



ac-amiens.fr

ACADEMIE D'AMIENS

SEANCE D'ACTUALISATION EN DROIT

Vendredi 23 mars 2018

Dossier proposé par Mlle Magali TETARD
Professeur agrégé d'Economie-Gestion
Académie d'Amiens
Mail : magali-isabelle.tetard@ac-amiens.fr

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

Loi n° 2015-990 du 6 août 2015

Présentation générale :

Le projet de loi a été présenté en Conseil des ministres le 10 décembre 2014 par Emmanuel Macron, ministre de l'Economie, de l'Industrie et du Numérique.

En première lecture, le Gouvernement avait engagé le 17 février 2015, sa responsabilité devant l'Assemblée nationale sur ce texte, en application de l'article 49-3 de la Constitution. La motion de censure adoptée par l'Assemblée nationale le 17 février 2015 n'ayant pas obtenu la majorité requise, le texte avait été adopté dans son intégralité le 19 février 2015. Le projet avait ensuite été soumis au Sénat, qui l'a adopté avec modifications.

Ce n'est qu'en seconde lecture devant les chambres, et après un nouvel engagement de la responsabilité du Gouvernement, que le texte a été considéré comme adopté dans son intégralité le 18 juin 2015 par l'Assemblée nationale et le Sénat le 1^{er} juillet 2015 .

Saisi de deux recours déposés le 15 juillet 2015 par au moins 60 députés et sénateurs, le Conseil constitutionnel a dans sa décision du 5 août 2015 déclaré 5 articles contraires à la Constitution et 18 adoptés selon une procédure contraire à la Constitution.

La loi a finalement été promulguée le 6 août 2015 et publiée au Journal Officiel le 7 août 2015.

Cette loi vise à « établir une égalité des chances économiques, à créer plus d'activité en déverrouillant les blocages, en favorisant l'investissement et en développant l'emploi ».

Elle s'articule autour de trois axes : libérer, investir, travailler.

Principales mesures :

Volet social

- **Travail le dimanche et en soirée**
 - Travail le dimanche
 - Travail en soirée

- **Licenciement et cession d'entreprise**
 - Encadrement des indemnités pour licenciement injustifié
 - Information de l'Administration dans les licenciements de 2 à 9 salariés
 - Licenciement économique et reclassement à l'international
 - Conséquences de l'annulation judiciaire d'une décision administrative sur le PSE
 - Réduction des obligations de reclassement pesant sur les entreprises en difficulté
 - Information des salariés sur la cession de leur entreprise

- **Justice prud'homale**
 - Statut du défenseur syndical
 - Procédure de résolution des litiges
 - Formation, discipline et sanctions des conseillers prud'homaux

- **Emploi**
 - Accords de maintien dans l'emploi
 - Obligation d'emploi des travailleurs handicapés

- **Institutions représentatives du personnel**
 - Sanctions en cas de délit d'entrave
 - Processus électoral des I.R.P.
 - Ordre du jour du C.H.S.C.T.
 - Information du CE et BDES

- **Contrôle du travail**
 - Sanctions en cas de travail illégal
 - Détachement en France de salariés par des entreprises établies à l'étranger
 - Généralisation de la carte d'identité professionnelle dans le BTP

- **Congé examen pour les étudiants salariés**

Travail le dimanche et en soirée

En principe, le repos hebdomadaire est donné aux salariés le dimanche.
Les contours du **travail dominical** et plus spécifiquement ses exceptions sont redéfinis.

Dans les commerces de détail où le repos hebdomadaire a lieu normalement le dimanche, le maire, après avis du conseil municipal (ou le Préfet à Paris), pourra autoriser le travail, **12 dimanches par an** (contre 5 avant). En 2015, le nombre de dimanche est fixé à 9.

Au-delà de 5 dimanches, il devra recueillir et se conformer à l'avis de l'intercommunalité.
La liste des dimanches est arrêtée avant le 31 décembre, pour l'année suivante.

Les contreparties restent identiques : rémunération au moins doublée et repos compensateur équivalent en temps.

De nouvelles zones géographiques où il sera possible d'ouvrir tous les dimanches, sont instaurées. Il s'agit 4 nouvelles catégories de zones à fort potentiel d'activité :

- Les **zones commerciales (ZC)** succèdent aux PUCE (Périmètres d'usage de consommation exceptionnelle) ;
- Les **zones touristiques (ZT)**, caractérisées par une fréquentation touristique importante, succèdent aux communes d'intérêt touristique ou thermal ;
- Les **zones touristiques internationales (ZTI)** constituent une nouveauté de la loi, qui vise à renforcer l'attractivité commerciale de la France. Ces zones (*par exemple, Cannes, Deauville, boulevard Haussmann à Paris*) permettront notamment aux commerces de détail s'y trouvant, d'ouvrir jusqu'à minuit ;
- Les **gares** caractérisées par une affluence exceptionnelle de passagers et non incluses dans une ZC, ZT ou ZTI (*par exemple, gares parisiennes, gare de Lyon-Part-Dieu, Avignon-TGV...*).

Ces zones seront délimitées par :

- Décision préfectorale pour les ZC et les ZT,
- Décision ministérielle pour les ZTI et les gares.

Pour permettre cette ouverture dominicale et l'octroi de repos hebdomadaire par roulement pour tout ou partie du personnel, les établissements situés dans ces 4 zones, doivent être **couverts par un accord collectif** (accord collectif de branche, de groupe, d'entreprise ou d'établissement, ...). Ces accords collectifs doivent obligatoirement :

- 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 des salariés privés du repos dominical.

Dans les établissements de moins de 11 salariés, à défaut d'accord collectif, l'employeur doit consulter les salariés concernés sur les mesures prévues qui doivent alors être approuvées par la majorité d'entre eux.

Seuls les salariés volontaires ayant donné leur **accord par écrit** à leur employeur peuvent travailler le dimanche. Ils bénéficient aussi du droit de changer d'avis.

De même, l'employeur devra **prendre toute mesure nécessaire pour permettre aux salariés d'exercer personnellement leur droit de vote** lorsque les scrutins nationaux ou locaux ont lieu le dimanche.

Dans les supermarchés et hypermarchés (surface de vente > à 400 m²), l'ouverture le dimanche jusqu'à 13 heures est maintenue, mais sous condition d'une **majoration salariale d'au moins 30 %** pour les salariés. Pour ces commerces, lorsque les jours fériés, à l'exception du 1er mai, sont travaillés, ils sont déduits par l'établissement des dimanches désignés par le maire, dans la limite de 3, ce qui porte à 9 le nombre de dimanches autorisés.

*Travail le
dimanche
Art. 241 à 257*

<p><i>Travail en soirée Art. 254</i></p>	<p>Un régime dérogatoire au travail de nuit dans les zones touristiques internationales (ZTI) est prévu. Pour rappel, est considéré comme étant du travail de nuit, tout travail effectué entre 21 heures et 6 heures.</p> <p>Pour les établissements de vente au détail qui mettent à disposition des biens et des services et qui sont situés dans ces ZTI, le début de la période de travail de nuit peut être reporté jusqu'à minuit. Le travail de 21 heures à minuit est considéré comme étant du travail en soirée et non comme du travail de nuit.</p> <p>Chacune des heures de travail effectuée durant la période fixée entre 21 heures et le début de la période de travail de nuit est rémunérée au moins le double de la rémunération normalement due et donne lieu à un repos compensateur équivalent en temps.</p> <p>La faculté d'employer des salariés entre 21 heures et 24 heures est applicable aux entreprises ou établissements couverts par un accord collectif de branche, de groupe, d'entreprise, d'établissement ou territorial prévoyant cette faculté. L'accord collectif doit prévoir au bénéfice des salariés employés entre 21 heures et le début de la période de travail de nuit :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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. <p>Pour les salariées en état de grossesse médicalement constaté ou ayant accouché, le choix de ne plus travailler entre 21 heures et le début de la période de nuit est d'effet immédiat.</p> <p>Seuls les salariés volontaires ayant donné leur accord par écrit à leur employeur, peuvent travailler en soirée, entre 21 heures et 24 heures.</p> <p>Les salariés effectuant un certain seuil d'heures de travail en soirée, bénéficient des dispositions protectrices accordées aux travailleurs de nuit en matière de surveillance médicale spéciale et de changements de poste.</p>
<p>Licenciement et cession d'entreprise</p>	
<p><i>Indemnités pour licenciement injustifié Art. 258</i></p>	<p>Un référentiel indicatif dans le cadre du calcul du montant de l'indemnité à verser au salarié suite à un licenciement sans cause réelle et sérieuse ou irrégulier est instauré.</p> <p>Ce « référentiel indicatif » devra tenir compte de l'ancienneté, l'âge et la situation du demandeur par rapport à l'emploi mais aussi de la jurisprudence en la matière, des procès-verbaux de conciliation ainsi que des transactions homologuées.</p> <p>Ce référentiel sera établi par un décret en Conseil d'Etat.</p> <p>Il ne s'imposera toutefois au juge que dans l'hypothèse où salarié et employeur en feront conjointement la demande.</p> <p>A défaut, les conseillers prud'hommes resteront seuls juges du montant des dommages-intérêts qui doivent être accordés au salarié.</p>
<p><i>Information de l'Administration dans les « petits licenciements » Art. 289</i></p>	<p>Pour les licenciements économiques de 2 à 9 salariés, non soumis à l'obligation d'élaboration d'un PSE (entreprises de moins de 50 salariés), la loi ne prévoit pas de notification, pour contrôle a priori des licenciements à la DIRECCTE (Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi), mais seulement une information a posteriori après notification des licenciements effectués.</p>

<p><i>Licenciement économique et reclassement à l'international</i> Art. 290</p>	<p>Actuellement, l'employeur est tenu à une obligation préalable de reclassement dans l'entreprise ou, dans les entreprises du groupe auquel celle-ci appartient. Si l'entreprise ou le groupe est implanté hors du territoire national, l'employeur doit élargir ses recherches à l'étranger, après avoir demandé et reçu l'accord des salariés menacés de licenciement.</p> <p>La loi restreint le champ d'application de l'obligation préalable de reclassement aux emplois disponibles dans l'entreprise ou les autres entreprises du groupe sur le seul territoire national.</p> <p>Dorénavant, ce sera au salarié, s'il est intéressé, de demander à l'employeur de recevoir des offres de reclassement à l'étranger en précisant ses restrictions (emploi, rémunération, localisation).</p> <p>Les dispositions exigeant que le PSE (Plan de sauvegarde de l'emploi) comporte un plan de reclassement, ne sont pas modifiées ; l'employeur reste donc a priori tenu de rechercher et d'identifier dans le PSE les postes de reclassement à l'étranger.</p>
<p><i>Conséquences de l'annulation judiciaire d'une décision administrative sur le PSE</i> Art. 291</p>	<p>En cas d'annulation judiciaire de la décision d'homologation ou de validation du PSE pour insuffisance de motivation, la DIRECCTE a 15 jours suivant le jugement, pour prendre une nouvelle décision qui se substituera à la précédente, toute indemnisation des salariés étant dans ce cas exclue.</p>
<p><i>Réduction des obligations de reclassement pesant sur les entreprises en difficulté</i> Art. 291</p>	<p>Dans les entreprises en redressement ou en liquidation judiciaire, les mesures de PSE seront désormais appréciées par l'administration du travail au regard des seuls moyens dont dispose l'entreprise et non plus de ceux du groupe ou de l'UES (Unité économique et sociale) auxquels elle appartient.</p> <p>Néanmoins, l'administrateur, le liquidateur ou l'employeur, selon le cas, restera néanmoins tenu de rechercher les moyens du groupe auquel l'employeur appartient pour l'établissement du PSE. Mais un manquement à cette obligation ne pourra plus entraîner l'annulation de la décision administrative sur le PSE.</p>
<p><i>Information des salariés sur la cession de leur entreprise</i> Art. 204</p>	<p>L'obligation d'informer les salariés des entreprises de moins de 250 salariés en cas de cession de l'entreprise est modifiée sur trois points :</p> <ul style="list-style-type: none"> • le champ d'application est limité aux opérations de vente de l'entreprise (les opérations d'apport ou de cession intragroupe en sont exclues) ; • les modalités de communication de l'information aux salariés sont précisées ; • la sanction de la nullité de la cession, qui pouvait être demandée par tout salarié, est remplacée par une amende civile, limitée à 2 % du montant de la vente, et prononcée par le tribunal à la demande du Ministère public.

Justice prud'homale

Statut du défenseur syndical Art. 258

Le statut du **défenseur syndical**, chargé d'assister ou de représenter le salarié ou l'employeur devant le conseil des Prud'hommes ou devant la cour d'appel, est créé. Désigné par une organisation syndicale, il bénéficiera d'un véritable statut :

Il dispose d'**autorisations d'absences rémunérées** par l'employeur :

- Dans les établissements d'au moins 11 salariés, pour l'exercice de sa mission dans la limite de 10 heures par mois,
- Dans tous les établissements, pour les besoins de sa formation dans la limite de 2 semaines par période de 4 ans ;

Le défenseur syndical ne peut faire l'objet d'une sanction disciplinaire ou d'une rupture de son contrat de travail en raison de l'exercice de sa mission.

