



LOI POUR LA CROISSANCE, L'ACTIVITÉ ET L'ÉGALITÉ DES CHANCES ÉCONOMIQUES



PRINCIPALES DISPOSITIONS

20/07/2015

Sous réserve d'absence de modifications par le Conseil Constitutionnel.



ALAIN GIFFARD,
Secrétaire national
du secteur Économie et Industrie



La loi « pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances » vient d'être votée par le parlement. Cette loi, « Grand œuvre » d'Emmanuel Macron, doit doper l'économie !

Nombreux sont ceux qui en doutent. La CFE-CGC aussi.

La loi « Macron » n'est qu'une loi « fourre tout » (comme elle est parfois nommée) qui traite des professions réglementées, du travail du dimanche, des liaisons par autocars, des Conseils des Prud'hommes, de la barémisation des indemnités Prud'homales, de l'Épargne Salariale et des plans sociaux.

La France a besoin de réformes, c'est certain, mais ces réformes doivent, avant tout, rendre du pouvoir d'achat et donner de meilleures conditions de vie et de travail à nos concitoyens.

Nos espoirs sont déçus, comme seront déçus les espoirs de ceux qui espéraient que cette loi offre des lendemains économiques qui chantent.

Nous avons souhaité la décrypter pour vous, adhérents et militants, pour que vous puissiez bien en comprendre les conséquences sur votre quotidien.

Ce document n'est pas exhaustif, l'ensemble des équipes de la CFE-CGC reste à votre disposition pour approfondir des points plus précisément.

Bonne lecture.





LE TRAVAIL DU DIMANCHE ET EN SOIRÉE



1/3



CE QUE CETTE NOUVELLE LOI VA CHANGER

● TRAVAIL DU DIMANCHE

- Les dérogations permanentes de droit pour les entreprises dont les contraintes de production, d'activité ou de besoin du public justifient une dérogation permanente au repos dominical restent inchangées (dérogations par décrets). Même chose pour les dérogations conventionnelles.
- Ce sont les dérogations accordées par les autorités administratives qui sont modifiées de façon très sensible et certaines dispositions concernant les dérogations permanentes accordées par la loi.
- Ainsi, le nombre possible d'autorisation d'ouverture dominicale donnée par les maires **va augmenter de 5 dimanches à 12 dimanches** par an et de nouvelles zones géographiques dans lesquelles le travail dominical peut être autorisé seront créés.

● CRÉATION DE NOUVELLES ZONES GÉOGRAPHIQUES

- Le texte délimite de nouveaux périmètres géographiques au sein desquels des dérogations au repos dominical des salariés peuvent être autorisées :
 - les zones touristiques internationales (ZTI) créées et délimitées par les ministres du travail, du tourisme et du commerce après avis du maire, de l'intercommunalité et des syndicats de salariés.
 - les zones touristiques (ZT) remplacent les anciennes zones d'intérêt touristique ou thermales, ou d'animation culturelle permanente. Le préfet peut accorder une dérogation au repos dominical dans ces zones sur demande du maire ou du président de l'intercommunalité.
 - les zones commerciales (ZC) remplacent les « périmètres d'usage de consommation exceptionnelle » (PUCE). Le préfet peut accorder une dérogation au repos dominical dans ces zones sur demande du maire ou du président de l'intercommunalité;
- Les commerces de vente de détail situés dans des gares qui se trouvent en dehors des ZTI auront la possibilité d'ouvrir le dimanche sous certaines conditions.

CE QUE NOUS EN PENSONS

Le dimanche est tout sauf un jour ordinaire. De manière générale, la CFE-CGC pense que bénéficier d'un jour de repos commun à tous les salariés est un impératif de société auquel on ne peut déroger que de façon limitée et, selon nous, négociée.

Nous avons souhaité que les partenaires sociaux négocient l'encadrement du dispositif et la détermination du socle de garanties impératives au niveau national avant d'être ensuite retranscrites dans la loi. Ces garanties auraient été applicables à tous les salariés et notamment en matière de rémunération, de volontariat et de repos compensateur.

Nous demandons la mise à plat de l'ensemble des règles relatives au repos dominical, même les dérogations de droit, pour enfin mettre fin aux inégalités de traitement des salariés travaillant le dimanche.

La réforme qui est proposée par cette loi ne répond que très partiellement à la problématique de l'ouverture dominicale.



LE TRAVAIL DU DIMANCHE ET EN SOIRÉE



2/3



CE QUE CETTE NOUVELLE LOI VA CHANGER

◆ VOLONTARIAT

Le volontariat des salariés était déjà imposé par le code du travail pour les dérogations préfectorales au repos dominical. Il s'impose désormais pour les dérogations accordées par les maires, pour les heures de travail postérieures à 21 h dans les ZTI notamment.

