

Loi Macron

Quelles opportunités pour la croissance?

Ordre des Avocats du Barreau de Lyon

Les  atinales
du EDEF Lyon-Rhône

Droit Social

Réflexions sur la réforme du Conseil de Prud'hommes

Maître Pierre COMBES

Avocat Counsel

Directeur du Contentieux Droit Social

CMS Bureau Francis Lefebvre Lyon



Loi MACRON : Quelles opportunités pour la croissance ?

I – Le Bureau de Conciliation et d’Orientation

- Article L 1454-1 du Code du Travail: *“Le Bureau de conciliation et d’orientation est chargé de concilier les parties.*

Dans le cadre de cette mission, le Bureau de Conciliation et d’orientation peut entendre chacune des parties séparément et dans la confidentialité”

- Ré-affirmation de la mission de conciliation: nécessité mais impact pratiquement nul de l’audition séparée des parties

- Institution de nouveaux outils en amont de la conciliation (médiation conventionnelle et procédure participative) : la conciliation hors du Conseil de Prud’hommes

II – La sanction du défaut de comparution

- Article L 1454 du Code du Travail: « *Si, sauf motif légitime, une partie ne comparait pas, personnellement ou représentée, le bureau de conciliation et d'orientation peut juger l'affaire, en l'état des pièces et moyens que la partie comparante a contradictoirement communiqués.*

Dans ce cas, le bureau de conciliation et d'orientation statue en tant que bureau de Jugement (...) »

- Insécurisation de l'employeur malgré un impact très limité

III – Les options de mise en état

- Article L 1454-1 du Code du Travail: « *En cas d'échec de la conciliation, le bureau de conciliation et d'orientation peut (...) :*

1° Si le litige porte sur un licenciement ou une demande de résiliation judiciaire du contrat de travail, renvoyer les parties, avec leur accord, devant le Bureau de Jugement dans sa composition restreinte (...). La formation restreinte doit statuer dans le délai de 3 mois;

2° Renvoyer les parties, si elles le demandent ou si la nature du litige le justifie, devant le Bureau de Jugement (...) présidé par le Juge (...).

A défaut, l'affaire est renvoyée devant le Bureau de Jugement (...). »

- Pas de garantie du respect du délai de 3 mois

- Recours au Juge professionnel: défiance ou pragmatisme?

IV – Le référentiel indicatif d'indemnisation

- Article L 1235-1 du Code du Travail: « *Le Juge peut prendre en compte un référentiel indicatif (...).*

Ce référentiel fixe le montant de l'indemnité susceptible d'être allouée, en fonction notamment de l'ancienneté, de l'âge et de la situation du demandeur par rapport à l'emploi, sans préjudice des indemnités légales, conventionnelles et contractuelles.

Si les parties en font conjointement la demande, l'indemnité est fixée par la seule application de ce référentiel. »

- Limitation du référentiel à l'indemnité pour licenciement injustifié donc faible impact

- Caractère indicatif sauf accord des parties: le pari d'une modification progressive des usages

