

NEWSLETTER – JUILLET 2015

LES IMPACTS DE LA LOI MACRON EN DROIT DU TRAVAIL

La loi Macron en bref

A l'issue de plusieurs lectures devant l'Assemblée Nationale et le Sénat et trois recours par le gouvernement à l'article 49-3 de la Constitution, la loi pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques, dite « Loi Macron », a été adoptée le 10 juillet 2015. Cette loi très dense, qui comporte plus de 300 articles, contient de nombreuses dispositions réunies en 3 titres distincts : « Libérer l'activité », « Investir » et « Travailler ».

Le titre I^{er} révisé les conditions d'exercice des professions réglementées en aménageant leur cadre d'activité et facilite le développement de transports accessibles à tous.

Le titre II comprend des dispositions réformant les procédures pour les projets industriels et l'innovation, en achevant la rénovation du cadre d'intervention de l'État actionnaire, et en allégeant les obligations des entreprises.

Le titre III, consacré au travail et à l'emploi, réforme les dérogations exceptionnelles à l'interdiction du travail le dimanche et en soirée et modifie plusieurs aspects du droit du travail.

La Loi devrait être rapidement promulguée, après son examen par le Conseil constitutionnel, et une large part de ses dispositions s'appliqueront immédiatement alors que d'autres devraient entrer en application en fin d'année.

Ce qu'il faut retenir en matière de droit du travail

- **Une refonte des exceptions au travail dominical et en soirée**

Les dérogations permanentes sur un fondement géographique

La loi Macron définit quatre nouvelles zones se substituant aux anciennes zones touristiques et « PUCE » (périmètres d'usage de consommation exceptionnel) dans lesquelles les établissements de vente au détail peuvent, sans autorisation préalable, accorder le repos hebdomadaire par roulement aux salariés :

- les zones touristiques internationales qui seront délimitées par les ministres chargés du travail, du tourisme et du commerce ;
- les zones touristiques caractérisées par une affluence particulièrement importante de touristes ;
- les zones commerciales caractérisées par une offre commerciale et une demande potentielle particulièrement importantes qui remplacent les « PUCE », sans référence au seuil d'un million d'habitants ;
- les gares de forte affluence dont la liste sera fixée par arrêté.

Afin de bénéficier de cette faculté, les établissements devront désormais être couverts soit par un accord de branche, d'entreprise ou d'établissement, soit par un accord conclu à un niveau territorial, soit par un accord conclu avec un ou plusieurs représentants élus du personnel/salariés mandatés.

Cet accord collectif devra, en outre :

- prévoir une compensation déterminée afin de tenir compte du caractère dérogatoire du travail accompli le dimanche ;
- fixer les contreparties, en particulier salariales, accordées aux salariés privés du repos dominical ainsi que les engagements pris en termes d'emploi ou en faveur de certains publics en difficulté ou de personnes handicapées ;
- prévoir les mesures destinées à faciliter la conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle ;
- fixer les contreparties mises en œuvre par l'employeur pour compenser les charges induites par la garde des enfants.

Dans les établissements de moins de 11 salariés, à défaut d'accord collectif ou d'accord conclu à un niveau territorial, la faculté d'ouverture le dimanche est ouverte après consultation par l'employeur des salariés concernés sur les mesures prévues et approbation de la majorité d'entre eux.

Les commerces alimentaires ouverts jusqu'à 13 heures

Les commerces de détail alimentaire pourront continuer à ouvrir le dimanche jusqu'à 13 heures par dérogation permanente de plein droit. La loi Macron permet aux commerces de détail alimentaire situés dans les zones touristiques internationales ou dans les emprises des gares désignées par décret d'ouvrir tout le dimanche, à condition d'être couverts par un accord collectif offrant des contreparties aux salariés dans les conditions prévues pour les dérogations liées à l'implantation géographique.

Les « dimanches du maire »

La loi porte de 5 à 12 le nombre de dimanches pour lesquels le maire peut accorder aux établissements de commerce de détail une dérogation au principe du repos dominical. Dans les supermarchés et hypermarchés de plus de 400 m², les jours fériés travaillés devront être déduits dans la limite de trois par an.

Le travail de nuit et en soirée

Les établissements de vente au détail situés dans les zones touristiques internationales pourront employer des salariés entre 21 heures et 24 heures sur la base du volontariat, dans les établissements situés dans les zones touristiques internationales lorsqu'ils sont couverts par un accord collectif de branche, de groupe, d'entreprise, d'établissement ou territorial prévoyant cette faculté.

Cet accord collectif doit prévoir :

- la mise à disposition d'un moyen de transport pris en charge par l'employeur qui permet au salarié de regagner son lieu de résidence ;
- les mesures destinées à faciliter la conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle des salariés et, en particulier, les mesures de compensation des charges liées à la garde d'enfants ;
- la fixation des conditions de prise en compte par l'employeur de l'évolution de la situation personnelle des salariés et, en particulier, de leur changement d'avis.

