

**Projet de loi
d'habilitation à prendre par ordonnances les mesures
pour la rénovation sociale**

Article 1^{er}

Dans les conditions prévues à l'article 38 de la Constitution, et dans un délai de six mois à compter de la promulgation de la présente loi, le Gouvernement est autorisé à prendre par ordonnances toute mesure relevant du domaine de la loi afin :

1° De reconnaître et attribuer une place centrale à la négociation collective d'entreprise, dans le champ des relations individuelles et collectives de travail applicables aux salariés de droit privé, dans le respect du domaine de la loi fixé par l'article 34 de la Constitution, en :

a) Définissant les domaines dans lesquels la convention ou l'accord d'entreprise ne peut comporter des clauses dérogeant à celles des conventions de branche ou accords professionnels ou interprofessionnels, ceux dans lesquels conventions de branche ou accords professionnels ou interprofessionnels peuvent stipuler expressément s'opposer à toute dérogation par convention ou accord d'entreprise et en reconnaissant dans les autres matières la primauté de la négociation d'entreprise ;

b) Unifiant le régime juridique de la rupture du contrat de travail en cas de refus par le salarié des modifications issues d'un accord d'entreprise et harmonisant le contenu des accords mentionnés aux articles L. 2254-2, L. 5125-1, L. 2242-18 et L. 2242-19 du code du travail ainsi que, le cas échéant, les modalités d'accompagnement du salarié afin de favoriser son retour vers l'emploi ;

c) Faisant bénéficier l'accord d'entreprise, sauf dans certaines matières et sous certaines conditions, d'une présomption de conformité à la loi au regard du régime de la preuve applicable devant le juge, aménageant les délais de recours et permettant au juge de moduler les effets dans le temps de ses décisions ;

d) Renforçant l'autonomie des partenaires sociaux dans l'organisation du dialogue social dans l'entreprise, en permettant à l'accord collectif de déterminer la périodicité et le contenu des consultations et des négociations obligatoires, ainsi qu'en redéfinissant le contenu et les modalités de fonctionnement de la base de données économiques et sociales et en autorisant son adaptation par accord collectif ;

2° De favoriser les conditions de mise en œuvre de la négociation collective en :

a) Facilitant, dans les cas prévus aux articles L. 2232-21 et suivants du code du travail, les modalités de conclusion d'un accord, facilitant les conditions de recours à la consultation des salariés pour valider un accord, et modifiant le calendrier et les modalités de généralisation de l'accord majoritaire ;

b) Accéléralant la procédure de restructuration des branches professionnelles en modifiant la section 8 du chapitre I^{er} du titre VI du livre II de la deuxième partie du code du travail et l'article 25 de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels ;

c) Définissant les conditions dans lesquelles un accord collectif d'entreprise peut déroger à l'accord de branche y compris dans certains domaines réservés à la branche par la loi ou la convention de branche ou l'accord professionnel ou interprofessionnel ;

3° De tirer les conséquences des nouvelles dispositions prises dans le cadre de cette habilitation en modifiant ou supprimant les modalités de refondation du code du travail prévues à l'article 1^{er} de la loi du 8 août 2016 précitée rendues obsolètes.

Article 2

Dans les conditions prévues à l'article 38 de la Constitution, et dans un délai de six mois à compter de la promulgation de la présente loi, le Gouvernement est autorisé à prendre par ordonnances toute mesure relevant du domaine de la loi afin de mettre en place une nouvelle organisation du dialogue social dans l'entreprise et de favoriser les conditions d'implantation syndicale et d'exercice de responsabilités syndicales, applicables aux salariés de droit privé, en :

1° Renforçant les prérogatives des représentants du personnel en fusionnant en une seule instance les délégués du personnel, le comité d'entreprise et le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, en définissant les attributions et le fonctionnement de cette instance fusionnée, y compris les délais d'information-consultation, les moyens, le nombre maximal de mandats électifs successifs ainsi que les conditions et modalités de recours à une expertise, et en déterminant les conditions dans lesquelles l'instance fusionnée peut constituer une instance unique exerçant également les compétences en matière de négociation des conventions et accords d'entreprise ou d'établissement ;