Droit Social

Une tentative limitée de réforme sociale

Maître Françoise ALBRIEUX-VUARCHEX

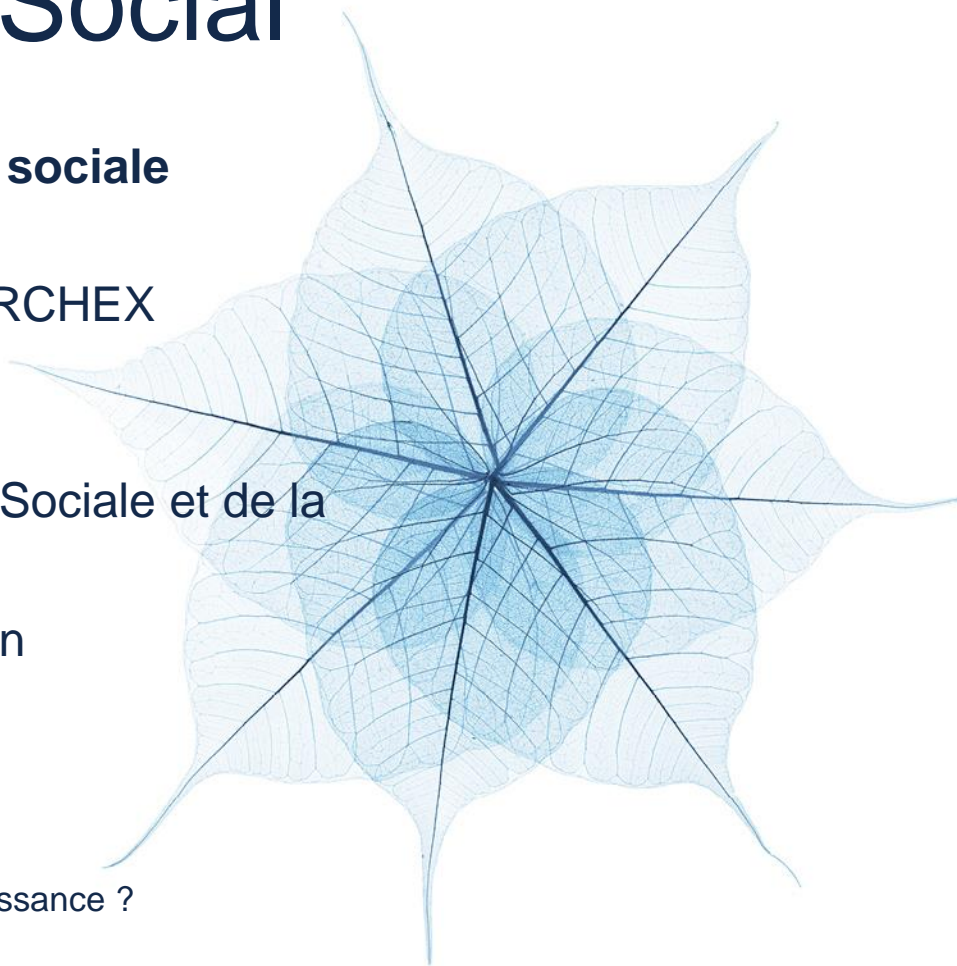
Avocat Associé

Spécialiste en Droit du Travail

Spécialiste en Droit de la Sécurité Sociale et de la

Protection Sociale

CMS Bureau Francis Lefebvre Lyon



I – Travail dominical et en soirée

Objectif annoncé :

- Renouer avec une croissance durable en levant les freins à l'activité
- Assouplissement de la réglementation

I.1 – Elargissement du travail le dimanche mais pas de généralisation

- Pour les établissements de vente au détail
- Création de 4 nouvelles catégories de zone :
 - Zone touristique internationale (ZTI)
 - Zone touristique (ZT)
 - Zone commerciale (ZC)
 - Gares
- Nombre de dimanches du maire majoré à 12 (contre 5 actuellement)

I.2 – Des garanties salariales

- Couverture par un accord collectif
- Contreparties salariales
- Dans les établissements < 11 salariés : approbation par la majorité des salariés
- Accord écrit des salariés volontaires

I.3 – Création du travail en soirée

→ De 21h à 24h

→ Entreprises de vente ou entrant dans les ZTI

I.4 – Des garanties pour les salariés

- Définies par un accord collectif
- Rémunération au moins doublée
- + Droit à un repos compensateur
- Un moyen de transport financé par l'employeur pour regagner son lieu de résidence
- Mesures pour concilier vie professionnelle et vie familiale (garde d'enfants)
- Salariés volontaires ayant donné leur accord écrit / Décision réversible
- Surveillance médicale particulière

II – Licenciement pour motif économique

Des correctifs et une clarification

II.1 – Périmètre d'application de l'ordre des licenciements

- Licenciement économique avec PSE
- Possibilité pour l'employeur de fixer unilatéralement les critères d'ordre des licenciements à un niveau inférieur à celui de l'entreprise
- Le périmètre ne peut être inférieur à celui de chaque zone d'emploi de localisation du ou des licenciements

II.2 – Obligation de reclassement dans les entreprises internationales

- Restriction du champ d'application de l'obligation de recherche de reclassement aux “seuls **emplois disponibles**” sur le territoire national dans l'entreprise ou les autres entreprises du groupe
- Elargissement de la recherche à l'étranger que **sur demande du salarié**
 - La demande du salarié précise les restrictions éventuelles (rémunération, localisation, ...)
 - L'employeur transmet par écrit les offres précises correspondantes

II.3 – Homologation du PSE - Pas de prise en compte des moyens du groupe pour une entreprise en redressement et en liquidation judiciaire

- La DIRECCTE ne prend en compte pour homologuer que les moyens de l'entreprise
- L'administration, le liquidateur ou l'employeur restent tenus de rechercher les moyens du groupe

III – Mesures concernant les IRP

- Simplifier et sécuriser le processus électoral et son contentieux par transfert au juge judiciaire de la compétence administrative en matière électorale
- Renforcer l'information des organisations syndicales par transmission du PV des élections

