

## 1294 Les ordonnances du 22 septembre 2017 ou la tentation des cathédrales

**Bernard TEYSSIÉ,**

professeur émérite à l'université Panthéon-Assas  
(Paris II),  
président honoraire de l'université



Les ordonnances n° 2017-1385 à 2017-1389 du 22 septembre 2017 ne traduisent assurément pas une « transformation » du droit du travail. Elles participent, en revanche, d'une évolution à laquelle ont notamment contribué, après les lois du 4 mai 2004 et du 20 août 2008, celles du 14 juin 2013, du 17 août 2015 et du 8 août 2016. Elles s'inscrivent dans un mouvement visant à accroître le champ laissé au jeu conventionnel, que ce soit dans le cadre de l'entreprise ou dans celui de la branche, et à offrir à l'entreprise davantage de souplesse, notamment dans la gestion de ses effectifs. Sur ce corpus désormais assez classique est venue se greffer la volonté de simplifier l'architecture de la représentation collective des salariés dans l'entreprise par fusion des délégués du personnel, du comité d'entreprise et du CHSCT en une instance unique, le comité social et économique... dont les débuts risquent d'être quelque peu chaotiques.

**1 - Libération.** – « Libérer les énergies »... La formule a beaucoup servi tout au long du processus qui a conduit à l'adoption des ordonnances n° 2017-1385 à 2017-1389 du 22 septembre 2017 portant création, modification ou abrogation de plusieurs centaines d'articles du Code du travail. Seront-elles « libérées » parce que le comité d'entreprise, assorti d'une commission spécialisée à qui sont données les attributions naguère dévolues au CHSCT, est rebaptisé « comité social et économique », que peupleront, jusqu'à ce que l'effectif de l'entreprise atteigne le seuil de cinquante salariés, les anciens délégués du personnel ? Le seront-elles parce qu'est réaffirmée l'importance du rôle des conventions et accords collectifs de branche, parce que les indemnités dues au salarié victime d'un licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse sont enfermées dans un barème assorti de tant d'exceptions qu'il pourrait bien, en pratique, être privé de beaucoup d'intérêt ou qu'est donné aux entreprises appartenant à un groupe international l'espoir que leurs éventuelles difficultés économiques seront appréciées dans le seul cadre national alors que plane la menace de contentieux dont l'issue pourrait se révéler fort aléatoire ? Les promoteurs de ces mesures en sont vraisemblablement convaincus, encore qu'il soit parfois difficile de démêler ce qui relève de l'intime conviction de ce qui n'est que discours de circonstance... Fallait-il, pour autant, se lancer, selon un mode accéléré, dans la construction d'une cathédrale de papier là où il aurait suffi de modifier quelques dizaines d'articles du Code du travail pour parvenir, si seul l'essentiel avait retenu l'attention, au même résultat ?

**2 - Illusion.** – Sans doute l'occupation d'un grand nombre de pages du *Journal officiel* était-elle nécessaire pour accréditer l'idée d'une « transformation » du droit du travail, rendant par là-même

inutile la « refondation » prévue à l'article 1<sup>er</sup>, désormais abrogé, de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 (*Ord. n° 2017-1385, 22 sept. 2017, art. 14*). Les mesures inscrites dans les ordonnances du 22 septembre 2017 participent en vérité d'une évolution entamée depuis longtemps à laquelle cinq textes – les lois du 4 mai 2004, 20 août 2008, 14 juin 2013, 17 août 2015 et 8 août 2016 – ont puissamment contribué. Elles marquent une étape supplémentaire dans la voie susceptible de conduire à la construction d'un droit du travail s'efforçant à l'équilibre entre aspirations des salariés et souhaits des employeurs au nom du seul intérêt qui devrait guider les uns et les autres – car l'oublier a toujours, pour tous, des effets dévastateurs – celui de l'entreprise. Que les pouvoirs publics, en 2017, aient voulu ajouter une pierre à l'édifice est salutaire. De là à attendre qu'elle contribue, plus que les précédentes, à donner un nouvel élan à l'économie française et à la mettre en situation d'atteindre les 3 % de croissance enregistrés en d'autres lieux, y compris sur le territoire européen, il y a un pas qu'il serait hasardeux de franchir. Une législation du travail équilibrée est une condition, parmi d'autres, du développement de l'entreprise ; elle n'en est pas la clé. Celle-ci est ailleurs : dans les charges fiscales et sociales que supporte l'entreprise ; les contraintes réglementaires qu'elle doit gérer au quotidien ; l'instabilité normative qui fragilise tout projet, rien ne garantissant, tant le législateur français est versatile, que les bases sur lesquelles il a été construit n'auront pas été modifiées quelques mois plus tard. À cette instabilité, les ordonnances du 22 septembre 2017 ne manquent d'ailleurs pas d'apporter leur contribution, ne serait-ce que dans le champ de la négociation collective, modifiant des dispositions qui, à des degrés divers, le furent déjà chaque année depuis 2008...



**3 - Oratoires et baptistère.** – La cathédrale de papier édifée par les ordonnances du 22 septembre 2017 ne manque pas d'oratoires. L'un sert de réceptacle à un « *Code du travail numérique* », réunissant dispositions législatives, normes réglementaires et « *stipulations conventionnelles* », dont la « *mise en place* », prévue « *au plus tard* » pour le 1<sup>er</sup> janvier 2020, ne répond pas seulement à la préoccupation de faciliter l'accès de « *toute personne* » au droit du travail, mais offrira à l'employeur ou au salarié qui s'en prévaudra à l'occasion de quelque litige une assez curieuse présomption de bonne foi qui ne devrait pas manquer d'alimenter quelques interrogations lorsque viendra le temps de lui donner traduction, à supposer qu'elle ne subisse pas le sort de tant d'autres dispositions, abrogées avant même que d'avoir commencé à être appliquées (Ord. n° 2017-1387, 22 sept. 2017, art. 1<sup>er</sup>).

Parce qu'il n'est point de vaste entreprise législative sans création d'instances nouvelles, il faudra par ailleurs s'accoutumer à la présence, dans chaque département, tant que vie leur sera donnée, d'observatoires d'analyse et d'appui au dialogue social et à la négociation destinés à favoriser leur développement dans les entreprises de moins de cinquante salariés (C. trav., art. L. 2234-4 et s.)... dont il ne serait pas surprenant qu'ils finissent par connaître le sort de ces structures empilées au fil des ans qui ne doivent leur survie juridique qu'à l'oubli dans lequel elles sont tombées.