2° Améliorant la représentation et la participation des salariés ou de leurs représentants dans les organes délibérants des entreprises dont l'effectif dépasse un certain seuil, en particulier au sein des conseils d'administration et des conseils de surveillance régis par le livre II du code du commerce, et précisant les conditions dans lesquelles les représentants des salariés élus ou désignés peuvent être mieux associés aux décisions de l'employeur dans certaines matières ;

3° Renforçant le dialogue social, par la possibilité pour le salarié d'apporter des ressources financées en tout ou partie par l'employeur au syndicat de son choix, le renforcement de la formation des représentants des salariés, la promotion de la reconversion professionnelle des salariés exerçant des responsabilités syndicales ou un mandat électif de représentation, l'encouragement à l'évolution des conditions d'exercice de l'engagement syndical et la reconnaissance de celui-ci dans le déroulement de carrière et les compétences acquises en raison de cet engagement, ainsi que l'amélioration des outils de lutte contre les discriminations syndicales ;

4° Définissant, pour certaines entreprises dont l'effectif est inférieur à un seuil, les conditions et modalités selon lesquelles sont imputés sur leur contribution au fonds paritaire prévu à l'article L. 2135-9 du code du travail les frais de fonctionnement de l'instance fusionnée ;

5° Renforçant le rôle des commissions paritaires régionales interprofessionnelles prévues à l'article L. 23-111-1 du code du travail dans sa version en vigueur au 1^{er} juillet 2017, en modifiant les conditions de leur mise en place, leur composition et leurs modalités de financement ;

6° Définissant les critères et conditions selon lesquels certaines clauses de la convention de branche, dans des domaines limitativement énumérés, sont appliquées ou adaptées dans l'entreprise pour tenir compte des contraintes particulières des plus petites d'entre elles ;

7° Modernisant les dispositions du chapitre I^{er} du titre VIII du livre II de la deuxième partie du code du travail, afin de favoriser le droit d'expression des salariés.

Article 3

Dans les conditions prévues à l'article 38 de la Constitution, et dans un délai de six mois à compter de la promulgation de la présente loi, le Gouvernement est autorisé à prendre par ordonnances toute mesure relevant du domaine de la loi afin :

1° De renforcer la prévisibilité et ainsi sécuriser la relation de travail ou les effets de sa rupture pour les employeurs et pour les salariés de droit privé, en :

a) Facilitant l'accès par voie numérique de toute personne au droit du travail et aux dispositions légales et conventionnelles qui lui sont applicables ;

b) Modifiant les dispositions relatives à la réparation financière des irrégularités de licenciement, en fixant des planchers et des plafonds obligatoires, en fonction notamment de l'ancienneté, pour les dommages et intérêts alloués par le juge en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse et à l'exclusion notamment de tout licenciement résultant d'une discrimination ou de faits de harcèlement ;

c) Déterminant les exigences de motivation nécessaires et suffisantes applicables aux décisions de licenciement et les conditions de demande par le salarié à l'employeur des précisions ou des rectifications de procédures avant tout recours contentieux pour ce motif ;

d) Définissant les conditions et les conséquences de la prise d'acte, par le salarié, de la rupture de son contrat de travail ;

e) Réduisant les délais de recours contentieux en cas de rupture du contrat de travail ;

f) Clarifiant les obligations de l'employeur en matière de reclassement pour inaptitude et sécurisant les modalités de contestation de l'avis d'inaptitude ;

g) Modifiant les dispositions relatives au licenciement pour motif économique en définissant le périmètre géographique et le secteur d'activité dans lesquels la cause économique est appréciée, en tirant les conséquences de la création de difficultés artificielles entre filiales d'un même groupe, en précisant les conditions dans lesquelles l'employeur satisfait à son obligation de reclassement interne et en sécurisant la définition des catégories professionnelles, en adaptant les modalités de licenciements collectifs à la taille de l'entreprise et au nombre de ces licenciements dans le cadre de la directive 98/59/CE du Conseil du 20 juillet 1998 concernant le rapprochement des législations des Etats membres relatives aux licenciements collectifs, ainsi qu'en facilitant les reprises d'entités économiques autonomes ;

h) Favorisant et sécurisant les dispositifs de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et les dispositifs de mobilité volontaires, notamment les plans de départs volontaires, en particulier en matière d'information et de consultation et d'accompagnement du salarié ;