IV – Simplifier le fonctionnement des IRP

- Ordre du jour du CHSCT : inscription de plein droit des consultations obligatoires
- Information du CE via la BDES
- Suppression des peines de prison pour délit d'entrave au fonctionnement, doublement des amendes pour entrave à la constitution et au fonctionnement

V – Détachement en France

Nouvelles mesures de lutte contre le dumping social

V.1 – Contrôle du prestataire établi à l'étranger renforcé

- Obligation de déclarer le détachement par voie dématérialisée
- Nouvelle obligation du donneur d'ordre : déclaration à l'Inspecteur du Travail
- Amende administrative : plafond porté de 10 000 € à 500 000 €
- Prestation de services en France peut être suspendue par décision administrative

V.2 – Lutte contre le dumping social adaptée au transport routier et fluvial

- Attestation de détachement
- Modalités de contrôle
- Conditions du détachement
- Destinataire du transport : donneur d'ordre

VI – Lutte contre la fraude dans le BTP

- Généralisation de la carte professionnelle
- Tous les salariés, y compris intérimaires et détachés

VII – Information des salariés en cas de cession d'entreprise de moins de 250 salariés

- Information sur la détention du capital
- Non respect de l'information des salariés d'un projet de vente sanctionné par une amende

VIII – Accord de maintien dans l’emploi - assouplissement

- Une durée maximale allongée de 2 à 5 ans
- Possibilité de le suspendre en cas d’aggravation ou d’amélioration de la situation économique
- Si refus du salarié de l’application de l’accord : licenciement individuel sur un motif économique réel et sérieux
 - Pas d’obligation d’adaptation et de reclassement
 - CR ou CSP

Droit Fiscal

Un pas en faveur des régimes d'intéressement combiné à une importante mesure temporaire de relance

Maître Gilles COUMERT

Avocat Associé

CMS Bureau Francis Lefebvre Lyon



I – Une mesure temporaire de relance à saisir : la déduction exceptionnelle en faveur de l'investissement

- Déduction (et non suramortissement) égale à 40% de la valeur des biens : répartition de l'avantage sur la durée normale d'utilisation des biens (point de départ = 1er jour du mois de l'acquisition ou de la construction)
- Quels biens ? Biens susceptibles d'être amorti selon le mode dégressif (art.22 Annexe II au CGI)
- Biens acquis, fabriqués, pris en location (LOA) ou en crédit-bail sur la période du 15/04/2015 au 14/04/2016
- Avantage purement fiscal (traitement extra-comptable)
- Avantage définitif : pas de rattrapage à l'occasion de la cession du bien
- Avantage non cessible : non applicable aux biens d'occasion
 - sauf fusion ou opération assimilée relevant du régime fiscal de faveur
 - sauf acquisition par le crédit-preneur et locataire LOA

II – Des mesures en faveur des régimes d'intéressement

- Un coup de pouce pour le le régime juridique des Attributions Gratuites d'Actions :
 - réduction de la période pendant laquelle les actions gratuites sont indisponibles pour leur titulaire
 - Auparavant : 4 ans minimum (deux ans de période d'acquisition et deux ans de période de conservation)
 - Désormais : 2 ans minimum
- Mais nécessité de mettre en oeuvre un nouveau plan d'AGA

II – Des mesures en faveur des régimes d'intéressement

- Un coup de pouce appréciable pour le régime fiscal social des Attributions Gratuites d'Actions :
 - Pour le bénéficiaire :
 - La gain d'acquisition est traité non plus comme un salaire mais comme une plus-value avec bénéfice de l'abattement pour durée de détention décompté à la date d'acquisition
 - suppression de la contribution sociale spécifique de 10% mais des prélèvements sociaux au taux de 15,5% (avec CSG déductible à 5,1%)
 - Pour l'entreprise:
 - Cas général : contribution patronale spécifique est réduite de 30% à 20% et n'est due qu'à la date d'acquisition et non plus à la date d'attribution
 - pas de contribution pour les PME européennes sous certaines conditions