◆ ACCORD COLLECTIF OBLIGATOIRE

- Le travail le dimanche est conditionné à la signature d'un accord collectif dans les ZTI, les ZT et les ZC sauf pour les établissements comportant moins de 11 salariés. Dans ces établissements, à défaut d'accord, l'employeur doit demander l'avis à la majorité des salariés.
- L'accord collectif s'impose également pour le travail entre 21 heures et 24 heures dans les ZTI notamment.
- Pour les dérogations préfectorales, ce n'est qu'à défaut d'accord collectif qu'une décision unilatérale de l'employeur fixe les contreparties accordées aux salariés.

◆ COMPENSATIONS

- Dérogations au repos dominical arrêtées par les maires : la rémunération doit être au moins doublée et un repos compensatoire équivalent en temps doit être attribué.
- ZTI, ZT, ZC : un accord doit fixer les contreparties, en particulier salariales, accordées aux salariés et les mesures destinées à faciliter la conciliation vie professionnelles / vie privée et les contreparties permettant de compenser les charges induites par la garde des enfants.
À défaut d'accord, dans les établissements de moins de 11 salariés, les compensations prévues par l'employeur sont soumises à l'approbation des salariés par referendum.

CE QUE NOUS EN PENSONS

Il importe enfin de prendre en compte la situation des salariés en forfait-jours qui auront très souvent une obligation de présence continue.

La création d'activité et d'emploi n'est pas garantie sans compter les conséquences sociales et sociétales potentielles.



LE TRAVAIL DU DIMANCHE ET EN SOIRÉE



3/3

CE QUE CETTE NOUVELLE LOI VA CHANGER

- Gares : un accord peut fixer les contreparties, en particulier salariales, accordées aux salariés et les mesures destinées à faciliter la conciliation vie professionnelles / vie privée et les contreparties permettant de compenser les charges induites par la garde des enfants.
À défaut d'accord, dans les établissements de moins de 11 salariés, les compensations prévues par l'employeur sont soumises à l'approbation des salariés par referendum.
- Commerce de détail > 400 m² : les salariés privés du repos dominical bénéficient d'une rémunération majorée d'au moins 30%.

CE QUE NOUS EN PENSONS





JUSTICE PRUD'HOMALE



1/2



CE QUE CETTE NOUVELLE LOI VA CHANGER

● RENFORCEMENT DU ROLE DU BUREAU DE CONCILIATION

- Le bureau de conciliation sera désormais le bureau de conciliation et d'orientation.
- Sa mission principale sera de concilier les parties.
- Désormais, le bureau de conciliation et d'orientation assurera la mise en état des affaires (rassemblement des pièces...).

AVANÇÉE CFE-CGC

- Par ailleurs, les conseillers prud'homaux choisiront la voie la plus adaptée pour le traitement de l'affaire : la formation normale, la formation restreinte ou le renvoi direct en départage.

● POSSIBILITÉ D'UN RENVOI DEVANT LE BUREAU DE JUGEMENT DANS SA FORMATION RESTREINTE OU DEVANT LE JUGE DÉPARTITEUR

- En cas d'échec de la conciliation, l'affaire pourra être renvoyée soit devant la formation normale du bureau de jugement (4 conseillers), soit devant la formation dite restreinte du bureau de jugement (2 conseillers), soit devant le juge départiteur (juge professionnel) qui présidera le bureau de jugement dans sa composition classique.
- La formation dite restreinte sera composée d'un conseiller salarié et d'un conseiller employeur et sera saisie pour les dossiers relativement simples et notamment les litiges portant sur un licenciement ou une demande de résiliation judiciaire du contrat de travail.

CE QUE NOUS EN PENSONS

Cette loi jette l'opprobre sur les Conseillers prud'hommes. C'est une véritable « mise au pas » des conseillers prud'hommes avec de nouvelles obligations auxquelles ils devront se soumettre et des sanctions punitives mises en place, sans aucune contrepartie ! Un règlement disciplinaire durci et des obligations renforcées mais sans aucun moyen supplémentaire alloués aux conseillers prud'hommes.

La CFE-CGC a vivement critiqué le renvoi possible devant le juge départiteur, qui est pour nous synonyme de la mise en place d'un échevinage déguisé.

Les vraies questions ne sont pas traitées. La Justice prud'homale manque de tout : de juges départiteurs, de greffiers, de personnels administratifs, de moyens matériels et financiers...

Cette loi ne prévoit rien pour améliorer la situation actuelle des conseils de prud'hommes sur cette question des moyens humains et financiers.



JUSTICE PRUD'HOMALE



2/2



CE QUE CETTE NOUVELLE LOI VA CHANGER

● DÉVELOPPEMENT DE RÈGLEMENTS AMIABLES DES LITIGES HORS CONCILIATION PRUD'HOMALE

- Mise en place de la convention participative en matière de droit du travail.
- Développement de la médiation en matière prud'homale.

