

RÉFORME DE LA JUSTICE PRUD'HOMALE

Janvier 2015

Dans le cadre du débat parlementaire qui s'ouvre en janvier 2015 sur le projet de loi pour la croissance et l'activité, Emmanuel Macron, ministre de l'Économie, de l'Industrie et du Numérique, a sollicité Jean Pisani-Ferry pour que France Stratégie assure la mise en place et le fonctionnement d'une commission d'experts indépendante chargée d'évaluer les effets des principales mesures prévues. Cette commission temporaire a retenu cinq thèmes prioritaires, la présente fiche retraçant les conclusions de la réflexion conduite sur la réforme de la justice prud'homale. La commission est présidée par Anne Perrot.

Après un bref rappel des objectifs et du contenu de la loi concernant la réforme de la justice prud'homale, cette fiche présente les résultats de travaux académiques ayant cherché à évaluer les effets de réformes de même nature visant d'une part à réduire les délais des procédures et d'autre part à professionnaliser les conseillers prud'homaux. Nous analysons également les principaux mécanismes découlant de cette loi à savoir la diminution des coûts de la justice prud'homale et l'accroissement de la sécurité juridique des procédures. Il apparaît en effet que la combinaison de ces différents éléments est susceptible d'avoir des effets partiels contraires selon que l'on s'intéresse aux effets sur les employeurs ou sur les salariés, sur les créations ou sur les destructions d'emplois, aux effets de court terme ou aux effets de long terme.

La section 1 rappelle les objectifs de la mesure et identifie les indicateurs permettant d'en mesurer l'impact. La section 2 détaille le contenu du projet de loi et la section 3 présente les éléments d'évaluation empiriques existants. Cette section met aussi en évidence les différents effets partiels évoqués, notamment les effets de la réduction des délais des procédures sur le coût et le volume des procédures, les effets sur le bien-être et sur l'emploi.

► 1. OBJECTIFS DE LA MESURE ET INDICATEURS D'ÉVALUATION RETENUS

1. OBJECTIFS – P. 48 DE L'EXPOSÉ DES MOTIFS

- 1. « Raccourcir les délais. »
- 2. « Faciliter le rapprochement des points de vue des parties avant le recours à une autre phase que celle de la conciliation. »
- 3. « Faciliter les procédures. »
- 4. « Une justice prud'homale performante [...] source de sécurité pour les salariés comme pour les employeurs. »

2. INDICATEURS RETENUS

- 1. Réduction des délais des procédures
- 2. Réduction de l'insécurité juridique
- 3. Emploi
- 4. Productivité

► 2. CONTENU DE LA LOI ET MODALITÉS DE MISE EN ŒUVRE (ARTICLES 83 ET 84 DU PROJET DE LOI)

1. RENFORCEMENT DES OBLIGATIONS DÉONTOLOGIQUES DES CONSEILLERS

- « L'acceptation par un conseiller prud'homme d'un mandat impératif, avant ou après son entrée en fonction et sous quelque forme que ce soit, constitue un manquement grave à ses devoirs. Si ce fait est reconnu par les juges chargés de statuer sur la validité des opérations électorales, il entraîne de plein droit l'annulation de l'élection de celui qui s'en est rendu coupable ainsi que son inéligibilité. Si la preuve n'en est rapportée qu'ultérieurement, le fait entraîne la déchéance du mandat de l'intéressé dans les conditions prévues aux articles L. 1442-13-2 à L. 1442-14 et L. 1442-16-1 à L. 1442-16-2. »

2. OBLIGATION DE FORMATION INITIALE POUR LES CONSEILLERS

- « Les conseillers prud'hommes suivent une formation initiale à l'exercice de leur fonction juridictionnelle et une formation continue. Tout conseiller prud'homme qui n'a pas satisfait à l'obligation de formation initiale dans un délai fixé par décret est réputé démissionnaire. »
- « Les employeurs accordent aux salariés de leur entreprise, membres d'un conseil de prud'hommes, cinq jours d'autorisations d'absence pour les besoins de leur formation initiale prévue à l'article L. 1442-1. »

3. CRÉATION D'UN BUREAU DE JUGEMENT RESTREINT

- « En cas d'échec de la conciliation, si le litige porte sur un licenciement ou une demande de résiliation judiciaire, le bureau de conciliation et d'orientation peut, avec l'accord des deux parties, en raison de la nature de l'affaire, renvoyer celle-ci devant le bureau de jugement dans sa composition restreinte mentionnée à l'article L. 1423-13¹. À défaut, l'affaire est renvoyée devant le bureau de jugement mentionné à l'article L. 1423-12². »
- « Le bureau de jugement dans la composition restreinte mentionnée au premier alinéa statue dans un délai de trois mois. »

