



L'actualité en matière sociale a été riche au cours de la période estivale avec notamment la publication le 6 août dernier de la loi pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques, dite « Macron », et le 17 août suivant de la loi relative au dialogue social et à l'emploi, dite « Rebsamen ».

Compte tenu du nombre de mesures nouvelles que ces deux lois contiennent, la présente Newsletter fait état, de façon synthétique, des principales évolutions législatives. Toute l'équipe du Pôle social du cabinet ALTANA reste bien entendu à votre disposition pour toute précision que vous pourriez souhaiter, ainsi que pour vous accompagner dans la mise en œuvre de ces textes.

Bonne lecture !

A LA UNE

La loi n°2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques

La loi du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques, dite loi « Macron », a été publiée au Journal Officiel du 8 août 2015. Un échéancier des décrets d'application a également été mis en ligne.

Les principales mesures sont les suivantes :

Emploi

La loi complète l'information triennale des salariés des PME de moins de 250 salariés sur les possibilités de reprise d'une société et prévoit que les salariés devront également être informés sur les orientations générales de l'entreprise relatives à la détention de son capital. Par ailleurs, elle limite l'obligation d'information des salariés en cas de cession aux ventes et sanctionne son non-respect par une amende d'un montant maximal de 2% du montant de la vente (au lieu de l'annulation de la cession).

De plus, la loi porte la durée maximale des accords de maintien dans l'emploi à 5 ans (au lieu de 2 ans), complète et précise leur contenu et prévoit qu'en cas de refus d'un salarié de l'application de l'accord, son licenciement sera considéré comme reposant sur un motif économique réel et sérieux.

Enfin, elle prévoit que l'employeur peut s'acquitter partiellement de son obligation d'emploi de travailleurs handicapés en passant des contrats de fourniture, de sous-traitance ou de

prestations de services avec des travailleurs indépendants handicapés ou en accueillant une personne handicapée pour une période de mise en situation en milieu professionnel ou d'observation.

Licenciement pour motif économique

Le champ d'application de l'obligation préalable de reclassement est restreint aux emplois disponibles dans l'entreprise ou les autres entreprises du groupe dont l'entreprise fait partie sur le seul territoire national, sauf si le salarié demande à l'employeur de recevoir des offres de reclassement à l'étranger.

La loi autorise également l'employeur, en cas de licenciement avec plan de sauvegarde de l'emploi (PSE), à fixer unilatéralement, et dans certaines limites, le périmètre d'application des critères d'ordre des licenciements à un niveau inférieur à celui de l'entreprise et prévoit que la proposition du contrat de sécurisation professionnelle doit être faite après la notification par l'autorité administrative de sa décision de validation ou d'homologation du PSE.

Travail dominical et en soirée

La loi apporte d'importantes modifications aux dispositions du Code du travail permettant de déroger au repos dominical.

De nouvelles dérogations sont créées : les zones touristiques internationales, les zones touristiques, les zones commerciales et les gares. D'autres disparaissent : les périmètres d'usage de consommation exceptionnel, et celle concernant les communes d'intérêt touristique ou thermal et les zones touristiques d'affluence exceptionnelle ou d'animation culturelle permanente. D'autres enfin, sont assouplies, telle celle permettant au maire de déroger, pour un nombre de dimanches limités, au repos le dimanche.

Le rôle de la négociation collective est également renforcé, plaçant les garanties et contreparties offertes aux salariés concernés au cœur du dispositif.

Par ailleurs, la loi autorise certains commerces de détail dans certaines zones géographiques et sous certaines conditions, à faire travailler leurs salariés en soirée, c'est-à-dire entre 21 heures et minuit.

Contrôle du travail

La loi comporte plusieurs mesures visant à lutter contre le travail illégal qui concernent la fermeture administrative de l'entreprise et la peine complémentaire de confiscation des biens meubles ou immeubles.

Afin de combattre et sanctionner les fraudes liées au détachement de salariés en France par des entreprises situées à l'étranger, elle institue également de nouvelles obligations pour les employeurs établis à l'étranger, les donneurs d'ordre et les maîtres d'ouvrage et porte le plafond de l'amende administrative encourue de 10.000 à 500.000 euros.

Représentants du personnel

Les consultations du CHSCT rendues obligatoires par une disposition législative ou réglementaire ou par un accord collectif sont désormais inscrites de plein droit à l'ordre du

jour par son secrétaire ou son président.

La loi supprime également les peines d'emprisonnement actuellement prévues en cas d'entrave à l'exercice régulier des fonctions de représentants du personnel mais double les amendes correspondantes ainsi que celles sanctionnant les entraves à la constitution des institutions représentatives du personnel.

Enfin, l'employeur a l'obligation de transmettre, dans les meilleurs délais après la proclamation des résultats des élections des délégués du personnel et des membres du comité d'entreprise et 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.