2° De modifier les règles de recours à certaines formes particulières de travail en :

a) Favorisant les conditions d'accès au télétravail et au travail à distance ;

b) Prévoyant la faculté d'adapter par convention ou accord collectif de branche les dispositions, en matière de travail à durée déterminée et de travail temporaire, relatives aux motifs de recours à ces contrats, à leur durée et à leur succession sur un même poste ou avec le même salarié ;

c) Favorisant et sécurisant, par accord de branche ou, à défaut, à titre expérimental en fonction du secteur ou des effectifs de l'entreprise, le recours aux contrats à durée indéterminée conclus pour la durée d'un chantier ;

d) Définissant les conditions dans lesquelles tout ou partie des dispositions d'une convention ou un accord étendu peuvent être élargies aux entreprises, le cas échéant sous condition de seuil d'effectifs, relevant d'une branche d'activité ou un secteur territorial aux conditions économiques analogues et se trouvant dans l'impossibilité de conclure une convention ou un accord ;

e) Sécurisant les accords collectifs qui autorisent le recours au travail de nuit, en leur faisant bénéficier d'un régime de présomption de conformité à la loi au regard du régime de la preuve applicable devant le juge ;

f) Favorisant et sécurisant le prêt de main d'œuvre à but non lucratif entre un groupe ou une entreprise et une jeune entreprise ;

3° D'améliorer le fonctionnement de la juridiction prud'homale en encourageant le recours à la conciliation.

Article 4

Dans les conditions prévues à l'article 38 de la Constitution, et dans un délai de six mois à compter de la promulgation de la présente loi, le Gouvernement est autorisé à prendre par ordonnances toute mesure relevant du domaine de la loi de favoriser le développement de la négociation collective pour les salariés et employeurs de droit privé et de sécuriser les accords collectifs en :

1° Complétant les règles d'extension des accords collectifs afin d'améliorer et de sécuriser juridiquement le dispositif d'extension, notamment en tirant les conséquences des nouvelles règles de représentativité des négociateurs et signataires, et confirmant le pouvoir du ministre chargé du travail de prendre en compte, pour l'appréciation des conditions d'extension d'une convention de branche ou d'un accord professionnel ou interprofessionnel, des motifs d'intérêt général tenant notamment aux objectifs de la politique économique et sociale ou à la protection de la situation des tiers ;

2° Simplifiant les modalités de mise en œuvre des règles de publicité des accords de branche, de groupe, interentreprises, d'entreprise et d'établissement prévues à l'article L. 2231-5-1 du code du travail ;

3° Tirant les conséquences des regroupements opérés entre les organisations professionnelles d'employeurs à la suite de la première mesure de la représentativité des organisations professionnelles d'employeurs en procédant à la redéfinition des secteurs relevant du niveau national et multiprofessionnel ;

4° Adaptant les modalités de fonctionnement et de gestion du fonds paritaire institué par l'article L. 2135-9 du code du travail pour permettre de tirer les conséquences, d'une part, des mesures de l'audience syndicale et patronale et, d'autre part, des opérations de restructuration des branches.

Article 5

Dans les conditions prévues à l'article 38 de la Constitution, et dans un délai de six mois à compter de la promulgation de la présente loi, le Gouvernement est autorisé à prendre par ordonnances toute mesure relevant du domaine de la loi afin de modifier les obligations incombant aux employeurs en :

1° Simplifiant les obligations de déclaration des expositions en application de l'article L. 4161-1 du code du travail et définissant les conditions d'appréciation de l'exposition à certains facteurs de pénibilité et de compensation à compter du 1^{er} janvier 2018 ;

2° Adaptant la législation applicable en matière de détachement des travailleurs aux spécificités et contraintes de certaines catégories de travailleurs transfrontaliers.

