

LA LOI MACRON : les principales réformes en droit économique, droit fiscal et droit social

La loi pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques, dite « loi Macron », a été adoptée par le Parlement le 10 juillet 2015, après la mise en jeu, pour la troisième fois, de la responsabilité du Gouvernement en application de l'article 49-3 de la Constitution. Le Conseil constitutionnel a toutefois été saisi de différentes modifications apportées par la loi Macron aux dispositions légales en vigueur (plafonnement des indemnités de licenciement, renforcement du pouvoir d'injonction structurelle de l'Autorité de la concurrence, ...) et devra rendre son avis dans un délai maximum d'un mois avant la publication définitive de la loi.

Sous réserve de la décision du Conseil constitutionnel, les principales réformes sont résumées ci-dessous :

➤ Réformes du droit fiscal

1. Attribution gratuite d'actions (article 34 de la loi)

L'imposition de l'avantage tiré de l'attribution gratuite d'actions est aujourd'hui lourde et complexe, tant pour le bénéficiaire des actions que pour la société distributrice.

En effet, actuellement, l'entreprise est soumise à la cotisation patronale fixée à 30% de la valeur des actions au jour de l'attribution. Ce coût est cependant compensé partiellement par la possibilité pour cette entreprise de déduire de son résultat fiscal certaines charges liées à l'attribution d'actions. Le gain retiré par l'attributaire¹ est, quant à lui, soumis, au moment de la cession des actions², à l'impôt sur le revenu dans la catégorie des traitements et salaires ainsi qu'aux prélèvements sociaux. L'attributaire supporte en plus une sur-cotisation salariale égale à 10% de la valeur des titres au jour de leur attribution.

La loi Macron envisage plusieurs modifications au régime en vigueur afin de rendre les actions gratuites plus attractives :

- Diminution de la cotisation patronale de 30% à 20% en se basant sur la valeur au moment de l'acquisition (et non plus sur la valeur au moment de l'attribution) et exigibilité une fois les titres acquis (et non plus dès l'attribution) ;

¹Attributions effectuées avant 28/09/2012

²Il convient de noter que l'attributaire sera également soumis, au moment de la cession des actions, à l'impôt sur l'éventuelle plus-value de cession

- Franchise de cette cotisation pour les PME qui n'ont procédé à aucune distribution de dividendes depuis 3 ans ;
- Imposition entre les mains du bénéficiaire selon le régime des plus-values de valeurs mobilières, avec application notamment des abattements pour durée de détention³ ;
- Suppression pure et simple de la sur-cotisation salariale de 10% ;
- Modification de la durée minimale cumulée d'acquisition et de détention des titres de 4 ans à 2 ans pour les PME.

2. Les Bons de Souscription d'actions Pour les Créateurs d'Entreprises (BSPCE) (article 35 de la loi)

Les BSPCE seraient désormais ouverts aux sociétés résultant d'opérations de restructuration à l'occasion d'un transfert d'activité, ainsi qu'aux sociétés filiales d'un groupe sous réserve d'une détention par la société mère d'au moins 75% de leur capital ou de leurs droits de vote.

3. Régime des impatriés (article 86 de la loi)

Les salariés ainsi que certains dirigeants de société venant de l'étranger pour exercer leur activité professionnelle en France bénéficient aujourd'hui de mesures temporaires d'exonération d'impôt sur le revenu de l'ordre de 30% et d'impôt de solidarité sur la fortune sur les biens étrangers, pendant 5 ans.

La loi prévoit une amélioration de ce régime en ce que les impatriés conserveraient désormais le bénéfice du régime d'exonération en cas de changement de fonctions au sein de l'entreprise établie en France ou au sein d'une autre entreprise établie en France appartenant au même groupe, pendant la durée de 5 ans.



Réformes du droit social⁴

1. Mise en place d'un barème des indemnités pour licenciement sans cause réelle et sérieuse qui sont revues à la baisse et/ou plafonnées (article 87 de la loi)

La Loi Macron institue un nouveau barème des indemnités pour licenciement sans cause réelle et sérieuse auxquelles peuvent être condamnés les employeurs devant les juridictions.

