

Une France qui se réforme

Les réformes structurelles du marché du travail 2015-2019

Marion Jousseume, Julien Thorel et Victor Warhem



Emmanuel Macron a mené des réformes structurelles du marché du travail qui, malgré des protestations sociales parfois violentes, ont placé la France sur la bonne voie : dans un sondage mené parmi les cadres dirigeants d'entreprises étrangères installées en France en 2019, 58 % considèrent que la France est attractive. Ils n'étaient que 45 % en 2014. Les principaux points de ces réformes sont les suivants :

- ▶ Désormais les entreprises peuvent déroger au principe de faveur dans leurs propres accords d'entreprise par rapport aux accords de branche. Cela vaut en particulier pour l'organisation et le temps de travail, la rémunération et les conditions de la mobilité interne dans l'entreprise.
- ▶ Les obligations légales relatives à l'intéressement et la participation évoluent, en vue d'une implication renforcée des salariés au sein de l'entreprise.
- ▶ Le poids de la charge administrative pesant sur les petites et moyennes entreprises est réduit.

Table des matières

1	Remarques liminaires	3
2	L'inversion de la « hiérarchie des normes »	4
2.1	Primauté de l'accord d'entreprise sur l'accord de branche dans certains cas	4
2.1.1	Principe	4
2.1.2	Les contenus possibles des accords d'entreprise dérogeant au principe de faveur	5
2.2	Simplification du processus de négociation des accords d'entreprise	5
2.2.1	Réduction du nombre d'instances représentatives du personnel	5
2.2.2	Influence des syndicats	6
2.2.3	Partenaires de la négociation des accords d'entreprise pour le compte des salariés	7
3	Évolution de l'intéressement et de la participation pour les salariés	7
4	Réduction de la charge administrative pesant sur les petites et moyennes entreprises	9
5	Autres réformes	9
6	Conclusion	11

Tableaux

TAB. 1 :	Aperçu de la législation comportant les principales réformes du marché du travail	4
TAB. 2 :	Aperçu des obligations relatives à l'intéressement et la participation selon le nombre de salariés dans l'entreprise	8

1 Remarques liminaires

Les protestations des gilets jaunes depuis le 17 novembre 2018 et, récemment, les manifestations et les grèves contre le projet de réforme des retraites ont mis à nu le climat politique et social en France, notamment à l'étranger. La France n'avait pas connu une vague de protestation aussi importante depuis le milieu des années 1990, sous le président Jacques Chirac ; elle avait alors conduit à la dissolution du Parlement en 1997.

D'une part, la colère populaire actuelle est l'expression d'un clivage entre les élites politiques et le reste de la population française. Elle a été déclenchée après l'annonce d'une hausse considérable de la taxe sur les carburants au 1^{er} janvier 2019 qui devait permettre une mise en conformité avec les objectifs européens de réduction de gaz à effet de serre, et en parallèle, avec le remplacement de l'Impôt de Solidarité sur la Fortune (ISF) au profit d'un Impôt sur la Fortune Immobilière (IFI) inscrit dans la Loi de finance de 2018¹ donnant au Président Macron l'image d'un « président des riches ». En effet, l'IFI concerne exclusivement les ménages disposant de plus de 1,3 Mio € de patrimoine immobilier. Les actifs financiers, bancaires et les liquidités ont été retirés de l'assiette, afin de libérer du capital pour élever le niveau d'investissement des entreprises françaises et encourager la création de nouveaux emplois.

D'autre part, les manifestations et les grèves témoignent de la volonté de réforme du Gouvernement. La dette nationale d'environ 2 415 Mrd €, soit 100,4 % du PIB², reste préoccupante. Toutefois, l'INSEE a enregistré un taux de chômage de 8,1 % au 31/12/2019³, le taux de chômage le plus bas depuis 2009, après le pic de 10,4 %⁴ atteint au troisième trimestre 2015. La croissance économique à 1,7 % en 2018 et celle attendue à 1,3 % en 2019 selon les prévisions de l'INSEE⁵ permettent aussi la création nette de nombreux emplois : 182 000 en 2018 et, selon les dernières estimations de l'INSEE, 263 000 en 2019⁶. La création de nouveaux emplois a augmenté de 45 % entre 2018 et 2019. Le « site industriel français » gagne en attractivité aux yeux des investisseurs et des chefs d'entreprise étrangers⁷. Selon un sondage de Business France, 58 % des cadres dirigeants d'entreprises étrangères installées en France en 2019 considèrent que la France est attractive alors qu'ils n'étaient que 45 % en 2014⁸.

