

Loi Macron pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques

Loi n° 2015-990 du 6 août 2015

sommaire

	Page
Travail dominical et en soirée -----	3
Intéressement -----	5
Plan d'Épargne pour la Retraite Collectif -----	8
Retraite dite "chapeau" -----	10
Actionnariat des salariés -----	11
Réforme prud'homale -----	12
Contrôle du travail -----	14
Volet "licenciement économique" -----	16
Accord de maintien dans l'emploi -----	23
Instances représentatives du personnel -----	25
Lexique -----	27



Les éclairages signalés par ce logo, sont les avis de la Fédération.

Cette présentation n'explore pas la loi dans son ensemble. Elle aborde les thèmes importants pour la vie syndicale et les moyens de défense des travailleurs, qui se rapportent aux articles mentionnés.

Avertissements : les termes portant le logo ▼ sont développés dans le lexique

Travail dominical et en soirée - 1/2

Article 241

- À compter du 1er janvier 2016, le maire (le Préfet pour Paris) pourra accorder aux établissements de commerce de détail une dérogation au principe du repos dominical, jusqu'à 12 dimanches par an (contre 5 à présent).
- La liste des dimanches sera arrêtée avant le 31 décembre, pour l'année suivante.
- Pour 2015, ce nombre est fixé à 9.
- Au-delà de 5 dimanches, le maire devra solliciter l'avis conforme de "l'organe délibérant de l'établissement public de coopération intercommunale à fiscalité propre dont la commune est membre" (communauté d'agglomération).
- Dans les commerces de détail alimentaire dont la surface est supérieure à 400m², à savoir les supermarchés et hypermarchés, les jours fériés travaillés (à l'exception du 1er mai) seront déduits des "dimanches du maire", dans la limite de 3 par an.
- Comme pour tout travail dominical, seuls les salariés volontaires travailleront lors des "dimanches du maire".



Il ne faut pas se leurrer, le volontariat n'existe pas. Les salariés seront désignés d'office.

En outre, la loi intègre :

- L'ouverture dominicale des commerces alimentaires.
- Les fermetures préjudiciables au public ou à l'établissement.
- Des dérogations dans trois zones géographiques et certaines gares encadrées par accord collectif (Zones Touristiques Internationales (ZTI) déterminées par ministre).
- Le travail jusqu'à minuit dans les ZTI, ainsi que l'ouverture des boutiques tous les dimanches de l'année.

Intéressement - 1/3

Article 150

Le plan d'épargne entreprise (PEE) permet aux salariés de se constituer une épargne sous la forme d'un portefeuille de valeurs mobilières, avec l'aide de leur entreprise. Bloquées pendant 5 ans minimum, les sommes détenues proviennent des versements volontaires des salariés et de l'abondement de l'entreprise. Le PEE peut également être **alimenté par l'intéressement** et la participation.

- L'affectation est modifiée. Les sommes de l'intéressement seront désormais placées sur PEE, et non plus versées directement au salarié, lorsqu'un tel plan existe dans l'entreprise.
- Applicable aux droits à intéressement attribués à partir du 1er janvier 2016, cette mesure accorde toutefois un "droit de rétraction au salarié", pour les droits à intéressement attribués **entre le 1er janvier 2016 et le 31 décembre 2017**.



Durant cette période, et après avoir été informé du blocage de ses avoirs, le salarié disposera de trois mois pour faire valoir son droit de rétraction. Il pourra demander le débloqué exceptionnel de son intéressement placé par défaut sur son PEE.

- Les Branches doivent négocier un accord d'intéressement avant le **31/12/2017**.
- À défaut d'initiative de la partie patronale avant le **31/12/2016**, une organisation représentative de salariés pourra demander l'ouverture d'une négociation. Celle-ci devra alors s'engager dans les 15 jours suivant la demande.
- Prolongation jusqu'au **30/12/2017** pour mettre en place l'obligation de négocier les accords de participation au niveau de la Branche.
- Mise en place d'une dispense de 3 ans pour les entreprises franchissant le seuil de 50 salariés, qui ont déjà conclu un accord d'intéressement de l'obligation de négocier un accord de participation

Mesures diverses :

- Possibilité de modifier les dispositions relatives au plan d'épargne interentreprises (alimentation, affectation, abondements), dès lors que la majorité des entreprises adhérentes au plan ne s'y oppose pas dans un délai d'1 mois, à compter de la date d'envoi de l'information.
- Révision du contenu du livret d'épargne salariale : il ne devra plus présenter l'ensemble des dispositifs d'épargne salariale, mais seulement ceux mis en place au sein de l'entreprise.
- Mention obligatoire inscrite dans l'état récapitulatif (remis au bénéficiaire qui quitte l'entreprise) : Soit la prise en charge par l'entreprise des frais de tenue de compte-conservation, soit par prélèvements sur les avoirs.

