

CABINET CHATARD

AVOCAT

LE CAS SOCIAL

Septembre 2015

LOI MACRON : LA NOUVELLE CONCILIATION PRUD'HOMALE

Pour réduire les délais de jugement, plusieurs règles procédurales devant le conseil de prud'hommes sont modifiées et applicables à compter de la publication de la loi, soit à compter du 9 août 2015.

1 - Un rôle d'orientation pour le bureau de conciliation :

– Un nouveau nom : « bureau de conciliation et d'orientation » avec des pouvoirs accrus :

- le bureau de conciliation peut désormais juger l'affaire en l'état des seules pièces et moyens que la partie comparante a contradictoirement communiqués si l'autre partie, sans motif légitime, ne comparaît pas personnellement ou n'est pas représentée. Le bureau de conciliation statue alors en tant que bureau de jugement en formation restreinte.
- Chacune des parties peut être entendue séparément et dans la confidentialité.
- En cas d'échec de la conciliation, peuvent être désignés 1 ou 2 conseillers rapporteurs pouvant prescrire toutes mesures nécessaires.

2 - La création d'une formation restreinte du bureau de jugement :

- Composition : un conseiller employeur et un conseiller salarié.
- Délais de jugement : elle doit statuer dans un délai de 3 mois.
- Litiges concernés : licenciement ou demande de résiliation judiciaire du contrat de travail.
- Conditions : que les parties aient donné leur accord.

3 - Un renvoi direct devant la formation de départage du bureau de jugement :

- Situation : renvoi possible d'une affaire directement en formation de départage présidée par un juge professionnel.
- Litiges concernés : la nature du litige doit le justifier.
- Conditions : à la demande des parties.
- Conséquence : le conseil doit être complet et le juge départiteur ne peut pas statuer seul contrairement au jugement de départage faisant suite à une audience de jugement classique.
- Composition : les juges départiteurs sont désormais désignés parmi les magistrats du tribunal de grande instance (il était précédemment désigné parmi les magistrats du tribunal d'instance).

■ LOIS, REGLEMENTS ET CONVENTIONS COLLECTIVES :

La période estivale a été riche, très riche ... extraits ...

■ **La mise en place de la participation est encouragée, sa date de limite de versement aménagée**
Loi pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques art. 153, 156, 158 et 171

La participation et l'intéressement vont avoir la même date limite de versement et ouvrir droit à un taux réduit de forfait social au profit de certaines entreprises. La période de calcul de l'effectif d'assujettissement à la participation est par ailleurs revue.

■ **Les salariés mieux informés sur les dispositifs d'épargne de leur entreprise**
Loi pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques art. 163 et 164 (JO 7)

Les articles 163 et 164 de la loi Macron visent à améliorer l'information des salariés sur l'épargne salariale proposée dans l'entreprise, lors de leur arrivée et de leur départ de celle-ci, par le biais du livret d'épargne salariale et de l'état récapitulatif.

■ **La mise en place et l'alimentation du Perco sont favorisées**
Loi pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques art. 148, 149, 151, 152, 161, 162

Suppression de la contribution spécifique de l'employeur au Perco, forfait social à taux réduit pour certaines sommes alimentant ce plan... La loi Macron comporte un certain nombre de mesures visant à favoriser le développement de ce type de plan dans les entreprises.

■ **Le salarié inventeur doit être informé du dépôt d'une demande de titre de propriété industrielle**
Loi pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques art. 175

La loi croissance et activité renforce la transparence entre l'employeur et l'inventeur salarié afin que ce dernier puisse plus facilement faire valoir ses droits.

■ **Elections ; extension des pouvoirs du juge judiciaire et information des syndicats sur les résultats**
Loi pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques art. 267 et 269

Le juge judiciaire voit sa compétence étendue à la quasi-totalité du contentieux préélectoral. Autre mesure de la loi "Macron " concernant les élections professionnelles, l'obligation faite à l'employeur d'informer les syndicats des résultats des élections.

■ **Ni travail de jour ni travail de nuit, voici le travail en soirée**
Loi pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques art. 254

Ni travail de jour ni travail de nuit, le travail en soirée permet aux commerces de détail de certaines zones d'occuper leurs salariés jusqu'à minuit, mais en contrepartie de substantiels avantages, notamment salariaux.

■ **Lutte contre le travail illégal : du nouveau en matière de sanctions administratives**
Loi pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques art. 282

Plusieurs mesures visant à lutter contre le travail illégal sont prévues par la loi Macron, notamment en matière de fermeture administrative de l'entreprise et de confiscation des biens ayant servi à commettre l'infraction.

■ **Lutte contre la fraude dans le BTP : la carte professionnelle est généralisée**
Loi pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques art. 282 IV

La carte d'identification professionnelle pour les travailleurs du BTP est généralisée et rendue obligatoire par la loi Macron pour tous les salariés, y compris les intérimaires, intervenant sur un chantier en France ou à l'étranger.

■ **Les peines prévues en cas de délit d'entrave en partie remodelées**

Loi pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques art. 262

Le régime du délit d'entrave est aménagé avec la suppression des peines de prison pour entrave au fonctionnement des institutions représentatives du personnel et le doublement des amendes pour entrave à la constitution et au fonctionnement de ces institutions.

