

## // le dossier juridique

# Ordonnances Macron : la réforme du droit du travail

## Projet de loi d'habilitation adopté par le Conseil des ministres

La réforme du droit du travail voulue par le président de la République se dessine progressivement. Extension du champ de la primauté de l'accord d'entreprise, fusion des IRP et création d'un barème obligatoire des dommages et intérêts en cas de licenciement injustifié figurent parmi les mesures phares que le gouvernement sera bientôt autorisé à prendre par ordonnances. Revue de détail des dispositions du projet de loi d'habilitation adopté par le Conseil des ministres le 28 juin 2017.

### NÉGOCIATION COLLECTIVE

|   |  |
|---|--|
| <b>Articulation des accords d'entreprise et de branche</b>            | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Définir les domaines dans lesquels l'accord d'entreprise ne peut pas déroger à l'accord de branche, professionnel ou interprofessionnel (art. 1<sup>er</sup>, 1<sup>o</sup>, a du projet de loi)*.</li> <li>• Définir les domaines et les conditions dans lesquels l'accord de branche, professionnel ou interprofessionnel peut expressément stipuler s'opposer à toute dérogation par accord d'entreprise (art. 1<sup>er</sup>, 1<sup>o</sup>, a du projet de loi)*.</li> <li>• Étendre la primauté de l'accord d'entreprise dans les autres domaines (art. 1<sup>er</sup>, 1<sup>o</sup>, a du projet de loi)*.</li> </ul>   |
| <b>Articulation des accords d'entreprise et du contrat de travail</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Harmoniser et simplifier les conditions de recours et le contenu des accords de réduction du temps de travail (ARTT), des accords de mobilité interne (AMI), des accords de préservation et de développement de l'emploi (APDE), des accords d'aménagement du temps de travail et des accords de maintien de l'emploi (AME) (art. 1<sup>er</sup>, 1<sup>o</sup>, c du projet de loi)*.</li> <li>• Harmoniser et simplifier le régime de la rupture du contrat de travail en cas de refus par le salarié des modifications de son contrat de travail issues d'un accord collectif, notamment des accords précités, ainsi que des modalités d'accompagnement du salarié au retour vers l'emploi en cas de refus par ce dernier de l'application d'un tel accord à son contrat de travail (art. 1<sup>er</sup>, 1<sup>o</sup>, c du projet de loi)*.</li> </ul>  |
| <b>Sécurisation des accords collectifs</b>                            | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Préciser les conditions dans lesquelles il appartient à celui qui conteste un accord de démontrer qu'il n'est pas conforme aux conditions légales qui le régissent (art. 1<sup>er</sup>, 1<sup>o</sup>, d du projet de loi)*.</li> </ul> <p><i>Précisions issues de l'étude d'impact : la jurisprudence de la Cour de cassation serait confortée. Dans un arrêt du 27 janvier 2015, la Cour de cassation avait donné une nouvelle orientation à sa jurisprudence sur l'égalité de traitement appliquée aux conventions et accords collectifs. Les avantages catégoriels négociés par les partenaires sociaux sont présumés justifiés et c'est au salarié qui revendique le bénéfice d'un avantage réservé à une autre catégorie professionnelle qu'il appartient de démontrer le contraire (Cass. soc., 27 janvier 2015, n° 13-22.179 FS-PBRI : v. l'actualité n° 16762 du 29 janvier 2015).</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Aménager les délais de contestation d'un accord collectif (art. 1<sup>er</sup>, 1<sup>o</sup>, e du projet de loi)*.</li> </ul> <p><i>Précisions issues de l'étude d'impact : le délai de prescription des recours introduits par les organisations syndicales ou professionnelles pourrait être de quelques mois, décompté à partir de la publicité des accords collectifs. Pour les accords conclus avant la réforme, le délai pourrait être plus long et décompté « à partir de l'entrée en vigueur de la loi ».</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Permettre au juge de moduler dans le temps les effets de ses décisions dans le cadre d'un litige relatif à un accord collectif (par exemple, l'annulation d'un accord ou de certaines de ses stipulations) (art. 1<sup>er</sup>, 1<sup>o</sup>, f du projet de loi)*.</li> </ul> |

