



# LE CONSEIL D'ÉTAT ET LA JURIDICTION ADMINISTRATIVE

Accueil / Décisions, Avis & Publications / Décisions / Sélection des décisions faisant l'objet d'une communication... / Conseil d'État, 16 novembre 2017, Confédération générale...

16 novembre 2017

## Conseil d'État, 16 novembre 2017, Confédération générale du travail

N° 415063

> *Lire le communiqué*

Le juge des référés

Ordonnance du 16 novembre 2017

Vu la procédure suivante :

Par une requête, enregistrée le 16 octobre 2017 au secrétariat du contentieux du Conseil d'Etat, la Confédération générale du travail demande au juge des référés du Conseil d'Etat, statuant sur le fondement de l'article L. 521-1 du code de justice administrative :

- 1°) d'ordonner la suspension de l'exécution de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective ;
- 2°) de mettre à la charge de l'Etat la somme de 4 000 euros au titre de l'article L. 761-1 du code de justice administrative.

La Confédération générale du travail soutient que :

- il existe un doute sérieux quant à la légalité de l'ordonnance contestée ;
- l'ordonnance est entachée d'un vice d'incompétence dès lors que ses dispositions ne correspondent ni au texte du projet soumis par le Gouvernement au Conseil d'Etat, ni au texte résultant de l'avis émis par le Conseil d'Etat.

S'agissant de l'article 1er de l'ordonnance, la Confédération générale du travail soutient que :

- il y a urgence à en suspendre l'exécution, dès lors que dans les domaines non couverts par les accords de verrouillage, l'accord d'entreprise l'emporte sur la convention de branche depuis le 22 septembre 2017 ;
- il y a un doute sérieux sur sa légalité et, par voie de conséquence, sur la légalité de l'article 16 de l'ordonnance ;
- il est pris sur l'habilitation donnée au Gouvernement par la loi n° 2017 1340 du 15 septembre 2017 qui, en posant le principe de la primauté de l'accord d'entreprise, méconnaît les règles issues des conventions n° 87 et n° 98 de l'Organisation internationale du travail et de l'article 7 du pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels ;
- il méconnaît le champ du a) du 1° de l'article 1er de cette loi d'habilitation, qui autorise seulement le Gouvernement à définir des domaines limitativement énumérés dans lesquels la convention de branche conserve une primauté sur l'accord d'entreprise, alors qu'il identifie également des domaines dans lesquels cette primauté cesse lorsque l'accord d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes à celles de la convention de branche ;
- il porte atteinte au principe d'intelligibilité et de clarté de la norme en ne définissant pas comment apprécier le caractère « au moins équivalent » des garanties ;
- il méconnaît le principe de faveur, selon lequel en cas de pluralité de normes applicables, seule la plus favorable d'entre elles s'applique au salarié, dès lors qu'il ne prévoit rien en cas de conflit de normes entre la convention de branche et l'accord d'entreprise.

S'agissant de l'article 3 de l'ordonnance, la Confédération générale du travail soutient que :

- il y a urgence à en suspendre l'exécution, dès lors que les salariés qui refuseront la modification de leur contrat de travail induite par l'accord d'entreprise validé seront brutalement licenciés sans pouvoir contester utilement la rupture de leur contrat de travail, alors que l'illégalité du dispositif est certaine ;
- il y a un doute sérieux sur sa légalité ;
- il méconnaît le champ de la loi d'habilitation du 15 septembre 2017, d'une part, en ce qu'il prévoit un nouveau régime spécifique pour les accords d'entreprise conclus afin de répondre aux nécessités liées au fonctionnement de l'entreprise ou en vue de développer l'emploi, alors que le c) du 1° de l'article 1er de cette loi est moins large, et, d'autre part, en tant qu'il prévoit que le licenciement qui repose sur un motif spécifique constitue une cause réelle et sérieuse, assimilation que la loi d'habilitation n'autorise pas ;

