

# 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-La facilitation du travail du dimanche

Il existe plusieurs fondements juridiques travail du dimanche. La loi Macron a étendu les cas d'ouverture et en a facilité la mise en place.

### 1-1 Le travail du dimanche fondé sur les zones géographiques.

#### ✓ Les différentes zones géographiques :

- **les zones touristiques internationales (ZTI)**, créées compte tenu de leur rayonnement international, de l'affluence exceptionnelle de touristes étrangers et de l'importance de leurs achats. Ces zones sont délimitées par les ministres en charge du travail, du tourisme et du commerce après avis des acteurs concernés (maire, syndicats d'employeurs et de salariés intéressés...)
- **les zones touristiques (ZT)** qui correspondent aux endroits qui bénéficient d'une affluence particulièrement importante de touristes. Ces zones sont délimitées par le Préfet de Région après avis des acteurs concernés (élus locaux, partenaires sociaux...)
- **les zones commerciales (ZC)** caractérisée par une offre commerciale et une demande potentielle particulièrement importante. Ces zones sont délimitées par le Préfet de région après avis des acteurs concernés (élus locaux, partenaires sociaux...)
- **l'emprise de certaines gares**, choisies compte tenu de l'affluence exceptionnelle de passagers et qui ne sont pas déjà dans une ZTI. La liste de ces gares sera fixée par arrêté.

#### ✓ Le régime des ouvertures du dimanche

**L'ouverture est conditionnée, presque exclusivement, à un accord collectif.**

Le travail du dimanche dans les zones nouvellement créées (zones touristiques internationales, zones touristiques, zones commerciales, emprise de certaines gares) est conditionné à un accord collectif :

- de branche, de groupe, d'entreprise ou d'établissement,

-un accord conclu au niveau territorial,

-ou bien en l'absence de représentants désignés par les organisations syndicales, par les représentants élus, mandaté à cet effet et, en l'absence de représentant élu, par des salariés mandatés.

Dans ces deux derniers cas, l'accord est soumis à l'approbation des salariés.

Seuls les établissements de moins de 11 salariés peuvent, à défaut d'accord collectif, il est possible de mettre en œuvre le travail du dimanche par décision unilatérale de l'employeur, après consultation des salariés concernés sur les mesures proposées et approbation d'une majorité d'entre eux.

### **Le repos hebdomadaire est accordé par roulement pour tout ou partie du personnel.**

L'accord collectif ou la décision unilatérale doivent **comporter les engagements** suivants :

- une compensation déterminée qui tienne compte du caractère dérogoire du travail du dimanche,
- des contreparties, en particulier salarial,
- des mesures destinées à faciliter la conciliation entre la vie professionnelle et la vie familiale,
- les contreparties mises en œuvre pour compenser les charges induites par la garde des enfants pour les salariés privés du repos dominical,
- des engagements pris en termes d'emploi ou en faveur de certains publics en difficulté ou des personnes handicapées,
  - La fixation des conditions dans lesquelles l'employeur prend en compte le changement d'avis des salariés concernés.

#### ✓ **Les garanties pour les salariés**

##### ➤ **le volontariat**

Le caractère volontaire du travail le dimanche pour les salariés est assuré par **un accord écrit**.

L'entreprise ne peut pas prendre en considération le refus du salarié de travailler le dimanche en matière d'embauche ou, pendant le cours du contrat de travail, pour prendre une mesure discriminatoire.

Le refus du salarié ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

➤ **L'exercice du droit de vote**

L'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour permettre au salarié d'exercer personnellement leur droit de vote.

**1-2 Les dimanches du maire**

✓ **Augmentation du nombre de dimanches travaillés**

Jusqu'à présent, les commerces de détail dans lesquelles le repos a lieu le dimanche ont la faculté de supprimer ce repos durant 5 dimanches par an, désigné par le maire.