Epargne salariale

En matière de participation, il est prévu que l'effectif d'assujettissement à la participation (50 salariés) doit être atteint pendant 12 mois, consécutifs ou non, au cours des trois derniers exercices. Certaines entreprises de moins de 50 salariés bénéficient, par ailleurs, d'un forfait social au taux de 8% (au lieu de 20%) pour les sommes versées au titre de la participation et de l'intéressement. Enfin, les droits versés ou attribués au titre de la participation et de l'intéressement doivent l'être au plus tard le dernier jour du cinquième mois suivant l'exercice au titre duquel ils sont versés.

Par ailleurs, l'intéressement est désormais affecté par défaut à un plan d'épargne d'entreprise. Un régime d'intéressement adapté aux spécificités des entreprises employant moins de 50 salariés doit être négocié au niveau des branches au plus tard le 31 décembre 2017.

La loi facilite également la mise en place du Perco, prévoit que l'employeur peut abonder celui-ci en l'absence de versement du salarié et soumet les sommes issues de l'intéressement ou de la participation ainsi que l'abondement de l'employeur au forfait social au taux de 16% s'ils sont versés sur un Perco et sous réserve de respecter certaines conditions.

Une meilleure information des salariés sur les dispositifs d'épargne salariale est instituée par le texte.

Procédure prud'homale

La loi confère au bureau de conciliation un rôle d'orientation des affaires, aménage une formation restreinte du bureau de jugement, chargée de statuer dans un délai de trois mois et prévoit un renvoi direct devant la formation de départage du bureau de jugement si les parties le demandent ou si la nature du litige le justifie. Une circulaire du 10 août 2015 a précisé les dispositions immédiatement applicables de ce volet de la loi.

Par ailleurs, un référentiel indicatif pour déterminer le montant des dommages-intérêts à accorder au salarié en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse sera mis en place et défini par un décret en Conseil d'état.

La loi n°2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi

La loi du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi dite loi « Rebsamen » a été publiée au Journal Officiel du 18 août 2015. Les principales mesures sont les suivantes :

Modification du champ d'application et de la composition de la DUP

Il est désormais possible pour les entreprises employant moins de 300 salariés de décider que les délégués du personnel constituent la délégation du personnel au CE et au CHSCT. La DUP peut être mise en place lors de la constitution des DP, du CE ou du CHSCT ou du renouvellement de l'une de ces institutions.

La loi réduit le nombre de délégués pouvant composer la DUP tout en conservant l'ensemble de leurs attributions. La DUP doit désormais être réunie au moins tous les 2 mois sur convocation de l'employeur (la réunion était auparavant au minimum mensuelle) et au moins 4 des réunions annuelles doivent porter en tout ou partie sur les sujets relevant des attributions du CHSCT.

La DUP peut être supprimée sur décision unilatérale de l'employeur à l'échéance du mandat de ses membres, lorsque l'effectif passe sous le seuil de 50 salariés ou au-dessus du seuil de 300 salariés.

Possibilité de mettre en œuvre une instance commune dans les entreprises d'au moins 300 salariés

La loi prévoit la possibilité, dans les entreprises d'au moins 300 salariés, de regrouper les DP, le CE et le CHSCT ou deux de ces institutions représentatives au sein d'une instance commune. Celle-ci doit être prévue par un accord collectif et peut être mise en place dans les entreprises appartenant à une unité économique et sociale regroupant au moins 300 salariés, quels que soit leur effectif.

L'instance commune exerce l'ensemble des attributions des institutions faisant l'objet du regroupement. Son fonctionnement est déterminé par accord collectif ou, à défaut, par voie réglementaire (concernant le nombre de représentants, le nombre de jours de formation et d'heures de délégation) mais également par la loi.

Modification des modalités d'intervention du comité d'entreprise

A compter du 1^{er} janvier 2016, les obligations récurrentes d'information-consultation du comité d'entreprise seront substituées par 3 rendez-vous annuels consacrés aux orientations stratégiques, à la situation économique et financière et à la politique sociale. Le comité d'entreprise pourra à cette occasion être assisté par un expert rémunéré par l'employeur. A ces 3 réunions s'ajoutera, pour les entreprises d'au moins 300 salariés, une obligation d'informer trimestriellement le comité d'entreprise.

Par ailleurs, le contenu de la base de données économiques et sociales sera enrichi et clarifié et les projets d'accord collectif, leur révision ou leur dénonciation, ne seront plus soumis au comité d'entreprise.

Le dialogue social au sein du comité d'entreprise pourra également être adapté par accord collectif concernant :

- les modalités de consultations récurrentes relatives à la situation économique et financière, la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et emploi ;
- la liste et le contenu des informations prévues pour ces deux consultations et l'information trimestrielle des entreprises d'au moins 300 salariés ;

- le nombre de réunion annuelle du comité d'entreprise.

Atténuation des effets de seuil du comité d'entreprise

L'employeur dispose désormais d'un délai d'un an à compter du franchissement du seuil de 50 salariés pour se conformer aux obligations récurrentes d'information et de consultation du comité d'entreprise.

Dans les entreprises d'au moins 300 salariés, le comité d'entreprise devra notamment se réunir tous les mois et mettre en place plusieurs commissions (une commission de la formation, une commission de l'égalité professionnelle et une commission du logement).

En cas de franchissement du seuil de 50 salariés, l'employeur dispose désormais d'un délai d'un an pour se conformer pleinement aux obligations d'information du comité d'entreprise qui résultent du franchissement du seuil de 300 salariés.