Le présent cepInput examine les réformes du marché du travail mises en œuvre ces dernières années qui ont contribué de manière significative à améliorer cette attractivité. Elles se traduisent essentiellement en une inversion de la « hiérarchie des normes » destinée à améliorer la compétitivité des entreprises en faisant primer l'accord d'entreprise sur l'accord de branche à la défaveur du salarié (Chapitre 2), un renforcement des mécanismes de participation et d'intéressement pour les salariés (Chapitre 3), une réduction de la charge administrative pesant sur les petites et moyennes entreprises (Chapitre 4) ainsi que d'autres réformes périphériques les accompagnant (Chapitre 5).

Le tableau 1 en propose une vue d'ensemble. Rappelons qu'en France, les lois et les ordonnances sont des actes juridiques faisant partie du bloc de légalité. Les lois sont votées par le Parlement français - l'Assemblée nationale et le Sénat⁹. Les ordonnances sont prises par le pouvoir exécutif, mais contiennent des mesures

¹ LOI n° 2017-1837 du 30/12/2017 de finances pour 2018, Art. 31.

² « Statistiques et études », [INSEE](#), 20/12/2019.

³ « Au quatrième trimestre 2019, le taux de chômage passe de 8,5 % à 8,1 % », [INSEE](#), 13/02/2020.

⁴ « Hausse du chômage au troisième trimestre 2015 », [INSEE](#), 03/12/2015.

⁵ « Point de conjoncture », [INSEE](#), octobre 2019.

⁶ « Note de conjoncture – décembre 2019 », [INSEE](#), 17/12/2019.

⁷ « Amélioration continue de la perception de l'attractivité de la France à l'étranger », [Business France](#), 11/02/2019.

⁸ « Baromètre de l'attractivité de la France l'étude Kantar Public - Business France », [Kantar Public](#), 14/01/2020.

⁹ Constitution du 04.10.1958, <https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=LEGITEXT000006071194>, Art. 24.

relevant normalement du domaine de la loi¹⁰. Pour que le Gouvernement puisse prendre des ordonnances dans un délai déterminé, une loi d'habilitation doit préalablement être adoptée par le Parlement. Les ordonnances entrent en vigueur dès leur publication, mais le Parlement doit adopter une loi de ratification afin de leur conférer rétroactivement un caractère législatif.

TAB. 1 : Aperçu de la législation comportant les principales réformes du marché du travail

Actes juridiques	Dénomination courte	Numéro de l'acte	Date de promulgation
Loi pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques	Loi Macron	Loi n° 2015-990	06/08/2015
Loi relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels	Loi El Khomri	Loi n° 2016-1088	08/08/2016
Cinq ordonnances relatives au marché du travail ¹¹	Ordonnances Macron Pénicaud	Ordonnances n° 2017-1385 à 2017-1389	22/09/2017
Loi relative à la croissance et la transformation des entreprises	Loi PACTE	Loi n° 2019-486	22/05/2019

Si les mesures annoncées le 10 décembre 2018 par le Président Macron dans le cadre du « paquet de 10 milliards » ne neutralisent pas les réformes du marché du travail, elles en relativisent l'impact sur les finances publiques. Ses mesures vont en réalité coûter 17 Mrd € à l'État. Elles comprennent entre autres la baisse de l'impôt sur le revenu annoncé le 25 avril 2019 (5 Mrd € d'euros par an à partir de 2020), la hausse du SMIC mensuel via la prime d'activité annoncée le 10 octobre 2018 (2,5 Mrd € par an à partir de 2019)¹², la réintroduction de la défiscalisation des heures supplémentaires (3 Mrd € par an en 2019 et 800 Mio € supplémentaires par an à partir de 2020). À cela viennent s'ajouter l'indexation des retraites sur l'inflation et autres pensions (1,4 Mrd € par an à partir de 2020) et l'introduction d'un SMIC à 1 000 € net (200 Mio € par an en 2019 et 200 Mio € par an supplémentaires à partir de 2020)¹³.