D'une tout autre importance est, *a priori*, la substitution au compte personnel de prévention de la pénibilité du compte professionnel de prévention (C. trav., art. L. 4163-1 et s.). Il n'est cependant pas avéré que la portée réelle du changement opéré soit considérable. Les difficultés de mise en œuvre qui ont provoqué la disparition du premier sont susceptibles d'affecter le second, la mécanique retenue brillant une nouvelle fois par sa complexité. Là n'est point, au demeurant, le cœur du dispositif de « transformation » du droit du travail voulu par les promoteurs des ordonnances du 22 septembre 2017.

**4 - Nef et transept.** – « Renforcer » le « dialogue social », lui donner un « nouvel élan », un « souffle nouveau », offrir à son déploiement de nouveaux outils, lui ouvrir de nouveaux territoires, afin, notamment, que les règles gouvernant l'entreprise soient débattues en son sein, écartant, le cas échéant, la norme légale, réduite au rang de disposition supplétive, ou celle issue des conventions ou accords de branche, vouée au même sort, là est l'essentiel. À ces « avancées » du dialogue social en vue d'accroître le poids de la parole des salariés dans la gestion de l'entreprise et la capacité de celle-ci d'obtenir, par le jeu d'« accords de proximité », l'adaptation du corpus normatif à ses spécificités, bien des discours ont été consacrés auxquels sont censés donner traduction trois des ordonnances du 22 septembre 2017, nef de cette cathédrale de papier aujourd'hui offerte à la contemplation de tous avant que le temps n'en efface toute trace, ce qui, dans les périodes de « frénésie législative », peut advenir rapidement... Le propos, au demeurant, vaut à l'identique pour l'autre pan majeur de l'édifice consacré à la « prévisibilité » et à la « sécurisation des relations de travail », c'est-à-dire, en vérité, à l'assouplissement des règles applicables à l'élargissement ou, au contraire, à l'amincissement de la communauté de travail qui œuvre au service de l'entreprise. À l'addition de forces nouvelles ou à l'éloignement de certains des facilités sont *a priori* accordées sous la bannière de la « flexibilité ». Mais il n'est pas sûr que, du transept, l'inauguration ne réserve pas quelques surprises (II).

## 1. La nef

**5 - Des mots.** – Le dialogue est le verbe (A). Il peut être porteur de vœux, propositions, résolutions, observations, avis. Il peut aussi être vecteur de négociations. Du verbe, si chacun a su manier l'art du compromis, un accord, alors, naîtra (B).

## A. - Le verbe

**6 - Trois en un.** – Le but, très tôt, a été fixé : passer, dans les entreprises d'au moins cinquante salariés, de trois instances de représentation du personnel à une seule. L'objectif pouvait être atteint, au prix de quelques ajustements, en utilisant, pour les amateurs de décision unilatérale de l'employeur, le vecteur de la délégation unique du personnel, quitte à permettre son utilisation quelle que soit la taille de l'entreprise, ou, pour les amateurs de négociation, celui de l'accord de regroupement introduit par la loi du 17 août 2015. Mais utiliser l'un d'entre eux n'aurait sans doute pas été, médiatiquement et politiquement, un signal suffisamment fort de « transformation ». Alors du passé faisons table rase et bâtissons une instance à laquelle pourra être plus aisément donnée l'apparence de la nouveauté même si, en vérité, elle est construite, pour l'essentiel, avec les pierres venues des rubriques du Code du travail consacrées aux délégués du personnel, au comité d'entreprise et au CHSCT. Et ainsi naquit le comité social et économique, pièce maîtresse de l'ordonnance notamment consacrée à « *la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise* ».

**7 - CE, CCE = CSE, CSEC.** – Le comité social et économique, auquel sont désormais affectés les articles L. 2311-1 et suivants du Code du travail, obligatoire dans toute entreprise dont l'effectif est d'au moins onze salariés, n'est guère, tant que celle-ci n'atteint pas le seuil de cinquante salariés, que le nom donné à une addition d'élus héritiers des délégués du personnel. Désignés pour quatre ans, indéfiniment rééligibles, ce qui est heureux, les entreprises de petite taille n'étant pas toujours riches en candidats (alors qu'est posé à l'article L. 2314-33 du Code du travail le principe de trois mandats successifs au maximum lorsqu'est atteint le seuil de cinquante salariés), ils sont chargés de « *présenter à l'employeur les réclamations individuelles ou collectives* » émanant des travailleurs qui exercent leur activité dans le périmètre de l'entreprise (C. trav., art. L. 2312-5 et s.).

Une fois atteint le cap de cinquante salariés, le comité social et économique emprunte la plupart de ses traits au comité d'entreprise, un comité doté, à partir de trois cents salariés, d'une commission « *santé, sécurité et conditions de travail* » (C. trav., art. L. 2315-36 et s., qui épousent la formule déjà retenue par la loi du 17 août 2015 lorsqu'était conclu un accord de regroupement des instances de représentation du personnel incluant le CHSCT). L'inspiration trouvée dans le droit du comité d'entreprise reçoit confirmation lorsque l'entreprise comporte des établissements distincts dotés de comités sociaux et économiques d'établissement. Doit alors être constitué un comité social et économique central investi des « attributions qui concernent la marche générale de l'entreprise et qui excèdent les pouvoirs des chefs d'établissement » (C. trav., art. L. 2316-1).

Le schéma précédent est cependant porteur d'une question qui a nourri certaines des discussions qui ont précédé ou accompagné la rédaction des ordonnances du 22 septembre 2017 : une fois atteint le cap de cinquante salariés, les membres du comité social et économique ne se détourneront-ils pas du rôle naguère confié aux délégués du personnel pour se consacrer aux seules fonctions dont étaient investis le comité d'entreprise et le CHSCT, privant les salariés d'interlocuteurs aisément accessibles au quotidien (ce qui, au demeurant, en raison de fréquents cumuls de mandats, n'était pas toujours le cas) ? Parce que la crainte ainsi exprimée n'était pas nécessairement dépourvue de fondement, peuvent être mis en place, par voie d'accord collectif, des « représentants de proximité », membres ou non du comité social et économique, aux attributions conventionnellement définies (C. trav., art. L. 2313-7)... ce qui, dans les entreprises où un tel accord sera signé, reviendra largement, en pratique, à renouer avec le passé.