À CLASSER SOUS

DROIT DU TRAVAIL

03 / 17

\* L'ordonnance définirait les conditions d'entrée en vigueur de cette disposition, en particulier s'agissant des accords collectifs en vigueur (art. 1<sup>er</sup>, 1<sup>o</sup>, h du projet de loi).

|  |  |
|--|--|
| <b>Champ de la négociation collective</b>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Permettre à l'accord collectif de déterminer la périodicité et le contenu des consultations et des négociations obligatoires (<i>art. 1<sup>er</sup>, 1<sup>o</sup>, g du projet de loi</i>).</li> <li>• Permettre à l'accord collectif d'adapter le contenu et les modalités de fonctionnement de la base de données économiques et sociales (BDES) (<i>art. 1<sup>er</sup>, 1<sup>o</sup>, g du projet de loi</i>).</li> </ul>  |
| <b>Conclusion des accords d'entreprise</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Faciliter le recours à la consultation des salariés (référendum) pour valider un accord d'entreprise (<i>art. 1<sup>er</sup>, 2<sup>o</sup>, b du projet de loi</i>).</li> <li>• Modifier les modalités d'appréciation du caractère majoritaire des accords d'entreprise ainsi que le calendrier et les modalités de généralisation de ce caractère majoritaire (<i>art. 1<sup>er</sup>, 2<sup>o</sup>, c du projet de loi</i>).</li> <li>• Faciliter les modalités de conclusion d'un accord d'entreprise ou d'établissement par les représentants élus du personnel, en l'absence de délégués syndicaux (DS) ou de délégués du personnel (DP) désignés comme DS dans les entreprises de moins de 50 salariés (<i>art. 1<sup>er</sup>, 2<sup>o</sup>, a du projet de loi</i>).</li> </ul>              |
| <b>Branches professionnelles</b>           | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Accélérer la procédure de restructuration des branches professionnelles (<i>art. 1<sup>er</sup>, 2<sup>o</sup>, d du projet de loi</i>).</li> <li>• Définir les critères et conditions selon lesquels, dans certains domaines limitativement énumérés, l'accord de branche peut prévoir que certaines de ses stipulations sont adaptées ou ne sont pas appliquées dans les petites entreprises couvertes par l'accord de branche pour tenir compte de leurs contraintes particulières (<i>art. 1<sup>er</sup>, 1<sup>o</sup>, b du projet de loi</i>)*.</li> </ul>  |
| <b>Extensions et élargissements</b>        | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Compléter les règles d'extension des accords collectifs afin d'améliorer et de sécuriser juridiquement le dispositif d'extension, en précisant les conditions dans lesquelles les organisations d'employeurs peuvent faire valoir leur opposition à une extension ainsi que les pouvoirs du ministre du Travail en matière d'extension (<i>art. 4, 1<sup>o</sup> du projet de loi</i>).</li> <li>• Définir les conditions dans lesquelles tout ou partie des dispositions d'un accord étendu peuvent être élargies aux entreprises, le cas échéant sous condition de seuil d'effectifs, relevant d'une branche d'activité ou d'un secteur territorial déterminé et se trouvant dans l'impossibilité de conclure une convention ou un accord (<i>art. 3, 2<sup>o</sup> du projet de loi</i>).</li> </ul> |
| <b>Autres</b>                              | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Tirer les conséquences des regroupements opérés entre les organisations d'employeurs en procédant à la redéfinition des secteurs relevant du niveau national et multi-professionnel (<i>art. 3, 3<sup>o</sup> du projet de loi</i>).</li> <li>• Adapter les modalités de fonctionnement du fonds paritaire de financement des organisations syndicales et patronales et de versement des crédits par celui-ci aux dites organisations pour permettre de tirer les conséquences des mesures de l'audience syndicale et patronale et des opérations de restructuration des branches (<i>art. 3, 4<sup>o</sup> du projet de loi</i>).</li> </ul>   |

