

# **Ordonnance relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail**

NOR MTRT1724787R

Le Président de la République,

Sur le rapport du Premier ministre et de la ministre du travail ;

Vu la Constitution, notamment son article 38 ;

Vu le code du travail ;

Vu la loi n° 2017- du [date] d'habilitation à prendre par ordonnances les mesures pour le renforcement du dialogue social ;

Vu l'avis du comité national de la négociation collective en date du [date] ;

Vu l'avis du conseil d'orientation des conditions de travail en date du [date] ;

Vu l'avis du conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles en date du [date] ;

Vu l'avis du conseil supérieur de la prud'homie en date du [date] ;

Vu l'avis du conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en date du [date] ;

Le Conseil d'Etat entendu ;

Le conseil des ministres entendu,

Ordonne :

## **Titre Ier : Renforcer la prévisibilité et sécuriser la relation de travail ou les effets de sa rupture pour les employeurs et leurs salariés**

### **Chapitre 1 : Accès au droit du travail et aux dispositions légales et conventionnelles par la voie numérique**

#### **Article 1**

I – La version du code du travail numérique est mise en place au plus tard le 1<sup>er</sup> janvier 2020 en vue de permettre et faciliter l'accès à toute personne au droit du travail et aux dispositions législatives et réglementaires ainsi qu'aux stipulations conventionnelles applicables. L'accès à ce code se fait, de manière gratuite, au moyen du service public de la diffusion du droit par l'internet.

II – L’employeur ou le salarié qui se prévaut des informations obtenues au moyen du code du travail numérique est, en cas de litige, présumé de bonne foi. Les conditions dans lesquelles les personnes peuvent se prévaloir dans leurs relations avec l’administration des informations ainsi recueillies sont définies par décret.

**Chapitre 2 : Dispositions relatives à la réparation du licenciement irrégulier ou sans cause réelle et sérieuse**

**Article 2**

Le chapitre V du titre III du livre II de la première partie du code du travail est ainsi modifié :

I- Les cinquième, sixième et septième alinéas de l’article L. 1235-1 sont supprimés.

II- Le second alinéa de l’article L. 1235-3 est remplacé par six alinéas ainsi rédigés:

« Si l’une ou l’autre des parties refuse cette réintégration, le juge octroie au salarié une indemnité à la charge de l’employeur, dont le montant est compris entre les montants minimaux et maximaux fixés dans le tableau ci-dessous.

Ancienneté du salarié dans l’entreprise (en années complètes)	Indemnité minimale (en mois de salaire brut)	Indemnité maximale (en mois de salaire brut)
0	Sans objet	1
1	1	2
2	3	3
3	3	4
4	3	5
5	3	6
6	3	7
7	3	8
8	3	8
9	3	9
10	3	10

11	3	10,5
12	3	11
13	3	11,5
14	3	12
15	3	13
16	3	13,5
17	3	14
18	3	14,5
19	3	15
20	3	15,5
21	3	16
22	3	16,5
23	3	17
24	3	17,5
25	3	18
26	3	18,5
27	3	19
28	3	19,5
29	3	20
30 et au-delà	3	20

« Pour déterminer le montant de l'indemnité, le juge peut tenir compte, le cas échéant, des indemnités de licenciement versées à l'occasion de la rupture.

« Cette indemnité est cumulable, le cas échéant, avec les indemnités prévues aux articles L. 1235-12, L. 1235-13 et L. 1235-15, dans la limite des montants maximaux prévus au présent article.

« En cas de licenciement opéré dans une entreprise employant habituellement moins de onze salariés, les montants minimaux fixés ci-dessous sont applicables, par dérogation à ceux fixés au troisième alinéa :

Ancienneté du salarié dans l'entreprise (en années complètes)	Indemnité minimale (en mois de salaire brut)
0	Sans objet
1	0,5
2	0,5
3	1
4	1
5	1,5
6	1,5
7	2
8	2
9	2,5
10	2,5

III- L'article L. 1235-3-1 est ainsi rédigé :

« Art. L. 1235-3-1.- L'article L. 1235-3 n'est pas applicable lorsque le juge constate que le licenciement est nul en application d'une disposition législative en vigueur ou qu'il est intervenu en violation d'une liberté fondamentale. Dans ce cas, lorsque le salarié ne demande pas la poursuite de son contrat de travail ou que sa réintégration est impossible, le juge lui octroie une indemnité, à la charge de l'employeur, qui ne peut être inférieure aux salaires des six derniers mois.

« Les nullités mentionnées à l'alinéa précédent sont celles qui sont afférentes à la violation d'une liberté fondamentale, à des faits de harcèlement moral ou sexuel dans les conditions mentionnées aux articles L. 1152-3 et L. 1153-4, à un licenciement discriminatoire dans les conditions prévues à l'article L. 1134-4 ou consécutif à une action en justice en matière d'égalité professionnelle entre hommes et femmes dans les conditions mentionnées à l'article L. 1144-3 ou en matière de dénonciation de crimes et délits dans les conditions prévues à l'article L. 1232-3-3, ou de l'exercice d'un mandat par un salarié protégé mentionné au chapitre premier du titre premier du livre IV de la deuxième partie, ainsi que des protections dont bénéficient certains salariés en application des articles L 1225-71 et L 1226-13.

« L'indemnité est due sans préjudice du paiement du salaire, lorsqu'il est dû, qui aurait été perçu pendant la période couverte par la nullité et, le cas échéant, de l'indemnité de licenciement légale, conventionnelle ou contractuelle. »

IV- Après l'article L. 1235-3-1, est ajouté un article L. 1235-3-2, ainsi rédigé :

« Art. L. 1235-3-2.- Lorsque la rupture du contrat de travail est prononcée par le juge judiciaire aux torts de l'employeur ou fait suite à une demande du salarié dans le cadre de la procédure mentionnée à l'article L. 1451-1, le montant de l'indemnité octroyée est déterminé selon les règles fixées à l'article L. 1235-3.

V- L'article L. 1235-5 est ainsi modifié :

1° Au premier alinéa, après les mots : « les dispositions relatives », sont insérés les mots : « au remboursement des indemnités de chômage, prévues à l'article L. 1235-4, en cas de méconnaissance des articles L. 1235-3 et L. 1235-11 » ;

2° Les cinq alinéas suivants sont supprimés ;

VI- A l'article L. 1235-11, le nombre : « douze » est remplacé par le chiffre : « six » ;

VII- A l'article L. 1235-13, le chiffre : « deux » est remplacé par le chiffre : « un » ;

VIII- Le troisième alinéa de l'article L. 1235-14 est supprimé.