**8 - Une quadruple volonté.** – Par-delà un schéma général qui, une fois admise l'idée d'un « recentrage » de la représentation du personnel autour de l'ex-comité d'entreprise, ne surprend guère, il est



quelques points sur lesquels d'authentiques réformes sont opérées participant d'une volonté de simplification, de cantonnement et d'assouplissement, mais aussi, à l'adresse des membres du comité social et économique, de « responsabilisation ».

– **Simplification.** – La volonté de simplification s'exprime notamment au temps de la mise en place de l'instance de représentation du personnel et de l'élection de ses membres. Dans les entreprises à établissements multiples, la détermination du nombre d'établissements distincts et de leur périmètre relève en principe d'un accord collectif négocié par l'employeur avec les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise, formule plus facile à gérer que le renvoi naïvement opéré à une négociation conduite dans les conditions applicables à celle du protocole préélectoral ; faute d'un tel accord, et en l'absence de délégué syndical, le découpage visé peut être réalisé par accord du chef d'entreprise avec la majorité des membres titulaires du comité social et économique ; en l'absence de tout accord le découpage est effectué par l'employeur, et non par l'administration du travail ; celle-ci n'est sollicitée qu'en cas de contestation de la décision du chef d'entreprise ; le juge judiciaire peut, comme aujourd'hui, être saisi d'une action en contestation de la décision de l'autorité administrative (C. trav., art. L. 2313-2 et s.). Le processus retenu, riche de deux étapes conventionnelles avant que place ne soit donnée à une décision unilatérale de l'employeur, accroît les chances d'un règlement de la question dans le cercle de l'entreprise, donc réduit d'autant le risque de son exportation à destination d'une autorité administrative puis d'un juge avec les difficultés – et aléas – qui s'y attachent.

À une décision unilatérale de l'employeur place est également accordée, avec la même volonté de simplification du processus, pour la répartition du personnel et des sièges entre les collèges électoraux : la décision relève de lui seul lorsqu'aucune organisation syndicale représentative dans l'entreprise n'a pris part à la négociation du protocole d'accord préélectoral duquel relève, en principe, cette double répartition (C. trav., art. L. 2314-13 et s.).

– **Assouplissement.** – Un assouplissement non négligeable est apporté aux règles relatives à la détermination du montant de la subvention due par l'entreprise au titre du financement des activités sociales et culturelles. Il est désormais de principe qu'elle est fixée chaque année par accord d'entreprise, formule de nature à permettre une adaptation plus précise de son montant aux besoins réels du comité social et économique et aux moyens que l'entreprise est susceptible de mobiliser afin d'assurer le financement desdites activités (C. trav., art. L. 2312-81). Les dispositions jusqu'alors applicables sont réduites au rang de prescriptions subsidiaires, avec une précision qui rompt avec la jurisprudence renvoyant, pour le calcul de la masse salariale brute, au compte 641 tel que défini par le plan comptable général : référence est désormais opérée aux gains et rémunérations soumis à cotisations en application de l'article L. 242-1 du Code de la sécurité sociale (C. trav., art. L. 2312-83).

La volonté d'assouplissement s'exprime aussi sur la question du transfert d'éventuels reliquats, en fin d'exercice, de la subvention reçue au titre des activités sociales et culturelles ou de la subvention de fonctionnement : ils peuvent être transférés, par délibération du comité, du « budget ASC » vers le budget de fonctionnement (C. trav., art. L. 2312-84) ou inversement (C. trav., art. L. 2315-61).

À d'autres assouplissements, intéressant les heures de délégation dont bénéficie chacun des membres titulaires du comité social et économique, la voie est ouverte, qu'il s'agisse de permettre leur utilisation sur une période supérieure au mois (C. trav., art. L. 2315-8) ou d'autoriser des transferts d'heures entre membres titulaires ainsi qu'au profit des suppléants (C. trav., art. L. 2315-9). Mais si la voie est ouverte son tracé et ses contours restent à définir par le canal réglementaire.

– **Cantonnement.** – Le comité social et économique, comme le comité d'entreprise, est avant tout conçu comme un instrument majeur du dialogue conduit par les représentants du personnel avec le chef d'entreprise. Il doit, à ce titre, dès lors que l'entreprise compte au moins cinquante salariés, être consulté, comme son prédécesseur, sur toute question intéressant « l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise » (C. trav., art. L. 2312-8). Au-delà de cette formule, inscrite dans une rubrique « attributions générales », conçue comme impérative, sont déclinées les multiples situations, circonstances, projets ou projections, à caractère récurrent ou ponctuel, qui appellent consultation du comité (C. trav., art. L. 2312-17 et s.). Qu'elle participe du « récurrent » ou du « ponctuel », cette obligation de consultation est organisée autour du triptyque, déjà retenu par la loi du 8 août 2016, « ordre public » (réduit à deux articles pour les consultations récurrentes mais qui en occupe dix-huit au titre des consultations ponctuelles), « champ de la négociation » (laquelle peut être conduite avec les délégués syndicaux ou, à défaut, avec le comité social et économique), « dispositions supplétives ». La négociation – à laquelle des territoires avaient déjà été ouverts par le législateur au cours des années passées – peut être l'occasion de cantonnements de la fonction consultative du comité social et économique, ne serait-ce qu'en limitant le nombre de réunions de cette instance (C. trav., art. L. 2312-19) ou en excluant, par le jeu d'un accord de groupe, la consultation des comités sociaux et économiques des filiales sur les orientations stratégiques du groupe (C. trav., art. L. 2312-20) ainsi que sur un certain nombre d'opérations ponctuelles (C. trav., art. L. 2312-56), et ce au profit de celle du comité de groupe, les comités locaux étant alors réduits à l'examen des conséquences des orientations ou projets au sein des entités dans lesquelles ils ont été constitués.