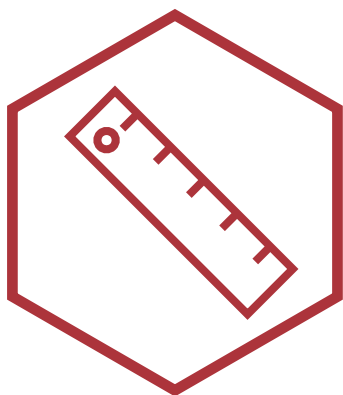
● CRÉATION D'UN STATUT LÉGAL POUR LE DÉFENSEUR SYNDICAL

- Le statut du défenseur syndical sera créé. Il assistera ou représentera le salarié ou l'employeur devant le Conseil de Prud'hommes ou devant la Cour d'appel.
- L'obligation de confidentialité et du secret par les défenseurs syndicaux.
- Le défenseur syndical bénéficiera de la protection contre le licenciement.

CE QUE NOUS EN PENSONS

Nous sommes opposés au développement de ces formes de règlements amiables des litiges en matière de conflit du travail notamment au regard du respect du principe de la gratuité de la justice.

Cette loi constitue une brèche dans l'édifice de la législation sociale qui s'est construite pendant des dizaines d'années. Elle va bien au-delà du symbole. C'est un premier pas vers un tout autre objectif : la suppression d'une juridiction dédiée en matière de droit du travail.



BARÉMI- SATION



CE QUE CETTE NOUVELLE LOI VA CHANGER

- La loi Macron prévoit un barème plafonnant les dommages et intérêts qu'un juge peut accorder à un salarié victime d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

CE QUE NOUS EN PENSONS

Avec la mise en place d'un nouveau barème pour plafonner les indemnités dues au salarié en cas de licenciement abusif, le gouvernement a réussi la prouesse à la fois de museler les juges et les conseillers prud'hommes tout en privant tous les salariés du droit à la réparation intégrale de leur préjudice.

Cette mesure remet en cause le fondement du droit du travail, le principe de la réparation intégrale du préjudice, principe fondamental de la responsabilité civile mais elle vient aussi en contradiction avec la Convention OIT sur le licenciement que la France a pourtant ratifiée.





CROIS- SANCE



1/2



CE QUE CETTE NOUVELLE LOI VA CHANGER

ÉPARGNE SALARIALE

◆ LE FORFAIT SOCIAL

- Le forfait social va être abaissé à 16 % pour les sommes issues de la participation, de l'intéressement ou de l'abondement de l'employeur à condition qu'elles soient placées sur un Perco dont le fonds par défaut est en gestion pilotée et dont 7% au moins des titres sont affectés à un PEA PME / ETI.
- Le forfait social sera également abaissé à 8 % pendant six ans pour les entreprises de moins de 50 salariés qui mettent en place un accord d'intéressement ou de participation.
- Enfin, la contribution employeur de 8.2% sur l'abondement au Perco est supprimée.

◆ L'ORIENTATION DES FONDS D'ÉPARGNE SALARIALE

Le fonds par défaut du Perco sera un fonds de gestion pilotée.

LA CFE-CGC A PORTÉ CE POINT

◆ OBLIGATION DE NÉGOCIER AU NIVEAU DE LA BRANCHE

L'obligation de négociations au niveau de la branche d'accord de participation va être relancée et l'obligation de négocier un accord de branche sur l'intéressement va être lancée.

DEMANDE OBTENUE PAR LA CFE-CGC

CE QUE NOUS EN PENSONS

La CFE-CGC souhaitait une baisse généralisée du forfait social.

En effet, le passage du forfait social de 8 % à 20 % en 2012 a indéniablement freiné l'expansion de l'épargne salariale. Nous souhaitons un système simple de baisse généralisée du forfait social, au lieu de cela le forfait social est abaissé dans certains cas seulement. C'est donc une avancée positive mais imparfaite.

Cela permettra d'optimiser l'utilisation des fonds en fonction de l'échéance du Perco (la retraite) et d'éviter le placement sur des fonds monétaires pendant plusieurs décennies (placement moins rémunérateur et ne finançant pas des investissements).

La CFE-CGC a soutenu cette demande d'élargir le champ des salariés couverts par un accord d'épargne salariale.



CROIS- SANCE



2/2



CE QUE CETTE NOUVELLE LOI VA CHANGER

● L'OBLIGATION DE MISE EN PLACE DE LA PARTICIPATION ASSOUPLEE

- L'entreprise ne sera obligée de mettre en place un dispositif de participation que si elle a employé au moins 50 salariés pendant 12 mois sur les trois derniers exercices. L'obligation de mettre en place un dispositif de participation ne sera effective alors que sur le troisième exercice.
- L'entreprise appliquant déjà un accord d'intéressement et dépassant le seuil de 50 salariés, ne sera obligée de mettre en place un dispositif de participation qu'au troisième exercice clos après le franchissement du seuil de 50 salariés.