### **Article 3**

Le livre premier de la première partie du code du travail est ainsi modifié :

I- Les trois derniers alinéas des articles L. 1134-4 et L. 1144-3 sont ainsi rédigés :

« Lorsque le salarié refuse de poursuivre l'exécution du contrat de travail, les dispositions de l'article L. 1235-3-1 sont applicables. » ;

II- L'article L. 1225-71 est ainsi rédigé :

« L'inobservation par l'employeur des dispositions des articles L. 1225-1 à L. 1225-28 et L. 1225-35 à L. 1225-69 peut donner lieu à l'attribution d'une indemnité au profit du bénéficiaire, déterminée conformément aux dispositions de l'article L. 1235-3-1. » ;

III- Le troisième alinéa de l'article L. 1226-15 est ainsi rédigé :

« En cas de refus de réintégration par l'une ou l'autre des parties, le tribunal octroie une indemnité au salarié dont le montant est fixé conformément aux dispositions de l'article L. 1235-3-1. Elle se cumule avec l'indemnité compensatrice et, le cas échéant, l'indemnité spéciale de licenciement, prévues à l'article L. 1226-14. »

### **Chapitre 3 : Dispositions relatives aux règles de procédure et de motivation applicables aux décisions de licenciement et leurs conséquences**

#### **Article 4**

I - Le dernier alinéa de l'article L. 12326 du code du travail est complété par les mots suivants :

« et fixe les modèles que l'employeur peut utiliser pour procéder à la notification du licenciement.

« Ces modèles rappellent en outre les droits et obligations de chaque partie. ».

II - Les articles L. 123316 et L. 123342 du même code sont complétés par les alinéas suivants :

« Un décret en Conseil d'Etat fixe les modèles que l'employeur peut utiliser pour procéder à la notification du licenciement.

« Ces modèles rappellent en outre les droits et obligations de chaque partie. ».

III - L'article L. 1235-2 du même code est ainsi rédigé :

« Art. L. 1235-2.- Les motifs énoncés dans la lettre de licenciement prévue aux articles L. 1232-6, L. 1233-16 et L. 1233-42 peuvent, après la notification de celle-ci, être précisés ou complétés, soit par l'employeur, soit à la demande du salarié, dans des conditions fixées par décret en Conseil d'Etat.

« La lettre de licenciement, complétée le cas échéant par l'employeur, fixe les limites du litige en ce qui concerne les motifs de licenciement.

« A défaut pour le salarié d'avoir formé auprès de l'employeur une demande en application de l'alinéa premier, 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 et ouvre droit à une indemnité qui ne peut excéder un mois de salaire.

En l'absence de cause réelle et sérieuse du licenciement, le préjudice résultant du vice de motivation de la lettre de rupture est réparé par l'indemnité allouée conformément aux dispositions de l'article L.1235-3.

« Lorsqu'une irrégularité de forme a été commise au cours de la procédure, notamment si le licenciement d'un salarié intervient sans que la procédure requise aux articles L.1232-2, L. 1232-3, L.1232-4, L.1233-11, L.1233-12 et L.1233-13 ait été observée ou sans que la procédure conventionnelle de consultation préalable au licenciement ait été respectée, mais pour une cause réelle et sérieuse, le juge accorde au salarié, à la charge de l'employeur, une indemnité qui ne peut être supérieure à un mois de salaire. »

IV- Après l'article L. 1235-2 du même code est inséré un article L. 1235-2-1, ainsi rédigé :

« Art. L. 1235-2-1.- En cas de pluralité de motifs de licenciement, si l'un des griefs reprochés au salarié porte atteinte à une liberté ou un droit fondamental, la nullité encourue de la rupture ne dispense pas le juge d'examiner l'ensemble des griefs énoncés, pour en tenir compte, le cas échéant, dans l'évaluation [qu'il fait ]de l'indemnité à allouer au salarié, sans préjudice des dispositions de l'article L.1235-3-1.»

V- L'article L. 1245-1 du même code est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« La méconnaissance de l'obligation de transmission dans le délai fixé par l'article L. 1242-13 ne saurait, à elle seule, entraîner la requalification en contrat à durée indéterminée. Elle ouvre droit, pour le salarié, à une indemnité, à la charge de l'employeur, qui ne peut être supérieure à un mois de salaire. »

VI- L'article L. 1251-40 du même code est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« La méconnaissance de l'obligation de transmission dans le délai fixé par l'article L. 1251-17 ne saurait, à elle seule, entraîner la requalification en contrat à durée indéterminée. Elle ouvre droit, pour le salarié, à une indemnité, à la charge de l'employeur, qui ne peut être supérieure à un mois de salaire. »

#### **Chapitre 4 : Délais de recours en cas de rupture du contrat de travail**

##### **Article 5**

La sous-section 1 de la section 2 du chapitre V du titre III du livre II de la première partie du code du travail est ainsi modifiée :

L'article L. 1235-7 est ainsi rédigé :

« Art. L. 1235-7- Toute contestation portant sur le licenciement pour motif économique se prescrit par douze mois à compter de la dernière réunion du comité social et économique ou, dans le cadre de l'exercice par le salarié de son droit individuel à contester le licenciement pour motif économique, à compter de la notification de celui-ci. Ce délai n'est opposable au salarié que s'il en a été fait mention dans la lettre de licenciement.»

##### **Article 6**

Le chapitre unique du titre VII du livre II de la première partie du code du travail est ainsi modifié :

A l'article L. 1471-1 :

I- A l'alinéa premier, les mots : « ou la rupture du contrat de travail » sont supprimés ;

II- Il est inséré après le premier alinéa un alinéa ainsi rédigé :

« Toute action portant sur la rupture du contrat de travail se prescrit par douze mois à compter de la notification de la rupture. » ;

III- Au troisième alinéa, le mot : « premier » est remplacé par le mot : « deuxième ».

### **Chapitre 5 : Obligations de l'employeur en matière de reclassement pour inaptitude et contestation des avis, propositions, conclusions écrites ou indications émis par le médecin du travail**

#### **Article 7**

La section II du chapitre IV du titre II de la première partie du code du travail est ainsi modifiée :

I – Le premier alinéa de l'article L. 1226-2 est complété par les mots suivants :

« , au sein de l'entreprise ou des entreprises du groupe auquel elle appartient le cas échéant, situées sur le territoire national et dont l'organisation, les activités ou le lieu d'exploitation assurent la permutation de tout ou partie du personnel.

« Le groupe est défini conformément au I de l'article L. 2331-1.»

II – Le premier alinéa de l'article L. 1226-10 est complété par les mots suivants :

« , au sein de l'entreprise ou des entreprises du groupe auquel elle appartient le cas échéant, situées sur le territoire national et dont l'organisation, les activités ou le lieu d'exploitation assurent la permutation de tout ou partie du personnel.

« Le groupe est défini conformément au I de l'article L. 2331-1.»

#### **Article 8**

La sous-section II chapitre IV du titre II du livre IV de la partie IV du code du travail est ainsi modifiée :

L'article L. 4624-7 est ainsi rédigé :

« Art. L. 4624-7- I. - Le salarié ou l'employeur peut saisir le conseil de prud'hommes en la forme des référés d'une contestation portant sur les éléments de nature médicale justifiant les avis, propositions, conclusions écrites ou indications émis par le médecin du travail en application des articles L. 4624-2, L. 4624-3 et L. 4624-4. Le médecin du travail, informé de la contestation, n'est pas partie au litige.