■ **Le dispositif de prévention de la pénibilité est assoupli**

Loi 2015-994 du 17-8-2015 art. 28 à 31 : JO 18

La fiche individuelle de prévention est supprimée et possibilité est donnée aux employeurs d'appliquer des référentiels professionnels de branche homologués pour évaluer plus facilement l'exposition de leurs salariés à la pénibilité.

■ **L'entrée en vigueur de 6 facteurs de pénibilité devrait être reportée à juillet 2016**

Rép. AN Berrios no 84485

L'obligation pour l'employeur de mesurer l'exposition de ses salariés aux 6 derniers facteurs de pénibilité non encore pris en compte (bruit, températures extrêmes, manutention manuelle de charges ...), sur les 10 fixés par décret, serait reportée au 1er juillet 2016.

■ **Des réunions rationalisées et modernisée pour les représentants du personnel**

Loi 2015-994 du 17-8-2015 art. 17 : JO 18

La loi relative au dialogue social et à l'emploi autorise dès aujourd'hui l'employeur à organiser des réunions communes à plusieurs institutions représentatives du personnel différentes et, à terme, à recourir à la visioconférence.

■ **Les consultations obligatoires du CHSCT inscrites de plein droit à l'ordre du jour des réunions**

Loi 2015-994 du 6-8-2015, art. 270 : JO 7

Dès lors qu'elles sont rendues obligatoires par une loi, un règlement ou un accord collectif, les consultations du CHSCT sont inscrites de plein droit à l'ordre du jour de ses réunions sans que son président ou son secrétaire ne puissent s'y opposer.

■ **Tous les salariés des entreprises d'au moins 50 salariés doivent être couverts par un CHSCT**

Loi 2015-994 du 17-8-2015, art. 16 : JO 18

La loi relative au dialogue social et à l'emploi modifie le périmètre d'implantation du CHSCT afin de permettre à tous les salariés appartenant à une entreprise d'au moins 50 salariés d'être couverts par une telle instance.

■ **Vers une représentation plus équilibrée des femmes et des hommes au CE et parmi les DP**

Loi 2015-994 du 17-8-2015, art. 7 : JO 18

L'article 7 de la loi sur le dialogue social vise à renforcer la représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les institutions représentatives du personnel. Les listes de candidats aux élections devront refléter leur nombre respectif dans les collèges électoraux.

■ **CDD et contrats de mission peuvent être renouvelés deux fois**

Loi 2015-994 du 17-8-2015, art. 55

Figurant parmi les mesures en faveur de l'emploi dans les TPE et les PME, la possibilité de renouveler deux fois, au lieu d'une seule, les contrats à durée déterminée et les contrats de mission a été reprise dans la loi relative au dialogue social.

La création du compte personnel d'activité est programmée

[*Loi 2015-994 du 17-8-2015, art. 38*](#)

La mise en place d'un compte personnel d'activité est programmée pour le 1er janvier 2017 ; il devrait rassembler notamment les droits relatifs au compte personnel de formation et au compte personnel de prévention de la pénibilité.

En deçà de 300 salariés, une délégation unique du personnel transformée

[*Loi 2015-994 du 17-8-2015, art. 13 \(JO 18\)*](#)

L'article 13 de la loi 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi élargit le champ d'application et la composition de la délégation unique du personnel, simplifie ses règles de fonctionnement et précise ses modalités de suppression.

Dès 2016, l'information-consultation du comité d'entreprise sera simplifiée

[*Loi 2015-994 du 17-8-2015, art. 18 \(JO 18\)*](#)

Tout en simplifiant les obligations des employeurs en matière d'information et de consultation du CE, l'article 18 de la loi relative au dialogue social et à l'emploi élargit les cas dans lesquels le comité peut fait appel à un expert rémunéré par l'employeur.

La négociation collective obligatoire est simplifiée et rationalisée

[*Loi 2015-994 du 17-8-2015, art. 19 \(JO 18\)*](#)

L'article 19, I à VI et XII de la loi modifie le nombre, la périodicité et le contenu des négociations obligatoires dans l'entreprise, et place l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au cœur du nouveau dispositif de négociation.

De nouvelles modalités d'exécution de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés

[*Loi 2015-990 du 6-8-2015, art. 272 à 274 : JO 7*](#)

La loi pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques prévoit de nouveaux moyens permettant de s'acquitter de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés.

Comité d'entreprise : fin du vide juridique pour l'enregistrement et le compte-rendu des débats

[*Loi 2015-994 du 17-8-2015, art. 17 : JO 18*](#)

L'article 17 de la loi relative au dialogue social et à l'emploi clarifie les conditions dans lesquelles il est possible d'enregistrer les débats du comité d'entreprise et encadre les modalités d'établissement des procès-verbaux des séances.

Du changement concernant les décisions et propositions du médecin du travail

[*Loi 2015-994 du 17-8-2015 art. 26 : JO 18*](#)

La loi relative au dialogue social et à l'emploi instaure une obligation d'information en cas de recours contre l'avis du médecin du travail et permet à celui-ci de proposer à l'employeur une aide pour appliquer une mesure d'ordre individuel.

Inaptitude physique : le médecin du travail peut dispenser l'employeur de recherche de reclassement

[*Loi 2015-994 du 17-8-2015, art. 26*](#)

Lorsque le médecin du travail déclare un salarié inapte à son emploi après une maladie ou un accident professionnel et indique que son maintien dans l'entreprise serait gravement préjudiciable à sa santé, l'employeur est délié de son obligation de reclassement.