2 L'inversion de la « hiérarchie des normes »

2.1 Primauté de l'accord d'entreprise sur l'accord de branche dans certains cas

2.1.1 Principe

Auparavant, les entreprises et établissements privés ne pouvaient déroger au principe de faveur que dans quelques cas exceptionnels : leurs accords ne pouvaient pas être négociés à la défaveur des salariés par rapport aux accords de branche en vigueur. La loi du 8 août 2016, dite « loi El Khomri », a introduit une inversion de la « hiérarchie des normes »¹⁴. Désormais, des accords de performance collective adoptés au niveau d'un groupe, d'une entreprise ou d'un établissement peuvent déroger aux accords de branche afin de stimuler la compétitivité. Par rapport aux accords de branche, des mesures peuvent être prises à la défaveur

¹⁰ Constitution du 04.10.1958, op. cit. (9), Art. 38.

¹¹ Leur base juridique est la loi n° 2017-1340 du 15/09/2017 d'habilitation à prendre par ordonnances les mesures pour le renforcement du dialogue social. Elles ont ensuite été ratifiées via la loi n° 2018-217 du 29/03/2018.

¹² « Comprendre le Budget », [Institut de Politiques Publiques](#), 2019.

¹³ AFP, « La facture des mesures "gilets jaunes" atteint 17 milliards d'euros selon Le Maire », in : [Capital](#), 30/04/2019.

¹⁴ LOI n° 2016-1088 du 06/08/2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, <https://www.legifrance.gouv.fr/eli/loi/2016/8/8/2016-1088/jo/texte>.

des salariés sur un certain nombre de points. Les objectifs de l'accord de performance collective doivent être précisés en son préambule. Enfin, les accords de groupes ont la primauté sur les accords d'entreprise qui ont eux-mêmes la primauté sur les accords d'établissement. Afin de simplifier la lecture, il ne sera plus question dans la suite de l'étude que des accords d'entreprise.

2.1.2 Les contenus possibles des accords d'entreprise dérogeant au principe de faveur

Les accords d'entreprises peuvent déroger aux accords de branche à la défaveur des salariés sur les points suivants :

(1) Durée du travail hebdomadaire : le temps de travail hebdomadaire peut désormais être étendu à 60h au lieu de 48h auparavant, tant que la moyenne hebdomadaire du temps de travail étalée sur douze semaines consécutives n'excède pas 44h. Cela donne des possibilités de flexibilisation aux entreprises, que la directive de l'Union européenne¹⁵ sur le temps de travail permettait déjà, mais que les accords de branche ne prévoyaient pas.

(2) Durée du travail journalier : la durée journalière du temps de travail peut être étendue de 10 à 12h, lorsqu'un accord d'entreprise le prévoit. Ainsi, l'autorisation de l'inspection du travail, jusqu'alors nécessaire, ne l'est plus dans ce cas.

(3) Organisation du temps de travail : les accords d'entreprise peuvent déroger aux accords de branche quant à l'organisation du temps de travail dans les domaines suivants : temps de pause, de restauration, voyages d'affaires, astreintes, temps de repos compensateur, jours fériés non travaillés^{16, 17}

(4) Salaires : les salaires peuvent être baissés tant qu'ils ne sont pas inférieurs au niveau des minima salariaux de branche.

(5) Rémunération des heures supplémentaires : la majoration des heures supplémentaires de 25 % (majoration standard) peut être réduite à 10 % au minimum.

(6) Mobilité interne des employés : il est désormais possible de négocier des conditions de mobilité professionnelle interne moins favorables que celles définies dans l'accord de branche. Les nouvelles dispositions introduites par l'accord de performance collective se substituent notamment de plein droit aux clauses contraires du contrat de travail et le refus par le salarié de les appliquer peut justifier son licenciement.

2.2 Simplification du processus de négociation des accords d'entreprise

2.2.1 Réduction du nombre d'instances représentatives du personnel

Les ordonnances Macron-Pénicaud du 22 septembre 2017 réduisent le nombre d'instances représentatives du personnel. Cela sert également l'objectif de facilitation des négociations d'accords d'entreprise, compte tenu du fait que ces instances participaient souvent au processus de négociation.