Outre la règle, déjà formulée par la loi du 17 août 2015, selon laquelle « les projets d'accord collectif, leur révision ou leur dénonciation ne sont pas soumis à la consultation du comité », l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 a par ailleurs posé, parmi les dispositions impératives regroupées sous la bannière des « attributions générales » du comité social et économique, un principe à fort potentiel : « les entreprises ayant conclu un accord dans des domaines prévus par la présente section [laquelle réunit l'ensemble des attributions du comité social et économique dans les entreprises d'au moins cinquante salariés] ne sont pas soumises, dans ces domaines, à l'obligation de consultation du comité social et économique » (C. trav., art. L. 2312-14, al. 3). De ce texte la portée peut se révéler considérable surtout s'il est admis que, présentant un caractère impératif, il est d'un rang égal à celui des dispositions identifiées, dans le champ des consultations récurrentes et dans celui des consultations ponctuelles, comme d'ordre public. Cette analyse, outre qu'elle trouve appui sur le caractère d'ordre public que possède toute norme légale impérative, est dictée par les termes de l'article L. 2312-14 du Code du travail visant, sans formuler la moindre réserve, les « domaines prévus par la présente section ». Nul « domaine » n'est exclu. Reste à préciser le sens de ce mot. Il doit être admis qu'il renvoie aux rubriques, identifiées par leurs intitulés ou, lorsqu'ils réunissent des questions qui ne forment pas un tout indivisible, fractions d'intitulés, portant énumération, au fil de la section considérée, des champs offerts à la consultation du comité social et économique : orientations stratégiques, méthodes de recrutement, restructurations, concentrations, etc. Il peut y avoir là une puissante incitation à négocier un accord collectif avec, au bout du compte, un renforcement du rôle des délégués syndicaux et un amoindrissement de celui des représentants élus du personnel... sauf métamorphose conventionnelle du comité social et économique en un « conseil d'entreprise » habilité à conclure lui-même la plupart des accords collectifs d'entreprise (C. trav., art. L. 2321-1 et s.).



– « **Responsabilisation** ». – L'excessive ouverture donnée par le législateur à la faculté d'appel, par le comité d'entreprise, à des experts rémunérés par l'entreprise, conjuguée à un usage parfois immodéré de cette faculté par le comité, avait fini par poser la question de sa « responsabilisation ». Il fallait, à cette fin, qu'il prenne conscience du coût induit par la sollicitation d'experts, ce qui suppose, en pratique, qu'il soit tenu de prendre en charge au moins une fraction de leurs honoraires. Le législateur s'était engagé dans cette voie en 2013 dans le cas où le comité d'entreprise sollicitait le concours d'un expert-comptable afin de l'assister au temps de la consultation annuelle sur les orientations stratégiques de l'entreprise. Outre qu'elle permet que, par accord collectif ou, à défaut, par accord conclu avec les membres du comité social et économique, soit déterminé le nombre d'expertises que le comité est en droit de solliciter dans le cadre des consultations récurrentes (*C. trav., art. L. 2315-79*), l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017, allant sensiblement au-delà de la règle précédente, ne met à la seule charge de l'employeur que les honoraires dus aux experts intervenant à l'occasion de la consultation annuelle du comité sur la situation économique et financière de l'entreprise et sur sa politique sociale, lorsqu'est projeté un licenciement collectif pour motif économique ou en cas de risque grave pour la santé ou la sécurité des salariés. Dans toutes les autres situations (consultation du comité sur les orientations stratégiques de l'entreprise, une opération de concentration ou une OPA, déclenchement de la procédure d'alerte économique, assistance apportée à des syndicats, recours à un expert technique, notamment lorsqu'est présenté un projet d'introduction de nouvelles technologies ou un projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail des salariés) le comité social et économique doit assumer 20 % du montant des honoraires de l'expert en puisant dans son budget de fonctionnement (*C. trav., art. L. 2315-80*)... ce qui contribue à éclairer la décision de porter à 0,22 % de la masse salariale brute le montant de la subvention de fonctionnement annuellement versée au comité dans les entreprises de plus de 2 000 salariés (*C. trav., art. L. 2315-61*).

## B. - Le contrat

**9 - Présence.** – Les références à l'accord sont fréquentes dans l'ordonnance consacrée au dialogue social et économique dans l'entreprise, qu'il soit conclu, sur des points particuliers, avec les membres du comité social et économique ou relève du cercle des accords de droit commun, éventuellement négociés avec un « conseil d'entreprise », né d'une métamorphose, opérée par voie conventionnelle, de l'instance précédente, ce conseil étant habilité à conclure, en lieu et place des délégués syndicaux, la plupart des accords d'entreprise (*C. trav., art. L. 2321-1 et s.*). Mais au-delà d'évocations ponctuelles, ce thème est au cœur des ordonnances n° 2017-1385 et n° 2017-1388 relatives, l'une au renforcement de la négociation collective, l'autre à son « cadre », terme sous lequel se cachent notamment quelques aménagements apportés aux procédures d'extension et d'élargissement des conventions et accords collectifs. Là n'est assurément pas le siège d'une « transformation » du droit du travail. Il n'est, au demeurant, nullement avéré que l'ordonnance n° 2017-1385 en soit davantage porteuse. Ouvrir le champ du référendum, revoir le tableau des préséances et réduire les délais offerts en vue de l'éventuel exercice d'actions en justice relève plus modestement de la riche catégorie des réformes qui, dans le champ du droit du travail, ont du mal à passer le cap d'une législature, voire d'un changement de ministre du Travail ou d'orientation de la politique gouvernementale.

**10 - Référendum.** – Fallait-il autoriser le chef d'entreprise à soumettre lui-même, sur sa seule initiative, un projet d'accord collectif à la communauté des salariés, l'accord étant réputé conclu dès lors que majoritairement approuvé par ces derniers ? Le débat fut souvent vif ;

la réponse a peu de chances de bouleverser profondément le jeu des relations de travail. Le recours à la technique référendaire est admis :

– dans les entreprises dont l'effectif habituel est inférieur à onze salariés ; l'employeur peut leur proposer un projet d'accord susceptible de porter sur l'un quelconque des thèmes ouverts à la négociation collective ; l'accord est conclu dès lors qu'il est approuvé par les deux tiers « du personnel », et non point seulement des votants ni, *a fortiori*, des suffrages exprimés (*C. trav., art. L. 2232-21 et s.*) ;

– dans les entreprises dont l'effectif habituel est compris entre onze et vingt salariés ; si les élections organisées en vue de constituer le comité social et économique se sont terminées sur un procès-verbal de carence, les dispositions précédentes sont applicables (*C. trav., art. L. 2232-23*).

