



FOCUS LOI MACRON

La loi pour l'activité, la croissance et l'égalité des chances économiques, dite « loi MACRON », du 06 août 2015, est publiée au Journal Officiel (JO) du 07 août 2015.

Certaines dispositions de la loi MACRON entrent en vigueur dès le 07 août 2015, date de sa publication au JO. D'autres dépendent de la publication des décrets à venir et prévus selon le [calendrier](#) à suivre.

La loi MACRON prévoit de nouvelles dispositions en droit du travail. Nous résumerons celles concernant :

- les relations collectives
- la réorganisation de l'entreprise et les licenciements économiques
- la justice prud'homale

RELATIONS COLLECTIVES

Délit d'entrave

La loi distingue désormais deux types d'entrave :

L'entrave au fonctionnement des institutions représentatives du personnel :

- n'est plus passible d'une peine de prison
- est désormais sanctionnée par une amende portée à 7500 €

L'entrave à la mise en place des institutions représentatives du personnel :

- reste toujours punie d'un an d'emprisonnement
- et d'une amende portée à 7500 €

Elections professionnelles – Contentieux

Le juge judiciaire aura désormais seul compétence pour connaître de l'ensemble des contentieux relatifs :

- aux élections professionnelles
- y compris ceux portant sur les recours contre les décisions de l'Administration en matière préélectorale

Le juge judiciaire connaîtra donc des recours concernant :

- la répartition par la DIRECCTE du personnel et des sièges dans les collèges électoraux
- les dérogations accordées par l'inspecteur du travail aux conditions légales d'ancienneté pour être électeur ou éligible
- la reconnaissance par la DIRECCTE du caractère d'établissement distinct pour l'élection des délégués du personnel (DP) (ainsi que la perte de ce caractère)
- la fixation par la DIRECCTE du nombre d'établissements distincts et la répartition des sièges en vue de l'élection du comité central d'entreprise (CCE)

En revanche, [l'article 267](#) de la loi MACRON ne vise pas [l'article L. 2322-5 du Code du travail](#) relatif à la reconnaissance du caractère d'établissement distinct pour l'élection du comité d'entreprise (CE).

Simple erreur de plume ou choix du législateur ?

Dans la seconde hypothèse, ce type de contentieux pourrait donc toujours relever de la compétence du juge administratif...

En outre, l'employeur devra désormais transmettre par tout moyen une copie des PV des élections professionnelles aux syndicats ayant présenté des listes et à ceux qui ont négocié le protocole d'accord préélectoral.

[L. 2314-24](#) et [L. 2324-22](#) du Code du travail

CHSCT

Ordre du jour – Fixation

Jusqu'à présent, l'ordre du jour du CHSCT était fixé conjointement entre le Président et le secrétaire dans tous les cas.

Désormais, les consultations obligatoires du CHSCT seront inscrites de plein droit à l'ordre du jour par le président ou le secrétaire.

[L.4614-8 du Code du travail](#)

Informations et réponses motivées

Pour permettre au CHSCT de formuler un avis motivé, l'employeur lui fournit des informations précises et écrites ainsi qu'une réponse motivée à ses observations.

[L. 2323-4 du Code du travail](#)

Désormais, informations et réponses motivées destinées au CHSCT pourront être regroupées dans la BDES.

PLAN DE SAUVEGARDE DE L'EMPLOI

Ordre des licenciements et PSE

Le périmètre d'application des critères d'ordre des licenciements peut désormais être fixé tant par l'accord collectif (processus de validation) que par le document unilatéral de l'employeur (processus d'homologation).

[L. 1233-5 du Code du travail](#)

Pour rappel, avant la loi MACRON, seul un accord collectif pouvait fixer un périmètre plus restreint que celui de l'entreprise.

Le texte précise qu'en cas de document unilatéral, le périmètre ne peut être inférieur à celui de chaque zone d'emploi dans laquelle sont situés les établissements de l'entreprise concernés par les suppressions d'emploi.

[L. 1233-5 du Code du travail](#)

La notion de « zone d'emploi » sera précisée par décret.

Petits licenciements économiques - moins de 10 salariés sur 30 jours

L'obligation d'information préalable de l'administration est supprimée.

Reclassement à l'Etranger

Pour rappel, avant la loi MACRON, l'initiative des offres de reclassement à l'Etranger pesait sur l'employeur.

Désormais, lorsque l'entreprise ou le groupe comporte des établissements à l'Etranger, c'est au salarié de prendre l'initiative de solliciter des offres de reclassement à l'Etranger.

[L. 1233-4-1 du Code du travail](#)

La demande du salarié précise les restrictions éventuelles quant aux caractéristiques des emplois offerts, notamment en matière de rémunération et de localisation.

L'employeur transmet des offres écrites et précises correspondant aux critères du salarié demandeur.

Annulation de la validation ou de l'homologation du PSE

En cas d'annulation par le juge d'une décision de l'administration validant ou homologuant un PSE pour « insuffisance de motivation » :

- l'Administration devra prendre dans les 15 jours de la notification du jugement d'annulation une nouvelle décision « suffisamment motivée » qui sera portée à la connaissance des salariés
- après nouvelle décision, l'annulation de la première décision sera sans incidence sur la validité des licenciements qui ne seront plus nuls et ne donneront donc plus lieu ni à réintégration ni au versement d'une indemnité à la charge de l'employeur

L'article L. 1235-16 du Code du travail est donc réécrit.