1. Cet article dispose que « Le bureau de conciliation et la formation de référé se composent d'un conseiller prud'homme employeur et d'un conseiller prud'homme salarié. »

2. Cet article dispose que « Le bureau de jugement se compose d'un nombre égal d'employeurs et de salariés, incluant le président ou le vice-président siégeant alternativement. »

4. POSSIBILITÉ D'ALLER DIRECTEMENT DE LA PHASE DE CONCILIATION À LA FORMATION DE JUGEMENT PRÉSIDÉE PAR UN JUGE PROFESSIONNEL

- « En cas d'échec de la conciliation, le bureau de conciliation et d'orientation peut, d'office, en raison de la nature de l'affaire, renvoyer celle-ci devant la formation de jugement présidée par le juge désigné en application de l'article L. 1454-2. »

5. POSSIBILITÉ POUR LE PREMIER PRÉSIDENT DE LA COUR D'APPEL D'INTERVENIR EN CAS D'INTERRUPTION DURABLE DU FONCTIONNEMENT D'UN CONSEIL DES PRUD'HOMMES

- « En cas d'interruption durable de son fonctionnement ou de difficultés graves rendant ce fonctionnement impossible dans des conditions normales, le premier président de la cour d'appel désigne un ou plusieurs juges du ressort de la cour pour connaître des affaires inscrites au rôle du conseil de prud'hommes. Il fixe la date à compter de laquelle les affaires sont provisoirement soumises à ce ou ces juges. »

6. RÉNOVATION DU CADRE DISCIPLINAIRE APPLICABLE AUX PERSONNES PARTICIPANT À L'EXERCICE DE LA JUSTICE PRUD'HOMALE

- « En dehors de toute action disciplinaire, les premiers présidents de cour d'appel peuvent donner un avertissement aux conseillers prud'hommes des conseils de prud'hommes situés dans le ressort de leur cour. »
- « Le pouvoir disciplinaire est exercé par une commission nationale de discipline qui est présidée par un président de chambre à la Cour de cassation, désigné par le premier président de la Cour de cassation. »
- « La commission nationale de discipline peut être saisie par le garde des Sceaux, ministre de la Justice, ou le premier président de la cour d'appel dans le ressort de laquelle le conseil de prud'hommes auquel appartient le conseiller prud'homme mis en cause a son siège, après audition de celui-ci par le premier président. »
- « Sur proposition du garde des Sceaux, ministre de la Justice, ou du premier président de la cour d'appel dans le ressort de laquelle le conseil de prud'hommes auquel le conseiller prud'homme mis en cause appartient a son siège, le président de la commission nationale de discipline peut suspendre un conseiller prud'homme, pour une durée qui ne peut excéder six mois, lorsqu'il existe contre l'intéressé, qui aura été préalablement entendu par le premier président, des faits de nature à entraîner une sanction disciplinaire. »

7. CRÉATION DU STATUT DU DÉFENSEUR SYNDICAL

- « Le défenseur syndical exerce des fonctions d'assistance ou de représentation devant les conseils de prud'hommes et les cours d'appel en matière prud'homale. Il est inscrit sur une liste arrêtée par l'autorité administrative sur présentation par les organisations représentatives d'employeurs et de salariés au niveau national dans les conditions définies par décret. »

▶ 3. ÉLÉMENTS D'ÉVALUATION EMPIRIQUE EXISTANTS

Les mesures principales de la loi visent à améliorer la qualité de la justice prud'homale en raccourcissant les délais des procédures et en améliorant la formation et le contrôle disciplinaire des conseillers prud'homaux.

Les enjeux de cette réforme sont importants³. En 2013, la longueur des procédures est telle que l'État a été condamné 51 fois pour déni de justice en matière prud'homale. Le taux d'appel des décisions est de 62 % en 2012 contre 19,6 % pour les tribunaux de grande instance et 6,3 % pour les tribunaux d'instance. Le taux d'appel est en augmentation de 6 points depuis 2004. Certes, le taux d'appel élevé peut être lié à la spécificité des relations du travail qui peuvent être particulièrement conflictuelles. Mais il n'en reste pas moins que le taux de confirmation des décisions en matière prud'homale, de 28,3 %, est nettement plus faible que dans les tribunaux de grande instance (46,4 %) et d'instance (46 %).