En tant que **salarié protégé**, la rupture de son contrat de travail est soumise à une autorisation de l'inspecteur du travail. La méconnaissance de la procédure administrative est passible d'un an d'emprisonnement et d'une amende de 3 750 €.

Le défenseur syndical est tenu au **secret professionnel** pour les questions relatives aux procédés de fabrication ainsi qu'à une **obligation de discrétion** à l'égard des informations confidentielles qu'il reçoit des personnes parties au litige. En cas de violation de ces obligations, il risque une radiation de la liste des défenseurs syndicaux.

Procédure de résolution des litiges Art. 258

Le bureau de conciliation devient le **bureau de conciliation et d'orientation (BCO)**. Ses pouvoirs sont renforcés par l'octroi de nouvelles missions :

- La mise des affaires en état d'être jugées ;
- En cas d'échec de la conciliation, le renvoi de l'affaire devant le bureau de jugement réuni en différentes formations :
 - **la formation normale** qui regroupe quatre conseillers prud'homaux (2 salariés/ 2 employeurs) ;
 - **la formation restreinte** (1 salarié/ 1 employeur) sera saisie pour les contentieux présentant une simplicité relative, tels que les dossiers portant sur un licenciement ou encore une demande de résiliation judiciaire du contrat de travail. Cette formation doit statuer dans un délai de trois mois à compter de sa saisine et suppose l'accord préalable des parties ;
 - **la formation de départage** sera saisie si la nature de l'affaire le justifie ou si les parties le demandent.
La formation de départage permet de faire présider le bureau de jugement par un professionnel appelé juge départiteur. **Ce juge est désormais désigné parmi les juges du TGI et non plus du TI**. Il est appelé généralement en cas de partage des voix devant le bureau de jugement (formation normale ou restreinte).

De même, le **BCO peut désormais statuer en tant que bureau de jugement** dans sa formation restreinte, si une des parties ne comparait pas sans motif légitime. Il juge alors l'affaire en l'état des pièces et moyens que la partie comparante a contradictoirement communiqués.

<p>Formation, discipline et sanctions des conseillers prud'homaux <i>Art. 258</i></p>	<p>Jusqu'à maintenant, les conseillers prud'homaux occupant un emploi, bénéficiaient d'une formation continue leur permettant de s'absenter 6 semaines fractionnables et rémunérées par l'employeur, par mandat.</p> <p>A partir du prochain renouvellement des conseils de prud'hommes, les conseillers devront, en plus de ces 6 semaines, suivre une formation initiale obligatoire. Leur employeur devra leur accorder 5 jours d'absence rémunérés pour effectuer cette formation.</p> <p>La loi renforce les obligations déontologiques des conseillers prud'homaux. Jusqu'à présent, les conseillers étaient soumis au secret des délibérations, à l'interdiction d'accepter un mandat impératif et au devoir de remplir le service auquel il est appelé. En plus de ces obligations qui sont maintenues, plusieurs autres obligations sont ajoutées dans le code du travail :</p> <ul style="list-style-type: none"> • exercice de leurs fonctions avec indépendance, impartialité et probité, • abstention de tout acte ou comportement public incompatibles avec leurs fonctions, • interdiction de toute action concertée de nature à arrêter ou entraver le fonctionnement des juridictions lorsque le renvoi de l'examen d'un dossier risquerait d'entraîner des conséquences irrémédiables ou manifestement excessives pour les droits d'une partie. <p>Tout manquement du conseiller prud'homal à ses obligations constitue une faute disciplinaire susceptible d'être sanctionnée par la commission nationale de discipline créée à cet effet avant le 1^{er} février 2017.</p> <p>Une nouvelle hiérarchie des sanctions disciplinaires est définie :</p> <ul style="list-style-type: none"> • le blâme, • la suspension pour une durée maximale de 6 mois, • la déchéance assortie d'une interdiction temporaire (au maximum 10 ans) ou définitive d'exercer les fonctions de conseiller prud'homal.
<p>Emploi</p>	
<p>Accords de maintien dans l'emploi <i>Art. 287</i></p>	<p>Dans les entreprises qui font face à de graves difficultés économiques conjoncturelles, les accords de maintien de l'emploi doivent permettre d'aménager temporairement le temps de travail et le salaire, et, corrélativement, de maintenir l'emploi des salariés concernés par ces aménagements. La loi a prévu des aménagements à ce dispositif :</p> <ul style="list-style-type: none"> • la durée maximale de l'accord passe de 2 à 5 ans mais un bilan d'évaluation par les signataires est effectué au bout de 2 ans ; • l'accord peut prévoir lui-même (et non plus seulement le TGI) les modalités et les conséquences de sa suspension en cas d'amélioration ou d'aggravation de la situation économique de l'entreprise ; • l'accord doit aussi prévoir les modalités d'information du salarié sur son « droit d'accepter ou de refuser l'application des stipulations de l'accord à son contrat de travail ». A défaut, cette information est effectuée par l'employeur par LRAR (Lettre recommandée avec accusé de réception) précisant que le salarié dispose d'un délai d'un mois de réflexion, le silence valant acceptation ; • En cas de refus, la rupture reste un licenciement pour motif économique et « repose sur une cause réelle et sérieuse ». Néanmoins, l'employeur n'est pas tenu aux obligations d'adaptation et de reclassement préalable. Cependant, le salarié bénéficie du congé de reclassement ou du contrat de sécurisation professionnelle selon l'effectif de l'entreprise.

<p>Obligation d'emploi de travailleurs handicapés Art.272</p>	<p>L'employeur est tenu à une obligation d'emploi de travailleurs handicapés (OETH) soit en embauchant directement des salariés handicapés (à hauteur de 6% de leur effectif pour les entreprises d'au moins 20 salariés) soit de manière indirecte en passant notamment des contrats de fourniture, de sous-traitance ou de prestations de services avec des entreprises adaptées ou des établissements ou services d'aide par le travail (ESAT).</p> <p>La loi lui permet dorénavant, de passer également de tels contrats avec des travailleurs indépendants handicapés.</p> <p>La loi prévoit aussi une autre possibilité pour l'employeur de s'acquitter de son OETH : il peut accueillir des stagiaires handicapés lors de périodes de mise en situation en milieu professionnel ou lors de périodes d'observation.</p>
<p>Institutions représentatives du personnel</p>	
<p>Sanctions en cas de délit d'entrave Art. 262</p>	<p>La peine d'emprisonnement d'un an maximum est supprimée en cas d'entrave <u>au fonctionnement régulier</u> des institutions représentatives du personnel.</p> <p><i>Remarque : cette suppression ne concerne donc pas l'entrave à la constitution des IRP ou à la libre désignation de leurs membres.</i></p> <p>Les amendes maximales encourues sont toutefois doublées passant de 3 750 € à 7 500 € (donc de 18 750 € à 37 500 € pour les personnes morales).</p> <p><i>Remarque : ce doublement concerne tant l'entrave à la constitution que celle au fonctionnement régulier des IRP.</i></p>
<p>Processus électoral des I.R.P. Art. 267 et 269</p>	<p>Le juge judiciaire (tribunal d'instance) voit sa compétence étendue à la quasi-totalité du contentieux préélectoral alors que ce contentieux était jusqu'ici du ressort du juge administratif.</p> <p><i>Remarque : le juge judiciaire reste compétent pour statuer sur le contentieux postélectoral.</i></p> <p>Après proclamation des résultats, l'employeur est tenu de transmettre aux organisations syndicales qui ont présenté des listes ou négocié le protocole préélectoral, par tout moyen et dans les meilleurs délais, le procès-verbal des élections.</p> <p><i>Remarque : cette disposition permettra aux organisations syndicales de vérifier en particulier les calculs de l'audience électorale.</i></p>
<p>Ordre du jour du C.H.S.C.T. Art. 270</p>	<p>L'ordre du jour des réunions du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) est fixé par le président et le secrétaire. En cas de désaccord entre le président et le secrétaire, le TGI est saisi pour établir l'ordre du jour.</p> <p>La loi prévoit une dérogation à ce principe en permettant désormais au président d'inscrire de plein droit à l'ordre du jour du CHSCT, les consultations rendues obligatoires par une disposition législative, réglementaire ou conventionnelle.</p> <p><i>Remarque : cette dérogation est déjà applicable pour le comité d'entreprise.</i></p>
<p>Information du CE et BDES Art. 271</p>	<p>Pour formuler un avis motivé en cas de consultation par l'employeur, le CE doit disposer d'informations précises écrites directement transmises par l'employeur.</p> <p>La loi prévoit désormais qu'une mise à disposition de la base de données économiques et sociales (BDES) actualisée à ses membres vaut communication des rapports et informations au CE.</p> <p>Cependant cette possibilité n'existe que pour les consultations récurrentes ; pour les consultations liées à des événements ponctuels, un envoi par écrit reste obligatoire.</p>

Contrôle du travail

Sanctions administratives en cas de travail illégal Art. 282

La loi prévoit des mesures destinées à lutter contre le travail illégal concernant les sanctions de fermeture administrative d'un établissement et la confiscation des biens ayant servi à commettre l'infraction :

- les sanctions de fermeture d'établissement prononcées par le préfet peuvent l'être sur la base d'un procès-verbal d'infraction mais aussi **sur la base d'un rapport administratif établi par un agent compétent en matière de lutte contre le travail illégal** ;
- la sanction administrative de fermeture temporaire ne sera levée qu'en cas de relaxe ou de non-lieu au pénal ; elle ne sera plus levée également comme auparavant, en cas de classement sans suite ou d'absence de prononcé par le juge pénal de peine complémentaire de fermeture d'établissement ;
- si la fermeture administrative est prononcée avant un jugement pénal, sa durée sera imputée sur celle de la peine complémentaire prononcée par le juge pénal ;
- le régime de la peine complémentaire de confiscation des biens ayant servi à commettre l'infraction, prévu par le Code du travail en cas de travail illégal, est aligné sur le régime de droit commun prévu par le Code pénal.

Détachement en France de salariés par des entreprises établies à l'étranger Art.279 à 283

Tout employeur établi à l'étranger et souhaitant détacher des salariés en France est tenu d'adresser une **déclaration préalable à l'inspection du travail** du lieu où débute la prestation, et de désigner un représentant en France.

La loi renforce le contrôle du prestataire établi à l'étranger. Il est tenu de présenter à l'inspection du travail, sur le lieu de réalisation de la prestation de services **des documents traduits en langue française** destinés à vérifier le respect de l'application du Code du travail aux salariés détachés.

Les employeurs et entreprise de travail temporaire établis à l'étranger devront transmettre une **déclaration de détachement** préalable de salariés sur le territoire national **par voie dématérialisée** (Décret à paraître après avis de la *Commission nationale de l'informatique et des libertés (CNIL)*).

En cas de sous-traitance, le donneur d'ordre ou le maître d'ouvrage doivent impérativement vérifier, avant le début du détachement, que le prestataire de services s'est bien acquitté de ses obligations de déclaration et de désignation d'un représentant. Ils doivent demander à leur cocontractant une copie, preuve de ces démarches. La loi prévoit **qu'en l'absence de réception de cette copie dans les 48 h suivant le début du détachement, c'est au donneur d'ordre ou au maître d'ouvrage qu'il incombe de procéder à cette déclaration** à l'inspecteur du travail.

En cas de non-respect de cette obligation de déclaration préalable à l'inspecteur du travail, le montant de l'amende administrative est de 2 000 € par salarié (4 000 € en cas de récidive). Mais la loi augmente considérablement le **plafond qui passe de 10 000 € à 500 000 €**.

Lorsque le prestataire de services établi hors de France manque à des règles essentielles du droit du travail, l'inspecteur du travail qui constate ces manquements, met en demeure le prestataire d'y mettre fin.

