

Présentation

Les ordonnances *Macron* constituent la **réforme la plus importante du droit du travail** depuis les fameuses lois *Auroux* de 1982. Elle est composée d'une multitude de textes, accompagnée déjà d'une jurisprudence constitutionnelle et administrative :

- la **loi n° 2017-1340 du 15 septembre 2017** d'habilitation, validée par une décision du Conseil constitutionnel n° 2017-751 DC du 7 septembre 2017 ;
- l'**ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017** relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail, dont certaines dispositions ont été jugées conformes notamment à la Convention OIT n° 158 sur le licenciement et à l'article 24 de la Charte sociale européenne (CE, 7 déc. 2017, n° 415243, CGT) ;
- l'**ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017** relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales ;
- l'**ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017** relative au renforcement de la négociation collective, dont des dispositions ont été reconnues conformes à des conventions OIT (CE, 16 nov. 2017, n° 415063, CGT) ;
- l'**ordonnance n° 2017-1388 du 22 septembre 2017** portant diverses mesures relatives au cadre de la négociation collective ;
- l'**ordonnance n° 2017-1389 du 22 septembre 2017** relative à la prévention et à la prise en compte des effets de l'exposition à certains facteurs de risques professionnels et au compte professionnel de prévention ;
- l'**ordonnance n° 2017-1718 du 20 décembre 2017** visant à compléter et mettre en cohérence les dispositions prises ;
- la **loi n° 2018-217 du 29 mars 2018 ratifiant les diverses ordonnances**, validée par une décision du Conseil constitutionnel n° 2018-761 DC du 21 mars 2018 ;
- les **dix décrets d'application**, sachant que d'autres sont attendus (D. n° 2017-1398, 25 sept. 2017 - D. n° 2017-1612, 28 nov. 2017 - D. n° 2017-1646, 30 nov. 2017 - D. n° 2017-1647, 30 nov. 2017 - D. n° 2017-1698, 15 déc. 2017 - D. n° 2017-1702, 15 déc. 2017 - D. n° 2017-1703, 15 déc. 2017 - D. n° 2017-1723, 20 déc. 2017 - D. n° 2017-1724, 20 déc. 2017 - D. n° 2017-1767, 26 déc. 2017 - D. n° 2017-1819, 29 déc. 2017).

Avec **plus de 400 pages au Journal Officiel**, l'ampleur de l'interprétation est considérable tant les paradigmes sont remodelés. Définitivement, la vision progressiste du droit du travail est enterrée. Certes, le principe d'un droit légal et protecteur n'est pas remis en cause, mais son étendue et sa portée sont discutées en ce qu'il est concurrencé par d'autres impératifs que sont :

- la **sécurisation de la conclusion, de l'exécution et de l'extinction de la relation de travail**, touchant notamment les contrats atypiques (modulation conventionnelle des conditions et limitation de la requalification en CDI, CDI de chantier ou d'opération), le télétravail, la prévention des risques, l'inaptitude, la procédure

de licenciement, l'encadrement des indemnités de rupture (avec notamment la barémisation de l'indemnisation du licenciement sans cause réelle et sérieuse), la rupture conventionnelle collective... ;

- la **réorganisation de la représentation collective** avec la fusion des DP, CE et CHSCT au sein du nouveau comité social et économique (CSE) ;
- la **simplification conventionnelle, avec au centre la négociation collective d'entreprise**, dont les rapports avec la branche ou le contrat de travail ainsi que les modalités de conclusion ont été repensées.

Pour tous ces axes, la **situation des TPE/PME** fait l'objet d'une particulière attention.

La réforme s'inscrit dans la ligne de celles qui l'ont précédées (L. n° 2004-391, 4 mai 2004 – L. n°2008-789, 20 août 2008 – L. n°2013-504, 14 juin 2013 – L. n°2015-995, 17 août 2015 – L. n° 2016-1088, 8 août 2016) et n'est qu'une première étape, suivie des réformes de l'apprentissage, de la formation professionnelle et de l'assurance chômage.