II – Des mesures en faveur des régimes d'intéressement

- Des “mesurettes” pour certains salariés et certains investisseurs :
 - BSPCE:
 - BSPCE ouverts aux sociétés issues d'opération de restructuration d'entreprises pouvant elles-même émettre des BSPCE
 - Possibilité d'accorder des BSPCE à des salariés et dirigeants de filiales à 75% créées depuis moins de 15 ans
 - Mais une CSG qui n'est plus déductible
 - Réduction IS / ISF Madelin
 - Réduction de la période de non remboursement des apports de 10 à 7 ans pour les souscriptions effectuées depuis le 13/10/2010 (IR/ISF)
 - Respect de la condition de conservation des titres en cas de restructuration : extension des solutions en matière d'ISF à la réduction IR

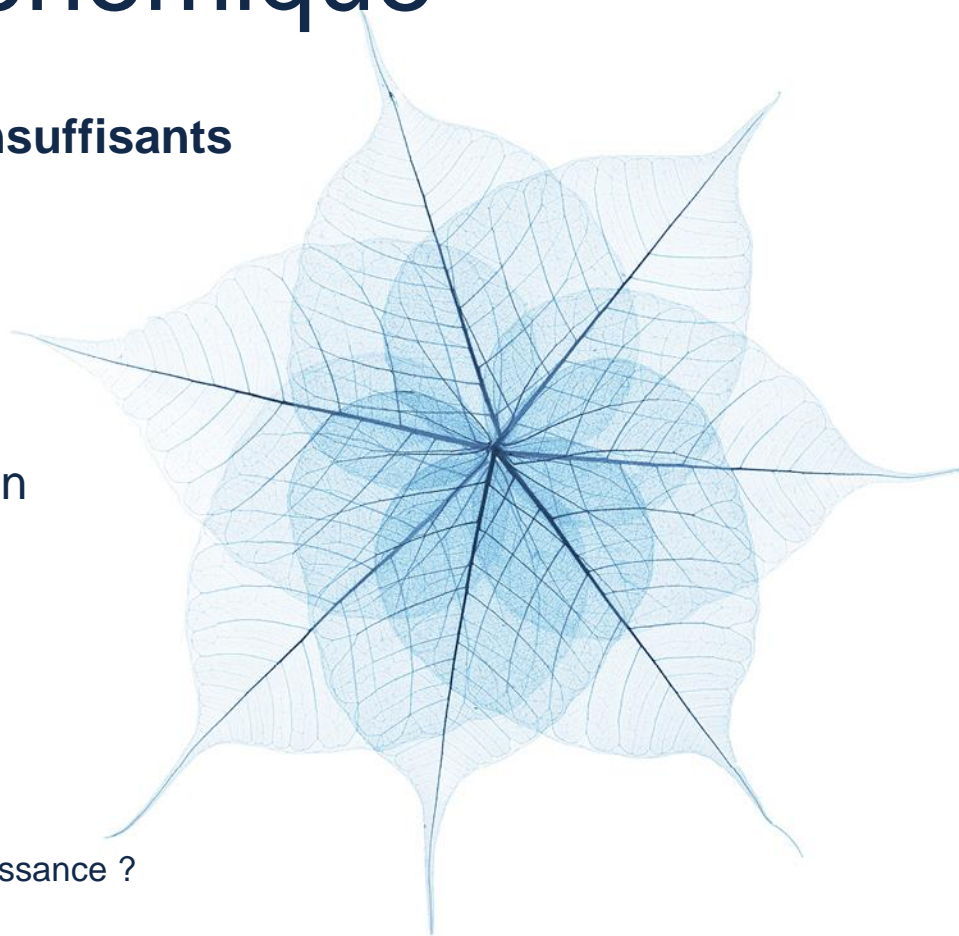
Droit économique

**Les apports nécessaires mais insuffisants
de la loi Macron**

Maître Laurent ROMANO

Avocat Associé

CMS Bureau Francis Lefebvre Lyon



Loi MACRON : Quelles opportunités pour la croissance ?

I - Encadrement des réseaux de distribution commerciale

- **Quel est l'objectif annoncé?**

- ✓ Constat: Faible mobilité des enseignes → Impact sur le jeu concurrentiel
- ✓ **Faciliter les changements d'enseignes**

- **Quels sont les apports de la loi?** **Entrée en vigueur: 06/08/2016**

- ✓ Pendant la durée des contrats d'affiliation: Harmonisation de la durée et synchronisation de l'extinction des contrats constitutifs d'une même relation tête de réseau / affilié
- ✓ A l'issue des contrats: Limitation des obligations prenant effet à la fin des contrats

- **En pratique?**

- ✓ Volatilité vs paralysie des réseaux de distribution
- ✓ Un mécanisme complexe pour une fluidité incertaine

II – Les délais de paiement

• Quel est l'objectif annoncé?

