

Principales mesures de simplification de la loi Macron en droit du travail appliquées aux Offices de Tourisme

1. Intéressement

Le texte prévoit un mécanisme d'affectation par défaut des sommes attribuées au titre de l'intéressement lorsque le salarié n'effectue aucun choix entre le versement immédiat de tout ou partie des droits ou une affectation dans un plan d'épargne. Ainsi, en l'absence du choix du salarié les sommes concernées sont affectées au plan d'épargne (applicable aux droits attribués à compter du 1er janvier 2016).

Lorsqu'un accord d'intéressement ratifié à la majorité des 2/3 prévoit une clause de tacite reconduction, les salariés peuvent demander la renégociation de l'accord ; à défaut, la reconduction est de trois ans.

L'article 155 oblige les branches professionnelles à négocier un accord d'intéressement avant le 30 décembre 2017 ; les entreprises pourront alors appliquer cet accord quel que soit leur effectif. Le collège employeur doit prendre l'initiative de la négociation avant le 30 décembre 2016.

2. Participation

Les modalités de calcul de l'effectif sont désormais alignées sur celles relatives à la mise en place des IRP, à savoir qu'elles s'apprécient sur les 12 mois consécutifs ou non sur les 36 derniers exercices.

Au terme de l'article 154, les branches sont tenues à une obligation de négocier un régime de participation d'ici le 30 décembre 2017. Le collège employeur doit prendre l'initiative de la négociation au plus tard le 31 décembre 2016.

Les entreprises non soumises à l'obligation de participation – dont l'effectif est inférieur à 50 salariés – qui mettent en place la participation bénéficieront d'un forfait social minoré à 8%.

3. Plan d'épargne

Les modalités de mise en place d'un plan d'épargne d'entreprise sont alignées sur celles de la participation.

4. Le travail du dimanche

Les organismes de tourisme bénéficiant d'une dérogation de droit dans le cadre des dispositions de l'article L3132-12 et du décret R3132-5 du Code du Travail ne sont pas concernés par les nouvelles dispositions.

5. Elections professionnelles

Le texte supprime la compétence administrative en matière préélectorale et la transfère au juge judiciaire (répartition du personnel dans les collèges électoraux).

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

6. CHSCT

L'inscription d'office à l'ordre du jour du CHSCT des consultations obligatoires est prévue et ne nécessite donc plus l'accord du président et du secrétaire.

7. Délai de consultation du Comité d'entreprise

La remise des informations au comité d'entreprise ayant pour effet de déclencher le délai dont dispose le comité pour rendre son avis s'entend le cas échéant des informations mises à disposition dans la base de données unique. Il convient donc de s'assurer que la base de données unique soit correctement renseignée.

8. Entrave au fonctionnement des IRP (Institutions Représentatives du Personnel)

La peine de prison est supprimée pour l'atteinte au fonctionnement régulier des IRP. Désormais, l'amende encourue est portée de 3.750,00 € à 7.500,00 €.

9. Obligation d'emploi des travailleurs handicapés

Tout employeur occupant au moins 20 salariés sur les trois dernières années est tenu d'employer à temps plein ou temps partiel des travailleurs handicapés dans une proportion de 6% de l'effectif total de la structure.

A défaut, la structure doit s'acquitter d'une contribution à l'AGEFIPH.

La structure peut aussi s'acquitter de cette obligation en accueillant en stage des personnes handicapées dans la limite de 2% de l'effectif total.

Le nouveau texte étend cette possibilité :

- En cas d'accueil en période d'observation d'élèves de l'enseignement général auquel est versée la prestation de compensation handicap.
- En cas d'accueil de personnes handicapées par des périodes de mise en situation en milieu professionnel.

Par ailleurs, l'employeur peut aussi s'acquitter de cette obligation d'emploi en passant des contrats de fournitures, de sous-traitance, de prestations de services avec différents prestataires listés (entreprises adaptées, ESAT, centre de distribution de travail à domicile...) et découvrir les travailleurs indépendants handicapés.

10. Congé étudiant

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 le contrat de travail.

Ce congé est pris dans le mois qui précède les examens et s'ajoute aux congés payés.

11. Justice prud'homale

Le bureau de jugement est composé de 2 conseillers prud'hommes employeurs et de deux conseillers prud'hommes salariés.

Le bureau de conciliation désormais appelé bureau de conciliation et d'orientation (BOC), la formation de référé et le bureau de jugement dans sa composition restreinte se composent d'un conseiller prud'homme employeur et d'un conseiller prud'homme salarié.

Le statut des conseillers est renforcé, leur formation aussi.

Le BOC a aussi pour mission d'orienter, avec leur accord, les parties vers le bureau de jugement en formation restreinte, laquelle doit statuer dans un délai de trois mois.

Le BOC peut aussi orienter les parties vers le bureau de jugement présidé par le juge départiteur.

Le BOC assure aussi la mise en état des affaires.

Le BOC peut même juger l'affaire en cas de non comparution d'une partie.

La loi vise aussi à instaurer un référentiel pour le quantum de l'indemnité à laquelle est condamné l'employeur.

12. Création d'un statut de défenseur syndical

Il exerce des fonctions d'assistance ou de représentation devant les conseils de prud'hommes et les cours d'appel en matière prud'homale.

Dans les établissements d'au moins 11 salariés, il dispose de temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions ; il bénéficie d'autorisation d'absences rémunérées pour ses formations dans la limite de deux semaines par période de quatre ans.

Il est tenu par le secret professionnel et il est salarié protégé.

13. La médiation conventionnelle est désormais ouverte pour régler les différends entre employeurs et salariés.