- il méconnaît la liberté contractuelle, dès lors que les stipulations de l'accord d'entreprise se substituent de plein droit aux clauses contraires et incompatibles du contrat de travail, y compris en matière de rémunération, de durée du travail et de mobilité professionnelle ou géographique ;
- il méconnaît le principe d'égalité en permettant à l'employeur de licencier les salariés de son choix qui auront refusé la modification du contrat de travail découlant de l'accord d'entreprise validé ;
- il porte atteinte au droit de mener une vie familiale normale, car il permet à l'accord d'entreprise de modifier les contrats de travail, notamment en matière de temps de travail, de rémunération ou de conditions de mobilité professionnelle ou géographique ;
- il méconnaît le droit à l'emploi, dès lors qu'il exclut le salarié licencié du bénéfice du reclassement ;
- il méconnaît les articles 4 de la convention n° 158 de l'Organisation internationale du travail et 24 de la charte sociale européenne, en ne formulant aucune exigence de justification d'un licenciement, alors que ces articles exigent un motif valable de licenciement ;
- il méconnaît le droit au recours, dès lors que la cause réelle et sérieuse du licenciement est reconnue par avance ;
- il méconnaît la directive du 20 juillet 1998 concernant le rapprochement des législations des Etats membres relatives aux licenciements collectifs, en l'absence de procédure d'information ou de consultation sur les licenciements.

S'agissant de l'article 8 de l'ordonnance, la Confédération générale du travail soutient que :

- il y a urgence à en suspendre l'exécution, dès lors que ses dispositions permettent à l'employeur de contourner le cas échéant l'opposition des syndicats représentatifs et majoritaires, sans qu'aucune mesure précise n'encadre une telle situation ;
- il y a un doute sérieux sur sa légalité ;
- il méconnaît le champ de la loi d'habilitation du 15 septembre 2017, qui ne parle que des conditions de mise en œuvre de la négociation collective, alors qu'une consultation des salariés sur un projet d'accord revient à contourner toute négociation ;
- il est entaché d'incompétence négative, car il renvoie au pouvoir réglementaire le soin de fixer les modalités d'organisation de la consultation des salariés, dispositions qui relèvent des principes fondamentaux de niveau législatif, sans définir les garanties de nature à assurer les droits constitutionnels que les salariés tirent du huitième alinéa du préambule de la Constitution de 1946 ;
- il porte atteinte au principe d'intelligibilité et de clarté de la norme, puisqu'il prévoit que le projet d'accord d'entreprise doit être ratifié à la majorité des deux tiers du personnel, sans définir de quel personnel il s'agit ;
- il porte atteinte à la liberté syndicale, en l'absence d'obligation de l'employeur d'une entreprise de moins de cinquante salariés d'informer les organisations syndicales représentatives de la négociation en cours.

S'agissant de l'article 10 de l'ordonnance, la Confédération générale du travail soutient que :

- il y a urgence à en suspendre l'exécution, dès lors que ses dispositions permettent à l'employeur de contourner le cas échéant l'opposition des syndicats représentatifs et majoritaires, sans qu'aucune mesure précise n'encadre une telle situation ;
- il y a un doute sérieux sur sa légalité ;
- il porte atteinte à la liberté syndicale, dès lors que le nouvel article L. 2232-12 du code du travail autorise le recours à la consultation des salariés en cas de refus des organisations syndicales majoritaires de signer un accord.

S'agissant de l'article 16 de l'ordonnance, la Confédération générale du travail soutient que :

- il y a un doute sérieux sur sa légalité ;
- il méconnaît la liberté contractuelle ;
- il méconnaît l'article 4 de la convention n° 98 de l'Organisation internationale du travail.

Par un mémoire en défense, enregistré le 7 novembre 2017, la ministre du travail conclut au rejet de la requête. Elle soutient que la condition d'urgence n'est pas remplie et que les moyens soulevés par la requérante ne sont pas fondés.

Vu les autres pièces du dossier ;

Vu :

- la Constitution, notamment son article 38 ;
- les conventions n° 87, 98 et 158 de l'Organisation internationale du travail ;
- la convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales ;
- la charte sociale européenne ;
- le pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels du 19 décembre 1966 ;
- la directive 98/59/CE du Conseil du 20 juillet 1998 ;
- le code du travail ;
- le code rural et de la pêche maritime ;
- la loi n° 2017 1340 du 15 septembre 2017 ;
- le code de justice administrative ;

Après avoir convoqué à une audience publique, d'une part, la Confédération générale du travail, d'autre part, le Premier ministre et la ministre du travail ;

Vu le procès-verbal de l'audience publique du jeudi 9 novembre 2017 à 15 heures au cours de laquelle ont été entendus :

- les représentants de la Confédération générale du travail ;

- les représentants de la ministre du travail ;

et à l'issue de laquelle le juge des référés a clos l'instruction.