¹⁵ Directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/HTML/?uri=CELEX:32003L0088>.

¹⁶ En France, seul le 1^{er} mai est un jour férié légal. Des accords d'entreprise et de branches déterminent les autres jours fériés travaillés ou non.

¹⁷ LOI n° 2016-1088 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, Art. 8.

Pour les entreprises de 1 à 10 salariés, la situation ne change pas. Comme auparavant, aucune instance de représentation du personnel n'est requise.

Pour les entreprises de 11 à 49 salariés, un délégué du personnel était auparavant obligatoire et, pour les entreprises de plus de 50 salariés, il existait trois instances de représentation : aux côtés du délégué du personnel siégeaient le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) et le comité d'entreprise (CE). Depuis le 1^{er} janvier 2020, il n'existe plus qu'une seule instance pour les entreprises de plus de 11 salariés : le comité social et économique (CSE).

Les membres permanents du CSE sont toujours le représentant de l'employeur (ou l'employeur lui-même) ainsi qu'une délégation du personnel, dont la taille et la composition dépendent de la taille de l'entreprise : de 11 à 24 salariés, un seul titulaire ; de 25 à 49 salariés, deux titulaires ; entre 50 et 10 000 salariés, la délégation compte de 4 à 35 titulaires.

2.2.2 Influence des syndicats

Les syndicats ont traditionnellement un poids considérable dans les moyennes et grandes entreprises françaises. Il faut différencier les syndicats représentatifs au niveau de l'entreprise de ceux qui agissent au niveau des branches. Un syndicat est représentatif à l'échelle de l'entreprise s'il a obtenu plus de 10 % des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles. Théoriquement, il serait ainsi possible que siègent jusqu'à neuf syndicats représentatifs. Cependant, il n'y a historiquement que cinq syndicats représentatifs au niveau national : FO, la CGT, la CFDT, la CFTC et la CFE-CGC¹⁸. Il est donc improbable de compter neuf syndicats dans une seule entreprise. Un syndicat est représentatif à l'échelle de la branche lorsqu'il a obtenu plus de 8 % des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles.

Dans les entreprises comptant jusqu'à dix salariés, les syndicats ne sont dans aucune instance de représentation du personnel, ni aujourd'hui ni à l'avenir.

Dans les entreprises de 11 à 49 salariés, il n'y a en principe pas de syndicats. Des membres titulaires de la délégation du personnel au sein du CSE peuvent devenir représentants syndicaux auprès d'un syndicat représentatif au sein de l'entreprise s'ils le souhaitent. Dans les entreprises de 11 à 24 salariés, dans lesquelles la délégation du personnel ne compte qu'un seul membre titulaire, seul ce dernier peut devenir délégué syndical.

Dans les entreprises de 25 à 49 salariés, ceci est possible pour les deux membres titulaires. Par ailleurs, un accord d'entreprise ou, à défaut, un accord de branche, peut prévoir qu'il y ait des syndicats et des délégués syndicaux dans les entreprises de moins de 50 salariés.

Dans les entreprises comptant 50 salariés et plus, les délégués syndicaux sont obligatoires. Ceux-ci, élus avec plus de 10 % des suffrages exprimés dans chaque collège électoral¹⁹ lors du premier tour des dernières élections professionnelles, sont membres de droit du CSE. Si un nombre insuffisant de candidats issus d'un syndicat représentatif a obtenu plus de 10 % des suffrages exprimés au premier tour, compte tenu du nombre

¹⁸ FO : Force ouvrière ; CGT : Confédération générale du Travail ; CFDT : Confédération française démocratique du Travail ; CFTC : Confédération française des Travailleurs chrétiens ; CFE-CGC : Confédération française de l'encadrement - Confédération générale des cadres.

¹⁹ En principe, il y a deux collèges électoraux : (1) les ouvriers et employés ainsi que (2) les ingénieurs, chefs de service, techniciens, agents de maîtrise et assimilés. Dans les entreprises dont le nombre de membres du collège (2) est au moins égal à 25 au moment de la constitution ou du renouvellement de l'instance, ces catégories constituent un troisième collège (dit « collège cadres »). Cf. Ministère du travail, « [CSE : élection de la délégation du personnel](#) », 20/12/2019.

de délégués syndicaux par syndicat représentatif, il peut nommer des candidats ayant obtenu moins de 10 %, voire de simples adhérents au syndicat.