A défaut de régularisation dans un délai fixé par décret, la loi permet à la DIRECCTE d'ordonner, par décision motivée, **la suspension temporaire (1 mois maximum) de l'activité du prestataire**. Le non-respect de cette décision de suspension est puni d'une amende administrative maximale de 10 000 € par salarié concerné par le manquement. (*Décret à paraître*)

<p><i>Généralisation de la carte d'identité professionnelle dans le BTP</i> Art. 283</p>	<p>La carte d'identification professionnelle dans le BTP existe déjà ; elle est gérée par les caisses de congés intempéries du BTP.</p> <p>La nouveauté de la loi est de la rendre obligatoire et de l'étendre aux salariés intérimaires et détachés.</p> <p><i>L'objectif est donc de lutter contre des distorsions de concurrence entre entreprises et notamment contre la concurrence des entreprises établies hors de France.</i></p> <p><i>(Décrets à paraître)</i></p>
<p>Congé examen pour les étudiants salariés</p>	
<p><i>Congé examen pour les étudiants salariés</i> Art. 296</p>	<p>Pour la préparation d'un examen, un étudiant justifiant d'une inscription valide et en cours au sein d'un établissement préparant à l'obtention d'un diplôme d'enseignement supérieur a droit à un congé supplémentaire non rémunéré de 5 jours ouvrables par tranche de 60 jours ouvrables travaillés prévus par son contrat de travail. Ce congé est pris dans le mois qui précède l'examen.</p>

Volet commercial

- **Mesures en matière de droit des sociétés et de droit fiscal :**
 - Suramortissement en faveur de l'investissement productif
 - Réductions d'IR et d'ISF pour souscription au capital de PME
 - Droit de communication de l'administration fiscale
 - SLP (société de libre partenariat)
 - Nombre de mandats dans les sociétés cotées
 - Publicité des comptes des petites entreprises
 - Transfert du siège social d'une SARL
 - Informations du RCS communiquées par l'INPI
 - « Retraites chapeau »
 - Taxe sur les salaires des emplois-jeunes

- **Réforme des professions libérales**
 - Expert-comptable
 - Officiers ministériels
 - Professions du droit
 - Avocats
 - Administrateurs et mandataires judiciaires
 - Conseils en propriété industrielle
 - SEL (société d'exercice libéral)
 - SPFPL (sociétés de participations financières de professions libérales)

- **Mesures concernant le commerce et la concurrence**
 - Baux commerciaux
 - Fonds de commerce
 - Le secteur de la distribution
 - Commerce en ligne

- **Mesures concernant l'épargne salariale et l'actionnariat**
 - Participation des salariés
 - Intéressement
 - Actions gratuites
 - Plans d'épargne
 - Information du personnel sur l'épargne salariale
 - BSPCE (bons de souscription de parts de créateur d'entreprise)

- **Mesures destinées à prévenir la défaillance des entreprises**
 - Délais de paiement
 - Financement des entreprises
 - Recouvrement des petites créances
 - Résidence principale de l'entrepreneur
 - Procédures collectives

- **Complément : Ordonnance n° 2015-1127 du 10 septembre 2015**
 - Nombre minimal d'actionnaires dans les SA non cotées

Mesures en matière de droit des sociétés et de droit fiscal

<p>Suramortissement en faveur de l'investissement productif Art. 142</p>	<p>Les entreprises soumises à l'IS ou à l'IR (non exonérées et hors BNC) selon un régime réel d'imposition peuvent déduire de leur résultat imposable une somme égale à 40 % de la valeur d'origine, hors frais financiers, de certains biens d'équipement amortissable selon le mode dégressif (matériels et outillages utilisés pour des opérations industrielles de fabrication ou de transformation ou pour des opérations de recherche scientifique ou technique, matériels de manutention, installations destinées à l'épuration des eaux et à l'assainissement de l'atmosphère, installations productrices de vapeur, de chaleur ou d'énergie), affectés à leur activité et qu'elles acquièrent ou fabriquent à compter du 15 avril 2015 et jusqu'au 14 avril 2016 (date du transfert de propriété ou livraison en cas de clause de réserve de propriété / date de l'achèvement pour la fabrication).</p> <p>La déduction est répartie linéairement sur la durée normale d'utilisation des biens. Ce dispositif équivaut à un suramortissement, déductible extra-comptablement.</p> <p>En cas de cession du bien avant le terme de cette période, la déduction n'est acquise à l'entreprise qu'à hauteur des montants déjà déduits du résultat à la date de cession, qui sont calculés <i>pro rata temporis</i>. Le suramortissement n'est pas pris en compte pour le calcul de la VNC.</p> <p>Cette déduction s'applique également aux entreprises qui prennent en location un bien éligible en application d'un contrat de crédit-bail ou d'un contrat de location avec option d'achat, conclu à compter du 15 avril 2015 et jusqu'au 14 avril 2016.</p> <p><i>Exemple : Une entreprise dont l'exercice comptable coïncide avec l'année civile, acquiert le 1^{er} juillet 2015 une machine-outil amortissable selon le mode dégressif :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Coût d'achat HT : 200 000 € • Durée d'utilisation : 5 ans • Suramortissement déductible extra-comptablement : <ul style="list-style-type: none"> ○ 2015 : $200\ 000 \times 40\ \% \times 1/5 \times 6/12 = 8\ 000$ ○ 2016 : $200\ 000 \times 40\ \% \times 1/5 = 16\ 000\dots$
<p>Réductions d'IR et d'ISF pour souscription au capital de PME Art. 143, 144</p>	<p>Le bénéfice de la réduction d'IR pour souscription au capital des PME est subordonné à la conservation des titres par le contribuable jusqu'au 31 décembre de la cinquième année suivant celle de leur souscription. À défaut, il est procédé à une reprise des réductions d'impôt obtenues. Il est prévu plusieurs exceptions légales : décès, invalidité ou licenciement du contribuable (ou du conjoint), liquidation judiciaire de l'entreprise bénéficiaire ou donation avec l'engagement de conservation des titres.</p> <p>L'article 144 ajoute de nouvelles exceptions à la reprise de la réduction d'impôt : fusion ou scission, annulation des titres pour cause de pertes, cession stipulée obligatoire par un pacte d'associés ou d'actionnaires, offre publique d'échange.</p> <p>Pour les souscriptions effectuées à compter du 13 octobre 2010, les réductions d'impôt sur le revenu ou d'ISF font l'objet d'une reprise si le souscripteur est remboursé de ses apports avant le 31 décembre de la 7^{ème} année (10^{ème} année avant le 8 août 2015) suivant celle de la souscription. Le délai est de 5 ans pour les souscriptions au capital d'entreprises solidaires.</p>
<p>Droit de communication de l'administration fiscale Art. 140</p>	<p>Le droit de communication de l'administration fiscale est étendu à la société de gestion des financements et de la garantie de l'accession sociale à la propriété (SGFGAS). Cette dernière devra communiquer, spontanément ou sur demande de l'administration, tous les renseignements sur l'utilisation régulière des comptes et plans d'épargne logement. Parallèlement les agents de l'administration fiscale sont déliés du secret professionnel à son égard.</p>

<p style="text-align: center;">SLP <i>Art. 145</i></p>	<p>Il est créé un nouveau véhicule pour la gestion d'actifs constitué sous la forme d'une société en commandite simple : la société de libre partenariat (SLP). Cette forme s'ajoute aux fonds professionnels spécialisés : SICAV et FCP.</p> <p>La SLP prend la forme d'une SCS avec 2 catégories d'associés : les commandités (commerçants personnellement et solidairement responsables de tout le passif social) et les commanditaires (non commerçants responsables des dettes sociales à concurrence de leurs apports). La SLP est soumise à des règles juridiques dérogoires.</p> <p>La SLP est une société fiscalement assimilée à un fonds professionnel de capital investissement (FPCI). Son régime fiscal n'est donc pas celui de la SCS mais celui d'un fonds commun de placement. La SLP est placée sous le régime de la transparence fiscale et les associés sont donc personnellement soumis à l'IR ou à l'IS pour la part des revenus et des plus-values correspondant à leurs droits. Il est aménagé diverses dispositions fiscales en faveur de la SLP.</p>
<p style="text-align: center;"><i>Nombre de mandats dans les sociétés cotées</i> <i>Art. 211</i></p>	<p>Les personnes exerçant un mandat de directeur général, de membre du directoire ou de directeur général unique dans une société dont les titres sont admis à la négociation sur un marché réglementé ne peuvent plus avoir plus de 3 mandats lorsque le groupe emploie :</p> <ul style="list-style-type: none"> • au moins 5 000 salariés permanents sur le territoire français, • ou au moins 10 000 salariés au niveau mondial.
<p style="text-align: center;"><i>Publicité des comptes des petites entreprises</i> <i>Art. 205, 213</i></p>	<p>Les petites entreprises (celles qui ne dépassent pas 2 des 3 seuils suivants : total bilan ≤ 4 M€, CAHT ≤ 8 M€ et nombre de salariés ≤ 50) peuvent adopter une présentation simplifiée de leurs comptes annuels et peuvent désormais demander que le compte de résultat ne soit pas rendu public. Cette option ne s'applique pas aux sociétés appartenant à un groupe et à certains types d'entreprises (entreprise d'assurance, établissement de crédit...).</p> <p>Les micro-entreprises (celles qui ne dépassent pas 2 des 3 seuils suivants : total bilan ≤ 350 000 €, CAHT ≤ 700 000 € et nombre de salariés ≤ 10) peuvent déjà déclarer que les comptes annuels qu'elles déposent ne sont pas rendus publics aux tiers. Toutefois, les autorités judiciaires et administratives ainsi que la Banque de France conservent un accès à ces comptes. Cet accès sera désormais étendu aux sociétés coopératives agricoles et à leurs unions répondant à la définition des micro-entreprises. La loi Macron ajoute, à la liste des personnes ayant accès aux comptes, les personnes morales qui financent ou investissent dans ces entreprises.</p> <p>Les micro-entreprises mises en sommeil vont bénéficier d'allègements comptables sous conditions d'absence de modification de la structure de leur bilan et au plus tard jusqu'au 2^{ème} exercice suivant l'inscription au RCS :</p> <p>Lorsqu'elles n'emploient aucun salarié et qu'elles ont effectué une inscription, au RCS, de cessation totale et temporaire d'activité :</p> <ul style="list-style-type: none"> • les personnes physiques pourront ne pas établir de bilan et de compte de résultat ; • les personnes morales pourront établir un bilan et un compte de résultat abrégés <p>Les sociétés non cotées dont les comptes sont certifiés par un CAC doivent désormais communiquer (et non plus publier) des informations sur les délais de paiement des fournisseurs et des clients contenues dans le rapport de gestion (<i>décret à paraître</i>).</p>
<p style="text-align: center;"><i>Transfert du siège social d'une SARL</i> <i>Art. 212</i></p>	<p>Le gérant d'une SARL peut déplacer le siège social de celle-ci sur l'ensemble du territoire (avant, déplacement limité au sein du même département ou d'un département limitrophe), sous réserve d'une ratification par l'assemblée des associés votant à la majorité des parts sociales.</p>

<p>Informations du RCS communiquées par l'INPI Art. 60</p>	<p>Les greffes des tribunaux de commerce doivent désormais transmettre à l'Institut national de la propriété industrielle (INPI) par voie électronique les données des entreprises.</p> <p>L'INPI devient l'organisme chargé de la diffusion et de la mise à disposition gratuite au public des informations contenues dans le RCS et dans les instruments centralisés de publicité légale (<i>décret à paraître</i>).</p> <p><i>Les greffes des tribunaux de commerce collectent des données relatives aux entreprises. Ces données réunies dans le registre du commerce et des sociétés (RCS) sont aujourd'hui diffusées par Infogreffe.</i></p>
<p>« Retraites chapeau » Art. 229</p>	<p>Le bénéfice d'un régime de retraite supplémentaire (retraite chapeau) doit suivre la procédure des conventions réglementées.</p> <p>Ces retraites chapeau concernent les dirigeants salariés d'une société cotée.</p> <p>Le rapport de gestion mentionne outre les rémunérations et avantages divers des mandataires sociaux, les engagements de retraite et autre avantages viagers.</p>
<p>Taxe sur les salaires des emplois-jeunes</p>	<p>L'exonération de taxes sur les salaires des emplois-jeunes est supprimée à compter du 8 août 2015.</p>
<p>Réforme des professions libérales</p>	
<p>Expert-comptable Art. 62, 65</p>	<p>L'expert-comptable peut, sans pouvoir en faire son activité principale :</p> <ul style="list-style-type: none"> • effectuer tous travaux et études d'ordre statistique, économique, administratif, ainsi que tous travaux et études à caractère administratif ou technique, dans le domaine social et fiscal, et apporter, dans ces matières, son avis devant toute autorité ou organisme public ou privé qui l'y autorise ; • donner des consultations, effectuer tous travaux et études d'ordre juridique, fiscal ou social, mais seulement s'il s'agit d'entreprises dans lesquelles il assure des missions d'ordre comptable ou d'accompagnement déclaratif et administratif de caractère permanent (ou habituel) ou que ces consultations et travaux soient directement liés aux travaux comptables dont il est chargé. • Le gouvernement est autorisé à prendre par ordonnance, d'ici le 6 avril 2016, des mesures relevant du domaine de la loi pour : <ul style="list-style-type: none"> ○ moderniser les conditions d'exercice de la profession d'expertise comptable ; ○ faciliter la création de sociétés regroupant diverses professions : expert-comptable, avocat, huissier de justice, commissaire-priseur judiciaire, mandataire judiciaire, conseil en propriété intellectuelle (les commissaires aux comptes sont exclus).