Considérant ce qui suit :

1. Aux termes de l'article L. 521-1 du code de justice administrative : « Quand une décision administrative, même de rejet, fait l'objet d'une requête en annulation ou en réformation, le juge des référés, saisi d'une demande en ce sens, peut ordonner la suspension de l'exécution de cette décision, ou de certains de ses effets, lorsque l'urgence le justifie et qu'il est fait état d'un moyen propre à créer, en l'état de l'instruction, un doute sérieux quant à la légalité de la décision ».

2. La Confédération générale du travail doit être regardée, ainsi que cela a été confirmé au cours de l'audience publique, comme demandant au juge des référés du Conseil d'Etat, statuant sur le fondement des dispositions précitées de l'article L. 521-1 du code de justice administrative, de suspendre l'exécution des articles 1er, 3, 8, 10 et 16 de l'ordonnance du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective.

3. Il ressort des pièces versées au dossier par la ministre du travail que l'argumentation de la Confédération générale du travail selon laquelle le texte de ces articles, tel qu'il a été publié au Journal officiel de la République française, différerait à la fois du projet soumis au Conseil d'Etat et de l'avis que celui-ci a rendu manque en fait. Par suite, ce moyen n'est pas de nature à faire naître un doute sérieux sur la légalité des articles dont la suspension est demandée.

#### **Sur l'article 1er :**

4. L'article 1er de l'ordonnance contestée modifie l'articulation entre conventions de branche et accords d'entreprise, en distinguant trois types de matières. Dans la rédaction qu'en donne cet article, l'article L. 2253-1 du code du travail énumère treize matières dans lesquelles les stipulations de la convention de branche prévalent sur l'accord d'entreprise conclu antérieurement ou postérieurement à la date d'entrée en vigueur de la convention de branche, sauf lorsque l'accord d'entreprise assure aux salariés des garanties au moins équivalentes. Le nouvel article L. 2253-2 de ce code identifie quatre matières dans lesquelles, lorsque la convention de branche le stipule expressément, l'accord d'entreprise conclu postérieurement à cette convention ne peut comporter des stipulations différentes de celles qui lui sont applicables en vertu de cette convention, sauf lorsque l'accord d'entreprise assure aux salariés des garanties au moins équivalentes. Enfin, l'article 1er de l'ordonnance donne de l'article L. 2253-3 du code du travail une nouvelle rédaction, qui prévoit que dans les matières autres que celles mentionnées aux articles L. 2253-1 et L. 2253-2, les stipulations de l'accord d'entreprise conclu antérieurement ou postérieurement à la date d'entrée en vigueur de la convention de branche prévalent sur celles ayant le même objet prévues par la convention de branche. L'article précise toutefois qu'en l'absence d'accord d'entreprise, la convention de branche s'applique.