« II. - La formation de référé peut confier toute mesure d'instruction au médecin-inspecteur du travail territorialement compétent pour l'éclairer sur les questions de fait relevant de sa compétence. Celui-ci, peut, le cas échéant, s'adjoindre le concours de tiers. A la demande de l'employeur, les éléments médicaux ayant fondé les avis, propositions, conclusions écrites ou



indications émis par le médecin du travail peuvent être notifiés au médecin que l'employeur mandate à cet effet. Le salarié est informé de cette notification.

« III. - La décision de la formation de référé se substitue aux avis, propositions, conclusions écrites ou indications contestés.

« IV. - Les honoraires et frais liés à la mesure d'instruction sont mis à la charge de la partie perdante, à moins que la formation de référé, par décision motivée, n'en mette la totalité ou une fraction à la charge de l'autre partie. Ils sont réglés d'après le tarif fixé par un arrêté conjoint du ministre du travail et du ministre du budget. »

## **Chapitre 6 : Dispositifs de gestion des emplois et des parcours professionnels**

### **Article 9**

L'article L. 2241-9 du code du travail, tel qu'issu de l'ordonnance n° 2017-[numéro] du [date] portant [...] (Ordonnance n° 1), est ainsi modifiée :

Au premier alinéa, les mots : « La négociation peut également porter sur le contrat de génération. L'accord conclu au titre de la présente sous-section vaut conclusion de l'accord mentionné au 3° de l'article L. 5121-8, sous réserve du respect des dispositions prévues à la section 4 du chapitre Ier du titre II du livre Ier de la cinquième partie. » sont supprimés ;

### **Article 10**

La section IV du chapitre Ier du titre II du livre Ier de la cinquième partie du code du travail est supprimée.

Les aides prévues aux articles L. 5121-17 à L. 5121-21 et dont la demande a été formulée par l'entreprise avant la parution de ladite ordonnance sont versées dans leur intégralité.

## **Chapitre 7 : Amélioration et sécurisation des plans de départs volontaires et des congés de mobilité**

### **Article 11**

Au chapitre VII du Titre III du Livre II de la première partie du code du travail, une section 4, ainsi rédigée, est insérée :

« Section 4 : Rupture d'un commun accord dans le cadre d'accords collectifs »

« Art. L. 1237-17 - Un accord collectif portant gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ou plan de départ volontaire peut définir les modalités encadrant les conditions de la rupture d'un commun accord du contrat de travail qui lie l'employeur et le salarié.

« Ces ruptures, exclusives du licenciement ou de la démission, ne peuvent être imposées par l'une ou l'autre des parties.

« Les dispositions de la présente section destinées à garantir la liberté du consentement des parties leur sont applicables. »

« Sous-section 1 : Congés de mobilité »

« Art. L. 1237-18 - Dans les entreprises visées à l'article L. 2242-8 ayant conclu un accord collectif relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, un congé de mobilité peut être proposé au salarié par l'employeur dans les conditions prévues par ledit accord collectif.

« Le congé de mobilité a pour objet de favoriser le retour à un emploi stable par des mesures d'accompagnement, des actions de formation et des périodes de travail.

« Art. L. 1237-18-1 - Les périodes de travail du congé de mobilité peuvent être accomplies au sein ou en dehors de l'entreprise qui a proposé le congé.

« Elles peuvent prendre soit la forme d'un contrat de travail à durée indéterminée, soit celle d'un contrat de travail à durée déterminée conclu en application du 1° de l'article L. 1242-3 dans une limite fixée par l'accord collectif. Dans ce dernier cas, le congé de mobilité est suspendu et reprend à l'issue du contrat pour la durée du congé restant à courir.

« Art. L. 1237-18-2 - L'accord collectif détermine :

« 1° La durée du congé de mobilité ;

« 2° Les conditions que doit remplir le salarié pour en bénéficier ;

« 3° Les modalités d'adhésion du salarié à la proposition de l'employeur et les engagements des parties ;

« 4° L'organisation des périodes de travail, les conditions auxquelles il est mis fin au congé et les modalités d'accompagnement des actions de formation envisagées ;

« 5° Les modalités de mise en œuvre du congé de mobilité et le niveau de la rémunération versée pendant la période du congé de mobilité ;

« 6° Les conditions d'information des institutions représentatives du personnel ;

« 7° Les indemnités de rupture garanties au salarié, qui ne peuvent être inférieures aux indemnités légales dues en cas de licenciement pour motif économique.

« Art. L. 1237-18-3 - Le montant de la rémunération versée pendant la période du congé de mobilité est au moins égal au montant de l'allocation prévue au 3° de l'article L. 5123-2.

« Cette rémunération est soumise dans la limite des douze premiers mois du congé, au même régime de cotisations et contributions sociales que celui de l'allocation versée au bénéficiaire du congé de reclassement prévue au troisième alinéa de l'article L. 1233-72, à laquelle elle est assimilée.

« Art. L. 1237-18-4 - L'acceptation par le salarié de la proposition de congé de mobilité emporte rupture du contrat de travail d'un commun accord des parties à l'issue du congé.

Les salariés bénéficiant d'une protection mentionnés au chapitre premier du titre premier du livre IV de la deuxième partie peuvent bénéficier du congé de mobilité. Par dérogation au premier alinéa du présent article, la rupture amiable dans le cadre du congé de mobilité est soumise à l'autorisation de l'inspecteur du travail dans les conditions prévues au chapitre Ier du titre II du livre IV de la deuxième partie. Dans ce cas la rupture du contrat de travail ne peut intervenir que le lendemain du jour de l'autorisation.

Pour les médecins du travail, la rupture du contrat est soumise à l'autorisation de l'inspecteur du travail, après avis du médecin inspecteur du travail.

« Art. L. 1237-18-5 - L'autorité administrative, du lieu où l'entreprise ou l'établissement concerné par l'accord de GPEC est établi, est informée par l'employeur des ruptures prononcées dans le cadre du congé de mobilité dans des conditions prévues par décret.

#### « Sous-section 2 : Rupture d'un commun accord dans le cadre d'un accord collectif portant plan de départ volontaire

« Art. L. 1237-19 - Un accord collectif peut déterminer le contenu d'un plan de départs volontaires excluant tout licenciement pour atteindre les objectifs qui lui sont assignés en termes de suppression d'emplois. .

« L'administration est informée sans délai de l'ouverture d'une négociation en vue de l'accord précité.

« Art. L. 1237-19-1 - Le plan de départ volontaire détermine :

« 1° Le nombre maximal de départs envisagés, de suppressions d'emplois associées, et la durée de mise en œuvre du plan ;

« 2° Les conditions que doit remplir le salarié pour en bénéficier ;

« 3° Les critères de départage entre les potentiels candidats au départ ;

« 4° Les modalités de calcul des indemnités de rupture garanties au salarié, qui ne peuvent être inférieures aux indemnités légales dues en cas de licenciement pour motif économique ;

« 5° Les modalités de candidature au départ des salariés, comprenant les conditions de transmission de l'accord écrit du salarié au dispositif prévu par l'accord collectif et les conditions de changement d'avis de ce dernier ;

« 6° Des mesures visant à faciliter le reclassement externe des salariés sur des emplois équivalents, telles que des actions de formation, de validation des acquis de l'expérience ou de reconversion ou des actions de soutien à la création d'activités nouvelles ou à la reprise d'activités existantes par les salariés ;

« 7° Les modalités de suivi de la mise en œuvre effective du plan de départ volontaire.

