



Ce que change la loi Macron en matière de :

1. Licenciements économiques

Le périmètre d'application des critères de l'ordre des licenciements (art. 288)

La loi prévoit désormais de modifier le périmètre d'application des critères de l'ordre des licenciements en le limitant à un niveau inférieur à celui de l'entreprise. (A noter que le décret d'application est prévu pour décembre, dans l'attente de celui-ci, la modification n'est pas encore possible).

Cette disposition constitue la remise en cause de l'obligation de l'employeur d'appliquer les critères d'ordre des licenciements à l'ensemble du personnel de l'entreprise et non pas seulement aux seuls établissements ou services concernés par les suppressions d'emplois. Cette nouvelle possibilité est ouverte aux entreprises devant établir un PSE et nécessite soit un accord collectif ou une décision unilatérale de l'employeur.

Le danger avec cette disposition est de laisser l'employeur choisir le périmètre et donc les salariés dont le licenciement est envisagé, ce qui pose un vrai problème d'arbitraire.

Le reclassement des salariés (art. 290)

La loi limite l'obligation de reclassement du salarié par l'employeur sur les emplois disponibles établis sur le territoire national. N'est plus visé le reclassement dans l'entreprise mais sur des emplois vacants dans l'entreprise, ce qui limite considérablement l'obligation de reclassement et surtout sécurise un peu plus l'employeur.

Quand il s'agit de reclassement à l'étranger, si l'entreprise ou le groupe a des établissements en dehors du territoire national, c'est désormais au salarié de manifester auprès de l'employeur son intérêt pour un reclassement à l'étranger et non plus à l'employeur de demander au salarié s'il serait intéressé !

Un décret d'application viendra expliciter les modalités pratiques inexistantes dans la loi.

2. Les accords de maintien dans l'emploi (art. 287)

Issus de la loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013, les accords de maintien dans l'emploi permettent aux entreprises, en cas de graves difficultés conjoncturelles et en contrepartie d'un engagement de maintien dans l'emploi, d'aménager le temps de travail et les rémunérations des salariés durant maximum deux ans.

Devant le faible nombre d'accords de maintien dans l'emploi conclus depuis la loi de 2013 (une dizaine) et la pression du patronat pour assouplir le dispositif, la loi Macron prévoit désormais que la durée maximum des AME est portée de deux à cinq ans. La loi prévoit par ailleurs un bilan de l'application de l'accord deux ans après sa mise en place.

La loi précise les modalités de la possibilité de suspension de l'accord par le juge du TGI en cas d'amélioration ou d'aggravation de la situation économique de l'entreprise, désormais cette possibilité de suspension pour une durée, au plus, égale à la durée restant à courir peut être prévue dans l'accord.

Par ailleurs, en cas de refus par le salarié de la modification du contrat de travail, outre le fait que le licenciement est individuel et économique, la loi ajoute qu'il repose sur une cause réelle et sérieuse. Ce qui inscrit désormais selon FO la pré-qualification de la cause réelle et sérieuse du licenciement dans le code du travail.

3. Les PSE

La loi est venue sécuriser une fois de plus les employeurs en visant à éviter le risque éventuel de mise en cause de la responsabilité de l'Etat lorsque la décision de validation ou d'homologation de la DIRECCTE est annulée au motif d'insuffisance de motivation.

Pour FO, cet article est très dangereux car la notion d'insuffisance de motivation constitue le fondement même de la légalité de la décision de validation ou d'homologation du plan de sauvegarde de l'emploi. Ce qui permet d'éviter une quelconque conséquence juridique à une annulation de validation ou d'homologation de PSE, ce qui signifie que des licenciements prononcés sans fondement juridique pourront être rétroactivement validés par l'autorité administrative.

Cela prive également les IRP de leur intérêt à agir car même si l'homologation est invalidée, les licenciements pris sur le fondement d'une décision nulle restent valables le temps de prendre une seconde décision d'homologation.

4. Le délit d'entrave (art. 262)

L'objectif initial du gouvernement était de dépénaliser l'entrave en supprimant toutes les peines d'emprisonnement. Au final, il est opéré une distinction et toutes les peines d'emprisonnement n'ont pas disparu.

Cet article supprime les peines d'emprisonnement en cas d'entrave à l'exercice régulier des fonctions des IRP et prévoit le doublement des amendes correspondantes ainsi que celles sanctionnant les entraves à la constitution des IRP.