Cette fiche éclaire, à la lumière des travaux universitaires, les effets potentiels de la professionnalisation des conseillers prud'homaux et de la réduction des délais de procédure sur les coûts de licenciement, sur le sentiment de sécurité de l'emploi, sur l'emploi et sur la productivité.

3.1. LA PROFESSIONNALISATION DE LA JUSTICE PRUD'HOMALE

La réforme vise à professionnaliser la Justice et à améliorer la qualité et la prévisibilité des jugements : formation des conseillers, renforcement de leurs obligations déontologiques, notamment la suppression du mandat impératif, refonte de leur cadre disciplinaire et création du défenseur syndical.

Les dispositifs de la loi qui renforcent la professionnalisation des conseillers prud'homaux sont susceptibles de réduire le degré d'incertitude lié au fait que différents jugements peuvent être rendus pour une même situation objective selon les contextes locaux ou selon l'appartenance syndicale des conseillers. Des jugements plus prévisibles améliorent la qualité des saisines. Une meilleure prévisibilité décourage les recours a priori injustifiés, motivés par l'espoir de gagner un procès du fait d'une erreur de jugement. Elle encourage aussi les recours a priori justifiés, qui ont plus de chance de réussir. Elle garantit donc une meilleure application du droit.

Plusieurs études ont montré que l'issue des jugements est sensible au contexte local. Deux études ont notamment établi que le contexte local du marché du travail avait une influence sur les juges. Ainsi, selon Ichino *et al.* (2003) qui se basent sur les données collectées par une banque italienne présente dans 20 régions et employant au total 18 000 salariés sur la période allant de 1979 à 1995, le taux de chômage local a bien une influence sur les comportements des individus et des juges. Une hausse du taux de chômage local d'un point augmente la probabilité d'un procès de 0,2 point ; lorsque le chômage de la région augmente d'un point, le taux de victoire de l'entreprise diminue de 1,9 point. Inversement, une étude récente de Marinescu (2008) qui porte sur le Royaume-Uni, pour la période 1985-2001, indique que les jugements sont plutôt à l'avantage des salariés quand le contexte de l'emploi est favorable. Ces jugements proviennent d'*employment tribunals* qui rassemblent un président (magistrat professionnel) et deux assesseurs (*lay judges*), l'un représentant les employeurs, l'autre représentant les employés. Les juges professionnels y sont donc plus présents que dans les juridictions prud'homales. Marinescu trouve ainsi que le pourcentage de succès des salariés est négativement corrélé au taux de chômage.

3. Les chiffres qui suivent proviennent du rapport Lacabarats (2014).

En France, le contexte local se caractérise notamment par la composante syndicale des conseils de prud'hommes. Desrieux et Espinosa (2015) trouvent que les jugements des prud'hommes sont significativement influencés par la composition syndicale. Lorsqu'il y a une plus forte proportion de conseillers prud'homaux issus de listes soutenues par la CGT, les salariés ont moins de chance d'obtenir un jugement qui leur est favorable. En revanche, le taux d'abandon des recours qu'ils ont initiés est plus important, ce qui suggère que les employeurs sont plus enclins à trouver un accord avec leurs salariés afin d'éviter d'être confrontés à une juridiction prud'homale qui leur serait peu favorable.

Les études suggèrent néanmoins que la sensibilité au contexte décroît avec le degré de professionnalisation des juges. Sans que l'analyse soit directement transposable à la problématique des prud'hommes, Philippe et Ouss (2014) s'intéressent à l'effet des médias sur les décisions de justice prises par des juges professionnels ou des jurys en matière criminelle. L'article utilise l'univers des condamnations de 2004 à 2010 ainsi qu'une base décrivant l'ensemble des reportages des journaux télévisés de TF1 et de France 2 sur la même période. Il apparaît que les médias influencent les peines prononcées par les jurys, mais pas celles des magistrats professionnels. Un reportage additionnel sur les crimes augmente les peines prononcées le lendemain en matière criminelle de 24 jours, tandis qu'un reportage additionnel sur les erreurs judiciaires diminue les peines prononcées par les jurés le lendemain de 37 jours. Une étude de Gulhrie, Rachlinski et Wistrich (2002) qui porte sur une population de magistrats professionnels aux États-Unis obtient des résultats de même nature : elle montre que les décisions des juges professionnels sont moins sensibles à la façon dont sont présentées les affaires que d'autres populations (en général des étudiants de très bonnes universités américaines). Ainsi, les études disponibles suggèrent que la professionnalisation des conseillers prud'homaux, prise en charge par les magistrats professionnels, est susceptible d'améliorer la prévisibilité des jugements. L'impact de la professionnalisation sur les coûts de licenciement n'est cependant pas évident. En effet, la mise en œuvre de la jurisprudence sur la rupture du contrat de travail, extrêmement complexe, nourrit une forte incertitude qui ne semble pas uniquement liée au manque de professionnalisation des conseillers prud'homaux (Ray, 2014). Ainsi, en 2013, le taux de cassation des arrêts rendus par les cours d'appel est de 51 % à la chambre sociale, contre 26 % à la chambre commerciale, 33 % à la première chambre civile et 16 % à la chambre criminelle.