Article 6

Dans les conditions prévues à l'article 38 de la Constitution, et dans un délai de douze mois à compter de la promulgation de la présente loi, le Gouvernement est autorisé à prendre par ordonnances toute mesure relevant du domaine de la loi afin d'harmoniser l'état du droit, d'assurer la cohérence rédactionnelle et de remédier aux éventuelles erreurs en :

1° Prévoyant les mesures de coordination, de mise en cohérence et de toilettage résultant des ordonnances prises sur le fondement de la présente loi ;

2° Corrigéant des erreurs matérielles ou des incohérences contenues dans le code du travail à la suite des dernières évolutions législatives ;

3° Actualisant les références au code du travail modifiées à la suite des évolutions législatives dans les lois et ordonnances en vigueur.

Article 7

Dans les conditions prévues à l'article 38 de la Constitution, et dans un délai de six mois à compter de la promulgation de la présente loi, le Gouvernement est autorisé à prendre par ordonnances toute mesure relevant du domaine de la loi afin de proroger l'échéance de la période transitoire prévue aux I et II de l'article 257 de la loi n° 2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques et de clarifier le circuit d'abrogation des arrêtés préfectoraux de fermeture mentionnés à l'article L. 3132-29 du code du travail.

Article 8

Pour chacune des ordonnances prévues aux articles 1^{er} à 7, un projet de loi de ratification est déposé devant le Parlement dans un délai de six mois à compter de sa publication.

Article 9

Dans les conditions prévues à l'article 38 de la Constitution, le Gouvernement est autorisé à prendre par ordonnance, dans un délai de trois mois à compter de la promulgation de la présente loi, toute mesure relevant du domaine de la loi propre à permettre, dans le respect des principes de valeur constitutionnelle, de décaler d'un an, au 1^{er} janvier 2019, l'entrée en vigueur de la mise en œuvre du prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu, d'aménager en conséquence les années de référence des mesures transitoires indissociables prévues par l'article 60 de la loi n° 2016-1917 du 29 décembre 2016 de finances pour 2017 et de décaler d'un an l'entrée en vigueur de l'acompte prévu par l'article 82 de cette même loi.

Les mesures susceptibles d'être prises peuvent concerner les dispositions du code général des impôts, du livre des procédures fiscales, du code de la sécurité sociale, du code du travail et du code général des collectivités territoriales.

Un projet de loi de ratification est déposé au Parlement dans un délai de trois mois à compter de la publication de cette ordonnance.

Code du travail : une loi d'habilitation soucieuse de ne pas braquer les syndicats

Elesechos.fr/economie-france/social/030400849937-code-du-travail-une-loi-dhabilitation-soucieuse-de-ne-pas-braquer-les-syndicats-2096396.php

21/06/2017

Tous les sujets inscrits dans le projet de loi habilitant le gouvernement à réformer le Code du travail par ordonnances ne sont pas consensuels, / AFP PHOTO / FRANCK FIFE - AFP

Le projet de loi d'habilitation à réformer le Code du travail par ordonnances révélé par « Le Monde » prévoit de rebattre les cartes de la négociation collective.

C'est un texte dont chaque mot a été pesé pour ne surtout pas bloquer la mécanique de consultation enclenchée il y a maintenant trois semaines avec les partenaires sociaux. Tous les sujets inscrits dans le projet de loi habilitant le gouvernement à réformer le Code du travail par ordonnances, que « Le Monde » s'est procuré, ne sont pas consensuels, loin s'en faut, mais le texte prend soin de ne pas braquer les syndicats, selon les éléments révélés par le quotidien. C'est ainsi que [la possibilité de modifier par accord d'entreprise les règles du contrat de travail](#) n'y figure pas. Ce n'est pas une surprise : la ministre du Travail, Muriel Pénicaud, l'avait exclu. Mais l'inverse aurait été un casus belli pour la CFDT et Force ouvrière, que l'exécutif veut associer au maximum.