« Art. L. 1237-19-2 - L'accord collectif mentionné à l'article L. 1237-19 fixe les modalités et conditions d'information du comité social et économique sur le projet envisagé « Art. L. 1237-19-3 - L'ensemble des informations communiquées aux représentants du personnel au titre de l'article L. 1237-19-2, ainsi que le procès-verbal de cette réunion, est communiqué simultanément à l'autorité administrative. Ces procès-verbaux comportent les suggestions et propositions des représentants du personnel.

L'accord collectif majoritaire mentionné à l'article L. 1237-19 est transmis à l'autorité administrative pour validation.

L'autorité administrative notifie à l'employeur la décision de validation dans un délai de quinze jours à compter de la réception de cet accord dès lors qu'elle s'est assurée de sa conformité aux articles L. 1237-19 et L. 1237-19-2, de la présence des mesures prévues à l'article L. 1237-19-1 et de l'absence de discrimination entre les salariés de l'entreprise, notamment à raison de l'âge.

Elle la notifie, dans les mêmes délais, au comité social et économique et aux organisations syndicales représentatives signataires. La décision prise par l'autorité administrative est motivée.

Le silence gardé par l'autorité administrative pendant le délai prévu au troisième alinéa vaut décision d'acceptation de validation. Dans ce cas, l'employeur transmet une copie de la demande de validation, accompagnée de son accusé de réception par l'administration, au comité social et économique et aux organisations syndicales représentatives signataires.

La décision de validation ou, à défaut, les documents mentionnés au cinquième alinéa et les voies et délais de recours sont portés à la connaissance des salariés par voie d'affichage sur leurs lieux de travail ou par tout autre moyen permettant de conférer date certaine à cette information.

« Art. L. 1233-19-4 - L'autorité administrative compétente pour prendre la décision de validation est celle du lieu où l'entreprise ou l'établissement concerné par le projet de plan de départ volontaire est établi. Si le projet de plan de départ volontaire porte sur des

établissements relevant de la compétence d'autorités différentes, le ministre chargé de l'emploi désigne l'autorité compétente.

« Art. L. 1233-19-5 - En cas de décision de refus de validation, l'employeur, s'il souhaite reprendre son projet, présente une nouvelle demande après y avoir apporté les modifications nécessaires et informé le comité social et économique.

« Art. L. 1237-19-6 - L'acceptation par l'employeur de la candidature du salarié au départ volontaire emporte rupture du contrat de travail d'un commun accord des parties.

Les salariés bénéficiant d'une protection mentionnés au chapitre Ier du titre Ier du livre IV de la deuxième partie peuvent bénéficier du plan de départ volontaire. Par dérogation au premier alinéa du présent article, la rupture d'un commun accord dans le cadre d'un tel plan de départ volontaire est soumise à l'autorisation de l'inspecteur du travail dans les conditions prévues au chapitre Ier du titre II du livre IV de la deuxième partie. Dans ce cas la rupture du contrat de travail ne peut intervenir que le lendemain du jour de l'autorisation.

Pour les médecins du travail, la rupture du contrat est soumise à l'autorisation de l'inspecteur du travail, après avis du médecin inspecteur du travail.

« Art. L. 1237-19-7 - Le suivi de la mise en œuvre du plan de départ volontaire fait l'objet d'une consultation régulière et détaillée du comité social et économique dont les avis sont transmis à l'autorité administrative.

« L'autorité administrative est associée au suivi de ces mesures et reçoit un bilan, établi par l'employeur, de la mise en œuvre du plan de départ volontaire.

« Art. L. 1237-19-8 - L'accord collectif mentionné à l'article L.1237-19, le contenu du plan de départ volontaire, et la régularité de la procédure précédant la décision de l'autorité administrative ne peuvent faire l'objet d'un litige distinct de celui relatif à la décision de validation mentionnée à l'article L.1237-19-3.

Ces litiges relèvent de la compétence, en premier ressort, du tribunal administratif, à l'exclusion de tout autre recours administratif ou contentieux.

Le recours est présenté dans un délai de deux mois par l'employeur à compter de la notification de la décision de validation, et par les organisations syndicales et les salariés à compter de la date à laquelle cette décision a été portée à leur connaissance.

Le tribunal administratif statue dans un délai de trois mois. Si, à l'issue de ce délai, il ne s'est pas prononcé ou en cas d'appel, le litige est porté devant la cour administrative d'appel, qui statue dans un délai de trois mois. Si, à l'issue de ce délai, elle ne s'est pas prononcée ou en cas de pourvoi en cassation, le litige est porté devant le Conseil d'Etat.

Le livre V du code de justice administrative est applicable.

« Les litiges relatifs à l'exécution du plan de départ volontaire relèvent de la compétence du conseil des prud'hommes. Le recours juridictionnel doit être formé, à peine d'irrecevabilité, avant l'expiration d'un délai douze mois à compter de la date de rupture effective du contrat de travail. »

« Art. L.1237-19-9 - Lorsque les suppressions d'emplois résultant de l'accord collectif prévu à l'article L. 1237-19 affectent, par leur ampleur, l'équilibre du ou des bassins d'emploi dans lesquels elles sont implantées, les entreprises sont tenues de contribuer à la création d'activités et au développement des emplois et d'atténuer les effets du plan de départ volontaire envisagé sur les autres entreprises dans le ou les bassins d'emploi.

« Art. L. 1237-19-10 - Une convention entre l'entreprise et l'autorité administrative, conclue dans un délai de six mois à compter de la validation prévue à l'article L. 1237-19-3, détermine, le cas échéant sur la base d'une étude d'impact social et territorial prescrite par l'autorité administrative, la nature ainsi que les modalités de financement et de mise en œuvre des actions prévues à l'article L. 1237-19-9.

La convention tient compte des actions de même nature éventuellement mises en œuvre par anticipation dans le cadre d'un accord collectif relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ou prévues dans le cadre d'un accord collectif portant plan de départ volontaire établi par l'entreprise ou prévues dans le cadre d'une démarche volontaire de l'entreprise faisant l'objet d'un document-cadre conclu entre l'Etat et l'entreprise. Le contenu et les modalités d'adoption de ce document sont définis par décret. Lorsqu'un accord collectif de groupe, d'entreprise ou d'établissement prévoit des actions de telle nature, assorties d'engagements financiers de l'entreprise au moins égaux au montant de la contribution prévue à l'article L. 1237-19-11, cet accord tient lieu, à la demande de l'entreprise, de la convention prévue au présent article entre l'entreprise et l'autorité administrative, sauf opposition de cette dernière motivée et exprimée dans les deux mois suivant la demande.

« Art. L. 1237-19-11 - Le montant de la contribution versée par l'entreprise ne peut être inférieur à deux fois la valeur mensuelle du salaire minimum de croissance par emploi supprimé. Toutefois, l'autorité administrative peut fixer un montant inférieur lorsque l'entreprise est dans l'incapacité d'assurer la charge financière de cette contribution.