2.2.3 Partenaires de la négociation des accords d'entreprise pour le compte des salariés

Depuis les ordonnances Macron-Pénicaud de 2017, les chefs d'entreprises comptant jusqu'à 10 salariés peuvent négocier directement avec le personnel. L'accord doit être approuvé par une majorité des deux tiers.

Cela vaut également pour les entreprises comptant entre 11 et 20 salariés. Elles ne sont pas obligées de négocier l'accord d'entreprise avec le représentant du personnel qui siège au CSE mais peuvent également négocier directement avec le personnel. De la même manière, deux tiers des employés doivent voter en sa faveur pour qu'il soit adopté.

Dans les entreprises de 21 à 49 salariés, l'employeur a deux possibilités : d'une part, il peut négocier des accords avec des personnes mandatées par un syndicat représentatif au niveau de la branche. Dans ce cas, le personnel n'a pas à voter l'accord. D'autre part, l'employeur peut aussi négocier l'accord directement avec la représentation du personnel du CSE, même s'ils ne sont pas délégués syndicaux. Dans ce cas, plus de 50 % du personnel doit se prononcer en faveur de l'accord.

Pour les entreprises de plus de 50 salariés, la situation ne change pas : elles doivent négocier les accords d'entreprise avec les délégués syndicaux nommés par les syndicats représentatifs de l'entreprise qui ont obtenu plus de 10 % des suffrages exprimés au premier tour des élections professionnelles. Tous les délégués syndicaux sont donc en droit de participer à la négociation des accords d'entreprise et de siéger au CSE. Le CSE doit voter à la majorité l'accord issu des négociations pour qu'il soit validé. Le personnel n'a pas de droit de regard pour ces accords votés à la majorité.

Les dispositions qui permettent de mener des négociations d'accords d'entreprise dans les entreprises de moins de 50 salariés avec une participation syndicale plus faible, voire dans les entreprises de moins de 20 salariés sans délégation du personnel, visent à garantir une plus grande implication des salariés dans les affaires de l'entreprise.

3 Évolution de l'intéressement et de la participation pour les salariés

En France, les entreprises peuvent verser des rémunérations particulières à leurs salariés : l'intéressement (versement dépendant de l'atteinte d'objectifs ou de performance définis à partir de critères précis) et la participation aux bénéfices (parts de l'entreprise). Ces deux formes de rémunération visent à accroître la performance des collaborateurs.

Dans l'ancien cadre juridique, les entreprises pouvaient mettre en place des dispositifs d'intéressement ou de participation, quelle que soit la taille de l'entreprise, mais sans en avoir l'obligation. Elles versaient alors 20 % de cotisations patronales pour ces deux dispositifs (forfait social). D'abord la loi Macron du 6 août 2015²⁰ puis la loi PACTE du 22 mai 2019²¹ ont fait évoluer ce cadre. Désormais, les règles diffèrent en fonction de la taille de l'entreprise, dont les catégories définies par l'INSEE sont présentées ci-dessous :

²⁰ LOI n° 2015-990 du 06/08/2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques, <https://www.legifrance.gouv.fr/eli/loi/2015/8/6/2015-990/jo/texte>.

²¹ LOI n° 2019-486 du 22/05/2019 relative à la croissance et la transformation des entreprises, <https://www.legifrance.gouv.fr/eli/loi/2019/5/22/2019-486/jo/texte>.

- Les « très petites entreprises » (TPE) sont les entreprises de 1 à 9 salariés, dont le chiffre d'affaires est inférieur à 2 Mio €.
- Les « petites et moyennes entreprises » (PME) sont les entreprises de 10 à 249 salariés, dont le chiffre d'affaires est inférieur à 50 Mio €, tant que ce ne sont pas des TPE.
- Les « entreprises de taille intermédiaire » (ETI) sont les entreprises de 250 à 4 999 salariés, dont le chiffre d'affaires est inférieur à 1,5 Mrd €, tant que ce ne sont ni des TPE, ni des PME.
- Les « grandes entreprises » sont toutes les autres entreprises, autrement dit les entreprises qui comptent plus de 5 000 salariés, qui ont un chiffre d'affaires supérieur à 1,5 Mrd €, mais également celles qui ne présentent qu'un seul des deux critères cités précédemment.