³Comme auparavant, les prélèvements sociaux seront également dus au taux en vigueur

⁴ Ne sont pas évoquées ci-après les dispositions relatives au travail en soirée et au travail dominical ni la réforme prud'homale

Ce barème ne sera applicable qu'aux instances prud'homales introduites après la publication de la Loi Macron (le 10 juillet) et sous réserve qu'il ne soit pas censuré par le Conseil Constitutionnel.

Ce barème, présenté ci-après, limite les indemnités pour licenciement sans cause réelle et sérieuse des salariés qui ont plus de deux ans d'ancienneté et revoit à la baisse le plancher de 6 mois actuellement prévu par le Code du travail pour les entreprises de moins de 300 salariés.

	Indemnité pour un salarié d'une entreprise de moins de 20 salariés	Indemnité pour un salarié d'une entreprise de 20 à 299 salariés	Indemnité pour un salarié d'une entreprise d'au moins 300 salariés
Moins de 2 ans d'ancienneté	Maximum : 3 mois	Maximum : 4 mois	Maximum : 4 mois
Entre 2 à moins de 10 ans d'ancienneté	Minimum : 2 mois Maximum : 6 mois	Minimum : 4 mois Maximum : 10 mois	Minimum : 6 mois Maximum : 12 mois
A partir de 10 ans d'ancienneté	Minimum : 2 mois Maximum : 12 mois	Minimum : 4 mois Maximum : 20 mois	Minimum : 6 mois Maximum : 27 mois

Ce barème n'a cependant pas vocation à s'appliquer en cas de faute grave de l'employeur (harcèlement moral ou sexuel, licenciement discriminatoire etc.).

2. Correctifs apportés au droit du licenciement pour motif économique

La loi Macron a modifié le droit du licenciement pour motif économique en apportant les précisions suivantes :

- Critères d'ordre : possibilité de modifier le périmètre d'appréciation des critères d'ordre de licenciement à un niveau inférieur à celui de l'entreprise soit par accord collectif (comme cela était déjà possible) soit par document unilatéral. Dans ce dernier cas, le périmètre peut être modifié dans la limite de la zone d'emploi (notion à ce jour non définie – un décret est attendu) ;
- Reclassement à l'étranger : il appartient désormais au Salarié de manifester son souhait concernant un éventuel reclassement à l'étranger. L'employeur devra cependant, en pratique, au préalable, avoir informé le salarié sur les possibilités de reclassement (notamment à l'étranger) ;
- Entreprise en difficulté : en cas de redressement ou de liquidation judiciaire d'une société, le contenu du Plan de Sauvegarde de l'Emploi devra être apprécié en fonction des moyens de l'entreprise en difficulté et non plus du groupe auquel elle appartient ;

- Sort de la décision d'homologation ou d'autorisation en cas d'absence de motivation :
lorsque la décision d'homologation ou d'autorisation du Plan de Sauvegarde de l'Emploi est insuffisamment motivée, la décision n'encourt pas l'annulation, la Direccte devant, dans ce cas, remotiver sa décision.

3. Assouplissement des règles en matière d'épargne salariale

- Modification du seuil de mise en place de la participation : appréciation de la condition d'effectif de 50 salariés pendant 12 mois, consécutifs ou non, au cours des 3 derniers exercices (au lieu d'un seul aujourd'hui).
- Taux réduit du forfait social à 8% (contre 20% aujourd'hui), pendant 6 ans, pour les TPE/PME (effectif inférieur à 50 salariés) qui concluent pour la première fois un accord de participation ou d'intéressement ou qui n'ont pas conclu d'accord au cours des 5 années précédant la date d'effet dudit accord.
- Obligation de négocier un accord d'intéressement dans les branches professionnelles avant le 31 décembre 2017 au bénéfice des entreprises employant moins de 50 salariés.
- Alignement des délais de versement des intérêts de retard de la participation et de l'intéressement : la date limite unique de versement des primes est désormais fixée au dernier jour du 5^{ème} mois suivant la clôture de l'exercice.

Ce que la Loi Macron n'a pas retenu (en droit social)

Lors des débats au Palais du Luxembourg, les sénateurs avaient adopté en première lecture le « Projet de loi Macron » en y intégrant (contre l'avis du gouvernement) de nombreux amendements relatifs aux institutions représentatives du personnel (IRP) aux termes desquels notamment, les seuils sociaux étaient relevés (de 11 à 21 pour les DP et de 50 à 100 pour le CE, le CHSCT et les délégués syndicaux) et le CE et le CHSCT étaient fusionnés dans une instance représentative unique.