3.2. LES EFFETS ATTENDUS DE LA RÉDUCTION DES DÉLAIS

La réforme de la Justice des prud'hommes vise à raccourcir la durée des jugements grâce à plusieurs dispositions : création d'un bureau de jugement restreint, possibilité d'aller directement de la phase de conciliation à la formation de jugement, faculté donnée au premier président de la cour d'appel d'intervenir en cas d'interruption durable du fonctionnement d'un conseil des prud'hommes.

Nous avons vu que la professionnalisation, en améliorant la prévisibilité des jugements, entraîne sans ambiguïté des effets positifs pour les salariés et les entreprises. En revanche, la réduction des délais de procédure peut avoir des effets plus ambivalents dans un contexte de forte insécurité juridique.

La réduction des délais de jugement diminue le coût de l'accès à l'arbitrage prud'homal pour les deux parties. Cette réduction des délais entraîne un gain d'efficacité en réduisant les dépenses, pour les salariés comme pour les entreprises, liées au règlement des litiges. Son premier effet, clairement bénéfique, est ainsi de faciliter l'accès à un procès.

Mais, en réduisant le coût d'accès aux recours pour les parties, la réduction des délais est aussi susceptible d'entraîner une augmentation du nombre d'affaires qui ne seraient pas portées devant la justice prud'homale par crainte de délais trop longs. La contribution récente de Fraisse, Kramarz et Prost (2015) suggère qu'une amélioration de la procédure de conciliation observée à Grenoble a pu accroître le nombre de recours. Ceci a de fait entraîné une augmentation globale des coûts de licenciements pour les entreprises. Plus généralement l'impact, pour les entreprises, de la réduction des durées des procédures sur le coût de licenciement dépend du contexte. Si l'issue des procédures est très incertaine, la diminution de leur coût peut entraîner un accroissement du nombre de recours de la part de salariés qui espèrent obtenir un dédommagement pour un préjudice qui n'est pas nécessairement avéré. Dans le contexte français, pour être efficace, la réduction des délais des jugements doit donc s'accompagner d'une amélioration significative de la prévisibilité des jugements.

3.3. EFFET SUR LE BIEN-ÊTRE ET SENTIMENT DE SÉCURITÉ DE L'EMPLOI

L'impact potentiel de la loi sur le sentiment de sécurité de l'emploi des salariés est éclairé par une étude récente de Fraisse, Prost et Roux (2015). Le sentiment de sécurité de l'emploi est évalué à partir de la question : « Pourriez-vous indiquer, sur une échelle allant de 1 (pas satisfait du tout) à 6 (très satisfait), votre degré de satisfaction vis-à-vis de la sécurité de votre emploi ? ». La diminution des délais de procédure prud'homale améliore le sentiment de sécurité de l'emploi des salariés. Les salariés se sentent mieux sécurisés lorsqu'ils peuvent obtenir plus rapidement réparations d'éventuels préjudices.

La réduction des délais combinée à une amélioration de la prévisibilité des jugements visée par la loi est donc susceptible d'améliorer le sentiment de sécurité de l'emploi des salariés.

3.4. EFFETS SUR L'EMPLOI

De nombreux travaux empiriques étudient l'impact des coûts de licenciement supportés par les entreprises sur le fonctionnement du marché du travail. Ces travaux montrent que des coûts de licenciement plus élevés diminuent les destructions d'emploi, les créations d'emploi et ont généralement un effet global négatif sur l'emploi (voir la synthèse présentée dans Cahuc, Carcillo et Zylberberg, 2014).