Si l'intérêt théorique de cette double ouverture n'est pas nécessairement négligeable, sa portée pratique risque de se révéler assez mince. Il est vraisemblable qu'au-delà de quelques cas – dont nul ne doute qu'ils seront soigneusement mis en lumière – ce dispositif peindra à trouver traduction, singulièrement dans les entreprises comptant de un à dix salariés. Les relations de travail s'y déploient souvent selon des règles qui n'entretiennent que d'assez lointains rapports avec les prescriptions, extrêmement changeantes et parfois modérément compréhensibles, qui ornent les pages du *Journal officiel*.

**11 - Préséance.** – Le débat, là aussi, fut vif : entre l'accord de branche et l'accord d'entreprise lequel doit l'emporter ? Si, au plus haut niveau de l'État, la volonté d'assurer la primauté de ce dernier était clairement affirmée, la résistance plus ou moins feutrée et, dans certains cas, l'opposition fermement proclamée des confédérations syndicales ont obligé les pouvoirs publics à retrancher beaucoup aux ambitions initialement affichées. Résultat :

– dans nombre de domaines, les stipulations des conventions et accords collectifs de branche prévalent de plein droit sur celles des conventions et accords collectifs d'entreprise, sauf à ces derniers à offrir aux salariés des « garanties » au moins équivalentes à celles résultant des conventions et accords de niveau supérieur. Sont visés les conditions et durées de renouvellement de la période d'essai, le recours aux contrats de travail à durée déterminée, au contrat à durée indéterminée de chantier et au travail temporaire, la durée et l'aménagement du temps de travail, les salaires minima hiérarchiques, la rémunération minimale du salarié porté et le montant de l'indemnité d'apport d'affaire, les classifications professionnelles, la poursuite des contrats de travail entre deux entreprises hors application de l'article L. 1224-1 du Code du travail, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, la mutualisation des fonds de la formation professionnelle et de ceux destinés au financement du paritarisme, les garanties collectives complémentaires (*C. trav., art. L. 2253-1*) ;

– les conventions et accords collectifs de branche prévalent, dès lors qu'ils l'ont expressément indiqué, sur les conventions et accords collectifs d'entreprise en ce qui concerne l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés, la prévention de l'effet de l'exposition aux facteurs de risques professionnels visés à l'article L. 4161-1 du Code du travail, les primes pour travaux dangereux ou insalubres, l'effectif à partir duquel des délégués syndicaux peuvent être désignés, le nombre de ces derniers et les modalités de valorisation de leur parcours (*C. trav., art. L. 2253-2*) ;

– dans les « autres » matières, les stipulations des conventions et accords collectifs d'entreprise prévalent sur celles, ayant le même objet, des conventions et accords de branche (*C. trav., art. L. 2253-3*).

Même si nul ne saurait contester qu'il est bien d'autres « matières » que celles dans lesquelles est affirmée légalement ou est susceptible d'être affirmée conventionnellement la primauté des conventions et accords collectifs de branche, il est non moins contestable que ces derniers ont la maîtrise de questions stratégiques et sont en mesure d'empêcher le déploiement de certains dispositifs présentés par les pouvoirs publics comme des innovations majeures, à commencer par



celui concernant le contrat de chantier ou d'opération. Que les fédérations syndicales refusent majoritairement d'apposer leur signature sur des conventions ou accords prévoyant le recours à ce type de contrat et, hormis dans les secteurs où son usage est déjà habituel et conforme à l'exercice régulier de la profession, il ne connaîtra que de rares applications... sauf à ce que les organisations patronales, en contrepartie de l'ouverture qui y serait donnée, consentent, au profit de l'ensemble des salariés, donc au-delà des seuls titulaires d'un contrat de chantier ou d'opération, des « garanties » qui pourraient se révéler fort coûteuses pour toutes les entreprises de la branche, y compris celles ne recourant pas à la formule contractuelle visée.

**12 - « Sécurisation ».** – L'accent étant souvent mis, au fil des ordonnances du 22 septembre 2017, sur la place et le rôle des conventions et accords collectifs, il n'est pas surprenant que les pouvoirs publics se soient préoccupés de les « sécuriser ». À cette fin :

– est posée une présomption réfragable de négociation et de conclusion conforme aux prescriptions légales (*C. trav.*, art. L. 2262-13) ;

– l'action en annulation de tout ou partie d'une convention ou d'un accord collectif est enfermée, sous peine d'irrecevabilité, dans un délai de deux mois à compter, selon les cas, de leur notification aux organisations syndicales représentatives dans le secteur, l'entreprise ou l'établissement considéré, ou de la date à laquelle est assurée leur publicité (*C. trav.*, art. L. 2262-14) ;

– les juges qui annulent tout ou partie d'une convention ou d'un accord collectif peuvent décider que leur décision n'aura d'effet que pour l'avenir ou en moduler les effets dans le temps eu égard aux « conséquences manifestement excessives » qu'emporterait un effacement rétroactif du contrat collectif (*C. trav.*, art. L. 2262-15).

Si la portée de la première de ces mesures apparaît assez mince, la charge de la preuve que l'acte dont l'annulation est demandée est affecté de quelque irrégularité incombant classiquement au demandeur, il en va différemment en ce qui concerne les deux autres : fixer un bref délai pour agir en justice réduit toujours le nombre d'actions exercées ou, du moins, susceptibles de prospérer ; la modulation des effets d'un jugement d'annulation, voire l'éviction pure et simple de toute rétroactivité, permet d'éviter certaines des conséquences désastreuses que l'annulation d'un acte qui a déjà connu application est de nature à emporter. Reste à espérer que les juges n'hésiteront pas à faire usage de l'outil qui leur est donné, donc sauront résister, lorsque la lettre et l'esprit de l'article L. 2262-15 du Code du travail l'imposent, aux demandes de ceux qui plaideront pour que s'exerce pleinement l'effet rétroactif ordinairement attaché aux décisions d'annulation, ses conséquences n'étant pas, selon eux, « manifestement » excessives.

## 2. Le transept

**13 - Flexibilité.** – Flexibilité... Lorsque ce mot est prononcé dans le champ du droit des relations de travail il renvoie, dans la plupart des cas, à la capacité des entreprises à adapter leur effectif en fonction des pulsations de leur activité, qu'il s'agisse de l'enrichir (A) ou de le réduire (B).