Pour l'année 2015, le maire (à Paris le préfet) peut désigner neuf dimanches en lieu et place de ses cinq dimanches.

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016, le nombre des dimanches passe à 12, leur liste étant arrêtée avant le 31 décembre pour l'année suivante.

La décision du maire est précédée d'un avis du conseil municipal.

Dans les commerces de détail alimentaire dont la surface de vente est supérieure à 400 m<sup>2</sup>, lorsque les jours fériés, à l'exception du 1<sup>er</sup> mai, sont travaillés, ces jours fériés sont déduits des dimanches désignés par le maire dans la limite de trois jours fériés.

✓ **Le régime juridique applicable aux dimanches du maire**

Les salariés perçoivent le **doublé de la rémunération** et l'attribution **d'un repos compensateur** pris soit collectivement, soit par roulement dans la quinzaine qui suit ou qui précède sa suppression.

L'arrêté du maire détermine les conditions dans lesquelles le repos compensateur est accordé, soit collectivement, soit par roulement.

Si le repos hebdomadaire est supprimé un dimanche précédant une fête légale, le repos compensateur est donné le jour de cette fête.

✓ **Le volontariat**

Jusqu'à présent, le travail du dimanche correspondant à des dimanches du maire s'imposer aux salariés.

Ça n'est plus le cas aujourd'hui.

Seuls les salariés volontaires ayant donné un accord écrit à l'employeur peuvent travailler les dimanches concernés.

### **1-3 Les commerces de détail alimentaire**

Depuis de nombreuses années, les commerces de détail alimentaire peuvent sans autorisation particulière attribuer le repos hebdomadaire le dimanche à partir de 13 heures.

Grâce à la loi Macron, ces commerces de détail alimentaire situés dans les ZTI ou dans l'empire des gares d'affluence exceptionnelle pourront maintenir leur ouverture au-delà des 13 heures en appliquant, pour ces heures au-delà de 13 heures, le régime prévu par ces zones.

#### **✓ La rémunération des heures travaillées le dimanche jusqu'à 13 heures**

-les salariés qui travaillent le dimanche jusqu'à 13 heures récupèrent à raison un repos compensateur d'une journée entière par roulement et par quinzaine.

**-dans les commerces de détail alimentaire dont la surface de vente est supérieure à 400 m<sup>2</sup>**, les salariés ont désormais droit, à une rémunération majorée d'au moins 30 % par rapport à la rémunération due pour une durée équivalente.

Cette sur-rémunération s'applique aux heures effectuées jusqu'à 13 heures.

Si l'établissement ouvre toute la journée (au titre de sa situation géographique dans une ZTI ou dans une gare d'affluence), les heures faites au-delà de 13 heures sont soumises au régime juridique correspondant à celui de sa zone.

### **1-4 Le travail du dimanche résultant d'une autorisation préfectorale**

Il s'agit des **établissements** dont l'ouverture le dimanche est conditionnée par une **autorisation préfectorale** s'il est établi que le repos du dimanche serait **préjudiciable au public ou compromettrait le fonctionnement normal de l'établissement** (art. L3132 – 20 du code du travail).

La loi Macron prévoit que désormais, l'autorisation préfectorale est accordée pour une durée maximale de trois ans.

✓ *Le régime juridique d'ouverture le dimanche sur autorisation préfectorale.*

Le régime de l'autorisation préfectorale prévue à l'article L 3132 – 20 du code du travail n'est pas modifié.

Cette autorisation est accordée au vu d'un accord collectif ou d'une décision unilatérale de l'employeur pris après avis des élus lorsqu'ils existent et référendum organisé auprès du personnel concerné.

**L'accord collectif** doit prévoir:

- **des contreparties pour les salariés,**
- des engagements pris en termes d'emploi et en faveur de certains publics en difficulté ou des personnels handicapés.

La décision unilatérale de l'employeur doit comporter à titre de contreparties pour les salariés **un repos compensateur et une rémunération double** de la rémunération due pour une durée équivalente.