<p><i>Officiers ministériels</i> <i>Art. 52, 54, 59, 61</i></p>	<p>La loi met fin au système du « numerus clausus » des notaires, huissiers de justice et commissaires-priseurs judiciaires.</p> <p>L'installation est libre mais limitée aux zones où l'implantation d'offices apparaît « utile » pour renforcer la proximité ou l'offre de services. La nomination dans une zone est faite par le ministre de la justice.</p> <p>Il est fixé une limite d'âge pour la cessation des fonctions : 70 ans.</p> <p>À compter du 1^{er} janvier 2017, la compétence territoriale des huissiers de justice deviendra nationale pour différentes missions : recouvrement amiable ou judiciaire de toutes créances, constats purement matériels...</p> <p>Un notaire peut employer jusqu'à 4 notaires salariés (contre 2 auparavant). La règle s'applique également aux notaires associés.</p> <p>Un huissier de justice peut employer jusqu'à 2 huissiers salariés (contre 1 auparavant). La règle s'applique également aux huissiers associés.</p> <p>Le gouvernement est autorisé à prendre par ordonnance, d'ici début février 2016, des mesures relevant du domaine de la loi pour améliorer par la voie du concours, le recrutement des greffiers des tribunaux de commerce.</p> <p>Le gouvernement est autorisé à créer par ordonnance, d'ici début juin 2016, une nouvelle profession de « commissaire de justice » regroupant les professions d'huissiers de justice et de commissaire-priseur judiciaire. Cette nouvelle profession sera en charge de l'exécution des actes et décisions de justice et des situations d'insolvabilité. À tout moment de sa carrière, un professionnel pourra valider de nouveaux modules permettant d'accéder à une nouvelle spécialité.</p>
<p><i>Professions du droit</i> <i>Art. 50, 63</i></p>	<p>Tarifs réglementés : les tarifs applicables aux prestations des notaires, commissaires-priseurs judiciaires, greffiers de tribunal de commerce, huissiers de justice, administrateurs judiciaires et mandataires judiciaires seront réglementés ainsi que les droits et émoluments de l'avocat en matière de saisie immobilière, de partage et de licitation et de sûretés judiciaires (<i>arrêtés et décret à paraître</i>).</p> <p>Structure juridique d'exercice : les professionnels du droit (exerçant en France, en UE, en EEE ou en Suisse) peuvent recourir, pour l'exercice de leur profession, à toute entité dotée de la personnalité morale, à l'exception des formes juridiques conférant la qualité de commerçant à leurs associés (sociétés de personnes : SNC et SCS) (<i>décret à paraître</i>).</p> <p><i>SNC : Société en nom collectif</i> <i>SCS : Société en commandite simple</i> <i>UE : Union européenne</i> <i>EEE : Espace économique européen</i></p>
<p><i>Avocats</i> <i>Art. 51</i></p>	<p>Un avocat doit, pour plaider devant une juridiction autre que le TGI ou la cour d'appel dont il dépend, demander à un confrère local de représenter son client. Cette règle de la postulation est assouplie à compter du 1^{er} août 2016. Un avocat pourra plaider sans postulant devant tous les TGI dépendant de la cour d'appel ainsi que devant cette cour d'appel (sauf exceptions).</p>

	<p>Une convention d'honoraires doit être conclue par écrit entre l'avocat et son client (sauf cas de force majeure ou d'urgence).</p> <p>Les avocats peuvent ouvrir un ou plusieurs cabinets secondaires dans le ressort d'autres tribunaux sous réserve d'une déclaration au barreau de leur résidence professionnelle et d'une autorisation préalable du conseil de l'Ordre du barreau concerné.</p>																				
<p>Administrateurs et mandataires judiciaires Art. 61, 236</p>	<p>L'exercice des professions d'administrateur judiciaire ou de mandataire judiciaire nécessite un master en administration et liquidation d'entreprises en difficulté.</p> <p>Ces deux métiers peuvent être exercés en qualité de salarié.</p> <p>L'administrateur judiciaire inscrit sur la liste des administrateurs (ou le mandataire judiciaire inscrit) peut employer 2 administrateurs (ou 2 mandataires) salariés (<i>décret à paraître</i>).</p>																				
<p>Conseils en propriété industrielle Art. 173</p>	<p>Les conseils en propriété industrielle sont autorisés, dans les conditions fixées par décret en Conseil d'Etat, à recourir à la publicité et à la sollicitation personnalisée. Tout démarchage est accompagné de la communication d'informations générales sur le droit de la propriété industrielle (<i>décret à paraître</i>).</p>																				
<p>SEL Art. 67</p>	<p>Dispositions concernant le capital des sociétés d'exercice libéral :</p> <table border="1" data-bbox="421 987 1390 1778"> <thead> <tr> <th colspan="5" data-bbox="421 987 1390 1088">Modifications apportées par la loi Macron</th> </tr> <tr> <th data-bbox="421 1088 619 1361"></th> <th data-bbox="619 1088 820 1361"><i>Détention majoritaire par des professionnels extérieurs à la SEL</i></th> <th data-bbox="820 1088 1011 1361"><i>Participation au capital et aux droits de vote par des personnes établies dans l'UE, l'EEE ou la Suisse</i></th> <th data-bbox="1011 1088 1209 1361"><i>Limitation du nombre de participations</i></th> <th data-bbox="1209 1088 1390 1361"><i>Information annuelle de l'ordre professionnel sur la composition du capital</i></th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="421 1361 619 1592">Professions juridiques et judiciaires</td> <td data-bbox="619 1361 820 1592">Oui</td> <td data-bbox="820 1361 1011 1592">Oui</td> <td data-bbox="1011 1361 1209 1592">Non</td> <td data-bbox="1209 1361 1390 1592">Oui</td> </tr> <tr> <td data-bbox="421 1592 619 1778">Professions techniques et comptables</td> <td data-bbox="619 1592 820 1778">Oui</td> <td data-bbox="820 1592 1011 1778">Oui</td> <td data-bbox="1011 1592 1209 1778">Non</td> <td data-bbox="1209 1592 1390 1778">Oui</td> </tr> </tbody> </table>	Modifications apportées par la loi Macron						<i>Détention majoritaire par des professionnels extérieurs à la SEL</i>	<i>Participation au capital et aux droits de vote par des personnes établies dans l'UE, l'EEE ou la Suisse</i>	<i>Limitation du nombre de participations</i>	<i>Information annuelle de l'ordre professionnel sur la composition du capital</i>	Professions juridiques et judiciaires	Oui	Oui	Non	Oui	Professions techniques et comptables	Oui	Oui	Non	Oui
Modifications apportées par la loi Macron																					
	<i>Détention majoritaire par des professionnels extérieurs à la SEL</i>	<i>Participation au capital et aux droits de vote par des personnes établies dans l'UE, l'EEE ou la Suisse</i>	<i>Limitation du nombre de participations</i>	<i>Information annuelle de l'ordre professionnel sur la composition du capital</i>																	
Professions juridiques et judiciaires	Oui	Oui	Non	Oui																	
Professions techniques et comptables	Oui	Oui	Non	Oui																	
<p>SPFPL Art. 67</p>	<p>Les sociétés de participations financières de professions libérales (SPFPL) sont des holdings, constituées sous la forme de société commerciale, ayant pour objet principal la détention de parts ou d'actions de SEL relevant de la même profession ou de professions différentes.</p> <p>Une SPFPL peut désormais exercer toute autre activité dès lors qu'elle est destinée exclusivement aux sociétés dont elle détient des participations.</p>																				

	<p>Une SPFPL peut également avoir pour objet la détention de titres de SARL, SA, SAS ou de SCA ayant pour objet l'exercice d'une même profession juridique ou judiciaire.</p> <p>La SPFPL mono-professionnelle doit être détenue majoritairement en capital et en droits de vote, par des personnes exerçant la même profession que celle exercée par les sociétés faisant l'objet de prises de participation. La règle est désormais identique pour les SPFPL multi-professionnelles.</p> <p>La SPFPL doit informer, une fois par an, l'ordre professionnel dont elle relève, de l'état de son capital.</p>
<p>Mesures concernant le commerce et la concurrence</p>	
<p><i>Baux commerciaux</i> <i>Art. 207</i></p>	<p>Il est désormais possible de recourir à la LRAR (lettre recommandée avec avis de réception) pour les opérations concernant les baux commerciaux : congé, renouvellement... L'intervention de l'huissier n'est plus obligatoire sauf dans le cas de la mise en demeure à un refus de renouvellement.</p>
<p><i>Fonds de commerce</i> <i>Art. 107</i></p>	<p>Le vendeur d'un fonds de commerce bénéficie d'un délai de 30 jours (au lieu de 15) pour inscrire son privilège qui lui garantit le paiement du prix, sur un registre tenu au greffe du tribunal de commerce. Il peut saisir le juge des référés pour percevoir le prix en formant un recours devant le président du tribunal de commerce.</p> <p>La formalité consistant à publier dans un JAL (journal d'annonces légales) la vente d'un fonds de commerce par l'acquéreur est supprimée.</p> <p>Si le fonds de commerce est vendu par l'intermédiaire d'un notaire, l'acte n'a plus besoin d'être enregistré.</p> <p>Le créancier du vendeur d'un fonds de commerce peut former opposition dans les 10 jours de la publication au BODACC soit par l'intermédiaire d'un huissier, soit par LRAR. Il ne peut plus former une surenchère du 1/6^{ème} du prix principal.</p> <p>L'apport d'un fonds de commerce à une société n'a plus à être publié dans un JAL.</p> <p>Le propriétaire d'un fonds de commerce bénéficie d'un délai de 30 jours (au lieu de 15) pour inscrire le nantissement sur son fonds, sur un registre tenu au greffe du tribunal de commerce.</p>
<p><i>Le secteur de la distribution</i> <i>Art. 31</i></p>	<p>Des mesures concrètes concernant les contrats d'affiliation dans le secteur de la grande distribution vont être mises en place pour renforcer la concurrence: changement d'enseigne facilité, échéance identique pour les contrats liant un magasin à sa tête de réseau et protection de la liberté du commerçant à l'expiration du contrat de distribution.</p> <p>La convention écrite conclue entre un grossiste et ses fournisseurs doit préciser les conditions principales et dérogatoires de vente, et un ensemble d'obligations destinées à favoriser la relation commerciale entre les deux parties. L'amende encourue pour l'absence de contrat peut atteindre 375 000 € pour une personne morale et 75 000 € pour une personne physique.</p> <p>Les accords ayant pour objet de négocier de manière groupée l'achat, le référencement de produits ou la vente de services aux fournisseurs doivent être soumis à l'Autorité de la concurrence.</p>

<p><i>Commerce en ligne</i> <i>Art. 134, 210</i></p>	<p>Pour les ventes sur internet (ou à distance), l'acheteur doit attendre la livraison du bien pour exercer son droit de rétractation dans un délai de 14 jours.</p> <p>Il est imposé aux plateformes d'e-commerce de communiquer une information loyale, claire et transparente sur les conditions générales d'utilisation du service d'intermédiation et les modalités de référencement, de classement et de déréférencement des offres mises en lignes (<i>décret à paraître</i>). En cas de manquement à ce devoir d'information, la plateforme risque une amende (PM : 375 000 € et PP : 75 000 €).</p> <p>Les hôteliers peuvent consentir au client tout rabais même s'ils ont conclu un contrat avec une plateforme de réservation en ligne. Ce contrat doit aujourd'hui prendre la forme d'un mandat et fixer les conditions de rémunération du mandataire et les prix de location des chambres et des autres services sous peine d'amende (PM : 150 000 € et PP : 30 000 €)...</p>
<p>Mesures concernant l'épargne salariale et l'actionnariat</p>	
<p><i>Participation des salariés</i> <i>Art. 156, 158, 171</i></p>	<p>La participation des salariés aux résultats de l'entreprise est obligatoire à partir de 50 salariés. Depuis le 8 août 2015, l'effectif doit être atteint pendant 12 mois, consécutifs ou non, au cours des 3 derniers exercices.</p> <p>Une entreprise ayant conclu un accord d'intéressement vient à employer 50 salariés. Elle est soumise à la participation qu'à partir du 3^{ème} exercice clos après le franchissement du seuil de 50 salariés si l'accord est appliqué sans discontinuité pendant cette période.</p> <p>Les sommes versées au titre de la participation et de l'intéressement ainsi que les abondements de l'employeur aux plans d'épargne salariale sont soumis au forfait social au taux de 20 %. Il est créé 2 taux réduits (applicables au 1^{er} janvier 2016) :</p> <ul style="list-style-type: none"> • intéressement et participation dans les entreprises de moins de 50 salariés : un taux à 8 %. L'accord doit être conclu pour la première fois. L'accord peut aussi être nouveau si le dernier accord remonte à plus de 5 ans. L'entreprise conserve en principe ce taux réduit pendant 6 ans ; • versement au PERCO : un taux à 16 % (sous certaines conditions : gestion sécurisée...). <p>La date limite de versement pour la participation et l'intéressement est fixée au plus tard le dernier jour du 5^{ème} mois suivant l'exercice au titre duquel ces droits sont versés. Le point de départ de l'indisponibilité est donc le 1^{er} jour du 6^{ème} mois suivant la clôture de l'exercice.</p>
<p><i>Intéressement</i> <i>Art. 150, 166</i></p>	<p>Si le bénéficiaire de l'intéressement (salarié ou dirigeant) n'exprime aucun choix (versement ou placement dans un plan d'épargne), ses droits sont affectés au PEE (plan d'épargne entreprise). Cette disposition s'applique à compter du 1^{er} janvier 2016. Pour les droits à intéressement attribués entre le 1^{er} janvier 2016 et le 31 décembre 2017, le salarié bénéficie d'un droit de rétractation. Il peut demander le déblocage de l'intéressement dans un délai de 3 mois à compter de la notification de son affectation sur un plan d'épargne salariale.</p> <p>Un accord d'intéressement doit être renégocié tous les 3 ans. Il est en principe reconduit tacitement. Désormais, les salariés peuvent demander la renégociation de l'accord, prérogative qui était réservée jusqu'ici à l'employeur.</p>
<p><i>Actions gratuites</i> <i>Art. 135</i></p>	<p>Le régime des attributions gratuites d'actions décidées par une AGE postérieure au 7 août 2015 est modifié.</p> <p>Les sociétés par actions peuvent décider d'attribuer gratuitement à leurs salariés ou</p>

mandataires sociaux, des actions existantes ou à créer. Les titres sont indisponibles pendant une durée globale de **4 ans** : le bénéficiaire ne devient propriétaire qu'après **2 ans (période d'acquisition)** et il ne pourra les vendre qu'après **2 ans supplémentaires (période d'indisponibilité)**. Si l'AGE fixe une période d'acquisition de 4 ans, elle peut réduire ou supprimer la période d'indisponibilité.