Modification du champ d'application et du fonctionnement du CHSCT

Les entreprises comptant au moins 50 salariés doivent désormais mettre en place un CHSCT dans chacun de leurs établissements atteignant ce seuil. Toutefois, dans l'hypothèse où l'entreprise est uniquement constituée d'établissements de moins de 50 salariés, un CHSCT doit être constitué dans l'un d'entre eux et couvrir l'ensemble du personnel de l'entreprise.

La loi a par ailleurs modifié certaines règles de fonctionnement de cette instance (notamment : la durée du mandat de ses membres est alignée sur celle des membres du CE, la mise en œuvre d'un règlement intérieur est désormais obligatoire, le médecin du travail peut se faire représenter aux réunions du CHSCT).

Simplification de la négociation collective

A compter du 1^{er} janvier 2016, les obligations de négocier dans l'entreprise seront désormais regroupées autour des trois blocs suivants :

- négociation annuelle sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise ;
- négociation annuelle sur l'égalité professionnelle femmes/hommes ;
- négociation triennale sur la gestion des emplois et des parcours professionnels et sur la mixité des métiers dans les entreprises d'au moins 300 salariés.

Il sera par ailleurs possible de modifier la périodicité des négociations afférentes par un accord d'entreprise majoritaire dans la limite de 3 ans pour les négociations annuelles et 5 ans pour la négociation triennale.

La négociation d'accords collectifs dans les entreprises sans délégué syndical est par ailleurs facilitée.

Autres mesures importantes

La loi « Rebsamen » contient également d'autres dispositions visant à :

- rationaliser et moderniser les réunions des institutions représentatives du personnel ;
- assurer une représentation plus équilibrée des femmes et des hommes parmi le comité d'entreprise et les délégués du personnel ;
- renforcer l'obligation d'avoir des représentants salariés dans les organes de direction (cette obligation doit désormais être respectée par les sociétés lorsque l'effectif atteint 1.000 salariés en France et 5.000 dans le monde) ;
- permettre la reconnaissance, après expertise individuelle, de pathologies psychiques (parmi lesquelles le « burn-out », ou syndrome d'épuisement) imputables à une activité professionnelle ;
- dispenser l'employeur de recherches de reclassement lorsque le médecin du travail déclare un salarié inapte à son emploi à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle et que son avis précise que le maintien du salarié dans l'entreprise serait gravement préjudiciable à sa santé ;
- imposer à l'employeur ou au salarié qui exerce un recours contre une décision du médecin du travail d'en informer l'autre partie.

EN BREF

- Le décret n° 2015-1093 du 28 août 2015 précise les modalités de dépôt du contrat de professionnalisation.
- Jean-Denis Combrexelle a remis au Gouvernement le 9 septembre 2015 son rapport sur « *La négociation collective, le travail et l'emploi* ».

VIE DU CABINET

- Mickaël d'Allende a écrit un article dans le Cercle des Echos du 16 septembre 2015, intitulé « Réforme du travail dominical : entre assouplissement du dispositif et renforcement du dialogue social ».
- Mickaël d'Allende a écrit un article au sein de la Semaine Juridique – Social n° 1318 du 15 septembre 2015 (numéro spécial dédié à la loi « Macron »), sur la « Réforme des dérogations au repos dominical ».
- Le Cabinet a organisé avec l'Association Capitant, le 17 septembre 2015, un colloque sur le thème d'actualité de la réforme du droit des obligations.
- Par deux arrêts du 16 septembre 2015, la Cour d'appel d'Orléans a infirmé deux jugements du Conseil de prud'hommes de Blois et débouté de leur demande de dommages et intérêts près de 350 salariés licenciés dans le cadre de deux PSE datant de 2002 et 2003.

La Cour d'appel a suivi l'argumentation de la société, représentée par Pierre Lubet, consistant à faire valoir que :

- l'article 28 de l'accord national de la métallurgie du 12 juin 1987 fait pour seules obligations à l'employeur d'informer la Commission permanente territoriale de l'emploi (CPTÉ) du projet de licenciement collectif et de rechercher avec cette instance les possibilités de reclassement externe et n'impose aucun formalisme en ce qui concerne les conditions de cette information, ni aucune règle concernant les modalités de la participation de la Commission à ces recherches de reclassement ;
- n'étaient pas « disponibles » au sens de l'article L. 1233-4 du Code du travail, des postes libérés par des salariés appartenant à un département non concerné par les licenciements dans le cadre d'un engagement unilatéral de la société, non inclus dans le PSE et dans des conditions qu'elle avait fixées ; dès lors l'employeur n'était pas tenu d'adresser à chaque salarié faisant l'objet d'un licenciement une offre écrite et précise relative à ces postes dès lors qu'ils ne constituaient pas des postes de reclassement.

ALTANA
Société d'Avocats à la Cour de Paris

UN NOUVEL HORIZON,
UNE VISION PARTAGÉE

www.altanalaw.com

45 rue de Tocqueville
75017 Paris

Tél. : +33 (0)1 79 97 93 00