- ✓ Constat: durée excessive des délais de paiement → un quart des défaillances d'entreprises
- ✓ **Mise en conformité avec le droit européen**

• Quels sont les apports de la loi?

Entrée en vigueur: 07/08/2015

	Avant l'EV de la loi Macron	Depuis l'EV de la loi Macron
<u>Délais supplétifs</u>	30 jours à compter de la date de réception des marchandises ou d'exécution de la prestation	
<u>Délais conventionnels plafonds</u>	<ul style="list-style-type: none"> • 45 jours fin de mois • ou 60 jours à compter de la date d'émission de la facture 	<ul style="list-style-type: none"> • <u>principe</u> : 60 jours à compter de la date d'émission de la facture • <u>dérogation</u> : 45 jours fin de mois à compter de la date d'émission de la facture si (i) accord entre les parties stipulé dans le contrat (ii) qui ne constitue pas un abus manifeste à l'égard du créancier

• Implications pratiques? Peu de changement pratique à imaginer

III – La formalisation de la négociation commerciale

- **Quel est l'objectif annoncé?**
 - ✓ Constat: Formalisme accru et rigidité des prix non justifiés dans le cas des relations entre fournisseurs et grossistes
 - ✓ **Assouplissement du formalisme de la négociation commerciale pour ce qui concerne la relation entre le fournisseur et le grossiste**
- **Quels sont les apports de la loi?** **Entrée en vigueur: 07/08/2015**
 - ✓ Assouplissement du formalisme de la convention unique
Ex: Pas d'obligation d'indiquer dans la convention grossiste le barème de prix communiqué par le fournisseur avec ses CGV ou encore de faire coïncider la date d'entrée en vigueur du prix convenu avec le 1^{er} mars et avec la date d'entrée en vigueur de la convention
- **Obstacles ou opportunités?** Tout assouplissement du formalisme excessivement rigide de la convention unique est le bienvenu

IV – La renégociation du prix

- **Quels sont les apports de la loi?**

Entrée en vigueur: 07/08/2015

- ✓ Depuis la loi Hamon: Obligation de stipuler une clause de renégociation de prix permettant de prendre en considération les fluctuations « à la hausse comme à la baisse » du coût des matières premières agricoles et alimentaires d'une durée d'exécution supérieure à 3 mois
- ✓ Avec la loi Macron: Extension aux produits MDD, qu'ils soient fournis dans le cadre d'un contrat de vente ou d'un contrat d'entreprise

- **Obstacles ou opportunités?** Une meilleure prise en compte des variations tarifaires

V – Les amendes civiles sanctionnant les PRC

- **Quels sont les apports de la loi?**

Entrée en vigueur: 07/08/2015

Avant l'EV de la loi Macron	Après l'EV de la loi Macron
Fixation du plafond de l'amende civile à 2 millions d'Euros	
De manière alternative, l'amende peut être portée au triple des sommes indûment versées	
	De manière alternative, l'amende peut également être portée, de manière proportionnée aux avantages tirés du manquement, à 5% du chiffre d'affaires HT réalisé en France par l'auteur de la PRC incriminée lors du dernier exercice clos depuis l'exercice précédent celui au cours duquel la PRC a été mise en œuvre

- **Implications pratiques?** Jusqu'à présent, les sanctions ont surtout été prononcées à l'encontre de grands groupes de distribution et beaucoup plus rarement à l'encontre de PME

INTERVENANTS

Pierre COMBES

Avocat Counsel

Directeur du Contentieux Droit Social

CMS Bureau Francis Lefebvre Lyon



Contact :

T : +33 4 78 95 47 99

E : pierre.combes@lyon.
cms-bfl.com

INTERVENANTS

Françoise ALBRIEUX-VUARCHEX

Avocat Associé

Spécialiste en Droit du Travail

Spécialiste en Droit de la Sécurité
Sociale et de la Protection Sociale

CMS Bureau Francis Lefebvre Lyon



Contact :

T : +33 4 78 95 47 99

E : francoise.albrieux-
vuarchex@lyon.cms-
bfl.com

INTERVENANTS

Gilles COUMERT

Avocat Associé

CMS Bureau Francis Lefebvre Lyon



Contact :

T : +33 4 78 95 47 99

E : gilles.coumert@
lyon.cms-bfl.com

INTERVENANTS

Laurent ROMANO

Avocat Associé

CMS Bureau Francis Lefebvre Lyon



Contact :

T : +33 4 78 95 47 99

E : laurent.romano@
lyon.cms-bfl.com