Lire cet article en ligne

Projet de Loi Macron : la France parviendra-t-elle à flexibiliser le marché du travail et à rassurer les investisseurs grâce à cette loi ? Entre chimères et réalités…

Touchant à des thèmes aussi divers que le travail du dimanche, la réforme des prud'hommes, les professions juridiques, le transport par autocar, les licenciements économiques ou la cession de participations de l'Etat, le projet de loi «pour la croissance et l'activité» plus communément dénommé « Loi Macron »[1], a été présenté au Conseil des ministres le 10 décembre dernier. L'examen du projet de loi à l'Assemblée Générale débutera le 16 janvier 2015.

Ce projet de loi fait déjà parler de lui depuis plusieurs mois en particulier sur son volet le plus controversé, relatif à la réforme des professions juridiques réglementées (principalement les avocats, les notaires et les huissiers de justice).

Ce texte, qui s'articule autour de 3 grands axes : « travailler, libérer, investir » est censé symboliser la capacité de la France à se réformer et a pour vocation de libéraliser par petites touches l'économie française.

Ce projet de Loi, renverse totalement les habituelles postures gauche-droite en matière de politique économique : jugé trop libéral par la gauche et trop « timide » par la droite, le projet de loi est

© 2025 - **SOULIER Avocats** Tous droits réservés

incontestablement une nouvelle tentative du gouvernement de rassurer les investisseurs étrangers sur la volonté de la France de dynamiser son économie et rendre le marché de l'emploi plus flexible.

Selon Bertrand Chokrane [1] dans une interview donnée à un magazine français de presse économique: « *Si le texte (…) ne comporte rien qui puisse changer l'état de santé de l'économie française, il constitue néanmoins une étape importante, un premier pas, un test. Car l'enjeu est de voir si la France, et surtout les corps intermédiaires sont prêts à consentir à des réformes structurelles. Ce projet de loi sert à rassurer les créanciers sur la capacité de la France à accepter des réformes et sur la capacité du gouvernement à les faire passer.* »

Parmi les nombreux sujets évoqués, le projet de loi comprend un pan important en matière de travail et de l'emploi. C'est celui auquel nous nous intéresserons dans le cadre de cet article.

L'objectif affiché : flexibiliser le marché du travail. Voyons si les principales mesures annoncées sont susceptibles de permettre l'atteinte d'un tel objectif[2].

Libéralisation de l'ouverture des commerces le dimanche

Le gouvernement part du constat que la législation sur le travail dominical est un mille-feuille législatif devenu indigeste et source d'inégalités entre salariés.

La réforme s'articule autour de plusieurs axes :

- porter de 5 (obligatoires) à 12 (maximum) le nombre de dimanches que le maire peut accorder aux commerces de détail non alimentaires ;
- modifier les zones dans lesquelles les dérogations sont de droit pour les établissements de vente au détail (dispositif existant des zones touristiques, et périmètres urbains de consommation exceptionnelle dits Puce) en créant des dérogations dans :
    - des zones touristiques où existe une affluence particulièrement importante de touristes ;
    - des zones commerciales caractérisées par une offre commerciale et une demande potentiellement particulièrement importante ;
    - des zones touristiques internationales (incluant les gares) caractérisées par un rayonnement international et une affluence exceptionnelle de touristes résidant hors de France (comme les Champs Elysées).

Dans ces zones, les employeurs pourront donner le repos hebdomadaire par roulement pour tout ou partie du personnel. Ces zones seront délimitées par les ministres concernés après avis du maire, du président de l'établissement public de coopération intercommunale lorsqu'il existe et des partenaires sociaux.

Les établissements de vente au détail situés dans les zones touristiques internationales seraient autorisés à ouvrir jusque minuit sans aucune formalité, la période de nuit étant fixée entre 24 heures et 6 heures (au lieu de 21 heures et 6 heures).

© 2025 - **SOULIER Avocats** Tous droits réservés

Le travail dominical devra être encadré par un accord collectif (de branche, d'entreprise, d'établissement, territorial) qui devra prévoir le principe du volontariat et des contreparties (contreparties non définies dans le projet mais pouvant être par exemple des majorations salariales, des repos compensateurs…).