La loi MACRON ajoute toutefois que l'accord ou la décision unilatérale doit prévoir les conditions dans lesquelles l'employeur prend en compte le changement d'avis des salariés concernés.

✓ **Les garanties pour le salarié**

- **le volontariat**

**Le caractère volontaire du travail le dimanche pour les salariés est assuré par un accord écrit.**

L'entreprise ne peut pas prendre en considération le refus du salarié de travailler le dimanche en matière d'embauche ou, pendant le cours du contrat de travail, pour prendre une mesure discriminatoire.

Le refus du salarié ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

A défaut d'accord collectif, l'employeur demande chaque année au salarié s'il souhaite bénéficier d'une priorité pour occuper ou reprendre un emploi ne comportant pas de travail le dimanche.

La faculté de demander le bénéfice de cette priorité de ne pas travailler dimanche est offerte aux salariés à tout moment.

L'employeur informe le salarié, à l'occasion de cette interrogation annuelle, de sa faculté de cesser de travailler dimanche, avec prise d'effet trois mois après notification écrite

En l'absence d'accord collectif, le salarié conserve le droit de refuser de travailler trois dimanches par an, à son choix, en prévenant un mois avant.

### **1-5 Le travail du dimanche autorisé par décret**

Il s'agit des **commerces dont l'activité**, listée limitativement par décret, doit être maintenu le dimanche compte tenu des **contraintes de la production, de l'activité ou des besoins du public**(article L 3132 – 12 du code du travail).

Exemple : fabrication de produits alimentaires destinés à la consommation immédiate, hôtels, restaurants et débits de boissons, débits de tabac, entreprises de spectacles, commerces de détail du bricolage

La loi Macron n'a rien changé concernant ces entreprises.

## **2 Le travail en soirée**

Dans les établissements de vente au détail situés dans les ZTI, le travail de nuit peut être reporté, par dérogation prévue par l'accord collectif, jusqu'à 24 heures.

Lorsque le début du travail de nuit est fixé au-delà de 22 heures, la période de nuit s'achève à sept heures.

**L'accord collectif du travail en soirée prévoit que chaque heure de travail effectué entre 21 heures et le début de la période de nuit ouvre droit à :**

- une rémunération double et un repos compensateur équivalent en temps,
- la mise à disposition d'un moyen de transport pris en charge par l'employeur pour permettre au salarié de regagner sa résidence.
- des mesures destinées à faciliter la conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle, en particulier la compensation des charges pour la garde des enfants.
- l'énoncé des conditions d'une prise en charge de l'évolution de la situation personnelle des salariés, en particulier leur changement d'avis.

Les femmes en état de grossesse peuvent, à leur demande, et à effet immédiat, ne plus travailler entre 21 heures et le début de la période de nuit.

Le caractère volontaire du travail dans ces conditions est affirmé.

Les garanties offertes au salarié qui refuse de travailler entre 21 heures et le début de la période de nuit sont : protection prévue en cas de refus du travail en soirée en matière d'embauche, pendant la durée d'exécution du contrat contre les mesures discriminatoires, le refus du salarié ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Divers garantis, tirées du statut du travail de dimanche, sont applicables aux salariés travaillant en soirée, dès lors qu'ils accomplissent le même nombre d'heures que celui qui est retenu pour la qualification de travail de nuit (270 heures accomplies pendant une période de 12 mois consécutifs) :

- possibilité de refuser lorsque le travail est incompatible avec des obligations familiales (garde d'enfants aux personnes dépendantes),
- surveillance médicale particulière,
- priorité pour occuper ou reprendre un poste de jour (ou pour occuper ou reprendre un poste en soirée)
- demande possible d'affectation sur un poste de jour en cas d'obligation familiale impérieuse,
- transfert sur un poste de jour en cas d'inaptitude médicalement constatée et protection contre le licenciement pour inaptitude médicalement constatée.