Plan d'Épargne pour la Retraite Collectif - 1/2

Articles 149 à 151

Le plan d'épargne pour la retraite collectif (Perco) permet au salarié de se constituer une épargne. Celle-ci est accessible au moment de la retraite sous forme de rente ou, si l'accord collectif le prévoit, sous forme de capital. C'est un outil de retraite par capitalisation.

- Pour mieux orienter l'épargne salariale vers le financement de l'économie, le taux du forfait social est abaissé à 16 % pour les versements issus de l'intéressement et de la participation, ainsi que pour les abondements, à condition que l'épargne soit investie sur un fonds qui comporte au moins 7% de titres destinés à financer les PME et ETI ▼.
- La gestion pilotée deviendra la norme par défaut, et non plus la gestion libre. Cette nouvelle mesure s'appliquera aux versements effectués à compter du 1^{er} janvier 2016.
- En l'absence de représentant syndical ou de comité d'entreprise, le Perco pourra être mis en place par ratification à la majorité des 2/3 tiers du personnel d'un projet de contrat proposé par l'employeur.
- Dans les entreprises qui n'ont pas mis en place de compte épargne temps, la limite de transfert sur le PERCO de l'équivalent de 5 jours de congés non pris est relevée à 10 jours, dans les mêmes conditions fiscales.

L'abondement de l'employeur est un versement complémentaire fait dans le cadre d'un dispositif collectif d'épargne. Il obéit à des règles strictes concernant :

- Ses bénéficiaires : uniquement salariés ou dirigeants des entreprises de 250 salariés maximum.
- Son attribution : aucune exclusion individuelle du bénéfice de l'abondement ne peut être opérée ni aucune exclusion catégorielle.
- Son montant : le montant de l'abondement ne saurait varier en fonction :
 - ⇒ De la personne, de son bénéficiaire (exception faite de l'ancienneté).
 - ⇒ Ou de son appartenance catégorielle, ou encore du montant de sa rémunération.
- Pour encourager les abondements des employeurs vers les Perco, la loi :
 - ✓ Supprime la contribution spécifique de 8,2% applicable sur la fraction des abondements supérieurs à 2 300 € par an.
 - ✓ Facilite le versement d'abondements en permettant aux employeurs d'effectuer un versement initial et des versements périodiques indépendamment de tous versements des salariés.

Retraite dite "chapeau"

Article 229

- Le versement d'une retraite "chapeau" au bénéfice des mandataires sociaux dirigeants, sera conditionné à la performance des sociétés.
- L'augmentation annuelle de leurs droits conditionnels sera déterminée chaque année, avant la tenue de l'assemblée générale, par le conseil d'administration ou de surveillance de l'entreprise.
- En tout état de cause, l'accroissement ne pourra être supérieur à 3% de la rémunération annuelle servant de référence au calcul de la rente versée dans le cadre de ces régimes à prestations définies.
- En outre, pour compléter cette mesure, aucun droit conditionnel ne pourra être versé par l'entreprise d'accueil à l'arrivée d'un nouveau dirigeant : **Le rachat d'années d'ancienneté sera interdit.**



En apparence cette mesure semble conditionner le montant de la retraite chapeau.

En réalité, la loi institutionnalise ce type de rémunération.

Actionnariat des salariés

Article 135

- S'agissant de l'actionnariat salarié et plus précisément de l'attribution d'actions gratuites, sont prévus :
 - ✓ L'assouplissement de la condition de durée minimale légale d'acquisition et de conservation des actions gratuites.
 - ✓ La baisse du taux de la contribution patronale à 30 % versée au moment de l'acquisition effective des actions par le bénéficiaire.
 - ✓ La suppression de la contribution salariale de 10 % versée à l'issue de la cession.
- Enfin, la distribution des bons de souscription de parts de créateurs d'entreprise sera ouverte à de nombreuses entreprises innovantes.



Cette loi va inciter les employeurs à augmenter l'actionnariat salarial, et immanquablement cela se fera au détriment des investissements de l'emploi ou des augmentations de salaires.