### A. - L'union

**14 - Addition.** – L'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 joue sur les modes majeurs d'enrichissement de la communauté de travail qui œuvre au service de l'entreprise : recrutement de salariés, appel à des travailleurs temporaires, utilisation de la technique des mises à disposition avec la volonté proclamée de les faciliter.

**15 - Contrat de travail.** – L'effort de « flexibilisation » conduit par l'ordonnance n° 2017-1387 porte sur le contrat à durée déterminée, affiché ou dissimulé, avec dans les deux cas un verrou qui peut se révéler infranchissable, celui de la signature d'une convention ou

d'un accord de branche pour qu'à la norme légale soit effectivement donnée traduction.

– **CDD affiché.** – Pièce importante du droit des contrats de travail à durée déterminée, l'article L. 1242-8 du Code du travail reçoit un nouveau libellé aux termes duquel « la durée totale du contrat de travail à durée déterminée » peut, hors certains cas particuliers, être fixée par convention ou accord de branche. À cette « durée totale » – donc, le cas échéant, renouvellement compris – aucun maximum n'est fixé. Il revient aux partenaires sociaux de le déterminer, branche par branche et non, comme certains avaient pu le souhaiter, entreprise par entreprise. Que, dans le périmètre d'une branche s'applique, sur le point considéré, la même règle n'est pas dépourvu de pertinence, ne serait-ce que pour éviter le risque de *dumping social* sur une matière qui, plus que d'autres, mérite d'y échapper. Mais il est loin d'être acquis que les fédérations syndicales appelées à négocier les conventions et accords collectifs de branche soient majoritairement prêtes à accepter un allongement de la durée totale de contrats auxquels elles trouvent généralement plus de défauts que de qualités.

– **CDD dissimulé.** – S'il a, légalement, la nature d'un contrat à durée indéterminée, le CDI de « chantier » ou, aujourd'hui, « d'opération » n'est, en vérité, qu'un CDD déguisé. Notamment connu du secteur du bâtiment, ce contrat est désormais susceptible de trouver une plus large application avec l'avantage, pour l'entreprise, que le licenciement opéré en raison de la fin du chantier ou, pour le contrat « d'opération », de la réalisation de celle-ci, « repose sur une cause réelle et sérieuse » (*C. trav.*, art. L. 1236-8). Une présomption est formulée qui ne peut être combattue qu'en apportant la démonstration que la rupture est intervenue pour un autre motif que la fin du chantier ou la réalisation de l'opération. Mais hormis « dans les secteurs où son usage est habituel et conforme à l'exercice régulier de la profession qui y recourt » (*C. trav.*, art. L. 1223-8), ce dispositif est placé sous le contrôle des négociateurs des conventions et accords de branche : il leur appartient de « définir » les « mesures » appelées à gouverner ce type de contrat (*C. trav.*, art. L. 2253-1) ainsi que : 1) de fixer les conditions dans lesquelles il est possible d'y recourir, notamment la taille des entreprises admises à le pratiquer, les « activités concernées », les contreparties financières accordées aux salariés ; 2) d'arrêter des « modalités adaptées de rupture » lorsque le chantier ou l'opération ne peut se réaliser ou « se termine de manière anticipée » (*C. trav.*, art. L. 1223-8 et s.). Le « verrou » de la branche, auquel les confédérations syndicales étaient particulièrement attachées, n'est point, ici encore, dépourvu de justification mais il peut freiner considérablement l'essor d'un modèle contractuel sur lequel les entreprises avaient fondé beaucoup d'espoir.

**16 - Contrat de mission.** – Selon un schéma similaire à celui retenu pour les contrats de travail à durée déterminée, il ressort du nouvel article L. 1251-12 du Code du travail que la convention ou l'accord de branche étendu applicable à l'entreprise qui fait appel à des travailleurs temporaires « peut fixer la durée totale du contrat de mission », propos auquel font écho les dispositions de l'article L. 1251-35 aux termes desquelles cette même convention ou ce même accord « prévoit le nombre maximal de renouvellements possibles pour un contrat de mission ».

Dans le même esprit, la faculté est laissée aux négociateurs de conventions et accords de branche de s'écarter des dispositions légales, réduites au rang de dispositions supplétives, relatives au délai de carence à observer avant de conclure un nouveau contrat de mission ou de procéder au recrutement d'un salarié par contrat à durée déterminée afin de pourvoir le poste qu'occupait le travailleur temporaire venu enrichir, pour un temps, la communauté de travail

œuvrant au service de l'entreprise. La convention ou l'accord collectif de branche étendu dont relève l'entreprise utilisatrice peut :

– arrêter les dispositions applicables au calcul du délai de carence (*C. trav.*, art. L. 1251-36) ;



– prévoir les conditions dans lesquelles le délai de carence normalement requis « *n'est pas applicable* » (C. trav., art. L. 1251-37).

À s'en tenir aux textes, un vaste champ est offert au jeu du contrat collectif. Mais là encore, il est loin d'être acquis que les fédérations syndicales de branche soient prêtes à accepter un déploiement supplémentaire du travail temporaire, le jugement qu'elles portent sur ce mode d'activité étant souvent très réservé... même si, en certaines circonstances, elles en reconnaissent les mérites.

**17 - Contrat de mise à disposition.** – Les détachements, souvent baptisés « prêts de main-d'œuvre », suscitent de longue date nombre de difficultés. Parce que plane l'ombre du marchandage, l'article L. 8241-1 du Code du travail s'ouvre sur l'affirmation que « *toute opération à but lucratif ayant pour objet exclusif le prêt de main-d'œuvre est interdite* ». Mais une fois passé le cap de la fulmination, un constat s'impose : les opérations de « prêt » sont innombrables, imposant chaque fois à ceux qui s'y livrent de veiller à ce que leur opération n'ait pas un but lucratif ou n'ait pas le « prêt de main-d'œuvre » pour objet exclusif. L'état de l'interdit est-il desserré par l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 ? Le nouvel article L. 8241-3 dispose qu'« *un groupe ou une entreprise peut mettre à disposition de manière temporaire ses salariés auprès d'une jeune, d'une petite ou d'une moyenne entreprise, afin de lui permettre d'améliorer la qualification de sa main-d'œuvre, de favoriser les transitions professionnelles ou de constituer un partenariat d'affaires ou d'intérêt commun* » étant précisé que :

– le « prêteur » doit être un groupe ou une entreprise d'au moins 5 000 salariés ;

– l'« emprunteur » est soit une « jeune entreprise » ayant moins de huit ans d'existence au moment de la mise à disposition de personnel, soit une PME d'au maximum 250 salariés ;

– la durée du « prêt » ne peut pas excéder deux ans ;

– l'opération est réputée sans but lucratif même lorsque le montant facturé par le prêteur à l'utilisateur est inférieur aux salaires versés au salarié, aux charges sociales afférentes et aux frais professionnels remboursés à l'intéressé au titre de sa mise à disposition.