L'attribution d'actions gratuites aux salariés donnait lieu à une **contribution patronale de 30 %** et le gain d'acquisition donnait lieu à une **contribution salariale de 10 % et aux prélèvements sociaux**.

Selon la date d'attribution des actions, le régime d'imposition sur le revenu diffère. On peut distinguer 3 régimes :

- jusqu'au 27/09/2012 : taux proportionnel ;
- du 28/09/2012 jusqu'au 07/08/2015 : barème progressif de l'IR dans la catégorie TS ;
- à compter du 08/08/2015 : barème progressif de l'IR dans la catégorie PV après application de l'abattement pour durée de détention (50 % entre 2 et 8 ans et 65 % > 8 ans).

	Attribution jusqu'au 7 août 2015	Attribution à compter du 8 août 2015
<i>Durée de détention des actions</i>	Période d'acquisition de 2 ans minimum suivie d'une période d'indisponibilité de 2 ans minimum (sauf si période d'acquisition > 4 ans). Minimum de détention de 4 ans.	Période d'acquisition d'1 an minimum. Pas de période d'indisponibilité minimale. Minimum de détention de 2 ans.
<i>Contribution patronale</i>	Contribution de 30 % calculée lors de l'attribution.	Contribution de 20 % calculée sur la valeur des actions attribuées lors de l'acquisition par le salarié et exigible le mois suivant la date d'acquisition. Les PME, sous certaines conditions, peuvent être exonérées de cette contribution.
<i>Contribution salariale</i>	Contribution salariale de 10 %	La contribution est supprimée.
<i>Prélèvements sociaux CSG et CRDS</i>	Le gain d'acquisition est soumis à la CSG et à la CRDS : <ul style="list-style-type: none"> • 8 % (du 28/09/2012 au 07/08/2015) • 15,5 % (du 16/10/2007 au 27/09/2012) 	Le gain d'acquisition est soumis à la CSG et à la CRDS : <ul style="list-style-type: none"> • 15,5 %
<i>Régime fiscal</i>	Le gain d'acquisition est imposé en traitements et salaires au barème progressif de l'IR (actions attribuées à compter du 28/09/2012).	Le gain d'acquisition est imposé comme la plus-value de cession des actions (avec le bénéfice de l'abattement pour durée de détention).

<p>Plans d'épargne Art. 148, 151, 152, 157, 160, 161</p>	<p>Un PEE ou un PERCO peut être mis en place selon les mêmes modalités que la participation : accord conclu avec les délégués syndicaux (ou les représentants), les membres du CE ou en dernier lieu, les salariés, après ratification par les 2/3 du personnel.</p> <p>Pour modifier un PEI, il faut l'accord de l'ensemble des entreprises adhérentes. Désormais, pour les modalités d'alimentation, de gestion et d'abondement du PEI, une information des entreprises parties prenantes au plan suffit. Le plan est valablement modifié si la majorité des entreprises parties prenantes ne s'y oppose pas dans le délai d'un mois à compter de la date d'information.</p> <p>Les versements effectués sur un PERCO à compter du 1^{er} janvier 2016 seront affectés, à défaut de choix du participant, vers la gestion sécurisée prévue par le plan.</p> <p>La contribution patronale de 8,20 % pour les abondements au PERCO est supprimée à compter du 1^{er} janvier 2016.</p> <p>Les entreprises peuvent désormais effectuer des versements périodiques dans le PERCO, sous réserve d'une attribution uniforme à l'ensemble des salariés.</p> <p>Les salariés d'entreprises ne disposant pas de CET peuvent alimenter le PERCO avec des jours de repos non pris dans une limite portée à 10 jours/an.</p> <p><i>PEE : plan d'épargne entreprise</i> <i>PERCO : plan d'épargne retraite collectif</i> <i>CE : comité d'entreprise</i> <i>PEI : plan d'épargne interentreprises</i> <i>CET : compte épargne temps</i></p>
<p>Information du personnel sur l'épargne salariale Art. 163, 164</p>	<p>Le livret d'épargne salariale est un document remis au salarié lors de son embauche dans une entreprise proposant un dispositif d'intéressement, de participation, un PEE, un PEI ou un PERCO. Il est porté à la connaissance des représentants du personnel, le cas échéant en tant qu'élément de la base de données économiques et sociales.</p> <p>Lorsqu'il quitte l'entreprise, le salarié reçoit, dans son livret d'épargne salariale, un état récapitulatif des sommes et valeurs mobilières épargnées ou transférées. Celui-ci informe le bénéficiaire que les frais de tenue de compte-conservation sont pris en charge soit par l'entreprise, soit par prélèvements sur les avoirs.</p>
<p>BSPCE Art. 141</p>	<p>Le dispositif des bons de souscription de parts de créateur d'entreprise (BSPCE) est aménagé.</p> <p>Les BSPCE confèrent à leurs bénéficiaires (salariés et dirigeants) le droit de souscrire des titres représentatifs du capital de leur entreprise (société par actions) à un prix définitivement fixé au jour de l'attribution, assorti d'un régime fiscal de faveur. Ces sociétés peuvent également attribuer ces bons aux salariés et dirigeants des sociétés dont elles détiennent au moins 75 % du capital ou des droits de vote. La société doit remplir un certain nombre de conditions (être soumise à l'IS, être non cotée ou à faible capitalisation...).</p>

Mesures destinées à prévenir la défaillance des entreprises	
<i>Délais de paiement</i> <i>Art. 46</i>	<p>Le délai de paiement entre entreprises (y compris les entreprises publiques) ne doit pas dépasser 60 jours à compter de la date d'émission de la facture. Par dérogation, un délai maximal de 45 jours fin de mois à compter de la date d'émission de la facture peut être convenu entre les parties, sous réserve que ce délai soit expressément stipulé par contrat et qu'il ne constitue pas un abus manifeste à l'égard du créancier.</p>
<i>Financement des entreprises</i> <i>Art. 167</i>	<p>Les sociétés par actions ou les SARL, dont les comptes sont certifiés par un CAC, peuvent à titre accessoire, consentir des prêts de moins de 2 ans, à des micro-entreprises, des PME ou à des ETI avec lesquelles elles entretiennent des liens économiques. Le montant des prêts consentis doit être communiqué dans le rapport de gestion et faire l'objet d'une attestation du commissaire aux comptes.</p> <p><i>SARL : société à responsabilité limitée</i> <i>CAC : commissaire aux comptes</i> <i>PME : petite et moyenne entreprise</i> <i>ETI : entreprise de taille intermédiaire</i></p>
<i>Recouvrement des petites créances</i> <i>Art. 208</i>	<p>Une procédure simplifiée de recouvrement des petites créances peut être mise en œuvre par un huissier de justice à la demande du créancier pour le paiement d'une créance à un montant inférieur à un montant défini par décret en Conseil d'Etat. L'huissier invite dans un délai d'un mois par LRAR le débiteur à participer à cette procédure. L'huissier qui a reçu l'accord du créancier et du débiteur sur le montant et les modalités du paiement délivre, sans autre formalité, un titre exécutoire. Les frais sont à la charge du créancier.</p> <p><i>LRAR : lettre recommandée avec avis de réception</i></p>
<i>Résidence principale de l'entrepreneur</i> <i>Art. 206</i>	<p>La résidence principale des personnes physiques immatriculées à un registre professionnel ou exerçant une activité agricole ou indépendante est de droit insaisissable par les créanciers professionnels. Subsiste la possibilité d'établir une déclaration notariale d'insaisissabilité pour les autres biens fonciers à usage non-professionnel.</p> <p>L'insaisissabilité des biens fonciers (résidence principale ou déclaration notariée) n'est pas opposable à l'administration fiscale lorsque celle-ci relève, à l'encontre de la personne, soit des manœuvres frauduleuses, soit l'inobservation grave et répétée de ses obligations fiscales.</p> <p>L'insaisissabilité (résidence principale ou déclaration notariée) peut faire l'objet à tout moment d'une renonciation par acte notarié.</p>
<i>Procédures collectives</i> <i>Art. 238</i>	<p>Le juge a la possibilité d'imposer la vente des actions des personnes qui contrôlent une entreprise (société d'au moins 150 salariés) en redressement judiciaire au profit de personnes présentant un plan crédible de sauvetage de l'entreprise et de maintien des emplois.</p> <p>En pratique, le tribunal désigne un mandataire qui convoque l'assemblée et vote l'augmentation de capital à la place des associés ayant refusé la modification de capital.</p>

Ordonnance n° [2015-1127](#) du 10 septembre 2015 portant réduction du nombre minimal d'actionnaires dans les sociétés anonymes non cotées

Nombre minimal d'actionnaires dans les SA non cotées

À compter du 12 septembre 2015, **les sociétés anonymes non cotées** doivent être constituées au minimum par **2 actionnaires (avant 7 actionnaires)**.
Seules les sociétés anonymes dont les titres sont admis aux négociations sur un marché réglementé (sociétés dites cotées) doivent encore avoir un minimum de 7 associés.

Ordonnance du 10 février 2016 portant réforme du droit des contrats, du régime général et de la preuve des obligations

Ordonnance n° 2016-131 du 10 février 2016

Présentation générale :

Le Parlement a adopté la loi d'habilitation du 16 février 2015 relative à la modernisation et à la simplification du droit des procédures dans les domaines de la justice et des affaires intérieures, qui a permis au gouvernement de prendre en février 2016 une ordonnance portant réforme du droit des contrats.

Elle revoit notamment le plan du livre III du Code civil ainsi que la numérotation des articles.

Elle vise à apporter plus de lisibilité au droit des contrats et de sécurité juridique aux cocontractants. Pour satisfaire l'objectif à valeur constitutionnelle d'accessibilité et d'intelligibilité de la règle de droit, le nouveau texte consacre et codifie de nombreuses solutions jurisprudentielles.

Selon le compte rendu du Conseil des ministres du 10 février 2016, "en dotant ainsi la France de règles lisibles et prévisibles, protectrices mais efficaces, rigoureuses mais pragmatiques, cette ordonnance, répondant à une forte attente en-dehors de ses frontières, lui permettra de renforcer l'attractivité de son système juridique. Elle garantira aux investisseurs un cadre juridique clair, efficace et adapté aux enjeux d'une économie mondialisée et en perpétuelle évolution."

Ce texte est entré en vigueur le 1^{er} octobre 2016.

Principales mesures :

- La réforme consacre la **notion de bonne foi** à tous les stades de la vie du contrat, y compris au moment de sa négociation et de sa formation.
- La réforme **simplifie les conditions de validité du contrat** en faisant disparaître la notion de cause.
- La réforme **protège le contractant le plus faible**, en sanctionnant de nullité du contrat l'abus de dépendance d'une partie.
- Un dispositif de **lutte contre les clauses abusives** dans les contrats d'adhésion est introduit.
- La réforme sécurise le contrat en instaurant notamment des **actions dites interrogatoires**.
- La réforme **consacre des mécanismes juridiques issus de la pratique**, mais jusqu'à présent absents du Code civil, tels que la cession de dette ou la cession de contrat, tout en leur donnant un régime précis et cohérent.
- Dans un souci d'efficacité et de rapidité des relations économiques, la réforme donne aux contractants de nouvelles prérogatives, leur permettant **d'éviter un recours trop systématique au contentieux**.
- La réforme consacre la **théorie de l'imprévision en droit civil**, en reconnaissant la possibilité raisonnée d'adapter, prioritairement par la négociation, un contrat que des bouleversements économiques imprévisibles rendraient économiquement insoutenables pour l'une des parties.