5. En premier lieu, la Confédération générale du travail soutient que les dispositions de l'article 1er de la loi d'habilitation du 15 septembre 2017, sur le fondement desquelles a été pris l'article 1er de l'ordonnance contestée, affirment le principe de primauté des accords d'entreprise sur les conventions de branche en méconnaissance des stipulations des conventions n° 87 de l'Organisation internationale du travail (OIT) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical et n° 98 de l'OIT sur le droit d'organisation et de négociation collective, dès lors qu'elles privent les organisations patronales et syndicales de la possibilité d'ériger des garanties minimales et impératives applicables dans l'ensemble des entreprises d'une même branche, sans qu'une raison impérieuse d'intérêt national économique ne justifie une telle atteinte à la négociation collective. Toutefois, la requérante n'a pas précisé dans sa requête quelles stipulations de ces deux conventions elle invoquait. En tout état de cause, si elle a indiqué au cours de l'audience publique qu'elle entendait se prévaloir des stipulations de l'article 3 de la convention n° 87, il ne ressort pas des termes de l'article 1er de la loi du 15 septembre 2017 qu'en habilitant le Gouvernement à définir, « dans le respect des dispositions d'ordre public, les domaines limitativement énumérés dans lesquels la convention ou l'accord d'entreprise, ou le cas échéant d'établissement, ne peut comporter des stipulations différentes de celles des conventions de branche ou des accords professionnels ou interprofessionnels, ainsi que les domaines limitativement énumérés et conditions dans lesquels les conventions de branche ou des accords professionnels ou interprofessionnels peuvent stipuler expressément s'opposer à toute adaptation par convention ou accord d'entreprise, ou le cas échéant d'établissement, et en reconnaissant dans les autres domaines la primauté de la négociation d'entreprise, ou le cas échéant d'établissement », ces dispositions aient, en méconnaissance de ces stipulations, soit limité le droit des organisations de travailleurs et d'employeurs d'élaborer leurs statuts et règlements administratifs, d'élire librement leurs représentants, d'organiser leur gestion et leur activité, et de formuler leur programme d'action, soit entravé l'exercice légal de ce droit. Ces dispositions n'ont pas davantage méconnu, en tout état de chose, les stipulations de l'article 4 de la convention n° 98 de l'OIT, dont la Confédération générale du travail a également indiqué qu'elle entendait se prévaloir au cours de l'audience publique et qui visent à « encourager et promouvoir le développement et l'utilisation les plus larges de procédures de négociation volontaire de conventions collectives entre les employeurs et les organisations d'employeurs d'une part, et les organisations de travailleurs d'autre part, en vue de régler par ce moyen les conditions d'emploi ».

6. En deuxième lieu, les stipulations de l'article 7 du pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels aux termes desquelles : « Les Etats parties au présent pacte reconnaissent le droit qu'à toute personne de jouir de conditions de travail justes et favorables (...) » ne produisent pas d'effet direct à l'égard des particuliers. Dès lors, la Confédération générale du travail ne peut utilement les invoquer pour contester, par voie d'exception, la légalité de l'article 1er de la loi d'habilitation du 15 septembre 2017.

7. En troisième lieu, en énumérant à l'article L. 2253-1 du code du travail treize matières dans lesquelles les stipulations de la convention de branche prévalent sur l'accord d'entreprise, sauf lorsque celui-ci assure des garanties au moins équivalentes, et, à l'article L. 2253-2 du code, quatre matières dans lesquelles la convention de branche peut stipuler que l'accord d'entreprise conclu postérieurement ne peut comporter des stipulations différentes de celles qu'elle énonce elle-même, sauf lorsque cet accord assure des garanties au moins équivalentes, l'article 1er de l'ordonnance contesté n'a pas méconnu le champ de l'habilitation posée par les dispositions, citées au point 5, de l'article 1er de la loi d'habilitation du 15 septembre 2017.

8. En quatrième lieu, en faisant référence aux garanties « au moins équivalentes » que l'accord d'entreprise doit assurer aux salariés, dans chacune des matières qu'ils énumèrent, pour y prévaloir sur la convention de branche ou s'en écarter, les articles L. 2253-2 et L. 2253-2 du code du travail, dans leur rédaction issue de l'article 1er de l'ordonnance, n'ont pas méconnu le principe d'intelligibilité et de clarté de la norme.

9. En cinquième lieu, il ressort de la jurisprudence du Conseil constitutionnel, en particulier des décisions n° 97-388 DC du 20 mars 1997, n° 2002-485 DC du 13 janvier 2003 et n° 2004-494 DC du 29 avril 2004, que le principe en vertu duquel la loi ne peut permettre aux accords collectifs de travail de déroger aux lois et règlements ou aux conventions de portée plus large que dans un sens plus favorable aux salariés ne résulte d'aucune disposition législative antérieure à la Constitution de 1946 et ne saurait, dès lors, être regardé comme un principe fondamental reconnu par les lois de la République au sens du Préambule de la Constitution de 1946. Ce principe constituant une règle de niveau législatif et non constitutionnel, l'article 1er de l'ordonnance contestée pouvait, sans le méconnaître, l'aménager ou l'écarter. Au demeurant, les dispositions de cet article codifiées aux articles L. 2253-2 et L. 2253-2 du code du travail, qui prévoient que l'accord d'entreprise doit, pour prévaloir sur la convention de branche ou s'en écarter, assurer aux salariés, dans chaque matière concernée, des garanties au moins équivalentes à cette convention visent à assurer que cet accord ne soit pas moins favorable que la convention pour les salariés.