L'objectif de **l'ouvrage** est d'être **complet, synthétique et technique en offrant un travail de décryptage** des nouveaux dispositifs, à la lumière des anciens, **associé à une mise en application pratique** de chacun d'eux, **afin d'apporter la sécurité juridique** attendue de ceux qui font au quotidien vivre la réforme dans les prétoires et les entreprises. Certains aspects ont toutefois été écartés. Ainsi en est-il de l'accélération de la procédure prud'homale en cas de départage (art. L. 1454-2, R. 1454-29, R. 1454-32 et R. 1454-35) ou de la réforme de la mobilité internationale des apprentis issue de la loi de ratification (art. L. 6222-42 et s.).

Si l'exhaustivité nous a animés, personne ne peut prédire toutes les implications pratiques et théoriques qu'une telle réforme emporte. L'erreur guette tout interprète. Les rédacteurs étant sans doute conscients du risque d'erreur, l'article 1^{er} de l'ordonnance n° 2017-1340, non codifié et légèrement modifié par la loi de ratification, prévoit l'accès gratuit à un « **code du travail numérique** » au plus tard le 1^{er} janvier 2020 offrant, « en réponse à une demande d'un employeur ou d'un salarié sur sa situation juridique », la connaissance des dispositions légales ou réglementaires et des stipulations conventionnelles (sous réserve de leur publication) applicables. Celui qui se prévaut des informations obtenues est, en cas de litige, « **présumé de bonne foi** ». Louable, la portée de cette présomption reste indicible. Elle ne saurait dédouaner un employeur fautif, sous peine d'être contraire au droit au juge. Tout au plus, pourra-t-elle avoir un impact sur l'article 700 du CPC. Cet exemple liminaire illustre les difficultés que l'ouvrage se propose de résoudre.

Les articles mentionnés dans l'ouvrage sans précision de code sont issus du Code du travail.

Sommaire

Présentation	5
--------------------	---

Relations individuelles

Fiche 1 CDD et contrats de mission.....	12
--	----

Fiche 2 Contrat de travail à durée indéterminée de chantier ou d'opération	18
--	----

Fiche 3 Télétravail.....	21
---------------------------------	----

Fiche 4 Prévention des risques professionnels.....	25
---	----

Fiche 5 Inaptitude et médecine du travail	28
--	----

Fiche 6 Transfert des contrats de travail hors cadre légal.....	31
--	----

Fiche 7 Mise à disposition de travailleurs.....	34
--	----

Fiche 8 Conditions du licenciement – Règles générales	37
--	----

Fiche 9 Conditions du licenciement pour motif économique.....	44
--	----

Fiche 10 Indemnités de rupture.....	52
--	----

Fiche 11 Mise en place de ruptures négociées collectives.....	63
--	----

Relations collectives

Fiche 12	Cadres du Comité social et économique (CSE)	74
Fiche 13	Élections du CSE	84
Fiche 14	Composition du CSE	93
Fiche 15	Fonctionnement du CSE – Règles générales	99
Fiche 16	Fonctionnement du CSE – Règles spéciales.....	107
Fiche 17	Attributions du CSE	120
Fiche 18	CSE central et CSE d'établissement	139
Fiche 19	Experts du CSE	145
Fiche 20	Conseil d'entreprise	156
Fiche 21	Statut protecteur	161
Fiche 22	Application dans le temps des dispositions relatives à la représentation du personnel (Du 1 ^{er} janvier 2018 au 31 décembre 2019).....	164

Fiche 23	Activité électorale et syndicale.....	171
Fiche 24	Délégué syndical	175
Fiche 25	Articulation des accords collectifs	177
Fiche 26	Négociation d'entreprise.....	196
Fiche 27	Négociation de branche	214
Fiche 28	Sécurisation des accords collectifs.....	219
Fiche 29	Négociation obligatoire.....	225
Fiche 30	Évolution des accords collectifs	231
Fiche 31	Accord de performance collective.....	234