

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.

1- Les mesures relatives aux représentants du personnel

1- 1 Délit d'entrave : suppression partielle de la peine de prison et doublement de l'amende

Le délit d'entrave est constitué dès lors que l'employeur porte atteinte à la constitution ou au fonctionnement régulier d'une institution représentative du personnel (IRP) ou à la libre désignation de leurs membres ou à l'exercice régulier du droit syndical.

Jusqu'à maintenant, la sanction était unique : une peine d'emprisonnement d'un an et une amende de 3750 euros.

Désormais, le délit d'entrave est sanctionné différemment selon la nature de l'entrave :

- **l'entrave à la constitution d'une IRP ainsi qu'à la libre désignation de ses membres** est passible d'une peine d'emprisonnement d'un an et d'une amende dont le montant a été doublé, soit 7500 euros ;
- **l'entrave au fonctionnement régulier des IRP n'est plus sanctionnée par une peine de prison** mais est toujours passible d'une amende, qui, par contre, a été doublée, soit 7500 euros ;
- **une entreprise ou un établissement d'au moins 300 salariés qui n'établit ni ne soumet à son CE le bilan social ne sera plus non plus passible d'un emprisonnement d'un an**, mais d'une amende portée de 3500 à 7500 euros.
- **l'entrave au libre exercice du droit syndical** est sanctionnée par les mêmes peines qu'aujourd'hui : une peine de prison d'un an et une amende de 3750 euros.

1-2 Contentieux préélectoral : le juge judiciaire est compétent

Dans le cadre du contentieux préélectoral, c'est désormais le juge judiciaire qui est compétent pour se prononcer en cas de contestation des décisions de l'administration concernant les élections professionnelles dans les domaines suivants :

- la répartition du personnel dans les collèges électoraux et des sièges entre les catégories de personnel pour les élections des délégués du personnel et du CE
- la reconnaissance du caractère d'établissement pour les délégués du personnel

- le nombre d'établissements distincts et la répartition des sièges aux élections du comité central d'entreprise
- la dérogation de l'inspection du travail aux conditions d'ancienneté pour être électeur ou éligible aux élections de délégués du personnel ou de CE.

Remarque : curieusement, **la reconnaissance du caractère d'établissement distinct pour le comité d'entreprise n'est pas visée.**

Il apparaît donc qu'il doit être exclu de la compétence du juge judiciaire et relève donc toujours des recours administratifs.

D'autre part, les décisions administratives relatives à l'élection des délégués de site ne sont pas visées non plus.

➤ **L'organisation des élections dans le protocole préélectoral.**

Rappelons que lorsqu'au moins une organisation syndicale a répondu à l'invitation à négocier de l'employeur, et à défaut d'accord entre l'employeur et les syndicats intéressés, c'est l'autorité administrative qui a compétence pour déterminer les modalités des élections professionnelles.

En cas de contestation de la décision de l'administration, ce n'est plus le tribunal administratif qui est saisi, mais le juge judiciaire.

Le but est d'unifier le contentieux pré et post-électoral, tous les litiges se retrouvant ainsi devant le même juge.

On peut donc penser que c'est bien le tribunal d'instance qui est compétent, même si cela n'est pas expressément dit dans la loi qui vise seulement le "juge judiciaire".

1-3 Élections professionnelles : l'employeur doit informer les syndicats des résultats

Désormais, après la proclamation des résultats des élections professionnelles, l'employeur transmet, 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.

1-4 CHSCT : inscription de plein droit des consultations obligatoires à l'ordre du jour

Les consultations rendues obligatoires par une disposition législative ou réglementaire ou par un accord collectif de travail sont inscrites de plein droit à l'ordre du jour du CHSCT par le président ou le secrétaire.

Il s'agit d'une transposition au CHSCT d'un dispositif qui existe depuis 2005 pour le CE.

1-5 Base de données : support de mise à disposition des informations

La base de données économiques et sociales permet de réunir et de mettre à jour les informations périodiques que l'employeur doit fournir au comité.

La loi Macron autorise la mise à disposition, via la base de données, des informations précises et écrites permettant au CE de formuler un avis motivé (C. trav., art. L.2323-4 modifié).

1-6 Congé de formation économique sociale et syndicale : ouverture à d'autres syndicats

La loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 a modifié le financement des formations économiques sociales et syndicales, qui passe maintenant par un fonds paritaire.

Ce fonds bénéficie aux organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national et à celles dont la vocation statutaire revêt un caractère national et interprofessionnel et qui recueillent plus de 3 % des suffrages.