Chacune des heures de travail effectuée durant cette période est rémunérée au moins le double de la rémunération normalement due et donne lieu à un repos compensateur équivalent en temps.

Seuls les salariés volontaires ayant donné leur accord par écrit à leur employeur pourront travailler entre 21 heures et 24 heures.

La majoration de salaire de 30% pour les hypermarchés de plus de 400 m²

Dans les commerces de détail alimentaire dont la surface de vente est supérieure à 400 m², instituant des mesures en faveur de certaines catégories de commerçants et artisans âgés, les salariés privés du repos dominical bénéficient d'une rémunération majorée d'au moins 30 % par rapport à la rémunération normalement due pour une durée équivalente.

L'ensemble de ces dispositions relatives au travail dominical devrait s'appliquer dès la promulgation de la loi.

- **La réforme de la procédure prud'homale**

Le bureau de conciliation et d'orientation

Le bureau de conciliation devient le bureau de conciliation et d'orientation. Il sera chargé de la mise en état des affaires.

En cas d'échec de la conciliation, il pourra, par simple mesure d'administration judiciaire, proposer au choix :

- un renvoi des parties, avec leur accord, devant une formation restreinte du bureau de jugement composée de 2 conseillers prud'homaux au lieu de 4, qui devra statuer dans un délai de 3 mois. Cette procédure accélérée n'est ouverte qu'aux litiges portant sur un licenciement ou une demande de résiliation judiciaire du contrat de travail ;
- un renvoi des parties devant le bureau de jugement présidé par le juge départiteur, à la demande des parties ou à l'initiative du bureau de conciliation et d'orientation si la nature du litige le justifie ;
- un renvoi des parties devant la formation classique du bureau de jugement.

Le bureau de conciliation et d'orientation pourra juger l'affaire, si une partie ne comparait pas, personnellement ou représentée, en l'état des pièces et moyens que la partie comparante aura contradictoirement communiqués.

La création du défenseur syndical

La loi crée le statut de défenseur syndical, habilité à exercer les fonctions d'assistance ou de représentation devant les conseils de prud'hommes et les cours d'appel en matière prud'homale. Il est inscrit sur une liste arrêtée par l'autorité administrative.

Le défenseur syndical bénéficie, dans les entreprises de plus de 11 salariés, de 10 heures d'absences rémunérées par mois lui permettant d'exercer sa mission pendant son temps de travail. L'employeur est remboursé par l'Etat des salaires maintenus, avantages et charges sociales correspondants.

Le défenseur syndical bénéficie du statut protecteur. Son licenciement est soumis, à ce titre, à la procédure d'autorisation administrative prévue pour les salariés protégés.

L'assurance du fonctionnement permanent des conseils de prud'hommes

En cas d'interruption du fonctionnement du conseil de prud'hommes ou de difficultés graves rendant ce fonctionnement impossible dans des conditions normales, par exemple en cas de grève, la loi Macron crée un nouvel article permettant au premier président de la cour d'appel de juges du ressort de la cour d'appel pour connaître des affaires inscrites au rôle du conseil de prud'hommes.

- **La fixation d'un barème pour l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse (applicable pour les saisines postérieures à la promulgation de la loi)**

Régime antérieur

Selon les anciens articles L. 1235-3 et L. 1235-5 du code du travail, en cas de licenciement jugé sans cause réelle et sérieuse, le salarié percevait une indemnité dont le montant, déterminé par le juge, était fixé soit aux 6 derniers mois de salaire minimum si le salarié avait au moins 2 ans d'ancienneté dans une entreprise d'au moins 11 salariés, soit, à défaut, en fonction du préjudice subi.

Nouveau régime

La loi Macron institue un barème des indemnités pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, qui prend en compte l'ancienneté du salarié dans l'entreprise et l'effectif de l'entreprise.

L'indemnité pouvant être octroyée par le juge est donc désormais encadrée par des montants minimaux et maximaux fixés dans le tableau du nouvel article L. 1235-3, alinéa 3 :

		Effectif de l'entreprise		
		Moins de 20 salariés	Entre 20 et 299 salariés	À partir de 300 salariés
Ancienneté du salarié dans l'entreprise	Moins de 2 ans	Maximum : 3 mois	Maximum : 4 mois	Maximum : 4 mois
	De 2 ans à moins de 10 ans	Minimum : 2 mois maximum : 6 mois	Minimum : 4 mois maximum : 10 mois	Minimum : 6 mois maximum : 12 mois
	10 ans et plus	Minimum : 2 mois maximum : 12 mois	Minimum : 4 mois maximum : 20 mois	Minimum : 6 mois maximum : 27 mois

Des exceptions ont été prévues par le législateur permettant au juge d'octroyer une indemnité d'un montant supérieur au plafond fixé en cas de faute de l'employeur d'une particulière gravité, caractérisée par :

- des faits de harcèlement moral ou sexuel ;
- un licenciement discriminatoire ou consécutif à une action en justice en matière d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes ou en matière de corruption ;
- la violation de l'exercice du droit de grève ou de l'exercice d'un mandat par un salarié protégé ;
- la violation de la protection dont bénéficient certains salariés ;
- l'atteinte à une liberté fondamentale.