Ces sommes alimenteront directement les marchés financiers et par conséquent le coût du capital.

Réforme prud'homale - 1/2

Article 58

- Professionnalisation du conseiller prud'homal : des dispositions qui entreront en vigueur lors du premier renouvellement des conseillers prud'homaux suivant la promulgation de la loi.
- Les conseillers prud'homaux seront tenus de suivre une **formation initiale** à l'exercice de leur fonction juridictionnelle et une **formation continue**. À défaut de satisfaire à cette obligation de formation initiale dans un délai qui sera fixé par décret, le conseiller sera réputé démissionnaire.
- Les employeurs devront accorder aux salariés conseillers prud'homaux des autorisations d'absence, fractionnables, dans la limite de 5 jours par mandat, au titre de la formation initiale et de 6 semaines par mandat, au titre de la formation continue.

- Des règles déontologiques sont édictées. Une véritable procédure disciplinaire intégrée au Code du travail [Art. L. 1442-13 et suivants], sera applicable aux conseillers prud'homaux en cas de manquement à leurs devoirs.
- Pour exercer ce pouvoir disciplinaire, la loi instaure une commission nationale de discipline.



Ces règles constitueront une pression sur l'exercice du mandat.

- Censure du plafonnement des indemnités prud'homales.



En censurant le plafonnement des indemnités en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse, le Conseil constitutionnel confirme a minima que l'employeur ne peut réparer ce préjudice par une indemnité standardisée .

Cela est le résultat d'un rapport de forces et constitue un appui pour obtenir d'autres reculs.

Contrôle du travail - 1/2

Article 261

Les nouveaux moyens de l'Inspection du travail fixés par ordonnance.

- Engagée par un décret n° 2014-359 du 20 mars 2014 pour son volet «organisation territoriale», la réforme de l'Inspection du travail se poursuivra par ordonnance pour son volet «renforcement des moyens ».
- En effet, la loi Macron autorise le gouvernement à légiférer par voie d'ordonnance pour «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 santé et de sécurité au travail, réviser l'échelle des peines (amendes administratives)».



La CGT a une position négative concernant le contenu de cette réforme.

Fraudes au détachement : De nouvelles sanctions...

- Aggravation et extension de l'amende administrative (cf. article 280).
- Ouverture d'une possibilité de suspension de l'activité.
- Une responsabilité renforcée pour les donneurs d'ordres.
- La lutte contre le travail illégal et l'hébergement indigne.



Les moyens prévus ne sont pas suffisants pour lutter contre le dumping social et nécessitent une réglementation efficace à l'échelle européenne.

Volet "licenciements économiques" - 1/7

- Ces nouvelles dispositions seront applicables aux procédures de licenciement pour motif économique, engagées après la publication de la loi, c'est à dire toutes procédures **engagées après le 7 août 2015**.



L'ensemble des dispositifs de ce volet de la loi constitue un nouveau recul après la Loi de sécurisation de l'emploi, et diminue drastiquement les droits et moyens accordés aux salariés.

2/7

Article 288

Périmètre d'application des critères d'ordre des licenciements[✓], en cas de plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) établi par document unilatéral.

Si l'employeur peut continuer à fixer le périmètre d'application des critères d'ordre des licenciements, dorénavant, ce périmètre ne peut être inférieur à celui de chaque zone d'emploi[✓] dans laquelle sont situés un ou plusieurs établissements de l'entreprise concernés par les suppressions d'emploi.