En l'absence de convention signée ou d'accord collectif en tenant lieu, les entreprises versent au Trésor public une contribution égale au double du montant prévu au premier alinéa.

« Art. L. 1237-19-12 - Les actions prévues à l'article L. 1237-19-9 sont déterminées après consultation des collectivités territoriales intéressées, des organismes consulaires et des partenaires sociaux membres de la commission paritaire interprofessionnelle régionale.

Leur exécution fait l'objet d'un suivi et d'une évaluation, sous le contrôle de l'autorité administrative, selon des modalités définies par décret. Ce décret détermine également les

conditions dans lesquelles les entreprises dont le siège n'est pas implanté dans le bassin d'emploi affecté par le plan de départ volontaire contribuent aux actions prévues.

« Article L. 1237-19-13 - Les maisons de l'emploi peuvent participer, dans des conditions fixées par voie de convention avec les entreprises intéressées, à la mise en œuvre des mesures relatives à la revitalisation des bassins d'emploi.

« Art. L. 1237-19-14 - Une convention-cadre nationale de revitalisation est conclue entre le ministre chargé de l'emploi et l'entreprise lorsque les suppressions d'emplois concernent au moins trois départements.

Il est tenu compte, pour la détermination du montant de la contribution mentionnée à l'article L. 1237-19-11, du nombre total des emplois supprimés.

La convention-cadre est signée dans un délai de six mois à compter de la validation prévue à l'article L. 1237-19-3.

Elle donne lieu, dans un délai de quatre mois à compter de sa signature, à une ou plusieurs conventions locales conclues entre le représentant de l'Etat et l'entreprise. Ces conventions se conforment au contenu de la convention-cadre nationale. »

#### **Article 12**

L'article L. 1233-3 du code du travail est modifié comme suit : le dernier alinéa est complété par les mots suivants « et de la rupture d'un commun accord dans le cadre d'un accord collectif visée aux articles L. 1237-17 et suivants. ».

#### **Article 13**

L'article L. 1237-16 du code du travail est modifié comme suit : après le 2°, un dernier alinéa, ainsi rédigé, est inséré « 3° Des accords collectifs portant plan de départ volontaire dans les conditions définies par l'article L. 1233-19 et congés mobilités dans les conditions définies par l'article L. 1237-18. ».

#### **Article 14**

L'article L. 2312-55 du code du travail, tel qu'issu de l'ordonnance n° 2017-[numéro] du [date] portant [...] (Ordonnance n° 2), est complété par l'alinéa suivant : « Les deuxième et troisième alinéas du présent article ne sont pas applicables en cas d'accord collectif portant plan de départ volontaire visé aux articles L. 1237-19 et suivants. ».

#### **[Article 15**

L'article L. 5421-1 du code du travail est modifié comme suit : après les mots « L. 1237-11 et suivants » sont insérés les mots suivants : « et aux articles L. 1237-17 et suivants ».]

## **[Article 16**

Le 2° du 1. de l'article 80 duodecimes du code général des impôts, est complété par les mots suivants : « ou les indemnités versées à un salarié ayant accepté une rupture amiable dans le cadre d'accords collectifs telle que prévue aux articles L. 1237-17 à L. 1237-19-14 du même code »

## **Article 17**

La sous-section 4 de la section VI du chapitre III du titre III du Livre II de la première partie du code du travail est supprimée.

## **Titre II : Dispositions relatives au licenciement pour motif économique**

### **Chapitre 1 : Définition du périmètre d'appréciation de la cause économique**

#### **Article 18**

La sous-section 2 de la section 2 du chapitre III du titre III du livre II de la première partie du code est ainsi modifiée :

A l'article L.1233-3, il est inséré après l'alinéa 11 les alinéas suivants :

« Les difficultés économiques, les mutations technologiques ou la nécessité de sauvegarder la compétitivité de l'entreprise s'apprécient au niveau de cette entreprise si elle n'appartient pas à un groupe et dans le cas contraire, au niveau du secteur d'activité commun au sien et à celui des entreprises du groupe auquel elle appartient, établies sur le territoire national, sauf fraude.

« Le groupe est défini conformément au I de l'article L. 2331-1 du code du travail. ».

« Le secteur d'activité permettant d'apprécier la cause économique du licenciement est caractérisé, notamment, par la nature des produits biens ou services délivrés, la clientèle ciblée, les réseaux et modes de distribution, se rapportant à un même marché.

### **Chapitre 2 : Obligations de reclassement en matière de licenciement pour motif économique**

#### **Article 19**

La section 2 du chapitre III du titre III du livre II de la première partie du code est ainsi modifiée :

I - L'article L. 1233-4 est ainsi modifié : 1° Le premier alinéa est complété par les mots suivants « et dont l'organisation, les activités ou le lieu d'exploitation assurent la permutation de tout ou partie du personnel » ;



2° Il est inséré après le premier alinéa un alinéa ainsi rédigé : « Le groupe est défini conformément au I de l'article L. 2331-1 du code du travail. »

3° Le dernier alinéa est remplacé par les mots :

« Les offres de reclassement sont :

1° Adressées directement par écrit au salarié, ou ;

2° Communiquées par tout moyen au salarié via une liste.

Ces offres sont précises et concrètes. »

4° Il est ajouté un dernier alinéa ainsi rédigé :

« Les modalités d'application du présent article sont précisées par décret. »

II - L'article L. 1233-4-1 est abrogé.

### **Article 20**

La section 4 du chapitre III du titre III du livre II de la première partie du code est ainsi modifiée :

I - A la fin du dernier alinéa de l'article L. 1233-24-2, les mots « aux articles L. 1233-4 et L. 1233-4-1 » sont remplacés par les mots « à l'article L. 1233-4 ».

II - A la fin du 1° du premier alinéa de l'article L. 1233-24-3, les mots « des articles L. 1233-4 et L. 1233-4-1 » sont remplacés par les mots « de l'article L. 1233-4 ».

### **Chapitre 3 : Critères d'ordre des licenciements**

#### **Article 21**

L'article L. 1233-5 est modifié comme suit :

I. Au premier alinéa, les termes : « le comité d'entreprise » sont remplacés par les termes : « du comité social et économique » ;

II. A l'avant-dernier alinéa, après les termes : « dans le cas d'un document unilatéral » sont insérés les termes : « ou lorsque l'employeur procède à un licenciement collectif pour motif économique de moins de dix salariés dans une même période de trente jours ».

### **Chapitre 4 : Faciliter les reprises des entités économiques autonomes**

#### **Article 22**

La sous-section 1 de la section 6 du chapitre III du titre III du livre II de la première partie du code est ainsi modifiée :

Au début du dernier alinéa de l'article L. 1233-61, les mots : « Dans les entreprises mentionnées à l'article L. 1233-71 » sont supprimés.