## REPRÉSENTATION ET PARTICIPATION DES TRAVAILLEURS

|   |  |
|---|--|
| <b>Institutions représentatives du personnel (IRP)</b>                | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Fusionner en une seule instance (appelée ci-après « instance unique ») les délégués du personnel (DP), le comité d'entreprise (CE) et le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) (<i>art. 2, 1<sup>o</sup> du projet de loi</i>).</li> <li>• Définir les conditions de mise en place, la composition, les attributions et le fonctionnement de l'instance unique, y compris les délais d'information-consultation, les moyens, le nombre maximal de mandats électifs successifs des membres de l'instance et les conditions et modalités de recours à une expertise (<i>art. 2, 1<sup>o</sup> du projet de loi</i>).</li> <li>• Déterminer les conditions dans lesquelles l'instance unique peut également exercer les compétences en matière de négociation des accords de groupe, d'entreprise ou d'établissement (<i>art. 2, 2<sup>o</sup> du projet de loi</i>).</li> <li>• Renforcer le rôle des commissions paritaires régionales interprofessionnelles (CPRI) en modifiant les conditions de leur mise en place, leur composition, leurs attributions et leurs modalités de financement (<i>art. 2, 7<sup>o</sup> du projet de loi</i>).<br/><i>Précisions issues de l'étude d'impact: les moyens actuels des CPRI pourraient être renforcés pour leur permettre, à la condition stricte de l'accord des deux parties, de jouer un rôle plus important en matière de médiation individuelle et collective.</i></li> </ul>   |
| <b>Moyens et parcours des représentants du personnel ou syndicaux</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Permettre au salarié d'apporter au syndicat de son choix des ressources financées en tout ou partie par l'employeur (par exemple, créer un chèque syndical) (<i>art. 2, 5<sup>o</sup> du projet de loi</i>).</li> <li>• Renforcer la formation des représentants des salariés (<i>art. 2, 5<sup>o</sup> du projet de loi</i>).</li> <li>• Améliorer les conditions d'exercice de responsabilités syndicales ou d'un mandat de représentation (<i>art. 2, 5<sup>o</sup> du projet de loi</i>).</li> <li>• Encourager la reconnaissance de ces responsabilités ou mandats dans le déroulement de carrière ainsi que des compétences acquises en raison de ces responsabilités (<i>art. 2, 5<sup>o</sup> du projet de loi</i>).<br/><i>Précisions issues de l'étude d'impact: les ordonnances pourraient créer un abondement du compte personnel de formation (CPF), favoriser l'accès au congé individuel de formation (CIF) des représentants syndicaux ou encore majorer les droits acquis dans le compte personnel d'activité (CPA).</i></li> <li>• Améliorer les outils de lutte contre les discriminations syndicales (<i>art. 2, 5<sup>o</sup> du projet de loi</i>).<br/><i>Précisions issues de l'étude d'impact: les parcours syndicaux pourraient faire partie obligatoirement de la négociation de branche sur les conditions de travail et la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.</i></li> <li>• Définir, pour certaines entreprises dont l'effectif est inférieur à un seuil, les conditions et modalités selon lesquelles sont imputés les frais de fonctionnement de l'instance unique sur leur contribution au fonds paritaire de financement des organisations syndicales et patronales (<i>art. 2, 6<sup>o</sup> du projet de loi</i>).<br/><i>Précisions issues de l'étude d'impact: il s'agit d'encourager au dialogue social les entreprises dotées d'instances représentatives du personnel et dont l'effectif n'est pas important, en leur permettant d'imputer les frais de fonctionnement de l'Instance unique, telles que les heures de délégation, sur leur cotisation au fonds de financement du paritarisme.</i></li> </ul> |

\* L'ordonnance définirait les conditions d'entrée en vigueur de cette disposition, en particulier s'agissant des accords collectifs en vigueur (*art. 1<sup>er</sup>, 1<sup>o</sup>, h du projet de loi*).