Ces amendements ont été, pour l'essentiel, rejetés par l'Assemblée Nationale en 2^e lecture. Toutefois, le Projet de loi sur le dialogue social et l'emploi (dit « Projet de loi Rebsamen ») qui vient d'être examiné en première lecture par le Sénat, devrait profondément modifier les règles sur la représentation du personnel dans le but notamment de les rendre plus lisibles et plus efficaces et de simplifier et rationaliser l'ensemble des obligations d'information et de consultation et de négociation dans les entreprises.

➤ Réformes du droit économique

4. Relations fournisseurs/distributeurs : convention unique ou « plan d'affaires » obligatoire (nouvel article L441-7-1 du code de commerce) (article 32 de la loi)

La loi entend alléger le formalisme de la convention unique dans les relations entre fournisseurs et **distributeurs grossistes**, par opposition aux distributeurs détaillants.

Est ainsi créé un nouvel article L441-7-1 du code de commerce qui **maintient l'obligation d'une convention unique entre un fournisseur et un grossiste mais sans obligation de mentionner le barème de prix initial, les conditions générales de vente et la liste des réductions de prix accordées**. Sont en outre supprimées, dans ce nouvel article, les dispositions applicables aux conventions uniques conclues entre fournisseurs et distributeurs détaillants prévoyant une interdiction de prévoir une date d'entrée en vigueur des avantages tarifaires consentis par le fournisseur différente de la date d'entrée en vigueur de son tarif annuel.

5. Délais de paiement (article L 441-6 du code de commerce modifié) (article 46 de la loi)

Le délai de paiement maximum de droit commun est désormais de 60 jours à compter de la date d'émission de la facture. **Le délai maximal de 45 jours fin de mois à compter de la date d'émission de la facture devient dérogatoire**. Il ne peut être convenu entre les parties que sous réserve que ce délai soit expressément stipulé par contrat et qu'il ne constitue pas un abus manifeste à l'égard du créancier.

Pour les ventes de produits ou les prestations de services relevant de secteurs présentant un caractère saisonnier marqué, la loi prévoit que les parties peuvent convenir d'un délai de paiement qui ne peut dépasser le délai maximal applicable en 2014 en application d'un accord interprofessionnel. Ce délai doit être expressément stipulé par contrat et ne doit pas constituer un abus manifeste à l'égard du créancier. Un décret fixe la liste des secteurs concernés (secteur du jouet, secteur de la distribution des articles de sport, horlogerie, bijouterie, joaillerie...).

6. Information préalable de l'Autorité de la concurrence en cas de rapprochement des centrales d'achat et de référencement (article 37 de la loi)

Faisant suite aux recommandations formulées par l'Autorité de la concurrence dans son avis n°15-A-06 du 31 mars 2015, la loi prévoit une obligation de communiquer à l'Autorité de la concurrence, à titre d'information, au moins 2 mois avant sa mise en œuvre, tout accord dans le secteur du commerce de détail ou dans le secteur de la distribution (centrale de référencement ou d'achat), qui a pour objet de négocier de manière groupée l'achat ou le référencement de produits ou la vente de services aux fournisseurs, ce dès lors qu'un seuil de chiffres d'affaires fixé par décret est dépassé.

7. Les contrats dans le secteur des réseaux de commerce de détail (franchise notamment) (nouvel article L341-1 du code de commerce) (article 31 de la loi)

Il est ajouté un article L 341-1 du code de commerce prévoyant que l'ensemble des contrats liant un commerçant détaillant à un réseau (ou à toute personne qui met à la disposition d'une autre personne un nom commercial, une marque ou une enseigne, en exigeant d'elle un engagement d'exclusivité ou de quasi-exclusivité pour l'exercice de son activité) prennent fin à la même date, afin d'éviter que la durée des contrats et la variété de de leurs échéances ne rendent impossible, pour un commerçant, d'opter pour l'indépendance ou de rejoindre un autre réseau. Il s'agit, par exemple, des contrats d'affiliation et contrats de franchise dans les enseignes de la grande distribution.

