspection du travail, étendre et coordonner les différents modes de sanction, et, en matière de sécurité et santé au travail, réviser l'échelle des peines.
- Abroger les dispositions devenues sans objet et assurer la cohérence rédactionnelle dans le Code du travail.

2.4. Mesures relatives au développement de l'emploi des personnes handicapées et aux contrats d'insertion

Article 272 et suivants du projet de loi

Actuellement, l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés (OETH) oblige les entreprises de plus de 20 salariés à employer au moins 6% de personnes handicapées. Si ce quota n'est pas respecté, l'entreprise est tenue de verser une cotisation à l'Association de gestion du fond d'insertion des personnes handicapées (AGEFIPH) ou bien au fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP).

La loi Macron propose ainsi de nouvelles actions afin que l'employeur puisse s'acquitter partiellement de cette obligation d'emploi notamment en accueillant des personnes handicapées pour des périodes de mise en situation en milieu professionnel ou encore en accueillant des élèves de l'enseignement général en stage d'observation et pour lesquels est versée la prestation de compensation du handicap, l'allocation compensatrice pour tierce personne ou l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé.

2.5. Lutte contre la prestation de service internationale illégale

Articles 279 et suivants du projet de loi

Le projet de loi prévoit en outre :

- Un renforcement des sanctions administratives en matière de détachement transnational des travailleurs salariés.
- De nouvelles dispositions relatives à la déclaration et à la carte d'identification professionnelle des salariés du bâtiment et des travaux publics.

2.6. Amélioration du dispositif de sécurisation de l'emploi

Articles 287 et suivants du projet de loi

Les entreprises devant établir un Plan de Sauvegarde de l'Emploi (PSE) pourront désormais fixer le périmètre d'application des critères d'ordre des licenciements par accord collectif ou par document unilatéral. Dans le cas d'un document unilatéral, ce périmètre ne pourra être inférieur



à celui de chaque zone d'emploi dans laquelle seront situés un ou plusieurs établissements de l'entreprise concernés par les suppressions d'emploi.

Au surplus, lorsque l'administration se prononcera sur la validité du PSE, elle devra apprécier les moyens dont dispose l'entreprise, et non plus de ceux dont dispose le groupe auquel elle appartient.

En cas d'annulation par le tribunal administratif d'une décision de validation ou d'homologation d'un plan social par la DIRECCTE, en raison d'une insuffisance de motivation, la DIRECCTE devra prendre une nouvelle décision correctement motivée dans un délai de 15 jours, décision qui sera sans effet sur la validité du licenciement et ne donnera lieu à aucun préjudice ou réintégration.

L'obligation de reclassement sera limitée aux emplois disponibles situés sur le territoire national. Il reviendra au salarié qui le souhaite de demander l'accès à une liste d'offre d'emplois éventuellement disponibles à l'étranger.

2.7. Epargne salariale

Articles 148 et suivants du projet de loi

Contrairement à la participation qui est obligatoire dans les entreprises de plus de 50 salariés, l'intéressement était jusqu'alors facultatif. Cependant, la loi Macron prévoit d'étendre l'intéressement. Les branches professionnelles auront l'obligation de négocier un accord d'intéressement avant le 30 décembre 2017. Cet accord devra tenir compte des spécificités de l'entreprise en proposant notamment plusieurs formules de calcul.

Le projet de loi précise également que les sommes issues de l'épargne salariale et transférées sur un plan d'épargne collectif pour la retraite (PERCO) seront moins taxées au niveau de l'entreprise. Le forfait social (s'appliquant sur les sommes déboursées par l'employeur) passera ainsi de 20 % à 16 % sous certaines conditions.

Par ailleurs et concernant le PERCO, les employeurs auront la possibilité d'opérer des versements périodiques et ce, même en l'absence de versements des salariés.

Egalement, pour tous les versements effectués à compter du 1er janvier 2016, si le salarié ne précise pas le choix de son investissement, les sommes seront automatiquement investies sur un fonds prévoyant une gestion maîtrisée.

Enfin, les salariés pourront affecter sur le PERCO les sommes correspondant à des jours de congés non pris dans la limite de 10 jours que l'entreprise ait mis ou non en place un compte épargne temps.



2.8. Information des salariés en cas de cession

Article 204 du projet de loi

La loi Macron revient également sur l'obligation de l'employeur d'avertir ses salariés de la cession de son entreprise, au moins deux mois en amont de celle-ci.

L'information des salariés est désormais limitée au seul cas de vente d'un fonds de commerce ou de 50% des parts d'une SARL ou d'une SA et non à tous les cas de transfert comme c'est le cas à l'heure actuelle.

De plus, les salariés ne pourront pas demander la nullité de la vente pour ce motif. L'irrespect de ce devoir d'information ne sera sanctionné que par une amende civile dont le montant ne pourra excéder 2% du prix de la vente.

2.9. Obligation de vente des actions des personnes contrôlant une entreprise en difficulté

Article 238 du projet de loi

Le tribunal de commerce pourra, en cas de procédure de redressement judiciaire, imposer une augmentation de capital ou une cession forcée à l'égard des associés ou actionnaires majoritaires qui, préférant une liquidation judiciaire, s'opposent à faire rentrer au capital de l'entreprise des créanciers souhaitant investir dans l'entreprise dans le but de poursuivre l'activité.

2.10. Délit d'entrave aux institutions représentatives du personnel

Article 262 du projet de loi

Le délit d'entrave ne sera plus puni d'une peine d'emprisonnement d'un an lorsque l'employeur porte atteinte à l'exercice régulier des fonctions des représentants du personnel, mais seulement d'une amende de 7 500 euros (contre 3 750 euros auparavant).

En revanche, l'employeur encourra toujours la peine d'emprisonnement (en sus d'une amende de 7 500 euros) en cas d'atteinte à la libre désignation des institutions représentatives du personnel, ou en cas de licenciement illégal d'un représentant du personnel.



2.11. Accords de maintien de l'emploi

Article 287 du projet de loi

Le projet de loi a assoupli le mécanisme de mise en place d'un accord de maintien de l'emploi.

Un accord de maintien de l'emploi pourra être conclu pour une durée de cinq années, au lieu de deux ans actuellement, et pourra être renégocié au cours de ces cinq ans en cas d'amélioration ou d'aggravation de la situation économique de l'entreprise. Les incidences de la potentielle suspension de l'accord sur la situation des salariés et sur les engagements pris en matière d'emploi devront être prévues dans l'accord.

En cas de refus du salarié d'accepter les nouvelles conditions de travail, ce dernier pourra toujours être licencié pour motif économique mais il n'aura pas à être reclassé par l'employeur. Il pourra toutefois bénéficier du CSP ou du congé de reclassement selon le cas.