

Les mesures sociales de la loi MACRON

La loi pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques dite Loi MACRON a été promulguée le 6 août 2015.

9 Assouplissement des accords de maintien dans l'emploi

En cas de graves difficultés conjoncturelles rencontrées par une entreprise, la loi relative à la sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013 a créé la possibilité de conclure des accords d'entreprise permettant la sauvegarde de l'emploi moyennant une baisse temporaire de rémunération et/ou de durée du travail.

Toutefois, ces accords n'ont pas eu le succès escompté puisqu'une dizaine seulement d'accords a été signée depuis l'entrée en vigueur de la loi.

Le législateur souhaite relancer ce dispositif.

Ces nouvelles mesures s'appliqueront aux accords de maintien de l'emploi conclus après le 8 août.

➤ **Une durée augmentée**

La durée maximale des accords de maintien de l'emploi passe de 2 à 5 ans.

En effet, selon le gouvernement, la durée actuelle de 2 ans, est parfois trop courte pour permettre le rétablissement de la compétitivité, d'autant que le temps des négociations peut dépasser les 6 mois.

Un bilan d'application de l'accord devra être réalisé par les partenaires sociaux 2 ans après son entrée en vigueur.

➤ **Une suspension facilité.**

Par ailleurs, l'accord peut désormais prévoir les conditions et les modalités selon lesquelles il peut être suspendu en cas d'amélioration ou d'aggravation de la situation économique de l'entreprise.

L'accord doit alors prévoir les incidences de cette suspension sur la situation des salariés et sur les engagements pris en matière d'emploi.

Jusqu'à présent cette suspension ne pouvait être prononcée que par le président du tribunal d'instance en référé. Cette possibilité demeure.

➤ **Refus du salarié : licenciement justifié !!**

En cas de refus du salarié d'accepter les nouvelles conditions de travail résultant de l'accord de maintien de l'emploi, il est licencié pour motif économique et la procédure à suivre est celle du licenciement individuel quel que soit le nombre de salariés concernés.

La loi sécurise cette situation en précisant que ce licenciement pour refus reposera sur une cause réelle et sérieuse.

L'employeur ne sera pas tenu de reclasser le salarié avant de procéder à son licenciement.

En revanche, il devra lui proposer, selon les cas, le bénéfice du congé de reclassement ou du contrat de sécurisation de l'emploi

10 Obligation d'emploi des travailleurs handicapés

Les entreprises d'au moins 20 salariés doivent employer des personnes handicapées ou assimilées dans la proportion de 6 % de leur effectif total.

Les entreprises qui ne respectent pas cette obligation doivent verser une contribution à l'Agefiph.

Pour s'acquitter en partie de son obligation, l'employeur peut non seulement employer directement des travailleurs handicapés par contrat de travail mais il peut également accueillir des stagiaires handicapés ou conclure des contrats de sous-traitance ou de prestation de services avec des entreprises adaptées (EA), des établissements ou services d'aide par le travail (ESAT) ou des centres de distribution de travail à domicile (CDTD).

La loi Macron du 6 août 2015 a élargi les possibilités d'acquittement de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés en permettant la prise en compte :

- des contrats de fourniture de sous-traitance avec des travailleurs indépendants handicapés.
 - des personnes handicapées accueillies pour effectuer des périodes de mise en situation en milieu professionnel
 - des élèves de moins de 16 ans en stage d'observation bénéficiant de la prestation de compensation du handicap ou de l'allocation compensatrice pour tierce personne
- ou de l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé et disposant d'une convention de stage.