## **Chapitre 5 : Conséquences de la mise en place d'un CSE sur les dispositions relatives au licenciement économique**

### **Article 23**

Le chapitre III du titre III du Livre deuxième de la première partie du code du travail est modifiée comme suit :

I. L'article L. 1233-8 est modifié comme suit :

1° Au premier alinéa, les termes : « le comité d'entreprise dans les entreprises d'au moins cinquante salariés, les délégués du personnel dans les entreprises de moins de cinquante salariés » sont remplacés par les termes : « le comité social et économique dans les entreprises d'au moins onze salariés » ;

2° Il est rajouté un alinéa rédigé comme suit : « Le comité social et économique rend son avis dans un délai qui ne peut être supérieur, à compter de la date de sa première réunion au cours de laquelle il est consulté, à un mois. »

II. L'article L. 1233-10 est complété par l'alinéa suivant : « 7° Le cas échéant, les conséquences de la réorganisation en matière de santé, de sécurité ou de conditions de travail. »

III. A l'article L. 1233-21 les termes : « les modalités d'information et de consultation du comité d'entreprise applicables » sont remplacés par les termes : « les modalités d'information et de consultation du comité et, le cas échéant, le cadre de recours à une expertise par le comité social et économique ».

IV. L'article L. 1233-22 est modifié comme suit :

1° Au premier alinéa, les termes : « le comité d'entreprise » sont remplacés par les termes : « le comité social et économique » ;

2° Il est ajouté un alinéa rédigé comme suit : « 3° Peut recourir à une expertise ».

V. L'article L. 1233-24-2 est modifié comme suit :

1° Au 1°, les termes : « comité d'entreprise » sont remplacés par les termes : « comité social et économique » ;

2° Il est ajouté un alinéa rédigé comme suit : « 6° Le cas échéant, les conséquences, le cas échéant, de la réorganisation en matière de santé, de sécurité ou de conditions de travail ».

VI. Au premier alinéa de l'article L. 1233-26, les termes : « assujetti à la législation sur les comités d'entreprise » sont remplacés par les termes : « employant habituellement au moins cinquante salariés ».

VII. Au premier alinéa de l'article L. 1233-27, les termes : « assujetti à la législation sur les comités d'entreprise » sont remplacés par les termes : « employant habituellement au moins cinquante salariés ».

VIII. L'article L. 1233-30 est modifié comme suit :

1° Les références aux termes : « comité d'entreprise » sont remplacées par les termes : « comité social et économique » ;

2° Le 2° du I est complété par les termes : « et, le cas échéant, les conséquences de la réorganisation en matière de santé, de sécurité ou de conditions de travail » ;

3° Le dernier alinéa est supprimé.

IX. L'article L. 1233-31 est complété par l'alinéa suivant : « 7° Le cas échéant, les conséquences de la réorganisation en matière de santé, de sécurité ou de conditions de travail. »

X. Au titre du paragraphe II, les termes : « expert-comptable » sont remplacé par le terme : « expert » ;

XI. L'article L. 1233-34 est rédigé comme suit :

« Dans les entreprises d'au moins cinquante salariés, lorsque le projet de licenciement concerne au moins dix salariés dans une même période de trente jours, le comité social et économique peut, le cas échéant sur proposition des commissions constituées en son sein, décider, lors de la première réunion prévue à l'article L. 1233-30, de recourir à une expertise pouvant porter sur les domaines économique et comptable ainsi que sur les effets potentiels du projet sur les conditions de travail.

« Les modalités et conditions de réalisation de l'expertise, lorsqu'elle porte sur un ou plusieurs des domaines cités au premier alinéa, sont déterminées par un décret en Conseil d'Etat.

« L'expert peut être assisté dans les conditions prévues à l'article L. 2315-78.

« Le comité social et économique peut également mandater un expert afin qu'il apporte toute analyse utile aux organisations syndicales pour mener la négociation prévue à l'article L. 1233-24-1.

« Le rapport de l'expert est remis au comité social et économique et, le cas échéant, aux organisations syndicales, au plus tard quinze jours avant l'expiration du délai mentionné à l'article L. 1233-30. »

XII. L'article L. 1233-35 est rédigé comme suit :

« A compter de la délibération du comité social et économique décidant le recours à l'expertise, les membres du comité social et économique désignent l'expert dans un délai fixé par l'accord d'entreprise mentionné à l'article L. 1233-21 ou l'accord d'entreprise mentionné à l'article L. 1233-30 ou à défaut par décret en Conseil d'Etat.

A compter de la désignation de l'expert par le comité social et économique, les membres du comité social et économique et l'expert établissent un cahier des charges et un devis, notifiés à l'employeur, précisant le coût prévisionnel, l'étendue et la durée d'expertise, dans un délai fixé par l'accord d'entreprise mentionné à l'article L. 1233-21 ou l'accord d'entreprise mentionné à l'article L. 1233-30 ou à défaut par décret en Conseil d'Etat.

L'expert désigné par le comité social et économique demande à l'employeur, au plus tard dans les dix jours à compter de sa désignation, toutes les informations qu'il juge nécessaires à la réalisation de sa mission. L'employeur répond à cette demande dans les huit jours. Le cas échéant, l'expert demande, dans les dix jours, des informations complémentaires à l'employeur, qui répond à cette demande dans les huit jours à compter de la date à laquelle la demande des experts est formulée. »

XIII. Il est créé un nouvel article L. 1233-35-1 rédigé comme suit :

« Article L. 1233-35-1 - Toute contestation relative à l'expertise est adressée, avant transmission de la demande de validation ou d'homologation prévue à l'article L. 1233-57-4, à l'autorité administrative, qui se prononce dans un délai de cinq jours. Cette décision peut être contestée dans les conditions prévues à l'article L. 1235-7-1. »

XIV. Au titre du paragraphe III, les termes « comité central d'entreprise » sont remplacés par les termes : « comité social et économique central ».

XV. L'article L. 1233-36 est modifié comme suit :

1° les références au « comité central d'entreprise » sont remplacées par les termes : « comité social et économique central » et les références aux « comités d'établissement » sont remplacées par les termes : « comités sociaux et économiques d'établissement » ;

2° au deuxième alinéa, les termes : « expert-comptable » sont remplacés par les termes : « expert ».

XVI. A l'article L. 1233-37, les termes : « comité central d'entreprise » sont remplacés par les termes : « comité social et économique central », et les termes « expert-comptable » sont remplacés par le terme : « expert ».

XVII. A l'article L. 1233-50, les termes : « comité d'entreprise » sont remplacés par les termes : « comité social et économique », et les termes « expert-comptable » sont remplacés par le terme : « expert ».

XVIII. A l'article L. 1233-51, les termes : « comité central d'entreprise » sont remplacés par les termes : « comité social et économique central », et les termes « expert-comptable » sont remplacés par le terme : « expert ».

### **Titre III : Modifications des règles de recours à certaines formes particulières de travail**

#### **Chapitre 1 : Favoriser le recours au télétravail**

##### **Article 24**

La section IV du chapitre II du titre II du livre deuxième de la première partie du code du travail intitulée « télétravail » est ainsi modifiée :

I - L'article L. 1222-9 est ainsi modifié :

1° Au premier alinéa, après les mots : « de façon », les mots : « régulière et » sont supprimés ;

2° Au même alinéa, après les mots : « dans le cadre d'un », les mots : « contrat de travail ou d'un avenant à celui-ci » sont remplacés par les mots : « accord collectif ou, à défaut, dans le cadre d'une charte élaborée par l'employeur après avis du comité social et économique, s'il existe » ;

3° Ce même alinéa est complété par la phrase suivante : « En cas de recours occasionnel au télétravail, celui-ci peut être mis en œuvre d'un commun accord entre l'employeur et le salarié. Ce double accord est recueilli par tout moyen à chaque fois qu'il est mis en œuvre ».