Ainsi, suite aux réformes de 2015 et 2019, les obligations relatives à l'intéressement et la participation dans les entreprises, ainsi que le montant des cotisations patronales à verser pour ces sommes, dépendent désormais de ces critères de taille.

Le point essentiel de la loi Macron réside en effet dans les évolutions qu'elle met en place au titre de l'intéressement et de la participation des salariés. Pour les TPE et les PME comptant de 10 à 49 salariés, les cotisations patronales (forfait social) baissent de 20 % à 8 % lorsque l'entreprise négocie un accord d'intéressement ou de participation pour la première fois, ou lorsque le dernier accord n'est plus en vigueur depuis au moins cinq ans. La loi sur la croissance et la transformation des entreprises (PACTE) va plus loin en supprimant intégralement le forfait social pour les plans de participation et d'intéressement des entreprises de moins de 50 salariés.

TAB. 2 : Aperçu des obligations relatives à l'intéressement et la participation selon le nombre de salariés dans l'entreprise

	Catégories d'entreprise	TPE	PME		ETI et grandes entreprises
	Effectif salarié	1-9	10-49	50-249	250 et plus
Avant la loi Macron	Accord d'entreprise	possible			
	Forfait social	20 %			
Après la loi Macron	Accord d'entreprise	possible		possible pour l'intéressement obligatoire pour la participation	
	Forfait social	8 % lorsque négocié pour la première fois 20 % dans les autres cas		20 %	
Après la loi PACTE	Accord d'entreprise ²²	possible		possible pour l'intéressement obligatoire pour la participation	
	Forfait social	0 %		0 % pour l'intéressement 20 % pour la participation	20 %

Source : Propre représentation d'après les lois Macron et PACTE

Parallèlement, la loi Macron oblige les PME de plus de 50 salariés et les ETI à négocier des accords de participation, tandis que cela reste facultatif concernant l'intéressement. Pour ces entreprises, la loi PACTE supprime en outre le forfait social (20 %) pour l'intéressement.

²² Les TPE et PME peuvent également adopter des accords-types négociés au niveau de la branche. Cf. « [Loi PACTE : les 3 mesures qui vont récompenser le travail des salariés](#) », Ministère de l'économie, 05/10/2018.

Les réformes décrites visent en somme à renforcer l'identification avec leur entreprise, et ainsi à accroître la performance des salariés et la productivité.

4 Réduction de la charge administrative pesant sur les petites et moyennes entreprises

Les ETI ont créé entre 2009 et 2015 trois fois plus d'emplois nets que les PME²³ – 337 500 contre 96 400²⁴. De plus, la plupart de ces emplois sont à mettre au crédit de PME qui se sont développées pour devenir des ETI. C'est cette évolution que la loi PACTE²⁵ souhaite favoriser, en essayant de créer de meilleures conditions au moyen d'une réduction de la charge administrative, permettant aux PME de pouvoir se développer plus facilement en ETI.

En France, l'ampleur des obligations réglementaires pesant sur les entreprises dépend de l'effectif salarié. Jusqu'en 2019, ces obligations étaient définies par neuf seuils d'effectifs différents : 10, 11, 20, 25, 50, 100, 150, 200 et 250 salariés. Cela alourdissait la charge administrative des PME et par conséquent leur croissance. En outre, les méthodes de comptabilisation des salariés dans les codes juridiques français étaient au nombre de quatre : celle des codes de la sécurité sociale, du travail, du commerce et des impôts.

Depuis le 1^{er} janvier 2020, on ne compte désormais plus que trois seuils définissant les obligations réglementaires des PME : 11, 50 et 250 salariés²⁶. Deuxièmement, il n'existe plus qu'une seule méthode de comptabilisation des salariés définie par le code de la sécurité sociale²⁷. Troisièmement, une entreprise en croissance n'a à remplir ces obligations réglementaires qu'après avoir franchi durant cinq années consécutives le seuil d'effectif salarié en question.