10. Il résulte de ce qui précède, et sans qu'il soit besoin de se prononcer sur la condition d'urgence, qu'en l'état de l'instruction, il n'est fait état d'aucun moyen de nature à créer un doute sérieux sur la légalité des dispositions de l'article 1er de l'ordonnance contestée.

#### **Sur l'article 3 :**

11. L'article 3 de l'ordonnance contestée donne de l'article L. 2254-2 du code du travail une nouvelle rédaction, qui permet en son I à l'accord d'entreprise, « afin de répondre aux nécessités liées au fonctionnement de l'entreprise ou en vue de préserver, ou de développer l'emploi », d'aménager la durée du travail, ses modalités d'organisation et de répartition, d'aménager la rémunération, dans le respect du salaire minimum interprofessionnel de croissance et des salaires minima conventionnels, et de déterminer les conditions de la mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise. Le III de l'article L. 2254-2 prévoit que « les stipulations de l'accord se substituent de plein droit aux clauses contraires et incompatibles du contrat de travail, y compris en matière de rémunération, de durée du travail et de mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise ». Toutefois, il précise que « le salarié peut refuser la modification de son contrat de travail résultant de l'application de l'accord ». Le IV du même article prévoit que « le salarié dispose d'un délai d'un mois pour faire connaître son refus par écrit à l'employeur à compter de la date à laquelle ce dernier a communiqué dans l'entreprise sur l'existence et le contenu de l'accord ». Le V de l'article dispose qu'en cas de refus du salarié, l'employeur peut engager une procédure de licenciement à son encontre, ce licenciement reposant alors « sur un motif spécifique qui constitue une cause réelle et sérieuse ». Enfin, le VI de l'article L. 2254-2 du code du travail prévoit que « le salarié peut s'inscrire et être accompagné comme demandeur d'emploi à l'issue du licenciement et être indemnisé dans les conditions prévues par les accords mentionnés à l'article L. 5422-20 ». Il dispose que « l'employeur abonde le compte personnel de formation du salarié dans des conditions et limites définies par décret », et que « cet abondement n'entre pas en compte dans les modes de calcul des heures créditées chaque année sur le compte et du plafond mentionné à l'article L. 6323 11. ».

12. Il ressort des précisions fournies au cours de l'audience publique que la Confédération générale du travail demande la suspension de l'exécution des dispositions de l'article L. 2254-2 du code du travail qui, d'une part, prévoient la substitution de plein droit aux clauses contraires et incompatibles du contrat de travail des stipulations de l'accord d'entreprise validé et, d'autre part, organisent la procédure de licenciement consécutive au refus du salarié de voir son contrat de travail ainsi modifié. Pour caractériser l'urgence qu'il y aurait à suspendre l'exécution de ces dispositions, la requérante soutient que les salariés qui refuseraient la modification de leur contrat de travail induite par un tel accord d'entreprise validé seront brutalement licenciés sans possibilité de contester utilement cette rupture, et alors que l'illégalité du dispositif est certaine. Toutefois et d'une part, cette argumentation n'est pas de nature à établir l'urgence qu'il y aurait à suspendre l'exécution des dispositions de l'article L. 2254-2 du code du travail qui prévoient, en l'absence de refus du salarié, la substitution des stipulations de l'accord d'entreprise validé aux clauses contraires et incompatibles de son contrat de travail. D'autre part, s'agissant des dispositions de cet article qui organisent la procédure de licenciement du salarié qui aura refusé la modification de son contrat de travail, il résulte des termes mêmes du VI de l'article L. 2252-2 du code du travail dans sa rédaction issue de l'article 3 de l'ordonnance que ses modalités d'application seront précisées par décret. En l'absence d'un tel décret, il n'apparaît pas, en l'état de l'instruction, que ces dispositions portent aux intérêts que la Confédération générale du travail entend défendre une atteinte suffisamment grave et immédiate pour que la condition d'urgence posée par l'article L. 521-1 du code de justice administrative soit regardée comme remplie.