Les commerces déjà ouverts sous le régime actuel auront 3 ans, à compter de l'entrée en vigueur de la loi, pour conclure des accords avec leurs salariés si ce n'est pas déjà le cas.

S'agissant des dérogations sectorielles qui existent aujourd'hui (établissements relevant d'une liste de secteurs d'activité comme le bricolage autorisés à donner à leur personnel un repos hebdomadaire par roulement et donc pas nécessairement dominical), elles ont vocation à perdurer dans un premier temps, mais disparaîtront à terme.

En cette période de Noël et de courses aux cadeaux où nous profitons avec enthousiasme et frénésie de l'ouverture exceptionnelle des magasins le dimanche, voici un projet de réforme tout à fait d'actualité !La loi Macron cherche par cette mesure également à doper l'attractivité de la France. En matière de tourisme, l'Hexagone est la première destination mondiale mais seulement la troisième en termes de recettes.

Cette mesure d'ouverture plus large des magasins le dimanche s'inscrit dans l'air du temps[3] et il est heureux que notre gouvernement ait décidé de s'attaquer enfin au sujet. On peut simplement regretter encore qu'une telle réforme, qui est pourtant sur le tapis depuis plusieurs années, ne puisse pas être abordée de manière pragmatique et claire : à ce stade, il ne s'agit que d'une déclaration d'intentions et des clarifications réglementaires seront indispensables à la mise en musique de cette mesure phare.

Réforme des prud'hommes

Aujourd'hui, les procédures prud'homales sont longues avec des délais de jugements considérables.

Le projet de loi vise plusieurs axes d'amélioration :

- mieux former les conseillers prud'homaux, renforcer les obligations déontologiques et refondre la procédure disciplinaire ;

- raccourcir les délais et mieux les encadrer dès la phase de conciliation, prévoir que le bureau de jugement, qui siègerait en formation restreinte (un conseiller employeur et un conseiller salarié), statue dans un délai de 3 mois ;

- regrouper les contentieux lorsqu'il sera de l'intérêt d'une bonne justice que des litiges pendants devant plusieurs conseils de prud'hommes situés dans le ressort d'une même cour d'appel soient jugés ensemble ;

© 2025 - **SOULIER Avocats** Tous droits réservés

- inciter à davantage de procédures amiables telles que la médiation conventionnelle (en effet la médiation conventionnelle telle qu'elle résulte de la loi du 8 février 1995 – à distinguer de la médiation judiciaire – n'est pas aujourd'hui autorisée dans le cadre de procédures prud'homales, sauf différends transfrontaliers) ;

- Créer un véritable statut de défenseur syndical qui pourrait intervenir non seulement devant les conseils de prud'hommes, mais également devant les cours d'appel en matière prud'homale. De plus, dans les établissements d'au moins 11 salariés, le défenseur syndical bénéficierait pour l'exercice de ses fonctions d'autorisations d'absence, avec maintien du salaire et des avantages correspondants (remboursés par l'Etat), dans la limite de dix heures par mois.

Délit d'entrave aux institutions représentatives du personnel

Les peines d'emprisonnement sont rarement prononcées. Le gouvernement estime pourtant que l'existence de ces peines dissuade les investisseurs étrangers. Le texte vise d'une part à supprimer les peines d'emprisonnement et, d'autre part, à renforcer les sanctions financières.

Licenciement économique :

Le projet de loi précise sur plusieurs points les dispositions issues de la loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013[4] en matière de licenciement collectif:

- Le texte permet aux entreprises de fixer par accord collectif ou par un document unilatéral un périmètre d'application des critères d'ordre des licenciements à un niveau inférieur à celui de l'entreprise.
- Il remédie également à certains effets non souhaités de la jurisprudence, notamment parce qu'aujourd'hui, lorsque des PSE validés ou homologués par l'administration sont ensuite invalidés par décision de justice, de telles invalidations entraînent soit la réintégration du salarié soit l'indemnisation des salariés qui ont été licenciés. Dans ce cas, l'autorité administrative devrait prendre une nouvelle décision suffisamment motivée. Si cette obligation est remplie, l'annulation de la première décision serait sans incidence sur la validité du licenciement et ne donnerait plus lieu à réintégration du salarié ou au versement d'une indemnité à la charge de l'employeur.
- Véritable casse-tête en pratique pour les entreprises, l'obligation de reclassement à l'étranger serait simplifiée. L'initiative de la démarche incomberait au salarié dont le licenciement est envisagé et non plus à l'employeur. Il appartiendrait au salarié de demander à l'employeur d'avoir accès à la liste des offres d'emploi situées hors de France disponibles dans l'entreprise ou dans le groupe auquel elle appartient. Ainsi, si le salarié ne se manifeste pas, l'employeur pourrait cantonner ses recherches de reclassement au territoire national.
- Le projet de loi supprime le contrôle de l'administration sur les projets de licenciements envisagés dans les entreprises d'au moins 50 salariés concernant moins de dix salariés dans une même période de 30 jours. En effet, celui-ci est de fait actuellement inapplicable, puisque pour ce type de licenciement, la

© 2025 - **SOULIER Avocats** Tous droits réservés

Directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Direccte) n'est informé qu'a posteriori, après que les licenciements ont été notifiés.

Si de tels recadrages des dispositifs instaurés par la loi du 14 juin 2013 sont effectivement bienvenus, on peut s'interroger sur l'opportunité de les glisser dans ce nouveau projet de loi.

***

Alors, le projet de loi Macron, encore une loi qui fait « *beaucoup de bruit pour pas grand-chose* » pour reprendre les termes d'un des futurs candidats à la prochaine présidentielle, Alain Juppé ?

Quels que soient les qualificatifs utilisés pour qualifier ce projet de loi, que l'on considère que le projet constitue une avancée considérable, une formidable régression dans le temps ou une nouvelle déclaration d'intention qui n'aura aucun effet concret sur notre économie, une chose est certaine, ce texte est un véritable fourre-tout qui aborde tant de sujets (pas moins de 106 articles, une quinzaine d'ordonnances prévues, sans compter les décrets d'application programmés) qu'il laisse encore une impression que nos gouvernements en France sont décidemment incapables de pragmatisme et de simplicité…

[1] Bertrand Chokrane est économiste diplômé du MIT et de l'Ecole Normale Supérieure (Ulm). Avant de créer son cabinet de consulting Bertrand Chokrane Consulting, il a été directeur de la planification stratégique dans les groupes Renault et Dassault Systèmes.

[2] Cet article n'a pas vocation à faire une présentation exhaustive de toutes les mesures proposées dans le cadre du projet de loi en matière de droit du travail. Seules les mesures qui nous paraissent les plus marquantes sont présentées.

[3] Plus de six Français sur dix (66 %) sont favorables à l'ouverture des magasins le dimanche, selon un sondage CSA pour Direct matin publié le 9 décembre 2014.

[4] Cf. nos e-newsletters de mars, mai, juin 2013 et janvier 2014 qui présentent les différents dispositifs de cette loi du 14 juin 2013.

Soulier Avocats est un cabinet d'avocats pluridisciplinaire proposant aux différents acteurs du monde industriel, économique et financier une offre de services juridiques complète et intégrée.

Nous assistons nos clients français et étrangers sur l'ensemble des questions juridiques et fiscales susceptibles de se poser à eux tant dans le cadre de leurs activités quotidiennes qu'à l'occasion d'opérations exceptionnelles et de décisions stratégiques.

Chacun de nos clients bénéficie d'un service personnalisé adapté à ses besoins, quels que soient sa taille, sa nationalité et son secteur d'activité.

Pour plus d'informations, nous vous invitons à consulter notre site internet : www.soulier-avocats.com.

Le présent document est fourni exclusivement à titre informatif et ne saurait constituer ou être interprété comme un acte de conseil juridique. Le destinataire est seul responsable de l'utilisation qui pourrait être faite des informations qu'il contient.

© 2025 - **SOULIER Avocats** Tous droits réservés