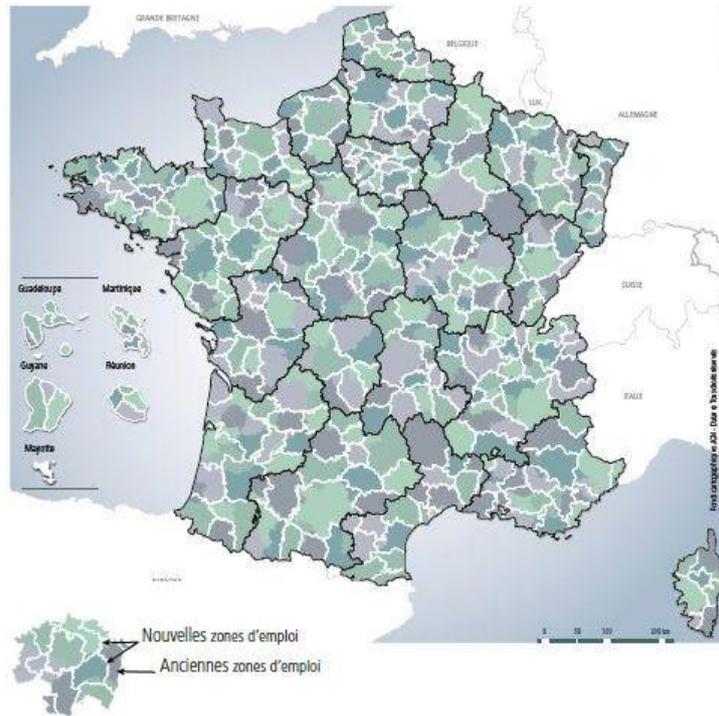
- Jusqu'alors les critères d'ordre des licenciements s'appliquaient à tous les salariés d'une entreprise. La loi fixe que le niveau pourra être limité à une zone d'emploi dans laquelle sont situés un ou plusieurs établissements de l'entreprise visés par un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE).
- Un décret précisera les conditions d'application de cette disposition et, en particulier, la notion de zone d'emploi qui devrait être celle définie par l'INSEE.



En complétant l'article Article L1233-5 du code du travail, les parlementaires escomptent inciter les employeurs à utiliser la voie de la négociation collective pour établir le PSE. En effet, l'employeur peut, dans ce cadre, retenir un périmètre plus restreint correspondant à l'établissement.

Sur les procédures PSE, il faut se référer à la loi pour plus de détails.

Il est à craindre que cette notion de zone d'emploi s'ajuste aux pôles de compétitivité régionaux, et accélère la disparition de métiers.



Source : Dares, INSEE, DATAR

Une **zone d'emploi** est un espace géographique à l'intérieur duquel la plupart des actifs résident et travaillent, et dans lequel les établissements peuvent trouver l'essentiel de la main d'œuvre nécessaire pour occuper les emplois offerts.

- Le découpage en zones d'emploi constitue une partition du territoire adaptée aux études locales sur le marché du travail. Le zonage définit aussi des territoires pertinents pour les diagnostics locaux et peut guider la délimitation de territoires pour la

mise en œuvre des politiques territoriales initiées par les pouvoirs publics ou les acteurs locaux. Ce zonage est défini à la fois pour la France métropolitaine et les DOM.

- Le découpage actualisé se fonde sur les flux de déplacement domicile-travail des actifs observés lors du recensement de 2006. La liste des communes est celle donnée par le Code Officiel Géographique (COG).

Le Parlement simplifie l'obligation de l'employeur de rechercher un **reclassement à l'étranger** (art. 290 de la loi), puisque celle-ci ne se fera plus que sur demande du salarié.

- Le salarié devra préciser ses éventuelles restrictions, notamment en matière de rémunération et de localisation.
- L'employeur devra lui transmettre par écrit les offres correspondantes, de manière précise.

Un décret précisera les modalités d'information du salarié sur la possibilité de demander des offres de reclassement hors du territoire national.

Annulation de l'homologation du PSE pour insuffisance de motivation (article 291).

- En cas d'annulation de la décision administrative de validation/homologation de l'accord collectif/document unilatéral valant PSE pour insuffisance de motivation, l'employeur doit actuellement réintégrer le salarié ou lui verser une indemnité d'au moins six mois de salaire.
- Pour sécuriser la situation des entreprises, le Parlement impose à la Direccte, dans un délai de 15 jours (courant à compter de la notification du jugement), de remotiver leur décision. Dès que la Direccte a édicté une nouvelle décision, l'annulation pour ce seul motif sera sans incidence sur la validité du licenciement et ne donnera pas lieu au versement d'une indemnité à la charge de l'employeur.
- Il appartiendra à ce dernier d'informer les salariés licenciés de la nouvelle décision, par tout moyen permettant de conférer une date certaine à cette information. Ce dispositif sera applicable aux entreprises en redressement ou en liquidation judiciaire.



C'est une forte restriction des droits existants

Sécuriser toujours plus l'employeur.

- Actuellement, en cas de licenciement économique donnant lieu à la mise en œuvre d'un PSE, l'employeur doit proposer au salarié le contrat de sécurisation professionnelle (CSP) à l'issue de la dernière réunion du comité d'entreprise (CE).
 - Cette proposition sera désormais faite au salarié après notification par l'autorité administrative de sa décision de valider ou d'homologuer le PSE.
- Objectif de cette mesure : éviter que l'employeur mette en œuvre le PSE sans être couvert par une décision favorable de l'administration.