4° Au deuxième alinéa, les mots : « désigne toute personne salariée », sont remplacés par les mots : « est un salarié » ;

5° Après le deuxième alinéa, sont insérés trois alinéas ainsi rédigés :

« Le télétravailleur a les mêmes droits que le salarié qui exécute son travail dans les locaux de l'entreprise. Il a notamment les mêmes droits collectifs et dispose du même accès à la formation.

« Pour faire face à des contraintes personnelles, tout salarié qui occupe un poste éligible à un mode d'organisation en télétravail dans les conditions prévues par accord collectif ou, à défaut, par la charte, peut demander à son employeur le bénéfice du télétravail.

« L'employeur qui refuse d'accorder le bénéfice du télétravail à son salarié doit motiver sa réponse. » ;

6° Au cinquième alinéa, les mots : « A défaut d'accord collectif applicable, le contrat de travail ou son avenant précise » sont remplacés par les mots : « L'accord collectif applicable ou, à défaut, la charte élaborée par l'employeur précise : » ;

7° Au même alinéa, avant les mots : « les conditions de passage » sont insérés les mots : « 1° » ;

8° Au même alinéa, les mots : « sans télétravail. », sont remplacés par les mots : « sans télétravail ; »

9° Au cinquième alinéa, les mots : « A défaut d'accord collectif applicable, le contrat de travail ou son avenant précise », sont remplacés par l'alinéa ainsi rédigé :

« 2° les modalités d'acceptation par le salarié des conditions de mise en œuvre du télétravail ; »

10° Au même alinéa, avant les mots : « les modalités de contrôle du temps de travail » sont insérés les mots : « 3° » ;

11° Au même alinéa, après les mots : « les modalités de contrôle du temps de travail », sont insérés les mots : « ou de régulation de la charge de travail ; ».

12° L'article est complété par deux alinéas ainsi rédigés :

« 4° la détermination des plages horaires durant lesquelles l'employeur peut habituellement contacter le salarié en télétravail.

L'accident survenu sur le lieu où est exercé le télétravail pendant les plages horaires du télétravail est présumé être un accident de travail au sens des dispositions de l'article L. 411-1 du code de la sécurité sociale. » ;

II – L'article L. 1222-10 est ainsi modifié :

1° Le deuxième alinéa est supprimé ;

2° Au troisième alinéa, les mots : « 2° » sont remplacés par les mots : « 1° » ;

3° Au quatrième alinéa, les mots : « 3° » sont remplacés par les mots : « 2° » ;

4° Au cinquième alinéa, les mots : « 4° » sont remplacés par les mots : « 3° » ;

5° Au même alinéa, les mots : « sa charge de travail ; » sont remplacés par les mots : « sa charge de travail. » ;

6° Le dernier alinéa est supprimé.

III – La dernière phrase de l'article L. 1222-11 est supprimée.

## **Chapitre 2 : Détermination des conditions de recours aux contrats de travail à durée déterminée et aux contrats de travail temporaire par la convention ou l'accord collectif de branche**

### **Article 25**

Le chapitre II du titre IV du livre II de la première partie du code du travail est ainsi modifié :

I - L'article L. 1242-8 est ainsi rédigé :

« Art. L. 1242-8 - Dans le respect des dispositions des articles L. 1242-1, L. 1242-2 et L. 1242-7, une convention ou un accord de branche fixe la durée totale du contrat de travail à durée déterminée.

« Ces dispositions ne sont pas applicables au contrat de travail à durée déterminée conclu en application du 6° de l'article L. 1242-2 et de l'article L. 1242-3. »

II - L'article L. 1242-8-1 est ainsi rédigé :

« Art. L. 1242-8-1 - A défaut de stipulation dans la convention ou l'accord de branche conclu en application de l'article L. 1242-8, la durée totale du contrat de travail à durée déterminée ne peut excéder dix-huit mois compte tenu, le cas échéant, du ou des renouvellements intervenant dans les conditions prévues à l'article L. 1243-13 ou, lorsqu'il s'applique, à l'article L. 1243-13-1.

« Cette durée est réduite à neuf mois lorsque le contrat est conclu dans l'attente de l'entrée en service effective d'un salarié recruté par contrat à durée indéterminée ou lorsque son objet consiste en la réalisation des travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité.

« Elle est également de vingt-quatre mois :

« 1° Lorsque le contrat est exécuté à l'étranger ;

« 2° Lorsque le contrat est conclu dans le cadre du départ définitif d'un salarié précédant la suppression de son poste de travail ;

« 3° Lorsque survient dans l'entreprise, qu'il s'agisse de celle de l'entrepreneur principal ou de celle d'un sous-traitant, une commande exceptionnelle à l'exportation dont l'importance nécessite la mise en œuvre de moyens quantitativement ou qualitativement exorbitants de ceux que l'entreprise utilise ordinairement. Dans ce cas, la durée initiale du contrat ne peut être inférieure à six mois et l'employeur doit procéder, préalablement aux recrutements envisagés, à la consultation du comité social et économique, s'il existe.

« Ces dispositions ne sont pas applicables au contrat de travail à durée déterminée conclu en application du 6° de l'article L. 1242-2 et de l'article L. 1242-3. »

III - Il est créé un article L. 1242-8-2 ainsi rédigé :

« Art. L. 1242-8-2 - Le contrat de travail à durée déterminée mentionné au 6° de l'article L. 1242-2 est conclu pour une durée minimale de dix-huit mois et une durée maximale de trente-six mois. Il ne peut pas être renouvelé. »

## **Article 26**

La section 3 du chapitre III du titre IV du livre II de la première partie du code du travail est ainsi modifiée :

I - L'article L. 1243-13 est ainsi rédigé :

« Art. L. 1243-13 - Une convention ou un accord de branche prévoit le nombre maximal de renouvellements possibles pour un contrat de travail à durée déterminée.

« Les conditions de renouvellement sont stipulées dans le contrat ou font l'objet d'un avenant soumis au salarié avant le terme initialement prévu.

« Ces dispositions ne sont pas applicables au contrat de travail à durée déterminée conclu en application de l'article L. 1242-3. »

II - Il est créé un article L. 1243-13-1 ainsi rédigé :

« Art. L. 1243-13-1 - A défaut de stipulation dans la convention ou l'accord de branche conclu en application de l'article L. 1243-13, le contrat de travail à durée déterminée est renouvelable deux fois pour une durée déterminée.

« La durée du ou, le cas échéant, des deux renouvellements, ajoutée à la durée du contrat initial, ne peut excéder la durée maximale prévue par les stipulations de la convention ou de l'accord de branche conclu en application de l'article L. 1242-8 ou, à défaut, par les dispositions de l'article L. 1242-8-1.