Les clauses de non concurrence post-contractuelles sont réputées non écrites sauf si elles remplissent les conditions cumulatives suivantes : (i) elles concernent des biens et services en concurrence avec ceux objets des contrats susvisés ; (ii) elles sont limitées aux terrains et locaux à partir desquels le commerçant exerçait son activité pendant la durée des contrats ; (iii) elles sont indispensables à la protection du savoir-faire substantiel, spécifique et secret transmis dans le cadre des contrats ; (iv) elles n'excèdent pas un an après l'échéance ou la résiliation d'un des contrats mentionnés ci-dessus.

Il est prévu que ce dispositif s'applique à l'expiration d'un délai d'un an à compter de la date de promulgation de la loi.

8. Facturation électronique (article 222 de la loi)

La loi prévoit que le gouvernement sera habilité à prendre par ordonnance des mesures relatives au développement de la facturation électronique dans les relations entre les entreprises, instituant une obligation, applicable aux contrats en cours, d'acceptation des factures émises sous forme dématérialisée, qui devra entrer en vigueur de façon progressive pour tenir compte de la taille des entreprises concernées (d'ici à 2020 et visant d'abord les grandes entreprises).

9. Elargissement des pouvoirs des agents de la DGCCRF (articles L 450-3 du code de commerce modifié) (article 216 de la loi)

Les agents en charge des enquêtes concernant les pratiques anticoncurrentielles peuvent désormais se faire communiquer les factures téléphoniques (fadettes) pour rechercher l'existence d'une pratique anticoncurrentielle.

10. Position dominante d'entreprises exploitant des magasins de commerce de détail (article L 752-26 du code de commerce modifié) (article 39 de la loi)

La loi aménage une procédure d'engagement et une procédure contentieuse accélérées (renforcement des pouvoirs d'injonction structurelle) qui s'appliquent en cas de position dominante ou de détention par une entreprise ou un groupe d'entreprises exploitant un ou plusieurs magasins de commerce de détail d'une part de marché supérieure à 50%, dès lors que l'Autorité de la concurrence constate (i) d'une part, que cette concentration excessive porte atteinte à une concurrence effective dans la zone considérée ; (ii) d'autre part, que cette atteinte se traduit, dans la zone, par des prix ou des marges élevées pratiqués par l'entreprise ou le groupe d'entreprises en comparaison des moyennes habituellement constatées dans le secteur économique concerné.

Pour contrebalancer l'efficacité des procédures mises en place et permettre aux droits de la défense de s'exercer effectivement, la loi prévoit de rendre suspensifs les recours contre les décisions de l'Autorité de la concurrence ordonnant la cession d'actifs dans le cadre du nouveau dispositif.

11. L'obligation de renégociation des prix des produits agricoles et alimentaires (article L 441-8 du code de commerce modifié) (article 33 de la loi)

Les contrats d'une durée d'exécution supérieure à 3 mois portant sur la vente de produits agricoles et de produits alimentaires, dont les prix de production sont significativement affectés par des fluctuations des prix des matières premières agricoles et alimentaires, doivent obligatoirement comporter une clause relative aux modalités de renégociation du prix permettant de prendre en compte ces fluctuations à la hausse comme à la baisse. La loi entend préciser que **l'obligation d'introduire la clause de renégociation n'est pas applicable lorsque le contrat ne comporte pas d'engagement sur le prix d'une durée d'au moins trois mois.**

Cette obligation s'applique en revanche aux contrats portant non pas seulement sur la « vente » mais également sur la « conception et la production », selon des modalités répondant aux besoins particuliers de l'acheteur, de produits agricoles et alimentaires.

12. Encadrement des relations entre hôteliers et plateformes de réservation en ligne (article 133 de la loi)

Les relations entre hôteliers établis en France et les plateformes de réservation en ligne, établies en France ou à l'étranger, doivent faire l'objet d'un contrat de mandat écrit (sous peine d'une amende d'un montant maximum de 150.000 €), précisant les conditions de rémunération de la plateforme et les prix de location des chambres (sous peine d'une amende d'un montant maximum de 30.000 €). Sont réputées non écrites les clauses restreignant la liberté de l'hôtelier de consentir aux clients tous rabais ou avantages tarifaires.