

Les 26 Décrets relatifs aux 5 Ordonnances Macron pour la réforme du Code du travail et le renforcement du dialogue social, ont été publiés au Journal Officiel. Toutes les mesures contenues dans la réforme sont donc désormais applicables depuis le 1^{er} janvier 2018.

Pour rappel, certaines dispositions des Ordonnances Macron étaient déjà applicables depuis le 24 septembre 2017, soit le lendemain de leur publication au Journal officiel¹. Tel était le cas notamment des nouvelles dispositions relatives au télétravail, au barème des indemnités prud'homales versées en réparation d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse, aux mesures concernant le licenciement pour motif économique ou encore des Accords de « compétitivité ».

En revanche, l'entrée en vigueur de nombreuses mesures phares issues des Ordonnances du 22 septembre 2017 était subordonnée à la publication des Décrets pris pour leur application. Ainsi par exemple, de la procédure de précision des motifs contenus dans la lettre de licenciement, des modèles de lettre type de licenciement, de la mise en place du Comité Social et économique (CSE) ou encore des nouvelles modalités de négociation dans les entreprises de moins de 11 salariés et de 11 à 20 salariés sans élu au Comité Social et Economique.

C'est désormais chose faite : les 26 Décrets d'application des Ordonnances Macron sont parus dans les Journaux officiels de la fin d'année 2017, peu après la publication de l'Ordonnance « balai » du 20 décembre 2017².

La réforme peut donc intégralement s'appliquer depuis le 1^{er} janvier 2018, et notamment :

- Les nouvelles règles de motivation de licenciement sont désormais connues, six modèles types de lettre sont proposés aux employeurs ;
- Des départs volontaires de salariés peuvent être organisés dans le cadre d'un congé de mobilité ou d'un accord portant Ruptures Conventionnelles Collectives ;
- Le Comité Social et Economique, nouvelle instance représentative du personnel peut être mis en place, les règles de fonctionnement et attributions de cette instance étant fixées ;
- La nouvelle architecture de la négociation collective voit le jour, donnant ainsi la primauté à l'accord d'entreprise.

Porteuse d'une véritable (r)-évolution du droit du travail, cette nouvelle réforme impacte sensiblement la pratique des professionnels.

Afin d'analyser plus en détails les nouveautés introduites par les Ordonnances Macron et de décrypter ses apports juridiques et stratégiques, le cabinet MOUY DANGLETERRE organisera prochainement une formation sur le thème :

« ORDONNANCES MACRON, LES IMPACTS POUR VOTRE ENTREPRISE »

¹ Ordonnance 2017-1385 relative au renforcement de la négociation collective ; Ordonnance 2017-1386 relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales ; Ordonnance 2017-1387 relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail ; Ordonnance 2017-1388 portant diverses mesures relatives au cadre de la négociation collective ; Ordonnance 2017-1389 relative à la prévention et à la prise en compte des effets de l'exposition à certains facteurs de risques professionnels et au compte professionnel de prévention.

² Ordonnance n° 2017-1718 du 20 décembre 2017 visant à compléter et mettre en cohérence les dispositions prises en application de la loi n° 2017-1340 du 15 septembre 2017 d'habilitation à prendre par ordonnances les mesures pour le renforcement du dialogue social.