● POUR LES ENTREPRISES PRIVEES A PARTICIPATION PUBLIQUE

L'ordonnance du 20 août 2014 a permis à l'État de se soustraire à son obligation, datant de la loi du 6 août 1986, de réserver aux salariés 10% des actions d'entreprises privées qu'il détient lors de toute revente. La loi Macron a restauré cette obligation.

AVANCÉE CFE-CGC

CE QUE NOUS EN PENSONS

La CFE-CGC regrette ces 2 dérogations possibles !

Actuellement, l'obligation de mettre en place un accord de participation se déclenche lorsque l'entreprise franchit le seuil de 50 salariés pendant 6 mois consécutifs ou non sur le précédent exercice. Dorénavant, l'obligation est largement assouplie.

Nous avons demandé que cette souplesse soit conditionnée au fait que la prime d'intéressement soit alors au moins égale à la prime de participation qui aurait dû être versée aux salariés.

La CFE-CGC a demandé à revenir aux dispositions initiales en obligeant l'État à réserver au minimum 10 % des actions qu'il vend aux salariés afin de dynamiser l'actionnariat salarié.



TRANS- PORTS



CE QUE CETTE NOUVELLE LOI VA CHANGER

- L'Autorité de Régulation des Activités Ferroviaires (ARAF) est transformée en Autorité de Régulation des Activités Ferroviaires et Routières (ARAFER). Le rôle et les missions de cette autorité de régulation sont donc sensiblement élargis.
- **Ouverture de lignes de transports** collectifs réguliers non urbains par autocar.

CE QUE NOUS EN PENSONS

L'ouverture de lignes de transports collectifs réguliers non urbains par autocar est de nature à déstabiliser le transport ferroviaire.

La dissymétrie économique et régulateur dont le transport par autocar bénéficie au détriment du transport ferroviaire risque de créer les conditions d'une concurrence déloyale.





SÉCURISATION DE L'EMPLOI



CE QUE CETTE NOUVELLE LOI VA CHANGER

◆ ACCORDS DE MAINTIEN DE L'EMPLOI (AME)

Les AME ont pour but de faire face à des difficultés conjoncturelles susceptibles de mettre en danger l'emploi et / ou la survie de l'entreprise. Il s'agit, dans le cadre d'une négociation globale, d'ajuster des paramètres tels que la durée du travail, l'organisation du temps de travail ou certains éléments de rémunération.

- La loi Macron confirme les principes fondamentaux des AME :
 - une difficulté conjoncturelle avérée;
 - un accord signé par des syndicats représentant la majorité des salariés;
 - un accord pouvant être suspendu par le TGI en cas de non-respect des engagements.
- En revanche, la durée maximum de l'AME est rallongée de 5 ans maximum. Les salariés qui refuseront de se voir appliquer l'AME, verront leur contrat de travail rompu pour un motif économique non soumis aux obligations de reclassement et d'adaptation.

◆ LES CRITERES D'ORDRE DE LICENCIEMENT

- Une entreprise pourra définir unilatéralement le périmètre d'application des critères d'ordre de licenciements en cas de Plan de Sauvegarde de l'Emploi (PSE).
- Ce périmètre ne devra pas être inférieur à celui de chaque « zone d'emploi » dans laquelle est située l'entreprise.

◆ INVERSION DE LA CHARGE DE L'OBLIGATION DE RECLASSEMENT A L'ETRANGER EN CAS DE LICENCIEMENT

La demande pour recevoir des offres de reclassement à l'étranger se fera maintenant à l'initiative du salarié.

◆ HOMOLOGATION DE PSE EN CAS DE DEFAILLANCE DE L'ENTREPRISE

Dans les cas de redressement ou liquidation judiciaire, par dérogation, la Direccte (Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi) homologue le PSE en fonction des moyens de l'entreprise et non du groupe.

CE QUE NOUS EN PENSONS

LA CFE-CGC aurait préféré un dispositif permettant d'éventuellement prolonger la durée initiale d'un accord de maintien dans l'emploi après un bilan partagé entre l'employeur et les organisations syndicales.

« Le fait du prince ». Cette disposition est contraire à la volonté des partenaires sociaux exprimée dans l'ANI de 2013. Un périmètre inférieur à celui de l'entreprise ne devrait être possible qu'à la suite de la signature d'un accord majoritaire.

Les « Zones d'emploi » sont des zones statistiques qui ne correspondent à aucune réalité du monde des entreprises.

Cela affaiblit l'obligation de reclassement incombant à l'employeur.

Il deviendra possible pour un groupe d'organiser la liquidation d'une filiale sans en supporter les conséquences.