Définition du contrat	
Définition du contrat	<p><i>Article 1101-1 du Code civil : « Le contrat est un accord de volontés entre deux ou plusieurs personnes destiné à créer, modifier, transmettre ou éteindre des obligations ».</i></p> <p>Cette définition moderne se détache des notions classiques d'obligations de donner, de faire ou de ne pas faire.</p>
Principes généraux s'appliquant au droit des contrats	
Liberté contractuelle	<p><i>Article 1102 du Code civil : « Chacun est libre de contracter ou de ne pas contracter, de choisir son cocontractant et de déterminer le contenu et la forme du contrat dans les limites fixées par la loi ».</i></p> <p>Le principe de liberté contractuelle est consacré dès les premiers articles du nouveau Code civil. L'affirmation de ne change rien au droit positif dans la mesure où la liberté contractuelle a rang de principe à valeur constitutionnelle, mais elle vise à rassurer les acteurs économiques et étrangers à un moment où les droits sont en concurrence.</p> <p>La seule limite inscrite dans l'article est le respect de l'ordre public.</p>
Force obligatoire	<p><i>Article 1103 du Code civil : « Les contrats légalement formés tiennent lieu de loi à ceux qui les ont faits ».</i></p> <p>Cet article reprend en le reformulant légèrement le texte de l'ancien article 1134 du Code civil.</p> <p>L'affirmation de la force obligatoire a donc été déplacée au sein des dispositions préliminaires par mesure de cohérence : elle arrive ainsi juste après l'article sur la liberté contractuelle (les parties sont libres de s'engager) et juste avant l'article sur la bonne foi (les parties sont tenues d'exécuter leur obligation de bonne foi).</p>
Bonne foi	<p><i>Article 1104 du Code civil : « Les contrats doivent être négociés, formés et exécutés de bonne foi ».</i></p> <p>Cet article consacre le principe de bonne foi au stade des négociations précontractuelles. Désormais ce principe s'applique à toutes les étapes de la vie du contrat, des négociations à son exécution en passant par sa formation.</p> <p>L'article 1112-1 du Code civil relatif à l'obligation générale d'information découle directement de ce principe.</p>

Validité du contrat	
Obligation générale d'information	<p><i>Article 1112 du Code civil : « celle des parties qui connaît une information dont l'importance est déterminante pour le consentement de l'autre doit l'en informer dès lors que, légitimement, cette dernière ignore cette information ou fait confiance à son cocontractant. Le manquement à ce devoir d'information engage la responsabilité extracontractuelle de celui qui en était tenu. Lorsque ce manquement provoque un vice du consentement, le contrat peut être annulé ».</i></p> <p>Cet article consacre ainsi un devoir général d'information à la charge des parties au contrat, qu'elles soient professionnelles ou non.</p>
Conditions de validité des contrats	<p><i>Article 1128 du Code civil : « Sont nécessaires à la validité d'un contrat :</i></p> <p><i>1° Le consentement des parties</i></p> <p><i>2° Leur capacité à contracter</i></p> <p><i>3° Un contenu licite et certain. »</i></p> <p>Cet article modifie les conditions de validité d'un contrat initialement prévues à l'article 1108 du Code civil. Les notions de causes et d'objet disparaissent et sont remplacées par la notion de « contenu licite et certain ».</p> <p>Le rapport au Président de la République explique ce changement du fait que la cause est "ignorée de la plupart des droits étrangers comme des différents instruments européens de codification, reste néanmoins mal définie et recouvre en réalité une multiplicité de sens, que la doctrine, se fondant sur une jurisprudence abondante et fluctuante, s'est attachée à théoriser". On comprend que c'est par souci de sécurité juridique que cette notion a été supprimée du code civil.</p>
Acceptation de l'offre	<p><i>Article 1120 du Code civil : « Le silence ne vaut pas acceptation à moins qu'il n'en résulte autrement de la loi, des usages, des relations d'affaires ou de circonstances particulières ».</i></p> <p>Le principe jurisprudentiel voulant que le silence ne vaut pas acceptation est ainsi expressément consacré.</p>
Capacité juridique des personnes morales	<p><i>Article 1145 al 2 du Code civil : « La capacité des personnes morales est limitée aux actes utiles à la réalisation de leur objet tel que défini par leurs statuts et aux actes qui leur sont accessoires, dans le respect des règles applicables à chacune d'entre elles ».</i></p> <p>Cet article vise à répondre à une demande des milieux économiques en précisant le champ de la capacité des personnes morales.</p>

Vices du consentement	
<i>L'erreur</i>	<p><i>Article 1132 du Code civil : « L'erreur sur les qualités essentielles de la prestation sont celles qui ont été expressément ou tacitement convenues et en considération desquelles les parties ont contracté ».</i></p> <p>Le concept d'erreur sur la substance même de la chose est ainsi remplacé par celui d'erreur sur les qualités essentielles de la prestation.</p>
<i>La violence</i>	<p><i>Article 1143 du Code civil : « Il y a également violence lorsqu'une partie, abusant de l'état de dépendance dans lequel se trouve son cocontractant, obtient de lui un engagement qu'il n'aurait pas souscrit en l'absence d'une telle contrainte et en tire un avantage manifestement excessif ».</i></p> <p>Afin de protéger la partie faible, l'Ordonnance consacre un nouveau cas de violence : l'abus de l'état de dépendance.</p>
Contenu du contrat	
<i>Obligation essentielle du contrat</i>	<p><i>Article 1170 du Code civil : « Toute clause qui prive de sa substance l'obligation essentielle du débiteur est réputée non écrite ».</i></p> <p>Cet article consacre la solution jurisprudentielle de protection de l'obligation essentielle (jurisprudence Chronopost du 22 octobre 1996 et 30 mai 2006).</p>
<i>Clauses abusives</i>	<p><i>Article 1171 du Code civil : « Dans un contrat d'adhésion, toute clause qui crée un déséquilibre significatif entre les droits et obligations des parties au contrat est réputée non écrite ».</i></p> <p>Cet article introduit ainsi les dispositions relatives aux clauses abusives dans le Code civil, à l'instar de ce qui existe dans le Code de la consommation.</p>
<i>Fixation unilatérale du prix</i>	<p><i>Article 1164 du Code civil : « Dans les contrats cadre, il peut être convenu que le prix sera fixé unilatéralement par l'une des parties, à charge pour elle d'en motiver le montant en cas de contestation. « En cas d'abus dans la fixation du prix, le juge peut être saisi d'une demande tendant à obtenir des dommages et intérêts et le cas échéant la résolution du contrat ».</i></p> <p><i>Article 1165 du Code civil : « Dans les contrats de prestation de service, à défaut d'accord des parties avant leur exécution, le prix peut être fixé par le créancier, à charge pour lui d'en motiver le montant en cas de contestation. En cas d'abus dans la fixation du prix, le juge peut être saisi d'une demande en dommages et intérêts ».</i></p>

Exécution du contrat

Théorie de l'imprévision

Article 1195 du Code civil : L'Ordonnance consacre dans le Code civil la théorie de l'imprévision qui permet désormais à une partie au contrat de demander la renégociation de celui-ci à son cocontractant, dès lors « *qu'un changement de circonstances imprévisibles lors de la conclusion du contrat rend l'exécution excessivement onéreuse pour une partie qui n'avait pas accepté d'en assumer le risque* ».

La partie sollicitant la renégociation doit continuer à exécuter ses obligations durant la renégociation mais, en cas de refus de renégociation ou d'échec de celle-ci, les parties pourront convenir des modalités de résolution du contrat ou demander à un juge (d'un commun accord ou à l'initiative d'une seule des parties) de procéder à une révision du contrat ou d'y mettre fin.

Cette possibilité de révision par le juge n'est pas qualifiée d'ordre public, elle pourra donc être écartée par les parties ou organisées avant, à l'instar de ce qui se fait pour les clauses de hardship.

Inexécution de tout ou partie du contrat et limitation du recours au juge

Articles 1221 et suivants du Code civil :

Il est désormais possible à une partie envers laquelle un engagement n'a pas été exécuté, après mise en demeure :

1) de poursuivre l'exécution en nature, pour autant qu'une telle exécution soit possible et n'entraîne pas de disproportion manifeste entre son coût pour le débiteur et son intérêt pour le créancier (article 1221 du Code civil).

2) d'en assurer ou faire assurer l'exécution elle-même aux frais du débiteur et ce, sans autorisation judiciaire préalable. Le juge interviendrait à posteriori, le cas échéant, en cas de refus du débiteur de rembourser les sommes engagées (article 1123 du Code civil).

3) d'accepter une exécution imparfaite et de solliciter une réduction de prix convenu sans avoir recours au juge. La réduction sollicitée doit être proportionnelle à l'inexécution concernée et le créancier qui n'a pas encore payé le prix notifie sa décision au cocontractant dans les meilleurs délais (article 1223 du Code civil).

3) de procéder à une résolution unilatérale du contrat sans avoir là encore à recourir au juge. Cette faculté autrefois reconnue par la jurisprudence s'ajoute à celle de procéder à une résolution judiciaire du contrat. Ainsi, en l'absence de clause contractuelle, une partie pourra mettre fin au contrat de manière unilatérale en cas de défaillance de son contractant.

Le texte prévoit sauf urgence, une mise en demeure claire de corriger le manquement dans un délai raisonnable, la mention expresse de la sanction (résolution du contrat) en cas de non correction et une nouvelle notification actant de la résolution et des raisons la motivant si le manquement persiste. A noter que le créancier doit pouvoir prouver la

	<p>gravité de l'inexécution ayant donné lieu à résolution en cas de contestation par le débiteur, la résolution unilatérale intervenant en effet toujours aux « risques et périls » du créancier, ce que précise le premier alinéa du texte, en conformité d'ailleurs avec la jurisprudence actuelle (article 1226 du Code civil).</p> <p>A noter également qu'il est toujours possible aux parties d'insérer une clause résolutoire dans le contrat, précisant notamment les engagements dont l'inexécution entraînera la résolution du contrat (article 1225 du Code civil).</p>
<p><i>Introduction de trois actions interrogatoires</i></p>	<p>L'Ordonnance instaure trois actions interrogatoires, mécanismes destinés à permettre à une partie de mettre fin à des situations parfois ambiguës et visant à assurer une plus grande sécurité juridique.</p> <ul style="list-style-type: none"> - La première permet à un tiers de demander par écrit au bénéficiaire d'un pacte de préférence d'avoir à confirmer ou non l'existence d'un tel pacte et son intention de s'en prévaloir (article 1123 al 3 et 4 du Code civil). - La deuxième permet à un tiers de purger les doutes qui peuvent exister sur l'étendue des pouvoirs du représentant habilité à conclure un acte, en lui demandant confirmation de sa due habilitation par écrit (article 1158 du Code civil). <p>Ces deux premières actions sont soumises à des délais fixés par la partie à l'initiative de l'action interrogatoire concernée, qui doivent être raisonnables.</p> <p>La troisième action interrogatoire a vocation à permettre à une partie, face à une situation de potentielle nullité du contrat (dont la cause de nullité aurait néanmoins cessé), de demander que l'autre partie confirme le contrat ou agisse effectivement en nullité. Cette action visant à purger le contrat de vices potentiels est encadrée dans un délai de 6 mois (article 1183 du Code civil).</p>
<p><i>Modes de preuve</i></p>	<p>Article 1379 du code civil : L'Ordonnance introduit un nouveau dispositif qui donne désormais à une « copie fiable » la même force probante que l'original.</p> <p>Si la fiabilité de la copie est laissée à l'appréciation du juge, le Code civil fixe une présomption irréfragable de fiabilité de la copie exécutoire ou authentique d'un écrit authentique, et une présomption simple de fiabilité pour les autres copies « résultant d'une reproduction à l'identique de la forme et du contenu de l'acte, et dont l'intégrité est garantie dans le temps par un procédé conforme à des conditions fixées par décret en Conseil d'État ».</p>

Autres dispositions relatives aux obligations

<i>Opposabilité des cessions de créance</i>	<p>Articles 1321 et suivants du Code civil : L'Ordonnance procède à la suppression de l'exigence aux fins d'opposabilité aux tiers de la signification : « entre les parties, le transfert de la créance s'opère à la date de l'acte [et] est opposable aux tiers dès ce moment » (article 1323 al. 1 et 2).</p> <p>Quant au débiteur, à moins qu'il n'y ait consenti préalablement, la cession lui sera opposable au moyen d'une simple notification ou « s'il en a pris acte » (article 1324).</p>
<i>Cession de dette</i>	<p>Articles 1327 et suivants du Code civil : Discutée de longue date par la doctrine, la cession de dette fait son apparition. La protection du créancier est la préoccupation centrale de cette série de dispositions : la cession de dette ne peut intervenir qu'avec l'accord du créancier (article 1327), celui-ci ne peut se voir opposer la cession que sur notification sauf à ce qu'il participe à l'acte (article 1327-1) et, sauf si le créancier « <i>consent expressément</i> » à libérer le débiteur originaire, ce dernier demeure tenu solidairement avec le nouveau débiteur (article 1327-2).</p> <p>Pour ce qui est des exceptions « <i>inhérentes à la dette</i> », elles peuvent toujours être opposées au créancier tant par le débiteur originaire, s'il reste tenu, que par le débiteur substitué (article 1328).</p> <p>Quant aux sûretés consenties par des tiers, sauf si le débiteur originaire reste tenu, elles ne subsistent qu'avec leur accord (article 1328 2). A contrario, la logique le commande, si le débiteur originaire est déchargé, les sûretés qu'il avait constituées pour sa propre dette ne subsistent pas.</p>
<i>Cession de contrat</i>	<p>Articles 1216 et suivants du Code civil : La cession de contrat est introduite. Cette cession de « qualité de partie au contrat » (article 1216) requiert notamment l'accord du cocontractant et ne libère le cédant pour l'avenir qu'avec le consentement du cédé (article 1216-1).</p>

Loi du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels

Loi n°2016-1088 du 8 août 2016

Présentation générale :

La loi El Khomri a d'abord été présentée au Conseil des ministres du 24 mars 2016.