|   |  |
|---|--|
| Présence dans les organes délibérants des entreprises                   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Améliorer les conditions de représentation et de participation des salariés dans les organes d'administration ou de surveillance des sociétés dont l'effectif dépasse certains seuils (art. 2, 4° du projet de loi).</li> </ul>   |
| Association des représentants du personnel aux décisions de l'employeur | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Déterminer les conditions dans lesquelles les représentants du personnel peuvent être mieux associés aux décisions de l'employeur dans certaines matières (art. 2, 4° du projet de loi).</li> </ul> <p><i>Précisions issues de l'étude d'impact</i> : un élargissement du champ de l'avis conforme pourrait être envisagé « dans des domaines déterminants pour l'avenir des salariés », comme la formation.</p>  |
| Droit d'expression directe et collective des salariés                   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Favoriser le droit d'expression directe et collective des salariés, notamment par le développement du recours aux outils numériques (art. 2, 8° du projet de loi).</li> </ul> <p><i>Précisions issues de l'étude d'impact</i> : outre la prise en compte de l'évolution numérique, il s'agirait également d'encourager les actions de formation axées sur le développement des compétences transversales, la médiation préventive, l'écoute active, le dialogue, etc.</p>   |
| <b>RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL</b>                                    |  |
| Licenciement économique   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Définir le périmètre d'appréciation de la cause économique (art. 3, 2° du projet de loi).</li> </ul> <p><i>Précisions issues de l'étude d'impact</i> : une définition du secteur d'activité serait inscrite dans la loi. Par ailleurs, l'habilitation permettrait de revoir le périmètre géographique du reclassement : le reclassement en dehors du périmètre national serait toujours possible « sans que le non-respect par l'employeur de son obligation générale de reclassement puisse conduire à remettre en cause un licenciement économique ».</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Prévenir ou tirer les conséquences de la création artificielle ou comptable de difficultés économiques à l'intérieur d'un groupe à la seule fin de procéder à ces suppressions d'emploi (art. 3, 2° du projet de loi).</li> </ul> <p><i>Précisions issues de l'étude d'impact</i> : il pourrait s'agir, par exemple, du transfert de la trésorerie d'une filiale française au profit d'une autre filiale, d'allocations de charges communes excessives ou de choix stratégiques qui manifestement, cherchent à organiser l'insolvabilité d'un site français.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Préciser les conditions dans lesquelles l'employeur satisfait à son obligation de reclassement (art. 3, 2° du projet de loi).</li> </ul> <p><i>Précisions issues de l'étude d'impact</i> : la mise en œuvre de l'obligation de reclassement serait adaptée à l'ère numérique. Les salariés pourraient ainsi avoir accès à des offres de reclassement internes, par exemple via une bourse des offres accessibles sur l'intranet de l'entreprise. L'ordonnance pourrait fixer les modalités de cette information afin de garantir les droits des salariés.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Préciser les conditions dans lesquelles sont appliqués les critères d'ordre des licenciements dans le cadre des catégories professionnelles en cas de licenciement collectif (art. 3, 2° du projet de loi).</li> </ul> <p><i>Précisions issues de l'étude d'impact</i> : les accords majoritaires portant PSE pourraient bénéficier d'une présomption de conformité concernant la définition des catégories professionnelles. Conséquence : une absence de contrôle (ou un contrôle restreint) de la Direccte. Des modalités adaptées de contrôle des catégories professionnelles pourraient également être déterminées s'agissant des PSE fixés par document unilatéral.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Adapter les modalités de licenciements collectifs à la taille de l'entreprise et au nombre de ces licenciements (art. 3, 2° du projet de loi).</li> <li>• Faciliter les reprises d'entités économiques autonomes (transferts d'entreprise) (art. 3, 2° du projet de loi).</li> </ul> |
| Licenciement pour inaptitude  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Clarifier les obligations de l'employeur en matière de reclassement pour inaptitude (art. 3, 1°, e du projet de loi).</li> <li>• Sécuriser les modalités de contestation de l'avis d'inaptitude (art. 3, 1°, e du projet de loi).</li> </ul>  |
| Licenciement  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Adapter les règles de procédure et de motivation applicables aux décisions de licenciement ainsi que les conséquences à tirer du manquement éventuel de celles-ci, en amont et lors du recours contentieux (art. 3, 1°, c du projet de loi).</li> </ul> <p><i>Précisions issues de l'étude d'impact</i> : il serait envisagé d'établir un modèle-type de lettre de licenciement au moyen d'un formulaire « Cerfa » et de permettre au salarié, indépendamment de toute instance judiciaire, de demander à son employeur des explications complémentaires sur certains griefs qui lui sont reprochés, explications qui pourraient désamorcer le conflit en amont.</p>  |
| Régime des indemnités de rupture  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Modifier le régime fiscal et social des sommes dues par l'employeur et versées au salarié à l'occasion de la rupture du contrat de travail (art. 3, 4°a du projet de loi).</li> </ul>   |
| Plans de départ volontaire  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Favoriser et sécuriser les plans de départ volontaire, en particulier en matière d'information-consultation et d'accompagnement du salarié (art. 3, 1°, g du projet de loi).</li> </ul>   |
| Saisine des prud'hommes   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Réduire les délais de recours en cas de rupture du contrat de travail (art. 3, 1°, d du projet de loi).</li> </ul>  |
| Barème d'indemnisation  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Créer un référentiel (barème) obligatoire pour les dommages et intérêts alloués par le juge en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse composé de planchers et plafonds fixés en fonction notamment de l'ancienneté, à l'exclusion des licenciements entachés par une faute de l'employeur d'une particulière gravité (par exemple en cas de licenciements fondés sur un motif discriminatoire ou sur des faits de harcèlement) (art. 3, 1°, b du projet de loi).</li> <li>• Modifier, en conséquence, le référentiel indicatif des indemnités à verser à un salarié dont le licenciement est jugé sans cause réelle et sérieuse issu de la loi Macron du 6 août 2015 (art. 3, 1°, b du projet de loi).</li> <li>• Modifier les planchers et plafonds des dommages et intérêts fixés par le Code du travail pour sanctionner les autres irrégularités liées à la rupture du contrat de travail (art. 3, 1°, b du projet de loi).</li> </ul>   |