Il est donc opéré une distinction entre la constitution et le fonctionnement normal des IRP pour l'application du caractère pénal. Pour FO, ce n'est pas satisfaisant. L'argument de la suppression du caractère pénal étant que les juges n'ont jamais prononcé de peine de prison et le manque d'attractivité et les inquiétudes des entreprises voulant s'installer en France. La contrepartie avancée de cette suppression, à savoir le doublement de la sanction pécuniaire, n'aura selon nous aucun effet dissuasif. D'autre part, si le montant de l'amende est doublée, il n'en demeure pas moins qu'il s'agit de plafond et non de plancher (l'amende passe de 3750 à 7500 euros).

5. Le Droit syndical

Dispositions relatives aux élections professionnelles (art. 267)

Cet article remet en cause le principe de séparation des pouvoirs puisque désormais, le juge judiciaire a compétence et non plus le juge administratif pour les contentieux suivants :

Collèges électoraux élections DP/CE : Le recours contre la décision administrative répartissant le personnel entre les collèges électoraux relève désormais du juge judiciaire (et non plus d'un juge administratif).

Electorat / Eligibilité élections DP/CE : Même chose pour le recours contre la décision de l'inspecteur du travail autorisant des dérogations aux conditions d'ancienneté pour être électeur et éligible.

Etablissement distinct (DP) : même chose pour le recours contre la décision de l'autorité administrative reconnaissant le caractère d'établissement distinct.

Transmission des PV des élections

Après la proclamation des résultats, l'employeur transmet, dans les meilleurs délais, par tout moyen, une copie des procès-verbaux aux organisations syndicales de salariés qui ont présenté des listes de candidats aux scrutins concernés ainsi qu'à celles ayant participé à la négociation du protocole d'accord préélectoral.

Dispositions relatives au financement du paritarisme (art. 268)

Cet article modifie les dispositions relatives au congé de formation économique et sociale et le congé de formation syndicale. Il ouvre en effet la possibilité à certaines organisations non représentatives au niveau national d'organiser ces stages en prévoyant que les organisations ayant obtenu plus de 3 % des suffrages exprimés peuvent désormais organiser des stages, ce qui n'était pas le cas auparavant et qui va permettre notamment à l'Unsa et Solidaires de le faire.

Dispositions relatives au CHSCT (art. 270)

Cet article met en harmonie les dispositions relatives au CHSCT avec celles du CE en ce qui concerne les consultations obligatoires inscrites de plein droit (c'est-à-dire celles rendues obligatoires par une disposition législative ou réglementaire ou par accord collectif) à l'ordre du jour des réunions, par le président ou le secrétaire.

Cette mesure a surtout pour objet d'éviter les situations de blocage nées de l'absence d'accord entre le secrétaire et le président du CHSCT sur l'inscription à l'ordre du jour d'une question donnée.

6. Lutte contre la fraude au détachement

La loi a relevé le niveau des sanctions et fixé des amendes plus persuasives en matière de fraude au détachement. Le montant des amendes cumulées passe de 150 000 à 500 000 euros.

FO est favorable à ce relèvement et au principe d'amendes plus dissuasives. À noter qu'il s'agit toujours d'un montant maximal qui sera évalué par l'autorité administrative en fonction des circonstances et de la gravité du manquement, du comportement de l'employeur ainsi que de ses ressources et de ses charges.

Renforcement des contrôles de l'inspection du travail (art. 280)

Les moyens de contrôle de l'inspection du travail sont renforcés en cas de manquement grave en matière de salaire minimum, de durée du travail et de conditions de travail ou en cas de communication d'informations erronées. L'inspecteur du travail peut également ordonner, par décision motivée, la suspension de la réalisation de la prestation de services pendant un délai qui ne peut excéder un mois.

Responsabilité du donneur d'ordre et du maître d'ouvrage

La loi renforce la responsabilité du donneur d'ordre qui ne peut plus se dédouaner de sa responsabilité derrière le prestataire de services en instaurant, notamment, une solidarité financière entre le donneur d'ordre et les sous-traitants en cas de travail dissimulé.

7. Epargne salariale

Une quinzaine d'articles de la loi, au chapitre « Investir », ont trait à l'épargne salariale. Globalement, elle n'introduit pas de modification substantielle dans le paysage mais procède par petites touches en accentuant des logiques qui n'emportent pas les faveurs de FO, en particulier la capitalisation retraite à travers le Perco. Certaines mesures peuvent même préfigurer des évolutions de plus grande ampleur, telle une fusion à terme de la participation et de l'intéressement.