Au-delà des interrogations ponctuelles auxquelles le décret annoncé est susceptible d'apporter au moins un début de réponse, le dispositif établi subit un cantonnement légal de nature à en réduire sensiblement la portée. Son utilisation est en effet exclue au sein d'un groupe tel que défini en vue de l'éventuelle mise en place d'un comité de groupe (C. trav., art. L. 8241-3, I). Ce cantonnement est particulièrement fâcheux, nombre d'opérations de « prêt de main-d'œuvre » intervenant dans le périmètre des groupes, de la société-mère vers des filiales ou sous-filiales, ou inversement, ou entre filiales ou sous-filiales. Lorsqu'une nouvelle société est créée au sein d'un groupe, lorsque dans le périmètre de ce dernier sont présentes des sociétés à effectif réduit, admettre des opérations de « prêt de main-d'œuvre » aux fins énoncées à l'article L. 8241-3 aurait été pertinent.

La faible portée de la règle posée peut alimenter le sentiment, que contribue à renforcer l'introduction du verrou de la convention ou de l'accord de branche en ce qui concerne les contrats de travail à durée déterminée, le « CDI de chantier ou d'opération » et le travail temporaire, qu'il n'y a là que fausses ouvertures en direction d'un supplément de flexibilité au temps où l'entreprise souhaite élargir le cercle de ceux qui œuvrent en son sein. Il est à craindre que les mesures inscrites dans l'ordonnance n° 2017-1387 au titre des ruptures n'appellent dans certains cas un jugement similaire.

## B. - La désunion

**18 - Soustraction.** – Le thème est connu : l'un des « freins à l'embauche » est la difficulté à se séparer de salariés, que ce soit pour un motif personnel ou pour un motif économique. Il est vrai que : 1) la procédure de licenciement n'est pas dépourvue de chausse-

trappes ; 2) le basculement dans l'absence de cause réelle et sérieuse est d'autant plus aisé que les juges ont transformé des vices de forme en vices de fond ; 3) les sanctions financières encourues, lorsqu'une telle absence est constatée, sont parfois démesurées par rapport aux moyens des entreprises de faible taille. Le recours à la rupture conventionnelle est plus sûr mais son cantonnement à l'individuel en limite le champ d'une manière qui a pu être jugée inopportune. Sur ce double terrain de la rupture unilatérale et de la rupture conventionnelle, les auteurs de l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 se sont attachés à offrir aux entreprises des réponses – ou des apparences de réponses – en forme de « sécurisation » et d'assouplissement.

**19 - Rupture unilatérale.** – Licenciement est un acte grave. Prendre en compte l'impératif de protection du salarié s'impose. Mais licenciement constitue parfois un acte nécessaire que ce soit pour écarter de l'entreprise un salarié qui ne manifeste pas la compétence attendue de lui, dont le comportement est source de tensions au sein de la communauté de travail à laquelle il appartient, n'est plus, physiquement, en état de concourir à l'activité de l'entreprise ou pour tenir compte des fluctuations de l'activité économique ou de mutations technologiques exigeant d'apporter au contrat de travail des modifications refusées par le salarié. Or, alors même que cet acte apparaît nécessaire, il a été trop souvent métamorphosé en opération aléatoire, au détriment de l'entreprise, par l'action conjuguée du législateur et du juge, pour qu'une réaction ne finisse pas, un jour, par se produire. Elle se manifeste quelque peu dans l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 sur le triple terrain de la cause du licenciement, de sa contestation en justice et des dommages-intérêts encourus s'il se révèle infondé.

– **Cause.** – Aux deux bouts de la chaîne entrepreneuriale, la PME d'un côté, le groupe de dimension internationale de l'autre, une difficulté avait suscité maints débats. Les petites ou moyennes entreprises dénonçaient depuis longtemps la jurisprudence de la Cour de cassation tirant d'une erreur commise par l'employeur dans la conduite de la procédure une présomption irréfragable d'absence de cause réelle et sérieuse. Cet excès jurisprudentiel frappait surtout les responsables d'entreprises de petite taille, maîtrisant mal les arcanes du droit du travail et ne disposant pas des moyens financiers de nature à leur permettre de solliciter le concours de professionnels aguerris. Réponse est, entre autres, apportée à cette difficulté par les dispositions du nouvel article L. 1235-2 du Code du travail aux termes desquelles : 1) les motifs énoncés dans la lettre de licenciement peuvent, après sa notification, être précisés par l'employeur, spontanément ou à la demande du salarié ; 2) si le salarié n'a pas formulé pareille demande, « *l'irrégularité que constitue une insuffisance de motivation de la lettre de licenciement ne prive pas, à elle seule, le licenciement de cause réelle et sérieuse* ».

À l'autre bout de la chaîne entrepreneuriale les groupes de dimension internationale s'étaient émus de la prise en compte par la jurisprudence, pour l'appréciation des difficultés économiques rencontrées par leurs filiales françaises, de la situation de l'ensemble du secteur d'activité du groupe auquel elles appartiennent, voire du groupe dans son entier... ce qui pouvait contribuer, entre autres facteurs, à les dissuader de s'implanter en France ou d'y demeurer. L'ordonnance n° 2017-1387 met en principe fin à cette situation. La règle est désormais posée que « *les difficultés économiques, les mutations technologiques ou la nécessité de sauvegarder la compétitivité de l'entreprise s'apprécient [si la société appartient à un groupe] au niveau du secteur d'activité commun au sien et à celui des entreprises du groupe auquel elle appartient, établies sur le territoire national* » (C. trav., art. L. 1233-3). Mais parce que la fraude corrompt tout, la neutralisation de ce dispositif sera sans doute recherchée par certains en se plaçant sur ce terrain. Encore leur faudra-t-il démontrer que les difficultés rencontrées par la filiale française sont le fruit de quelque ma-



nœuvre ou montage frauduleux conçu par la société mère engagée dans une stratégie de marginalisation, voire d'éviction de ladite filiale française. La « sécurisation » souhaitée pourrait ne pas être toujours rendez-vous.