## CONTRAT DE TRAVAIL ET FORMES PARTICULIÈRES DE TRAVAIL

| <b>Contrats de travail atypiques</b>                    | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Permettre d'adapter, par accord collectif de branche, les dispositions relatives aux motifs de recours aux CDD ou aux contrats de travail temporaire, à leur durée, à leur renouvellement et à leur succession sur un même poste ou avec le même salarié (art. 3, 3°, b du projet de loi).</li> <li>• Favoriser et sécuriser, par accord de branche, le recours aux CDI conclus pour la durée d'un chantier ou d'une opération (art. 3, 3°, c du projet de loi).</li> </ul> <p><i>Précisions issues de l'étude d'impact: le contrat de chantier pourrait concerner toute opération dont l'objet est précisément défini, le début et la fin clairement identifiés mais dont la durée et le terme sont incertains. Le recours à ce contrat serait réservé aux branches ayant un conclu un accord sur le sujet. Pour vérifier que les conditions de recours à ce type de contrat sont bien réunies, un mécanisme d'homologation pourrait être envisagé.</i></p> |
|---|---|
| <b>Télétravail</b>                                      | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Favoriser le recours au télétravail et au travail à distance (art. 3, 3°, a du projet de loi).</li> </ul>  |
| <b>Travail de nuit</b>                                  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sécuriser le recours au travail de nuit en permettant une adaptation limitée de la période de travail de nuit de nature à garantir un travail effectif jusqu'au commencement et dès la fin de cette période, ainsi qu'en renforçant le champ de la négociation collective dans la définition du caractère exceptionnel du travail de nuit (art. 3, 3°, d du projet de loi).</li> </ul> <p><i>Précisions issues de l'étude d'impact: il s'agirait de permettre aux entreprises n'ayant pas d'accord sur le travail de nuit ou de soirée mais souhaitant faire travailler les salariés jusqu'à 21 h 00 et à partir de 6 h 00, de pouvoir ajuster à la marge la plage de travail de nuit, afin de permettre dans les faits aux salariés de rester actifs à leur poste dans la tranche horaire précitée.</i></p>   |
| <b>Travail dominical</b>                                | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Proroger l'échéance de la période transitoire prévue pour l'encadrement du travail dominical de certains salariés situés dans des zones assimilées aux zones touristiques et aux zones commerciales par le jeu de la loi Macron du 6 août 2015 (art. 7, 3°, d du projet de loi).</li> </ul>  |
| <b>Prêt de main-d'œuvre</b>                             | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Favoriser et sécuriser, par une adaptation des dispositions en droit du travail et en droit fiscal, le prêt de main-d'œuvre à but non lucratif entre un groupe ou une entreprise et une jeune entreprise (art. 3, 3°, e du projet de loi).</li> </ul> <p><i>Précisions issues de l'étude d'impact: il s'agit de soutenir le développement des start-up en leur faisant bénéficier à titre temporaire des compétences de cadres expérimentés de l'entreprise ainsi que de permettre aux grandes entreprises de développer leur capacité à explorer plus largement le foisonnement des solutions innovantes, de nouer des partenariats stratégiques nécessaires pour accélérer leur propre mutation numérique.</i></p>   |
| AUTRES MESURES  |   |