5 Autres réformes

(1) La loi PACTE facilite la création d'entreprise²⁸. Les sept guichets d'enregistrement – chambres de commerce et d'industrie, administration fiscale, tribunaux de commerce et de grande instance, chambres des métiers, chambres de commerce pour la navigation intérieure, chambres d'agriculture, caisses sociales – fusionnent en guichet unique. Il sera exclusivement accessible en ligne. Une phase de transition est prévue de 2021 à 2023, durant laquelle les guichets actuels resteront opérationnels. L'objectif, bien qu'il ne soit pas juridiquement contraignant, est de baisser la durée d'enregistrement et de création moyenne d'une entreprise à partir de 2021 à une semaine, contre un mois actuellement. Les frais de création doivent en outre baisser de 1000 € à 250 € en moyenne.

(2) Travail dominical et horaires d'ouverture des commerces. La loi Macron étend la possibilité du travail le dimanche aux catégories suivantes :

²³ En France, 5 800 ETI et 135 000 PME étaient enregistrées au 26/03/2019. Cf. « Catégories d'entreprises », [INSEE](#).

²⁴ Parallèlement, les TPE et les grandes entreprises ont détruit 83 500 emplois nets. Cf. Solène Davesne, « En France, ce sont les ETI (et non les PME) qui créent le plus d'emplois » in : [Usine Nouvelle](#), 08/11/2017.

²⁵ LOI n° 2019-486 du 22/05/2019 relative à la croissance et la transformation des entreprises, op. cit. (21).

²⁶ Ibid., Art. 11 und 12. Seule l'obligation réglementaire relative aux travailleurs handicapés (seuil de 20 salariés) n'est pas supprimée. Cf. Direction de l'information légale et administrative (Premier ministre), Ministère chargé du travail, « Déclaration obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés (DOETH) » in : [Service Public](#), 26/06/2019.

²⁷ L'effectif salarié annuel de l'employeur, y compris lorsqu'il s'agit d'une personne morale comportant plusieurs établissements, correspond à la moyenne du nombre de personnes employées au cours de chacun des mois de l'année civile précédente. Cf. LOI n° 2019-486 du 22/05/2019 relative à la croissance et la transformation des entreprises, op. cit. (21), Art. 11.

²⁸ Ibid., Art. 1.

- Les grandes surfaces de plus de 400 m² ²⁹,
- Les zones de tourisme internationales³⁰, instituées par la loi Macron.

Il est ainsi possible de travailler jusqu'à douze dimanches dans ces lieux³¹. L'accord du CSE n'est pas requis. La majoration horaire atteint 30 % pour les heures effectuées le dimanche.

Dans les zones de tourisme internationales, il est possible de travailler jusqu'à minuit tous les jours, contre 21h habituellement pour les commerces français.

(3) Recherche publique et secteur privé. La loi PACTE favorise le rapprochement entre recherche publique et secteur privé en permettant aux chercheurs, en particulier universitaires, souhaitant valoriser leur recherche de disposer de 50 % de leur temps de travail contre 20 % auparavant, sans perte de salaire, pour créer leur entreprise ou travailler en détachement³².

(4) Droit de l'insolvabilité. Enfin, la loi PACTE habilite le Gouvernement à transposer par ordonnance³³ la directive de l'Union européenne sur la restructuration et l'insolvabilité³⁴. La directive introduit, entre autres, un nouveau mécanisme d'adoption des plans de restructuration visant à éviter les procédures formelles d'insolvabilité³⁵. À cette fin, la possibilité d'une application forcée interclasse (*cross-class cram-down*) de la décision de restructuration est accordée sous certaines conditions³⁶. Par conséquent, une autorité judiciaire ou administrative peut également approuver des plans de restructuration qui n'obtiennent pas une majorité suffisante dans toutes les classes de parties affectées (par exemple : créanciers, actionnaires, employés). La directive poursuit en outre l'objectif – également soutenu par la France – d'une « seconde chance » pour les entrepreneurs en difficulté financière. Ils devraient pouvoir prendre un nouveau départ à faible coût et sans stigmatisation. La loi PACTE permet aux entrepreneurs de liquider et de redresser plus rapidement leur entreprise³⁷, en réformant les procédures de liquidation judiciaire simplifiée³⁸ et de rétablissement professionnel³⁹.

²⁹ LOI n° 2015-990 du 06/08/2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques, op. cit. (20), Art. 251.