#### **Sur l'article 8 :**

13. L'article 8 de l'ordonnance contestée précise, par une nouvelle rédaction de la sous-section 3 de la section 3 du chapitre II du titre III du livre II de la deuxième partie du code du travail, les modalités de la négociation collective dans les entreprises dépourvues de délégué syndical ou de conseil d'entreprise. Toutefois, ces dispositions prévoient, à l'article L. 2232-31 de ce code, que les modalités d'organisation de la consultation du personnel seront fixées par décret en Conseil d'Etat. En l'absence d'un tel décret, il n'apparaît pas, en l'état de l'instruction, que les dispositions de l'article 8 de l'ordonnance contestée portent aux intérêts que la Confédération générale du travail entend défendre une atteinte suffisamment grave et immédiate pour que la condition d'urgence posée par l'article L. 521-1 du code de justice administrative soit regardée comme remplie.

**Sur l'article 10 :**

14. Les dispositions de l'article L. 2232-12 du code du travail et de l'article L. 514-3-1 du code rural et de la pêche maritime subordonnent la validité d'un accord d'entreprise ou d'établissement à sa signature par l'employeur et par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli plus de 50 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au premier tour des dernières élections des titulaires au comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou, à défaut, des délégués du personnel. Si cette condition n'est pas remplie et si l'accord a été signé par l'employeur et par des organisations syndicales représentatives ayant recueilli plus de 30 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au premier tour de ces élections, ces dispositions permettent à une ou plusieurs organisations signataires de l'accord ayant recueilli plus de 30 % des suffrages de demander, dans le délai d'un mois à compter de la signature de l'accord, que les salariés soient consultés pour valider l'accord.

15. L'article 10 de l'ordonnance contestée complète ces dispositions pour reconnaître à l'employeur, au terme de ce délai d'un mois, la possibilité de demander lui-même l'organisation de la consultation des salariés, en l'absence d'opposition de l'ensemble de ces organisations. La Confédération générale du travail soutient que l'article 10 porte, ce faisant, atteinte à la liberté syndicale. Toutefois, dans la mesure où cet article précise que la consultation des salariés organisée à l'initiative de l'employeur doit, comme cela est prévu pour la consultation organisée à la demande des organisations syndicales, se dérouler selon les modalités prévues par un protocole spécifique conclu entre l'employeur et une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ayant recueilli plus de 30 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au premier tour des élections mentionnées au point 14, et où, au surplus, l'accord soumis à consultation doit avoir été signé par des organisations syndicales représentatives ayant recueilli plus de 30 % des suffrages exprimés en faveur des organisations syndicales représentatives, les dispositions de l'article 10 de l'ordonnance n'apparaissent pas, en l'état de l'instruction, comme ayant porté atteinte à la liberté syndicale. Est sans incidence, à cet égard, la circonstance que, dans l'état antérieur du droit, le protocole spécifique devait être conclu entre l'employeur et les organisations signataires de l'accord.

**Sur l'article 16 :**

16. La Confédération générale du travail, pour établir l'urgence qu'il y aurait à suspendre l'exécution des dispositions de l'article 16 de l'ordonnance contestée, se borne à soutenir, ainsi qu'elle l'a précisé à l'audience, que cette urgence découle de la suspension de l'exécution de l'article 1er, dont l'article 16 précise les modalités d'entrée en vigueur. Toutefois, ainsi qu'il a été dit au point 10, aucun des moyens soulevés par la requérante n'apparaît, en l'état de l'instruction, de nature à faire naître un doute sur la légalité des dispositions de l'article 1er de l'ordonnance, ce qui justifie le rejet des conclusions tendant à la suspension de l'exécution de cet article ainsi que, par voie de conséquence, de l'article 16.

17. Il résulte de tout ce qui précède que la requête de la Confédération générale du travail tendant à la suspension de l'exécution des articles 1er, 3, 8, 10 et 16 de l'ordonnance du 22 septembre 2017 doit être rejetée, y compris ses conclusions présentées au titre de l'article L. 761-1 du code de justice administrative

**ORDONNE :**

Article 1er : La requête de la Confédération générale du travail est rejetée.

Article 2 : La présente ordonnance sera notifiée à la Confédération générale du travail, au Premier ministre et à la ministre du travail.