Le premier article du projet de loi d'habilitation, qui doit être présenté au Conseil des ministres du 28 juin, porterait sur le sujet par lequel les consultations sur le fond ont démarré : la hiérarchie des normes, c'est-à-dire le rapport entre loi, accord de branche et accord d'entreprise, premier des trois « blocs » au programme des concertations. Il ne devrait pas étonner les partenaires sociaux qui ont déjà été reçus par le cabinet de la ministre du Travail deux fois sur le sujet (sauf le Medef, qui a son deuxième rendez-vous rue de Grenelle ce vendredi).

Trois domaines devraient être définis par la future ordonnance : ceux où l'accord de branche s'imposera aux entreprises, ceux où l'accord d'entreprise pourrait toujours y déroger et ceux où la branche pourrait s'opposer aux dérogations d'entreprise. Tout va se jouer sur l'étendue de leurs champs respectifs, qui seront précisés dans les ordonnances.

Par ailleurs, deux assouplissements devraient être introduits concernant les contrats atypiques au niveau des branches, ce qui confirme leur retour en grâce après avoir été balayés par la loi El Khomri et ignorées par le candidat Macron lors de la campagne. Les branches devraient pouvoir modifier par accord les règles des CDD et d'intérim. Autre innovation : le projet de loi évoque aussi les contrats de chantier ou de projet. Actuellement, ces formes d'emploi sont considérées comme des CDD et ont une durée prédéfinie et plafonnée. Elles pourraient être requalifiées en CDI, donc sans terme précis, et leurs contours modifiés « *par accord de branche ou, à défaut, à titre expérimental* », selon « Le Monde ». Une demande insistante du patronat, en particulier dans l'informatique et le conseil.

Signe parmi d'autres de la volonté de l'exécutif de ne pas se mettre à dos les syndicats, le projet de loi prévoit l'instauration d'un barème pour les indemnités prud'homales mais il ne fermerait pas la porte à la possibilité pour le juge d'y déroger au-delà des cas déjà prévus de discrimination et de harcèlement. Une demande de la CFDT et de FO.

Reste que les sujets qui fâchent sont nombreux. C'est en particulier le cas de la réduction des délais de [recours](#) contentieux en cas de rupture du contrat de travail, aujourd'hui de deux ans. Elle serait autorisée par le projet de loi, mais à définir. S'y ajoute une série de mesures de « *sécurisation des relations de travail* » au programme du

troisième « bloc » des concertations qui doit démarrer début juillet et qui sont autant de demandes patronales récurrentes. Par exemple : l'erreur de forme sur la motivation ou la procédure de licenciement. L'ordonnance prévoit de donner à l'employeur un droit à l'erreur, à charge pour le salarié de lui demander des précisions ou des rectifications de procédures avant d'aller devant le juge.

Outre la simplification du compte pénibilité, sans surprise, le projet de loi aborderait aussi deux autres sujets sensibles. D'une part, la réduction du périmètre d'appréciation des difficultés économiques d'une entreprise, aujourd'hui au niveau mondial, et qu'Emmanuel Macron avait échoué à limiter à l'Hexagone quand il était à Bercy via la loi El Khomri. D'autre part, « *faciliter les conditions de recours à la consultation des salariés pour valider un accord* », là où le programme d'En marche prévoit d'autoriser l'entreprise à en prendre l'initiative.

Le texte actuellement examiné par le Conseil d'Etat intégrera également le « bloc » de discussion sur les mesures d'encouragement au militantisme syndical (y compris le chèque syndical) et le projet de fusion entre les instances représentatives dans des conditions à définir.

Leïla de Comarmond

[@leiladeco](#)

Sur le même sujet

- [16 JUN Code du travail : les branches professionnelles ne seront pas sacrifiées](#)
- [07 JUN Code du travail : l'exécutif se dit très ouvert à la discussion](#)

Réforme du code du travail: le projet de loi d'habilitation a fuité

E entreprise.lexpress.fr/rh-management/droit-travail/reforme-du-code-du-travail-le-projet-de-loi-d-habilitation-a-fuite_1920194.html

Tiphaine Thuillier

Invalid
Date

Le Monde a consulté le projet de loi d'habilitation servant à réformer le code du travail. Il doit être présenté en Conseil des ministres ce 28 juin. Ce qu'il contient.