Contrat de sécurisation professionnelle (CSP)

Le CSP doit désormais être proposé aux salariés concernés après la notification par la DIRECCTE de sa décision d'homologation ou de validation du PSE.

Homologation d'un PSE en cas de redressement ou liquidation judiciaire

La DIRECCTE contrôle désormais le respect des obligations de l'employeur au regard des moyens de l'entreprise et non plus du groupe auquel elle appartient.

ACCORDS DE MAINTIEN DE L'EMPLOI

Les principales modifications figurant sous les articles L. 5125-1 à L. 5125-2 du Code du travail sont les suivantes :

- la durée maximale des accords est portée de 2 à 5 ans
- un bilan d'application de l'accord est réalisé au bout de deux ans
- l'accord peut instaurer un dispositif de suspension :
 - ✓ « *en cas d'amélioration ou d'aggravation de la situation économique de l'entreprise* »
 - ✓ pour une durée au plus égale à la durée restant à courir à la date de la suspension
 - ✓ s'il prévoit les incidences de cette suspension sur la situation des salariés et sur les engagements pris en matière d'emploi

En l'absence de dispositions particulières dans l'accord, l'employeur informe le salarié par LRAR des conséquences de l'accord sur son contrat de travail.

Cette LRAR précise au salarié qu'il dispose d'un délai d'un mois à compter de sa réception pour exprimer son refus :

- à défaut de réponse, le salarié est réputé avoir accepté
- en cas de refus par le salarié de se voir appliquer l'accord, le salarié peut être licencié

Ce licenciement « spécifique » a une cause économique et repose sur une cause réelle et sérieuse. L'employeur n'est pas tenu par son obligation de reclassement ni d'adaptation, mais le salarié bénéficie du congé de reclassement ou du CSP selon la taille de l'entreprise.

JUSTICE PRUD'HOMALE

Plusieurs mesures viennent modifier la justice prud'homale :

- la procédure participative est étendue aux litiges en matière sociale liés à un contrat de travail
[Articles 2064 et 2066](#) du Code civil
- La médiation conventionnelle est étendue aux litiges en matière sociale liés à un contrat de travail et [l'article 24 de la loi du 8 février 1995](#) est abrogé
- le bureau de conciliation (BC) du conseil de prud'hommes devient désormais le « bureau de conciliation et d'orientation » (BCO)
[L. 1454-1-2 et L. 1454-1-3 du Code du travail](#)
- certaines dispositions visent à réduire les délais devant les Prud'hommes notamment la possibilité pour le BC de statuer au fond en l'absence de l'une des parties ou de son représentant, si les pièces ont été communiquées contradictoirement
[L. 1454-1-2 et L. 1454-1-3 du Code du travail](#)
- une formation restreinte du Bureau de Jugement est créée avec 2 conseillers
[L. 1454-1-1 du Code du travail](#)
- le CPH aura désormais la possibilité de demander l'avis de la Cour de cassation pour l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif présentant une difficulté sérieuse
- les employeurs devront accorder davantage d'autorisation d'absence pour la formation de leur(s) salarié(s) disposant d'un mandat de conseiller prud'homal
- un statut est créé pour le défenseur syndical : il bénéficiera du statut de salarié protégé, sera tenu au secret professionnel et aura vocation à assister ou représenter le salarié ou l'employeur devant le Conseil de prud'hommes ou la Cour d'Appel
[L. 1453-4 à L. 1453-8 du Code du travail](#)

Une dépêche en date du 10 août 2015 a été adressée aux juridictions.

Un décret et une circulaire sont attendus en complément.

INDEMNITÉS DE LICENCIEMENT

Afin de sécuriser les entreprises et de lever les freins à l'embauche, un barème d'indemnisation devait s'imposer au juge. Ce projet de plafonnement des indemnités judiciaires a fait couler beaucoup d'encre.

Voici ce qu'il en reste !

Suppression du projet de barème et plafond obligatoire

Le plafonnement obligatoire en matière d'indemnité de licenciement sans cause réelle et sérieuse ou abusif a été censuré par le Conseil constitutionnel dans sa décision du 05 août 2015.

Ce barème reposait sur deux critères : l'ancienneté du salarié et la taille de l'entreprise. Le Conseil constitutionnel a estimé que le critère de la taille de l'entreprise ne respectait pas le principe d'égalité devant la loi.

Le gouvernement a assuré, suite à cette décision, qu'un « *travail rapide sera conduit dans les prochaines semaines afin d'adapter ce dispositif aux éléments juridiques soulevés par le Conseil constitutionnel et permettre de parachever la réforme des prud'hommes mise en œuvre par le présent texte* ».

Référentiel indicatif devant le BJ

Un barème existe déjà devant le bureau de conciliation du CPH.

[L. 1235-1](#) et [D. 1235-21 du Code du travail](#)

La loi MACRON crée en plus un référentiel indicatif devant le bureau de jugement du CPH.

[L. 1235-1](#) du Code du travail

Ce référentiel, qui sera fixé par décret, devra tenir compte de l'ancienneté, de l'âge et de la situation du demandeur par rapport à l'emploi. Il s'appliquera si les parties en font la demande.

Ce nouveau référentiel sera-t-il efficace, vu la faible utilisation du barème de conciliation à ce jour ?

A suivre...