³⁰ Des ZTI se situent à Paris, Nice, Cannes, Deauville, etc. Pour toutes les connaître : « Les zones touristiques internationales », 2019, [Direction générale des entreprises](#).

³¹ Il existe des dérogations permanentes pour les hôtels, restaurants et petits commerces d'alimentation. Il existe également des dérogations par branche dans l'industrie. Enfin, il existe des dérogations temporaires et sujettes à autorisation du préfet ou du maire.

³² LOI n° 2019-486 du 22/05/2019 relative à la croissance et la transformation des entreprises, op. cit. (21), Art. 119 und 120.

³³ Ibid., Art. 196 : autorise le Gouvernement à prendre par ordonnance avant le 22/05/2021 « les mesures relevant du domaine de la loi nécessaires pour rendre compatibles les dispositions des livres IV, VI et VIII du code de commerce avec le droit de l'Union européenne ».

³⁴ Directive (UE) 2019/1023 du Parlement européen et du Conseil du 20/06/2019 relative aux cadres de restructuration préventive, à la remise de dettes et aux déchéances, et aux mesures à prendre pour augmenter l'efficacité des procédures en matière de restructuration, d'insolvabilité et de remise de dettes, et modifiant la directive (UE) 2017/1132 (directive sur la restructuration et l'insolvabilité), 26/06/2019, <http://data.europa.eu/eli/dir/2019/1023/oj>.

³⁵ Directive (UE) 2019/1023 sur la restructuration et l'insolvabilité, op. cit. (34), Art. 9.

³⁶ Ibid., Art. 11.

³⁷ LOI n° 2019-486 du 22/05/2019 relative à la croissance et la transformation des entreprises, op. cit. (21), Art. 57.

³⁸ Code de commerce, [Art. L644-1 et suiv](#). Cette procédure est désormais obligatoire lorsque l'actif du débiteur ne comprend pas de bien immobilier et que le nombre de ses salariés est égal ou inférieur à cinq au cours des six mois précédant l'ouverture de la procédure ainsi que son chiffre d'affaires hors taxes est inférieur ou égal à 750 000 €. La procédure doit être clôturée dans un délai de douze à quinze mois. Ce délai est de six à neuf mois lorsque le chiffre d'affaires du débiteur ne dépasse pas 300 000 € et qu'il a maximum un salarié. Cf. Décret n° 2019-1208 du 21/11/2019 portant diverses dispositions relatives à la liquidation judiciaire simplifiée, Art. 2, <https://www.legifrance.gouv.fr/eli/decree/2019/11/21/JUSC1928131D/jo/texte>.

³⁹ Code de commerce, [Art. L645-1 et suiv](#). Procédure ouverte à tout débiteur, personne physique, en cessation de paiements et dont le redressement est manifestement impossible, qui n'a pas cessé son activité depuis plus d'un an, n'a employé aucun salarié au cours des six derniers mois et dont l'actif déclaré a une valeur inférieure à un montant de 5 000 €. Avant la loi PACTE, cette

6 Conclusion

Sous Emmanuel Macron, d'abord en tant que ministre de l'économie en 2015, puis en tant que président depuis 2017, des réformes ont été mises en place mettant la France sur la bonne voie malgré des protestations sociales parfois vives : l'attractivité croissante de la France depuis 2015 a été assurée par des réformes structurelles du marché du travail, réalisées en plusieurs étapes. Elles incluent notamment l'inversion de la « hiérarchie des normes », le renforcement des dispositifs d'intéressement et de participation des salariés, et la réduction de la charge administrative pour les petites et moyennes entreprises. En une phrase : la France bouge !

procédure n'était ouverte que sur demande du débiteur et à la condition supplémentaire qu'aucune procédure collective ne soit en cours.

Récemment publié dans cette série :

- 02 | 2020 : Umverteilung durch die EU und den horizontalen Länderfinanzausgleich in Deutschland (janvier 2020)
- 01 | 2020 : L'instrument de convergence et de compétitivité (janvier 2020)
- 11 | 2019 : La tarification du CO₂ en France et en Allemagne (décembre 2019)

**Les auteurs :**

Marion Jousseau est juriste au cepFrance, Paris.

Julien Thorel est directeur du cepFrance, Paris.

Victor Warhem est économiste au cepFrance, Paris.