– **Action.** – Il devrait en aller différemment avec la règle inscrite à l'article L. 1471-1 du Code du travail selon laquelle « toute action portant sur la rupture du contrat de travail se prescrit par douze mois à compter de la notification de la rupture ». L'intérêt de ce texte est double : il réduit de moitié le délai de prescription de l'action ; il donne à ce dernier un point de départ précis alors que la norme précédente, en renvoyant au jour où celui qui agissait avait connu ou aurait dû connaître « les faits lui permettant d'exercer son droit », était source de graves difficultés. Il a, en outre, le mérite de procéder à une salutaire unification des délais dans lesquels la rupture d'un contrat de travail peut donner lieu à l'exercice d'une action en justice, la règle générale désormais formulée épousant le dispositif déjà en vigueur à propos du licenciement pour motif économique : l'article L. 1235-7, avant même d'être réécrit par l'ordonnance n° 2017-1387, disposait déjà que la prescription de l'action offerte au salarié dans le cadre de l'exercice de son droit individuel à contester la régularité ou la validité du licenciement s'opérait par l'écoulement d'un délai de douze mois à compter de la notification de celui-ci.

– **Sanction.** – Suscite, en revanche, de sérieux doutes quant à sa portée réelle, le dispositif introduit à l'article L. 1235-3 du Code du travail afin d'enfermer dans un « barème » le montant de l'indemnité due au salarié victime d'un licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse. Que le minimum fixé trouve application est certain. Il en va différemment en ce qui concerne le maximum. En effet, le « barème » est mis à l'écart lorsque le licenciement est nul par suite :

- de la violation d'une liberté fondamentale ;
- de faits de harcèlement moral ou sexuel ;
- d'une discrimination ;
- du constat qu'il a été consécutif à l'exercice d'une action en justice relative à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes ;
- de l'observation qu'il est lié à la dénonciation de crimes ou délits dont le salarié a eu connaissance dans l'exercice de ses fonctions ;
- de son lien avec l'exercice de son mandat, ou de l'un de ses mandats, par un salarié protégé ;
- de la violation des dispositions du Code du travail relatives à la maternité, la paternité ou l'adoption ;
- de la méconnaissance de celles encadrant la rupture du contrat de travail du salarié victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle (C. trav., art. L. 1235-3-1).

La litanie des exceptions permet de douter que le « barème » connaisse le degré d'application qu'espèrent les chefs d'entreprise, notamment lorsqu'ils sont à la tête d'entreprises de faible taille. A ceux qui auront en charge, devant les conseils de prud'hommes, de soutenir les demandes de salariés irrégulièrement licenciés la référence à une liberté fondamentale suffit déjà à ouvrir de vastes et prometteuses perspectives.

**20 - Rupture conventionnelle.** – L'ordonnance n° 2017-1387 enrichit le Code du travail d'une nouvelle section relative à « la rupture d'un commun accord dans le cadre d'un accord collectif ». Il est désormais de règle qu'« un accord collectif portant gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ou rupture conventionnelle collective peut définir les conditions et modalités de la rupture d'un commun accord du contrat de travail [exclusive du licenciement ou de la démission] qui lie l'employeur et le salarié » (C. trav., art. L. 1237-17). La mécanique établie au titre de la GPEC permettant de proposer au salarié un congé de mobilité dont l'acceptation emporte rupture d'un commun accord du contrat de travail à l'issue du congé peinera probablement à trouver un grand nombre d'applications (C. trav., art. L. 1237-18). Il pourrait en aller différemment des dispositions consacrées à la « rupture d'un commun accord dans le cadre d'un accord collectif portant rupture conventionnelle collective ». L'acceptation par l'employeur de la candidature d'un salarié présentée dans ce cadre « emporte rupture du contrat de travail d'un commun accord des parties » (C. trav., art. L. 1237-19-2). Deux verrous sont néanmoins posés : outre celui résultant de la nécessité d'un accord collectif, il faut que ce dernier soit validé par l'administration du travail. La règle, empruntée au droit des licenciements collectifs pour motif économique, ne surprend pas. Mais elle impose, en pratique, à l'employeur de conduire de manière quasi simultanée une double négociation : l'une avec les syndicats représentatifs dans l'entreprise, l'autre avec l'administration du travail afin d'éviter un refus de validation l'obligeant, s'il souhaite persévérer, à « reprendre son projet » (C. trav., art. L. 1237-19-6). Certains des espoirs suscités par la perspective de « ruptures conventionnelles collectives » risquent d'être mis à mal lorsque viendra l'épreuve du réel.

**21 - L'abside.** – Bâtir une cathédrale de papier occupant, au fil des ordonnances n° 2017-1385 à 2017-1389 du 22 septembre 2017, plus de 90 pages du *Journal officiel*, s'imposait sans doute, dans l'esprit de ses promoteurs, pour des raisons tenant à l'art de la communication politique. Il fallait que la masse fût suffisante pour donner une assise au discours sur la « transformation » du droit du travail. La réalité est beaucoup plus modeste. Quelques dizaines d'articles auraient suffi à donner traduction aux quelques apports réels des ordonnances qui viennent d'être adoptées. Au-delà, l'accumulation des faux-semblants est de nature à créer beaucoup de désillusions. Les chefs d'entreprise, notamment ceux à la tête d'entités de faible taille, ont nourri beaucoup d'espoirs. Ils ont été bercés de beaucoup de discours à base d'assouplissements du recours aux contrats de travail à durée déterminée ou à des travailleurs temporaires, de promesses de pratique « sécurisée » du « prêt de main-d'œuvre », de « barémisation » des indemnités dues au salarié victime d'un licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse... La réalité risque fort d'être assez éloignée de ce qu'ils ont cru percevoir du contenu des réformes opérées. L'art de la légistique comporte aussi un devoir de vérité...

**MOTS-CLÉS :** Réforme - Droit du travail

**TEXTES :** Ord. n° 2017-1385, 22 sept. 2017 ; Ord. n° 2017-1386, 22 sept. 2017 ; Ord. n° 2017-1387, 22 sept. 2017 ; Ord. n° 2017-1388, 22 sept. 2017 ; Ord. n° 2017-1389, 22 sept. 2017