A priori, les objectifs visés par le projet de loi, de diminution des délais des procédures et d'amélioration de la prévisibilité des jugements, devraient aboutir à une meilleure sécurité juridique pour les salariés et à une réduction des coûts de licenciement pour les entreprises. En conséquence, la durée du chômage devrait diminuer et les effets sur l'emploi devraient à terme être positifs.

L'amélioration de la prévisibilité des jugements en réduisant les coûts de recours pour les deux parties et en améliorant la qualité des saisines a des effets bénéfiques pour les salariés et pour les employeurs. Elle devrait se traduire par un accroissement de l'emploi.

Néanmoins, comme nous l'avons souligné plus haut, la réduction des délais des procédures ne se traduit pas nécessairement par une diminution des coûts de licenciement pour les entreprises car elle peut accroître la fréquence des recours de la part des salariés. C'est ce que suggère l'étude de Fraisse, Kramarz et Prost (2015).

Celle-ci montre que l'accroissement du taux de conciliation dans la région de Grenoble a entraîné une diminution des destructions et des créations d'emploi. La diminution du coût des recours liée à une augmentation du nombre d'avocats a le même effet : elle réduit les créations et destructions d'emploi. Cette diminution de la rotation des emplois traduit un accroissement des coûts de licenciement pour les entreprises, confrontées à des recours plus fréquents. Selon ces auteurs, l'effet net sur l'emploi est positif à l'horizon d'une année. Cet impact positif sur l'emploi à court terme peut résulter du fait que des coûts de licenciement plus élevés ont un impact plus rapide sur les destructions d'emploi que sur les créations d'emploi. Ainsi, à plus long terme, la réduction des créations d'emploi induite par l'accroissement des coûts de licenciement pourrait aboutir à une réduction de l'emploi.

Cet exemple montre qu'une réforme partielle qui réduit la durée des procédures sans modifier substantiellement l'incertitude juridique a un impact ambigu sur les coûts de licenciement du fait de la réponse du nombre de recours.

Ainsi, l'impact de la loi sur l'emploi ne pourra être positif que si elle combine la réduction de la procédure avec une amélioration significative de la prévisibilité des jugements.

3.5. EFFETS SUR LA PRODUCTIVITÉ

L'effet de la réforme sur la productivité – comme sur l'emploi – dépend de sa capacité à combiner efficacement réduction des délais de procédure et prévisibilité des jugements pour réduire les coûts de litiges pour les salariés et pour les entreprises. Si les coûts des litiges diminuent pour les deux parties, la loi peut avoir un impact positif sur la productivité.

En effet, de nombreuses études ont montré qu'une diminution des coûts de licenciement améliore la productivité. Plusieurs canaux ont été identifiés : une meilleure allocation du facteur travail vers les entreprises les plus innovantes, une meilleure adaptabilité des entreprises à la conjoncture, ou encore un meilleur investissement des salariés dans l'entreprise. Par exemple, Autor *et al.* (2006) montrent qu'une jurisprudence plus protectrice des travailleurs aux États-Unis a conduit à une baisse de la productivité. Bassanini *et al.* (2009) mettent en évidence des effets négatifs de la protection de l'emploi sur la productivité globale des facteurs. Cingano *et al.* (2013), Micco et Pagés (2006), ou encore Martins (2009) aboutissent à des résultats similaires.

RÉCAPITULATIF DES EFFETS (EXEMPLE NON LIMITATIF)

INDICATEUR RETENU	SENS DE L'EFFET
Sécurité juridique	Positifs
Emploi	Positifs - incertains
Productivité	Positifs - incertains
Sentiment de sécurité de l'emploi	En général positifs