C'est une nouvelle fuite qui pourrait embarrasser le gouvernement. Elle vient en tout cas apporter de nouveaux éléments aux partenaires sociaux et observateurs de la [réforme du code du travail](#). Le journal *Le Monde* a publié, mercredi 21 juin, un article qui détaille le contenu de l'avant-projet de loi d'habilitation. Ce texte, qui sera présenté en Conseil des ministres le 28 juin, autorise le gouvernement à prendre "des mesures pour la rénovation sociale". Sans entrer dans les détails techniques, il fixe néanmoins un cap pour une dizaine de thématiques phares du droit du travail.

C'est aussi ce texte qui sera ensuite présenté aux députés à la fin du mois de juillet. Si le parlement donne son feu vert, le gouvernement pourra alors rédiger des ordonnances plus détaillées à l'issue de la concertation lancée avec les partenaires sociaux. C'est donc un document aux propositions à la fois larges et précises que *Le Monde* passe en revue. Les voici point par point.

1. Articulation accords d'entreprises et accords de branches

Le gouvernement entend "attribuer une place centrale à la négociation collective d'entreprise dans le champ des relations individuelles et collectives de travail applicable aux salariés de droit privé", révèle le document.

Charge à l'exécutif de définir "les domaines dans lesquels la convention d'accord d'entreprise ne peut comporter de clauses dérogeant à celles des conventions de branche ou accords professionnels". Pour le moment, six thèmes sont réservés à la branche.

L'exécutif pointera aussi les domaines "dans lesquels les conventions de branche ou accords professionnels ou interprofessionnels peuvent stipuler expressément s'opposer à toute dérogation par convention ou accord d'entreprise". Et enfin, ceux où la négociation d'entreprise primera.

Les négociations avec les partenaires sociaux qui sont en cours préciseront exactement les thèmes concernés

Le texte des ordonnances fixera aussi "les conditions dans lesquelles un accord collectif d'entreprise peut déroger à l'accord de branche." Et ce, "y compris dans certains domaines réservés à la branche par la loi", prévient le document.

2. Le périmètre du licenciement économique revu

Ce n'est pas vraiment une surprise. Selon le journal, le texte contient une mesure déjà proposée lors des débats de la [loi Travail](#), mais abandonnée: la modification du périmètre d'appréciation des difficultés d'un groupe qui souhaite licencier.

Pour le moment, c'est la santé globale et internationale, filiale par filiale, qui est évaluée. Le projet de loi veut revoir ces contours, mais sans préciser s'il faut élargir à la France ou à l'Europe. Il est précisé que des garde-fous contre "la création de difficultés artificielles entre filiales d'un même groupe" devront être mis en place. Enfin, le patron devra remplir son "obligation de reclassement interne" des salariés licenciés.

3. Réduction des délais de recours en cas de contentieux

"Les délais de recours contentieux en cas de rupture du contrat de travail " devront être réduits. Pour le moment, un salarié a un an pour attaquer sa hiérarchie. Le texte pointe la volonté de le diminuer. Mais ne dit pas de combien.

Cette partie précise aussi qu'il faudra autoriser l'exécutif à revoir certaines modalités pour les rendre plus lisibles, notamment en matière de "reclassement pour inaptitude" ou de contestation "d'avis d'inaptitude".

4. Le CDI de projet élargi à d'autres secteurs

Le texte veut donner la faculté "d'adapter par convention ou accord collectif de branche " les dispositions sur les CDD et l'intérim. Motifs de recours au CDD, durée ou encore "*succession sur un même poste ou avec le même salarié*" seraient ainsi décidés par accords de branche.