Accords de maintien dans l'emploi - 1/2

Article 287

La durée maximale de l'accord de maintien de l'emploi passera de 2 ans à 5 ans.

- Ses signataires devront toutefois faire un bilan de son application deux ans après son entrée en vigueur.
- L'accord pourra prévoir les conditions et les modalités de sa suspension en cas de changement (amélioration ou aggravation) de la situation économique de l'entreprise, en envisageant les incidences de cette suspension sur la situation des salariés et sur les engagements de l'employeur en matière de maintien de l'emploi.
- La suspension de l'accord par décision du TGI (en référé) à la demande de l'un des signataires sera toujours possible.



C'est la mise en place de dispositions visant à assouplir le dispositif pour permettre aux entreprises de s'affranchir du maintien dans l'emploi qui conditionnait la mise en place de ces accords.

- Le licenciement du salarié qui refuse de se voir appliquer un accord de maintien de l'emploi sera, comme actuellement, un licenciement individuel pour motif économique
 - ✓ **Mais ce licenciement reposera désormais sur une cause réelle et sérieuse.**
- Comme cela s'est déjà fait avec la mise en œuvre des accords 35 heures, il s'agira donc d'un licenciement *sui generis*▼. L'employeur ne sera pas tenu aux obligations d'adaptation et de reclassement mais le salarié bénéficiera d'un congé de reclassement ou d'un CSP.

Instances représentatives du personnel - 1/2

Article 262

Révision des sanction du délit d'entrave

- La loi Macron révisé les peines sanctionnant le délit d'entrave aux instances de représentation du personnel (délégué du personnel, CE, comité d'établissement, CCE, comité de groupe, CHSCT).
- Le fait de faire obstacle à leur constitution sera passible, outre la peine d'emprisonnement, d'une amende de 7 500 € (au lieu de 3 750 €).
- Le fait de faire obstacle à l'exercice des fonctions ou au fonctionnement régulier de ces IRP sera également puni d'une amende de 7 500 € (au lieu de 3 750 €). En revanche, la peine de prison jusqu'à présent encourue pour ce délit est supprimée.
- De même, dans les entreprises (ou établissements) d'au moins 300 salariés, l'employeur qui omet d'établir et de soumettre chaque année le bilan social au comité d'entreprise (ou d'établissement) ne sera plus passible d'une peine de prison mais d'une amende portée de 3 750 € à 7 500 €.



Plus de notion de "patrons voyous".

Ils préfèreront s'acquitter d'une amende plutôt que d'aller au Pénal.

Fin de la compétence du juge administratif en matière préélectorale.

Pour éviter qu'une même élection puisse faire l'objet de deux contentieux parallèles devant les deux Ordres (judiciaires et administratifs), dorénavant les recours à l'encontre de la décision de l'autorité administrative relèvent du juge judiciaire,

Le juge judiciaire devient seul compétent, à titre d'exemple sur :

- ✓ La répartition du personnel dans les collèges électoraux et la répartition des sièges entre les différentes catégories pour les élections des DP et des membres du CE.
- ✓ Les dérogations aux conditions d'ancienneté, pour les élections des DP et des membres du CE.
- ✓ La qualité d'établissements distincts.

Lexique

CET : compte épargne temps

Critères d'ordre des licenciements : charges de famille, ancienneté, âge, qualités professionnelles, problématique sociale (handicap, séniorité ...) rendant difficile la insertion professionnelle.

ETI : Entreprise de taille intermédiaire. Les ETI constituent une catégorie d'entreprises intermédiaire entre les PME et les grandes entreprises. D'après l'INSEE, une ETI est une entreprise qui a entre 250 et 4999 salariés et soit un chiffre d'affaires n'excédant pas 1,5 milliards d'euros, soit un total de bilan n'excédant pas 2 milliards d'euros. Par exemple, une entreprise qui a moins de 250 salariés, mais plus de 50 millions d'euros de chiffre d'affaires et plus de 43 millions d'euros de total de bilan est aussi considérée comme une ETI.

sui generis : Non classable dans une catégorie déjà répertoriée.

Zone d'emploi : Espace géographique défini par l'INSEE, à l'intérieur duquel la plupart des actifs résident et travaillent, et dans lequel les établissements peuvent trouver l'essentiel de la main d'œuvre nécessaire pour occuper les emplois offerts.