▶ RÉFÉRENCES

- Autor, D., Donohue, J. et Schwab, S. (2006), "The costs of wrongful discharge laws", *Review of Economics and Statistics*, 88(2), p. 211–231.
- Bassanini, A., Nunziata, L. et Venn, D. (2009), "Job protection legislation and productivity growth in OECD countries", *Economic Policy*, 24, p. 349–402.
- Cahuc, P., Carcillo, S et Zylberberg, A. (2014), *Labor Economics*, MIT Press.
- Cingano, F., Leonardi, M., Messina, J. et Pica, G. (2013), "Employment protection legislation, capital investment and access to credit: Evidence from Italy", mimeo.
- Clark, A. et Postel-Vinay, F. (2009), "Job security and job protection", *Oxford Economic Papers* 61: 207-239.
- Deloffre, A. et Rioux, L. (2004), "Do workers correctly evaluate their job security? A European comparison", Tech. rep., mimeo, Conseil de l'Emploi, des Revenus et de la Cohésion Sociale, Paris.
- Desrieux, C. et Espinosa, R. (2015), "Do Employers Fear Unions in Labor Courts? Theory and Evidence from French Labor Courts", Document de travail, Université Paris 2.
- Fraisse, H., Kramarz, F. et Prost, C. (2015), "Labor Disputes and Job Flows", à paraître dans *Industrial Labor Relations Review*.
- Fraisse, H., Prost, C. et Rioux, L. (2015), "Sentiment de sécurité en emploi : l'effet des indemnités chômage et de la justice prud'homale", à paraître dans *Économie et Prévision*.
- Guthrie, C., Rachlinski, J. J., et Wistrich, A. J. (2002), "Judging by Heuristic- Cognitive Illusions in Judicial Decision Making", *Judicature* (86) 44.
- Huang, C.-C. (2009), "Employment Effect of Dismissal Pay in the Presence of Judicial Mistakes", *International Review of Law and Economics* Vol. 29, No. 1, p. 38-46.
- Ichino A., Polo, M. et Rettore, E. (2003), "Are Judges Biased by Labor Market Conditions?" *European Economic Review*, Vol. 47, No. 5, p. 913–44.
- Lacabarat, A. (2014), "L'avenir des juridictions du travail", dans *Vers un tribunal prud'homal du XXI^e siècle*, rapport à Madame la garde des Sceaux, ministre de la Justice.
- Lepage-Saucier, N. (2009), "Flex-time or Flex Work? Is Employment Protection the Price of Employment Protection", Tech. rep., Sciences Po Paris et Université du Québec à Montréal.
- Lepage-Saucier, N. et Wasmer, E. (2013), "Does employment protection raise stress? A cross-country and cross-province analysis", Document de travail UQAM et Ensaï, à paraître.
- Marinescu, I. (2008), "Are judges sensitive to economic conditions? Evidence from UK Employment Tribunals", Working Paper No. 0802, Harris School of Public Policy Studies, University of Chicago.
- Martins, P. (2009), "Dismissals for cause: The difference that just eight paragraphs can make", *Journal of Labor Economics*, 27(2), p. 257–279.
- Micco, A. et Pagés, C. (2006), "The economic effects of employment protection: Evidence from international industry-level data", IZA Discussion Paper n° 2433.
- Philippe, A. et Ouss, A., (2014), "No hatred or malice, fear or affection: Media and sentencing", Mimeo CREST.
- Postel-Vinay, F. et Saint-Martin, A. (2005), "Comment les salariés perçoivent-ils la protection de l'emploi?", *Économie et Statistique* n° 372, p. 41-59.
- Ray, J.E. (2014), *Droit du travail, Droit vivant*, Éditions Liaisons.

COMPOSITION DE LA COMMISSION

Antoine Bozio, directeur de l'Institut des politiques publiques (IPP), chercheur associé de l'École d'économie de Paris et enseignant à l'EHESS, membre du CAE

Giuseppe Nicoletti, chef de la Division de l'analyse des politiques structurelles, Département des affaires économiques, OCDE

Pierre Cahuc, directeur du laboratoire de macroéconomie du CREST-ENSAE, professeur à l'École polytechnique, membre du CAE

Anne Perrot (présidente), professeure à Paris-I et à l'ENSAE, associée du cabinet de conseil MAPP

Philippe Choné, professeur à l'ENSAE

Jérôme Philippe, avocat à la Cour, associé du cabinet Freshfields Bruckhaus Deringer

Anne Epaulard, professeure à Paris-Dauphine, conseillère scientifique auprès de France Stratégie

André Sapir, professeur à l'Université Libre de Bruxelles, membre de Bruegel

Marc Ferracci, professeur à l'Université de Nantes - LEMNA, membre du Crest - Laboratoire de microéconométrie, conseiller scientifique auprès de France Stratégie

Etienne Wasmer, professeur à Sciences Po et codirecteur du LIEPP (Laboratoire interdisciplinaire d'évaluation des politiques publiques), membre du CAE

Réforme du travail dominical
Ouverture de l'offre de transport par autocar
Réformes des professions réglementées du droit
Réforme de la justice prud'homale
Mesures touchant à l'urbanisme commercial

Retrouvez toutes les fiches sur www.strategie.gouv.fr