Après sa présentation à l'Assemblée nationale le 3 mai, le Premier ministre Manuel Valls a utilisé la procédure de l'article 49-3 de la Constitution qui a permis de faire adopter le projet de loi par l'Assemblée nationale en 1ère lecture sans vote des députés. La motion de censure déposée par la droite a en effet été rejetée le 12 mai (246 voix alors que 288 voix étaient nécessaires).

Le projet de loi El Khomri a ensuite été voté par le Sénat (dans une version très remaniée) le 28 juin. De nouveau examiné par l'Assemblée nationale à compter du 5 juillet, le texte a été adopté le 6 juillet, le gouvernement ayant recouru une deuxième fois à la procédure de l'article 49-3 pour faire passer le projet de loi.

Le texte a ensuite été ré-examiné par le Sénat le 18 juillet. Puis il est à nouveau revenu devant l'Assemblée qui a procédé à sa lecture définitive le 20 juillet, date à laquelle Manuel Valls a de nouveau annoncé un ultime recours à l'article 49-3. Le texte a été définitivement adopté le jeudi 21 juillet, aucune motion de censure n'ayant été déposée par l'opposition.

Avant sa parution définitive, le projet de loi devait encore être examiné par le Conseil Constitutionnel qui a été saisi après l'adoption du texte par l'Assemblée.

Dans sa décision rendue le 4 août 2016, le Conseil constitutionnel a validé l'essentiel des dispositions de la loi travail. Après sa promulgation, le texte a été publié au Journal officiel du 9 août 2016.

Dans l'ensemble, cette loi vise à assouplir de nombreuses règles du Code du travail en privilégiant le recours à la négociation collective, notamment en matière de temps de travail. Cette réforme prévoit également des dispositions concernant le licenciement économique et les heures supplémentaires.

Principales mesures :

- Mise en place du Compte Personnel d'Activité ;
- Droit à la déconnexion ;
- Temps de travail ;
- Licenciement économique ;
- Négociation collective ;
- Handicap ;
- Emplois saisonniers.

Mise en place du Compte Personnel d'Activité	
<i>Définition</i>	<p>Le CPA est un compte qui sera ouvert pour chaque personne qui débute sa vie professionnelle et qu'elle gardera jusqu'à son décès. C'est un droit universel qui concernera tous les actifs, quel que soit leur statut. Il intégrera le compte personnel de formation, le compte personnel de prévention de la pénibilité et un nouveau « compte d'engagement citoyen ».</p> <p>Chacun pourra consulter son compte sur internet et le site sera adapté à la consultation sur mobile.</p>
<i>Objectif</i>	<p>Le but du CPA est de donner à chacun les moyens de construire son parcours professionnel. L'époque où l'on gardait le même emploi toute sa vie est révolue, avec le CPA, chacun pourra désormais accumuler des droits tout au long de sa vie active et les utiliser au moment où il le souhaite en fonction de ses besoins.</p>
Droit à la déconnexion	
<i>Définition</i>	<p>La loi introduit pour la première fois en droit du travail un « droit à la déconnexion » qui s'appliquera à tous les salariés. Les entreprises auront le devoir de mettre en place des instruments de régulation de l'outil numérique. Ces mesures viseront à assurer le respect des temps de repos et de congés ainsi que l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle et familiale.</p>
<i>Mise en œuvre</i>	<p>La priorité est donnée à la négociation avec les partenaires sociaux. Les entreprises qui ont un délégué syndical devront engager une négociation afin de définir les modalités selon lesquelles le salarié pourra exercer son droit à la déconnexion.</p> <p>A défaut d'accord, l'employeur devra tout de même mettre en œuvre ce droit. Cela devra prendre la forme d'une charte qui devra prévoir la mise en œuvre à destination des salariés et du personnel d'encadrement et de direction, d'actions de formation et de sensibilisation à l'usage des outils numériques. Cette mesure est entrée en vigueur le 1er janvier 2017.</p>
Temps de travail	
<i>Plafond de travail hebdomadaire</i>	<p>Aujourd'hui, le passage de 44 heures à 46 heures de travail (sur 12 semaines) est déjà possible par accord de branche. Demain, il sera également possible par accord d'entreprise. Cet accord devra être majoritaire.</p> <p>Cela ne signifie pas que les salariés travailleront dans ce cas 46 heures toutes les semaines. Les 46 heures sont une moyenne. Autrement dit, les</p>

	<p>périodes "hautes" devront être compensées par des périodes "basses".</p> <p>Par ailleurs, la durée maximale quotidienne de travail et la durée minimale quotidienne de repos devront être respectées. Enfin, toutes les heures supplémentaires donneront lieu à des majorations de salaires ou à des contreparties en repos.</p>
<i>Plancher d'heures hebdomadaires</i>	<p>La durée minimale de travail pour des salariés à temps partiel restera de 24 heures hebdomadaires. Toutefois, cette durée pourra être réduite par accord de branche étendu, exactement de la même manière qu'aujourd'hui, et avec les mêmes contreparties pour les salariés qu'aujourd'hui.</p> <p>Il faut noter que le plancher de 24 heures et les possibilités d'aménagement de cette règle en cas d'accord de branche étendu ont été introduits dans la loi suite à l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2013.</p>
<i>Durée maximale hebdomadaire</i>	<p>La durée maximale hebdomadaire reste fixée à 48 heures, comme aujourd'hui. Il n'est donc pas possible de dépasser 48 heures par accord collectif. Néanmoins, demain comme aujourd'hui, et uniquement en cas de circonstances exceptionnelles, une dérogation est envisageable pour une durée limitée, dans la limite de 60 heures par semaine, et uniquement sur autorisation de l'inspecteur du travail.</p>
<i>Rémunération des heures supplémentaires</i>	<p>Les heures supplémentaires restent payées avec une majoration au moins égale à 10%. C'est l'accord d'entreprise, qui devra être majoritaire, ou, à défaut, l'accord de branche, qui fixera ce taux. La seule différence avec le droit actuel est que l'accord de branche ne pourra plus empêcher les accords d'entreprise de fixer le taux (clauses dites de « verrouillage »).</p> <p>Cela doit permettre aux entreprises d'adapter le taux de majoration en fonction de la situation économique ou de la taille de l'entreprise. En effet, au sein d'une même branche, les entreprises peuvent être dans une situation économique et financière très différente qui justifient qu'elles puissent fixer des taux de majoration différents.</p> <p>A défaut d'accord, le taux applicable restera de 25 % les huit premières heures, et de 50 % au-delà.</p>
Licenciement économique	
<i>Motifs de licenciement économique</i>	<p>La loi précise la définition du motif économique du licenciement, afin de rendre plus claires les règles applicables, en particulier dans les PME.</p> <p>Sont repris dans la définition du licenciement économique, les motifs issus de la jurisprudence de la Cour de cassation, à savoir : la cessation d'activité de l'entreprise et la réorganisation de l'entreprise en vue de la sauvegarde de sa compétitivité.</p>

	<p>Par ailleurs, les difficultés susceptibles de justifier un licenciement économique sont précisées en reprenant des éléments issus de la jurisprudence : une baisse des commandes ou du chiffre d'affaires, des pertes d'exploitation, une importante dégradation de la trésorerie ou tout élément de nature à justifier de ces difficultés (article 1232-2 du Code du travail).</p>
<p>Négociation collective</p>	
<p><i>Les accords majoritaires</i></p>	<p>Les accords majoritaires doivent progressivement devenir la règle au niveau de l'entreprise :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Pour être valides, les accords devront être signés par des organisations syndicales qui rassemblent plus de 50 % des suffrages. (Contre 30% aujourd'hui) ; - Dans les cas où l'enjeu de l'accord le justifiera aux yeux des organisations syndicales qui l'auront signé, et à condition que celles-ci représentent 30% des suffrages, elles pourront déclencher une consultation des salariés. Cette consultation sera à l'initiative des organisations syndicales, qui sont les acteurs incontournables de la négociation. Elle donnera l'occasion aux salariés de s'exprimer sur leurs conditions de vie au travail et les choix qui les concernent directement. Les accords s'appuieront ainsi sur des consensus beaucoup plus larges et les salariés seront mieux défendus. <p>Cette nouvelle règle sera appliquée dans un premier temps au chapitre relatif à la durée du travail, aux congés et aux repos, ainsi qu'aux accords en matière d'emploi. Elle sera ensuite progressivement étendue aux autres chapitres du code du travail, après un premier bilan d'étape en 2018.</p>
<p><i>Redynamisation des branches professionnelles</i></p>	<p>Le nombre des branches professionnelles sera drastiquement réduit (de 750 actuellement à 200 dans trois ans, en passant par une étape intermédiaire de 400 fin 2017).</p> <p>La loi renforce leur rôle d'appui aux PME et aux TPE, qui ont besoin d'être mieux accompagnées. Les branches pourront conclure des « accords types » directement déclinables dans ces entreprises, ce qui leur permettra, ainsi qu'à leurs salariés, de bénéficier des souplesses ouvertes par la négociation d'entreprise.</p>
<p><i>Renforcement des moyens des syndicats</i></p>	<p>La loi améliore les moyens des syndicats :</p> <ul style="list-style-type: none"> - en augmentant de 20 % les heures des délégués syndicaux ; - en renforçant la formation des négociateurs ; - en protégeant mieux les bourses du travail qui apportent des services de proximité aux citoyens, - en renforçant leur accès aux outils numériques des entreprises pour diffuser des publications.

Autres dispositions

<i>Emplois saisonniers</i>	<p>La loi prévoit une définition stabilisée, claire et lisible du travail saisonnier et de la saisonnalité, qui sera désormais intégrée au code du travail : « Emplois à caractère saisonnier dont les tâches sont appelées à se répéter chaque année selon une périodicité fixe, en fonction du rythme des saisons ou des modes de vie collectifs ».</p> <p>Les branches ou les entreprises qui emploient un grand nombre de salariés saisonniers auront l'obligation de négocier la reconduction des contrats à caractère saisonnier d'une saison sur l'autre et de prendre en compte l'ancienneté des salariés.</p>
<i>Handicap</i>	<p>Une nouvelle mission est donnée au CHSCT en faveur des travailleurs handicapés.</p>

Ordonnances du 22 septembre 2017 portant réforme du Code du travail

Présentation générale :

Le nouveau gouvernement souhaitait une réforme rapide du Code du travail avec un double objectif :

- renforcer la flexibilité des entreprises ;
- renforcer la protection des salariés.

La réforme a ainsi été mise en œuvre très tôt dans le quinquennat. La procédure a été engagée dès l'été dernier, par le biais d'ordonnances.

Pour pouvoir légiférer par ordonnances, le gouvernement a dû préalablement faire voter une loi d'habilitation par le Parlement. Celle-ci a été publiée au Journal officiel le 16 septembre 2017, après avoir été jugée conforme à la Constitution par le Conseil constitutionnel le 7 septembre 2017.

Concernant les ordonnances, c'est à la fin du mois d'août que le gouvernement a rendu ses arbitrages sur les points les plus sensibles de la réforme, après une semaine de concertation avec les partenaires sociaux. Le projet final a été présenté le 31 août par le Premier ministre, Edouard Philippe, et la Ministre du Travail, Muriel Pénicaud.

Les 5 ordonnances ont été adoptées en conseil des ministres le 22 septembre et publiées au Journal Officiel le 23 septembre 2017 :

- Ordonnance 2017-1385 du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective ;
- Ordonnance 2017-1386 du 22 septembre 2017 relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales ;
- Ordonnance 2017-1387 du 22 septembre 2017 relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail ;
- Ordonnance 2017-1388 du 22 septembre 2017 portant diverses mesures relatives au cadre de la négociation collective ;
- Ordonnance 2017-1389 du 22 septembre 2017 relative à la prévention et à la prise en compte des effets de l'exposition à certains facteurs de risques professionnels et au compte professionnel de prévention.