| <b>Pénibilité au travail</b>                            | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Modifier les règles de prise en compte de la pénibilité au travail en adaptant les facteurs de risques professionnels, les obligations de déclaration de ceux-ci, les conditions d'appréciation de l'exposition à certains de ces facteurs, les modes de prévention, les modalités de compensation de la pénibilité ainsi que les modalités de financement des dispositifs correspondants (art. 5°, 1° du projet de loi).</li> </ul>   |
| <b>GPEC</b>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Favoriser et sécuriser les dispositifs de gestion prévisionnelle des emplois et des parcours professionnels (art. 3, 1°, f du projet de loi).</li> </ul> <p><i>Précisions issues de l'étude d'impact: il pourrait être envisagé d'enrichir les accords GPEC de plusieurs items afin notamment d'intégrer les bouleversements induits par le numérique ainsi que les enjeux intergénérationnels en entreprise. Des mesures pourraient être prises pour encourager le congé de mobilité dans le cadre des accords GPEC.</i></p>  |
| <b>Prud'hommes</b>                                      | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Encourager le recours à la conciliation en modifiant les règles de procédure applicables durant la phase de conciliation (art. 3, 4° du projet de loi).</li> </ul> <p><i>Précisions issues de l'étude d'impact: deviendrait obligatoire la présence physique des deux parties au litige à l'audience de conciliation.</i></p>  |
| <b>Détachement des travailleurs</b>                     | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Adapter la législation applicable en matière de détachement des travailleurs aux spécificités et contraintes de certaines catégories de travailleurs transfrontaliers, notamment en ce qui concerne les obligations des employeurs (art. 5, 2° du projet de loi).</li> </ul> <p><i>Précisions issues de l'étude d'impact: les modalités d'accomplissement des formalités préalables au détachement seraient assouplies pour les cas particuliers de l'activité de prestataires frontaliers.</i></p>  |
| <b>Accès au droit du travail</b>                        | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Faciliter l'accès par voie numérique de toute personne au droit du travail et aux dispositions légales et conventionnelles qui lui sont applicables (art. 3, 1°, a du projet de loi).</li> <li>• Définir les conditions dans lesquelles les personnes peuvent se prévaloir des informations obtenues dans ce cadre (art. 3, 1°, a du projet de loi).</li> </ul>  |
| <b>Refondation du Code du travail</b>                   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Supprimer les dispositions de la loi Travail du 8 août 2016 prévoyant la mise en place de la commission de refondation du Code du travail chargée de proposer une réécriture de ce Code (art. 1er, 3° du projet de loi).</li> </ul>  |
| <b>Prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Reporter d'un an, au 1er janvier 2019, l'entrée en vigueur de la mise en œuvre du prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu et aménager les mesures transitoires (art. 9 du projet de loi).</li> </ul>  |
| <b>Légistique</b>                                       | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Prévoir les mesures de coordination et de mise en cohérence résultant des ordonnances prises sur le fondement de la loi d'habilitation (art. 6, 1° du projet de loi).</li> <li>• Corriger les erreurs matérielles ou incohérences contenues dans le Code du travail à la suite des lois Macron (6 août 2015), Rebsamen (17 août 2015), Travail (8 août 2016) et Égalité et citoyenneté (27 janvier 2017) (art. 6, 2° du projet de loi).</li> <li>• Actualiser les références au Code du travail modifiées à la suite des évolutions législatives précitées dans les codes, lois et ordonnances en vigueur (art. 6, 3° du projet de loi).</li> </ul>  |