Ces nouvelles dispositions seront applicables aux nouvelles instances introduites après la publication de la loi. Ce barème ne sera donc pas applicable aux instances en cours (y compris celles en appel et en cassation) au jour de l'entrée en vigueur de la loi.

- **Les nouveautés en matière de licenciements pour motif économique**

Les correctifs aux lois antérieures

Dans le cadre d'un licenciement avec plan de sauvegarde de l'emploi, le périmètre d'application des critères d'ordre des licenciements, mentionnés à l'article L1233-5 du code du travail, pourra être fixé par l'accord collectif majoritaire ou par le document unilatéral élaboré par l'employeur – point sur lequel il existait jusqu'alors des divergences d'interprétation. La loi précise que dans le cas d'un document unilatéral, l'établissement des critères d'ordre pourra s'effectuer sur la base du périmètre de la zone d'emploi.

La loi Macron réforme également la procédure en cas d'annulation d'une décision d'homologation ou de validation en raison d'une insuffisance de motivation. L'autorité administrative aura désormais l'obligation de prendre une nouvelle décision suffisamment motivée, dans un délai de quinze jours à compter de la notification du jugement à l'administration. Dès lors que l'autorité administrative aura satisfait à l'obligation d'édiction d'une seconde décision suffisamment motivée, l'annulation pour le seul motif d'insuffisance de motivation de la première décision de l'autorité administrative sera sans incidence sur la validité du licenciement et ne donnera lieu ni à réintégration, ni au versement d'une indemnité à la charge de l'employeur.

La validité du PSE pour les entreprises en redressement ou en liquidation judiciaire

Dans les entreprises en redressement ou liquidation judiciaire, l'administration se prononcera sur la validité du PSE au regard des moyens dont dispose l'entreprise, et non plus au regard de ceux du groupe ou de l'UES.

Le reclassement du salarié à l'étranger

Lorsque l'entreprise ou le groupe auquel elle appartient est implanté hors du territoire national, l'employeur devait adresser au salarié un questionnaire sur un éventuel reclassement à l'étranger. Désormais, il appartiendra au salarié dont le licenciement est envisagé de demander à son employeur la liste précise des

offres d'emploi situées hors du territoire national disponibles dans l'entreprise ou dans les autres entreprises du groupe auquel elle appartient. L'employeur devra toutefois informer le salarié sur la possibilité dont il bénéficie de demander les offres de reclassement à l'étranger, selon des modalités qui seront définies par décret.

- **La réforme des peines en cas de délit d'entrave (applicable dès la promulgation de la loi)**

La peine d'emprisonnement en cas d'entrave au fonctionnement régulier d'une institution représentative du personnel est supprimée. Elle est en revanche maintenue lorsque l'entrave porte sur la constitution de l'institution. L'amende prévue en cas de délit d'entrave à la constitution ou au fonctionnement d'une institution représentative du personnel est par ailleurs doublée, et s'élève désormais à 7 500 euros.

- **Les autres modifications à connaître**

L'information des organisations syndicales du résultat des élections professionnelles

La loi Macron prévoit que l'employeur devra transmettre, à l'issue de la proclamation des résultats et dans les meilleurs délais, une copie des procès-verbaux aux organisations syndicales ayant présenté des listes de candidats aux scrutins concernés ainsi qu'à celles ayant participé à la négociation du protocole d'accord préélectoral.

L'instauration de la carte d'identification professionnelle dans le BTP

Une carte d'identification professionnelle devra être délivrée par un organisme national désigné par décret en Conseil d'État à chaque salarié effectuant des travaux de bâtiment ou de travaux publics pour le compte d'une entreprise établie en France ou pour le compte d'une entreprise établie hors de France en cas de détachement. Un décret en Conseil d'État déterminera les modalités de déclaration des salariés soit par l'employeur établi en France, soit, en cas de détachement, par l'employeur établi hors de France, soit par l'entreprise utilisatrice qui recourt à des travailleurs temporaires, aux fins de délivrance de la carte.

Les mesures sur les travailleurs handicapés

Actuellement, la loi prévoit que l'employeur peut s'acquitter partiellement de l'obligation d'emploi en passant des contrats de fournitures de sous-traitance ou de prestations de services avec des structures adaptées. La loi Macron ajoute la possibilité pour les entreprises de faire appel à des travailleurs indépendants handicapés. L'atteinte du quota de 6% pourra également se faire en accueillant des personnes handicapées pour des périodes de mise en situation professionnelle.

Prochaine étape

La loi Rebsamen sur le dialogue social prévoit des réformes importantes sur la représentation des salariés dans l'entreprise.

Le projet est actuellement en cours de discussion devant les deux chambres et sera adopté dans le courant de l'été 2015.

Pierre-Xavier Boubée

Marine Couturier