Concrètement, comme à chaque évolution législative, plusieurs dispositions traduisent la volonté manifeste de promouvoir le Perco : taux réduit de forfait social à 16% en cas de placements dans un fonds comportant une part de titres dédiés aux PME/ETI (entreprises de taille intermédiaire), extension des modalités de conclusion d'un accord à la ratification par les 2/3 du personnel, possibilité de versement initial puis périodique de l'employeur pour ouvrir et alimenter le plan autrement que par voie d'abondement, doublement (de 5 à 10) du nombre de jours de congés non pris transférables sur le plan. Douze ans après sa création, le Perco peine encore à se développer et le gouvernement profite de la loi Macron pour faciliter sa mise en place, doper son alimentation et renforcer son attractivité auprès des employeurs dans le but d'en faire un véritable complément retraite.

D'autres mesures visent, quant à elles, à dynamiser la diffusion de l'intéressement et de la participation en multipliant les incitations, tout en allégeant les règles : harmonisation des délais de versement des primes (au 31 mai) et des pénalités en cas de retard de paiement, simplification du livret d'épargne salariale, clause de reconduction tacite pour trois ans des accords d'intéressement, report de trois ans de l'obligation légale de participation à compter du franchissement du seuil de 50 salariés pour les entreprises qui appliquent déjà un accord d'intéressement, forfait social réduit (8%) pendant six ans pour les premiers accords dès lors que l'entreprise n'est pas soumise à la participation obligatoire (moins de 50 salariés) et n'a pas conclu d'accords au cours des cinq années précédentes.

La loi invite enfin les branches professionnelles à négocier un accord sur le sujet, participation et intéressement, d'ici le 31 décembre 2017, avec le souci de prévoir plusieurs formules de calcul pour les entreprises de moins de 50 salariés, toujours largement sous-équipées en la matière. S'il s'agit d'une nouveauté en matière d'intéressement, un délai avait déjà été donné par le passé aux branches (2009 à l'époque) pour négocier un cadre pour la participation, sans effets ou presque...

8. Information des salariés en cas de cession d'entreprise (art. 204) : suites loi Florange

La loi Hamon^[1] relative à l'Economie sociale et solidaire, votée en juillet 2014, avait déjà sensiblement amoindri la portée des ambitions affichées initialement dans le cadre du projet de loi dit « Florange » concernant, à l'époque, la reprise de sites rentables. Malgré cela, les nouvelles contraintes ont déclenché l'ire des milieux patronaux qui ont depuis fait œuvre d'un lobbying intensif pour les faire sauter. Force est de constater qu'au détour de l'article 204 de la loi Macron, le gouvernement vient d'accéder très largement à leurs doléances, bien aidé il est vrai par le Conseil constitutionnel, à travers une série d'ajustements.

Le champ d'application est ainsi réduit aux seules ventes et non plus à l'ensemble des cas de cession (donations, apports, échange...). Par ailleurs, l'obligation d'information en cas de projet de vente pourra être concomitante à l'information triennale sur les modalités juridiques et pratiques d'une reprise d'entreprise (également élargie aux orientations générales de l'entreprise) dans des conditions encore obscures qui doivent être précisées par décret dans les six mois suivant la publication de la loi.

Concernant les sanctions, le Conseil constitutionnel, suite à une QPC, a invalidé cet été le principe d'annulation d'une cession pour défaut d'information des salariés. Désormais, une action judiciaire de salariés, estimant avoir été dans l'incapacité de formuler une offre de reprise pour cette raison, débouchera au mieux sur une amende d'un montant plafonné à 2% du produit de la vente. Pas de quoi inciter les salariés à saisir les tribunaux, d'autant que cette pénalité n'aurait pas vocation à leur revenir. En clair, la voie est libre côté entreprises pour contourner cette obligation d'information des salariés en misant sur l'absence de recours, cas le plus probable, ou au pire en intégrant ces amendes très hypothétiques à la négociation du prix de cession. Avec la loi Macron, on s'est encore éloigné de l'esprit du discours de Florange ou pour le dire plus sèchement il n'en reste plus rien...

^[1] Voir la circulaire n°108-2014 du 29 août 2014 et en particulier l'annexe 2 « retour sur le parcours tortueux de la loi « Florange ».

9. Intégration dans la loi du suramortissement en faveur de l'investissement (art. 142)

Il s'agit de la concrétisation législative des annonces du Premier ministre au printemps dernier concernant l'instauration d'une déduction additionnelle exceptionnelle de 40% sur l'amortissement des biens d'équipement acquis entre le 15 avril 2015 et le 14 avril 2016. Nouvelle mesure d'incitation fiscale à investir en faveur des entreprises.