Les nouvelles mesures devaient prendre effet au plus tard le 1er janvier 2018 : alors que certaines mesures sont applicables dès la parution au Journal officiel, d'autres devaient attendre la parution de décrets d'application pour devenir effectives

<p><i>Primauté des accords d'entreprise</i></p>	<p>Auparavant, il existait un principe de primauté de l'accord de branche sur l'accord d'entreprise. Ce dernier ne pouvait en principe contenir des règles contraires à celles prévues dans l'accord de branche (hormis en matière de temps de travail).</p> <p>La réforme revient sur ce principe : les règles prévues par l'accord d'entreprise priment désormais sur celles de l'accord de branche, y compris lorsque ces nouvelles règles sont moins favorables au salarié.</p> <p>Toutefois, les accords de branche conservent leur primauté dans certains domaines définis à l'article 1 de l'ordonnance relative au renforcement de la négociation collective (verrouillage de droit ou primauté d'office) : salaires minima hiérarchiques, classifications, égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, conditions et des durées de renouvellement de période d'essai... Dans ces matières, le contenu de la convention de branche prévaut sur la convention d'entreprise (sauf lorsque celle-ci prévoit des règles plus favorables).</p> <p>Les accords de branche peuvent également interdire expressément toute dérogation dans certains domaines (verrouillage facultatif ou primauté opérationnelle) : prévention des risques professionnels, insertion et emploi des personnes handicapées, effectifs à partir duquel les délégués syndicaux peuvent être désignés, primes pour travaux dangereux ou insalubres...</p>
<p><i>Négociation dans les PME</i></p>	<p>Lorsqu'il n'existe pas de syndicat dans une entreprise (ce qui est le cas dans 96 % des PME), les accords d'entreprise sont aujourd'hui négociés par des salariés mandatés par un syndicat. Dans les petites et moyennes entreprises, la réforme prévoit de permettre à un salarié de conclure un accord d'entreprise. Y compris, donc, si ce salarié n'est pas syndiqué.</p> <p>Dans les entreprises ayant entre 11 et 50 salariés, un accord pourra ainsi être négocié avec un délégué du personnel non-mandaté par un syndicat. Dans les entreprises de moins de 20 salariés n'ayant pas d'élu du personnel, un référendum pourra être organisé auprès des salariés à l'initiative de l'employeur. L'accord sera alors validé à la majorité des deux tiers.</p>
<p><i>Plafonnement des indemnités prud'homale</i></p>	<p>La réforme modifie les règles applicables aux indemnités versées aux salariés aux prud'hommes en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse. Cette mesure, qui fût un temps envisagée lors des débats sur la loi travail (loi El Khomri) de 2016, instaure un seuil et, surtout, un plafond au montant des indemnités versées aux salariés.</p> <p>Les montants évoluent en fonction de l'ancienneté du salarié licencié. Certains licenciements abusifs (liés, par exemple, à un harcèlement ou à une discrimination) ne sont toutefois pas concernés par le plafonnement des indemnités prud'homales.</p> <p>Ce nouveau barème fixe des plafonds et des seuils dont les montants varient en fonction de l'ancienneté. Dans tous les cas, un juge ne peut pas allouer une indemnité prud'homale supérieure à 20 mois de salaire (plafond réservé aux salariés ayant l'ancienneté la plus longue : pour les autres, le plafond est réduit).</p>
<p><i>Indemnités légales de licenciement</i></p>	<p>En contrepartie de ces nouveaux plafonds, le gouvernement a augmenté les montants minimum des indemnités légales de licenciement.</p> <p>Auparavant, un salarié ayant moins de 10 ans d'ancienneté avait droit à 1/5e de son salaire par année d'ancienneté. Désormais, ce taux est passé à un quart. Concrètement, cela signifie qu'un salarié touchant 2000 euros par mois et ayant 10 ans d'ancienneté pourra obtenir 5000 euros, contre 4000 euros auparavant.</p>

<p><i>Lettre de licenciement</i></p>	<p>Cette hausse a été officialisée par le décret n° 2017-1398 du 25 septembre 2017.</p> <p>Autre mesure favorable aux salariés licenciés : la réforme a également abaissé le seuil d'ancienneté à partir duquel les indemnités sont dues. Il est désormais fixé à 8 mois, contre 1 an auparavant.</p> <p>Auparavant, lorsque l'employeur commet certaines erreurs de forme au cours de la procédure licenciement, ce dernier pouvait potentiellement être annulé.</p> <p>Plusieurs mesures visent ainsi à sécuriser la situation de l'employeur qui souhaite licencier sans bien connaître les règles de forme applicables. L'article L. 1235-2 du Code du travail introduira de nouvelles règles afin de limiter les conséquences liées à des irrégularités de procédure.</p> <p>Pour prévenir les erreurs, la réforme prévoit tout d'abord de mettre à disposition plusieurs modèles de formulaire de licenciement que l'entreprise pourra utiliser pour licencier. Ces modèles-types seront mis en place dans un décret en Conseil d'Etat qui devrait paraître d'ici la fin de l'année 2017 (et le 1er janvier 2018 au plus tard).</p> <p>En outre, l'employeur conservera la possibilité de préciser ou de compléter les motifs figurant dans la lettre de licenciement, et ce même après sa notification au salarié. Cette modification pourra se faire à l'initiative de l'employeur ou à la demande du salarié.</p> <p>Enfin, une autre mesure importante concerne le non-respect de la procédure d'entretien préalable de licenciement par l'employeur. Dans cette situation, le salarié pourra toujours agir en justice, mais la loi prévoira que l'indemnité accordée par le juge ne pourra pas dépasser un mois de salaire.</p>
<p><i>Délai au conseil de prud'hommes</i></p>	<p>Le délai pour contester un licenciement aux prud'hommes passe à 1 an pour tous les types de licenciement. Auparavant, la loi opérait une distinction entre le licenciement économique (1 an) et les autres types de licenciement, pour lequel le délai pour agir était de 2 ans. Tous les licenciements se voient désormais appliquer le même délai de prescription.</p>
<p><i>CDI de projet</i></p>	<p>Le gouvernement souhaite étendre la possibilité de conclure des "CDI de projet". Ce type de contrat existe déjà dans le BTP sous la forme d'un "CDI de chantier", dont le gouvernement souhaite s'inspirer. Il permet à un employeur d'ajuster la durée du contrat de travail en fonction de l'avancée d'un chantier. Le contrat de projet reprend les règles du CDI classique, mais inclut une clause de chantier par laquelle l'employeur peut licencier le salarié lorsque le projet pour lequel il a été recruté se termine. Le contrat ne prévoit donc pas de date de fin précise.</p> <p>A la différence du CDD, le contrat de projet ne permet pas au salarié de toucher une prime de précarité.</p>
<p><i>CDD et intérim</i></p>	<p>Le projet vise également à permettre d'assouplir par accord de branche les règles applicables aux CDD et à l'intérim. Les conditions liées à la durée de ces contrats, à leur nombre de renouvellements possibles ou à leur délai de carence pourront désormais être fixées au niveau de la branche. Si aucun accord ou aucune convention de branche ne prévoit de règles particulières sur ces questions, ce sera la loi qui s'appliquera.</p> <p>Auparavant, la durée totale d'un CDD ne pouvait excéder 18 mois compte tenu, le cas échéant d'un ou deux renouvellements possibles, sauf exception. Cette règle était d'ordre public et l'employeur ne pouvait pas y déroger. Désormais la durée totale du CDD sera fixée par convention ou accord de branche étendu. Il en va de même pour</p>

	<p>le nombre de renouvellement.</p> <p>Autre apport de la réforme : le manquement à l'obligation de transmission dans les 2 jours ouvrables suivant l'embauche n'entraîne plus la requalification du CDD en CDI. La méconnaissance de cette obligation de transmission dans le délai fixé par l'employeur ouvre droit désormais à une indemnité qui ne peut excéder un mois de salaire.</p>
<i>Licenciement économique</i>	<p>La réforme élargit le champ d'application des licenciements pour motif économique.</p> <p>Actuellement, lorsqu'un groupe met en place un plan de licenciement en France, les tribunaux tiennent compte des difficultés de tous ses sites implantés dans le monde.</p> <p>Le projet de réforme compte instaurer une prise en compte d'un périmètre national pour évaluer les difficultés économiques d'une multinationale, indépendamment des autres sites implantés à l'étranger.</p> <p>La réforme limite également l'appréciation des juges au secteur d'activité commun aux entreprises du groupe implantées en France.</p>
<i>Rupture conventionnelle collective</i>	<p>La réforme permet aux employeurs d'instaurer un dispositif de rupture conventionnelle collective dans l'entreprise.</p> <p>Fixée par un accord négocié avec les syndicats, elle reprend l'idée de la rupture conventionnelle individuelle actuellement en vigueur : elle concerne donc uniquement les départs volontaires et se fait sous le contrôle de l'administration. Le montant des indemnités versées aux salariés est fixé dans l'accord d'entreprise.</p> <p>Cette mesure vise notamment à mieux encadrer les plans de départs volontaires, qui étaient surtout régis par la jurisprudence jusqu'à maintenant.</p>
<i>Démission et chômage</i>	<p>D'autres mesures toucheront les salariés dans le cadre de la réforme de l'assurance chômage à venir en 2018.</p> <p>L'une concerne les indemnités chômage versées aux salariés démissionnaires. Afin de favoriser la mobilité, les salariés qui démissionnent pourraient ainsi avoir droit aux allocations chômage une fois tous les 5 ans, ce qui n'est pas le cas aujourd'hui (sauf cas de démission légitime).</p>
<i>Fusion des représentants du personnel</i>	<p>Aujourd'hui, la délégation unique du personnel permet de regrouper le comité d'entreprise et les délégués du personnel au sein d'une seule instance commune. Seules les entreprises ayant entre 50 et 299 salariés peuvent aujourd'hui la mettre en place.</p> <p>Les ordonnances Macron étendent cette faculté à toutes les entreprises, de manière automatique, en instaurant une instance unique de représentation qui regrouperait à la fois les attributions des délégués du personnel, du comité d'entreprise et du CHSCT, sans limite de plafond.</p> <p>Ce nouvel organe unique porterait désormais le nom de "comité social et économique" (CSE). Le CSE concentrerait les compétences des trois instances (DP, CE et CHSCT) et pourrait agir en justice. Il pourrait également se voir confier des compétences de négociation relevant habituellement des délégués syndicaux. Dans ce cas, il porterait le nom de "conseil d'entreprise".</p> <p>Cette nouvelle mesure devrait ainsi entraîner une baisse des nombres d'élus et d'heures de délégation.</p>

<i>Travail le dimanche</i>	<p>La réforme contient également des mesures visant à favoriser l'ouverture des magasins le dimanche, notamment en facilitant l'abrogation des arrêtés préfectoraux de fermeture d'établissement pour repos dominical.</p> <p>Il est également prévu d'augmenter le délai accordé aux commerces situés dans une zone touristique ou commerciale pour conclure un accord sur le travail le dimanche (la loi Macron de 2015 leur avait accordé 2 ans).</p>
<i>Travail de nuit</i>	<p>Les règles applicables au travail de nuit pourraient également être assouplies.</p> <p>Les entreprises qui ne sont pas couvertes par un accord pourraient ainsi modifier marginalement les heures de début et de fin des horaires légaux du travail de nuit, afin d'éviter un "basculement" en horaires de nuit pour les salariés amenés à finir le travail tard ou à le commencer très tôt.</p>
<i>Compte pénibilité</i>	<p>La réforme du travail comporte un volet sur le compte pénibilité, qui permet aux salariés exposés à des facteurs de pénibilité au travail d'acquérir des droits, notamment en matière de retraite et de formation. Le gouvernement souhaite simplifier ce dispositif, dont la mise en œuvre dans les entreprises est jugée beaucoup trop complexe par le patronat.</p> <p>4 critères (sur les 10 actuels) sortiraient du compte à points. Il s'agit de la manutention de charges lourdes, des postures pénibles, des vibrations mécaniques et des risques chimiques. Les salariés exposés à ces risques pourront toutefois encore bénéficier d'un départ anticipé à la retraite, mais seulement sous certaines conditions.</p>
<i>Télétravail</i>	<p>Le régime juridique du télétravail est désormais mieux encadré. Diverses mesures visant à le sécuriser sont mises en œuvre. La principale concerne les accidents du travail, dont les conditions de prise en charge s'alignent sur celles des accidents survenant dans les locaux de l'entreprise.</p> <p>Par ailleurs, avant la réforme, le télétravail devait être mentionné dans le contrat de travail du salarié ou faire l'objet d'un avenant au contrat de travail. Désormais, un accord collectif peut définir les règles applicables au télétravail dans l'entreprise. A défaut, une charte pourra être élaborée par l'employeur après avoir recueilli l'avis du comité social et économique s'il en existe un dans l'entreprise.</p>
<i>Contrôle</i>	<p>Emmanuel Macron comptait mettre en place un « droit à l'erreur » en faveur des employeurs lorsque ceux-ci sont contrôlés par l'administration (et notamment l'Urssaf).</p> <p>Cela a été fait avec le projet de loi pour une société de confiance adopté par l'Assemblée nationale le 30 janvier 2018.</p> <p>Il s'agit d'un principe selon lequel l'entreprise ne sera normalement pas sanctionnée lors d'un premier contrôle sous deux conditions : qu'il ne s'agisse pas d'une récidive et que l'employeur soit de « bonne foi », c'est-à-dire qu'il n'y ait pas d'intention frauduleuse. Jusqu'ici, l'amende pouvait aller jusqu'à 2 000 euros par salarié concerné.</p> <p>Toujours en matière de contrôles, Emmanuel Macron souhaite également développer les campagnes de testing afin de renforcer la lutte contre les discriminations, notamment en matière d'embauche.</p>