L'utilisation du CDI de projet ou CDI de chantier pourrait être favorisée "par accord de branche ou, à défaut, à titre expérimental", pointe le texte. Ce contrat est à la fois à durée indéterminée et conditionné par la fin d'un projet précis, autrement dit: un CDI avec des caractéristiques d'un CDD, se terminant une fois le projet terminé. Interrogé à ce sujet, le Premier ministre [Édouard Philippe](#) avait admis hier que la thématique devait être discutée.

5. Un compte pénibilité revu

Le sujet ne figure pas dans les discussions avec les partenaires sociaux mais il est sur la table depuis longtemps, à la demande, là encore du patronat. Le [compte pénibilité](#), qui a fait couler tant d'encre et suscité tant d'hostilité de la part des chefs d'entreprise serait revu.

Le projet de loi précise ainsi que des mesures seront édictées pour simplifier "les obligations de déclaration " des employeurs.

Les "conditions d'appréciation de l'exposition à certains facteurs" seront définies à compter du 1er janvier 2018, mentionne également le texte. En clair, les dispositions actuellement en vigueur devraient changer.

6. Fusion des IRP

Le texte entend autoriser un [rapprochement des instances](#) existantes pour n'en former qu'une seule. délégués du personnel, [CHSCT](#) et comité d'entreprise ne feraient ainsi plus qu'un avec une nouvelle définition des "attributions et (du) fonctionnement de cette instance fusionnée ".

LIRE AUSSI >> [Macron veut la fusion des représentants du personnel: dangereux ?](#)

7. Indemnités aux prud'hommes encadrées

Selon les journalistes du quotidien du soir, l'article le plus long est consacré à la question du licenciement. Il est question de "renforcer la prévisibilité" donnée aux employeurs, lorsqu'ils mettent fin à un contrat. Cet argument, repris de longue date par le patronat, a convaincu Emmanuel Macron, qui entend depuis longtemps encadrer les [indemnités versées aux prud'hommes](#), notamment en cas de [licenciement sans cause réelle et sérieuse](#).

LIRE AUSSI >> [Indemnités prud'hommes: sept questions pour comprendre ce que veut Macron](#)

Il avait tenté, en vain, d'introduire un barème obligatoire lors du vote de la [loi Croissance](#) en 2015. "Des planchers et des plafonds obligatoires" seront bien mis en place et le juge devra s'y conformer. Reste à savoir quels en seront les [montants](#)...

8. Place des syndicats et référendum

Le document suggère que "les modalités de conclusion d'un accord, facilitant les conditions de recours à la consultation des salariés pour valider un accord" doivent être revues. Peut-être pour permettre au chef

d'entreprise de solliciter lui-même un [référendum](#)? Le texte du projet de loi ne le dit pas précisément.

Pour le gouvernement, il s'agit aussi de créer "une nouvelle organisation du dialogue social dans l'entreprise", en favorisant "les conditions d'implantation syndicale et d'exercice de responsabilités syndicales".

Pour inciter les salariés à se syndiquer en faisant financer par l'employeur le montant d'adhésion à la centrale de leur choix, le gouvernement entend pousser le chèque syndical.

La formation des représentants des salariés, la promotion de la reconversion professionnelle des salariés ayant eu des responsabilités syndicales ou un mandat électif de représentation seraient également incitées.

Enfin, le projet de loi assure qu'il faut améliorer les "outils de lutte contre les [discriminations syndicales](#)".

L'exécutif veut aussi améliorer la représentation et la participation des salariés au sein des conseils d'administrations et des conseils de surveillance des entreprises. Mais il ne dit pas comment.

9. Invité surpris: le prélèvement à la source

Selon les journalistes du *Monde*, à la fin de ce projet de loi, figure un article sur le [prélèvement à la source](#). Un domaine qui, certes, concerne les entreprises, mais qui relève surtout du ministère des Finances. Le gouvernement s'autorise ainsi à prendre par ordonnance toute mesure propre à permettre "de décaler d'un an, au 1er janvier 2019, l'entrée en vigueur de la mise en oeuvre du prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu", précise le projet de loi.