« Les conditions de renouvellement sont stipulées dans le contrat ou font l'objet d'un avenant soumis au salarié avant le terme initialement prévu.

« Ces dispositions ne sont pas applicables au contrat de travail à durée déterminée conclu en application de l'article L. 1242-3. »

## **Article 27**



La section 2 du chapitre IV du titre IV du livre II de la première partie du code du travail est ainsi modifiée :

I - L'article L. 1244-3 est rédigé comme suit :

« Art. L. 1244-3- A l'expiration d'un contrat de travail à durée déterminée, il ne peut être recouru, pour pourvoir le poste du salarié dont le contrat a pris fin, ni à un contrat à durée déterminée ni à un contrat de travail temporaire, avant l'expiration d'un délai de carence calculé en fonction de la durée du contrat incluant, le cas échéant, son ou ses renouvellements. Les jours pris en compte pour apprécier le délai devant séparer les deux contrats sont les jours d'ouverture de l'entreprise ou de l'établissement concerné.

« Une convention ou un accord de branche prévoit les dispositions applicables pour le calcul de ce délai de carence. »

II - Il est créé un article L. 1244-3-1 ainsi rédigé :

« Art. L. 1244-3-1- A défaut de stipulation dans la convention ou l'accord de branche conclu en application de l'article L. 1244-3, ce délai de carence est égal :

« 1° Au tiers de la durée du contrat venu à expiration si la durée du contrat incluant, le cas échéant, son ou ses renouvellements, est de quatorze jours ou plus ;

« 2° A la moitié de la durée du contrat venu à expiration si la durée du contrat incluant, le cas échéant, son ou ses renouvellements, est inférieure à quatorze jours.

« Les jours pris en compte pour apprécier le délai devant séparer les deux contrats sont les jours d'ouverture de l'entreprise ou de l'établissement concerné. »

III - L'article L. 1244-4 est rédigé comme suit :

« Art. L. 1244-4- Une convention ou un accord de branche prévoit les conditions où le délai de carence prévu à l'article L. 1244-3 n'est pas applicable. »

IV - Il est créé un article L. 1244-4-1 ainsi rédigé :

« Art. L. 1244-4-1- A défaut de stipulation dans la convention ou l'accord de branche conclu en application de l'article L. 1244-4, le délai de carence n'est pas applicable :

« 1° Lorsque le contrat de travail à durée déterminée est conclu pour assurer le remplacement d'un salarié temporairement absent ou dont le contrat de travail est suspendu, en cas de nouvelle absence du salarié remplacé ;

« 2° Lorsque le contrat de travail à durée déterminée est conclu pour l'exécution de travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité ;

« 3° Lorsque le contrat de travail à durée déterminée est conclu pour pourvoir un emploi à caractère saisonnier défini au 3° de l'article L. 1242-2 ou pour lequel, dans certains secteurs d'activité définis par décret ou par voie de convention ou d'accord collectif étendu, il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat de travail à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de cet emploi ;

« 4° Lorsque le contrat est conclu pour assurer le remplacement de l'une des personnes mentionnées aux 4° et 5° de l'article L. 1242-2 ;

« 5° Lorsque le contrat est conclu en application de l'article L. 1242-3 ;

« 6° Lorsque le salarié est à l'initiative d'une rupture anticipée du contrat ;

« 7° Lorsque le salarié refuse le renouvellement de son contrat, pour la durée du contrat non renouvelé. »

## **Article 28**

I. Le chapitre III du titre IV du livre II de la première partie du code du travail est ainsi modifié :

A l'article L. 1243-12, les mots « de l'article L. 1242-8 » sont remplacés par les mots « des articles L. 1242-8 et L. 1242-8-1 ».

II. Le chapitre V du titre IV du livre II de la première partie du code du travail est ainsi modifié :

A l'article L. 1245-1, les mots « à L. 1242-8, L. 1242-12, alinéa premier, L. 1243-11, alinéa premier, L. 1243-13, L. 1244-3 et L. 1244-4 » sont remplacés par les mots « , L. 1242-7, L. 1242-8-1, L. 1242-12, alinéa premier, L. 1243-11, alinéa premier, L. 1243-13-1, L. 1244-3-1 et L. 1244-4-1, et des stipulations des conventions ou accords de branche conclus en application des articles L. 1242-8, L. 1243-13, L. 1244-3 et L. 1244-4 »

III. Le chapitre VIII du titre IV du livre II de la première partie du code du travail est ainsi modifié :

1° A l'article L. 1248-5, les mots « les dispositions de l'article L. 1242-8 » sont remplacés par les mots « les stipulations d'une convention ou d'un accord de branche prises en application de l'article L. 1242-8 ou, lorsqu'elles s'appliquent, les dispositions des articles L. 1242-8-1 et L. 1242-8-2 ».

2° A l'article L. 1248-10, les mots « de l'article L.1243-13 » sont remplacés par les mots « des stipulations d'une convention ou d'un accord de branche prises en application de l'article L. 1243-13 ou, lorsqu'elles s'appliquent, des dispositions de l'article L. 1243-13-1 ».

3° A l'article L. 1248-11, les mots « les dispositions de l'article L. 1244-3 » sont remplacés par les mots « les stipulations d'une convention ou d'un accord de branche prises en application de l'article L. 1244-3 ou, lorsqu'elles sont applicables, les dispositions de l'article L. 1244-3-1 ».

### **Article 29**

Le paragraphe I de la sous-section I de la section III du premier chapitre du titre V du livre II de la première partie du code du travail est ainsi modifié :

I - L'article L. 1251-12 est ainsi rédigé :

« Art. L. 1251-12- Dans le respect des dispositions des articles L. 1251-5, L. 1251-6 et L. 1251-11, la convention ou l'accord de branche de l'entreprise utilisatrice fixe la durée totale du contrat de mission.

II - Il est créé un article L. 1251-12-1 rédigé comme suit :

« Art. L. 1251-12-1- A défaut de stipulation dans la convention ou l'accord de branche conclu en application de l'article L. 1251-12, la durée totale du contrat de mission ne peut excéder dix-huit mois compte tenu, le cas échéant, du ou des renouvellements intervenant dans les conditions prévues à l'article L. 1251-35 ou, lorsqu'il s'applique, à l'article L. 1251-35-1.

« Cette durée est réduite à neuf mois lorsque le contrat est conclu dans l'attente de l'entrée en service effective d'un salarié recruté par contrat à durée indéterminée ou lorsque son objet consiste en la réalisation de travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité.

« Elle est également de vingt-quatre mois :

« 1° Lorsque la mission est exécutée à l'étranger ;

« 2° Lorsque le contrat est conclu dans le cas du départ définitif d'un salarié précédant la suppression de son poste de travail ;

« 3° Lorsque survient dans l'entreprise, qu'il s'agisse de celle de l'entrepreneur principal ou de celle d'un sous-traitant, une commande exceptionnelle à l'exportation dont l'importance nécessite la mise en œuvre de moyens quantitativement ou qualitativement exorbitants de ceux que l'entreprise utilise ordinairement. Dans ce cas, la durée initiale du contrat ne peut être inférieure à six mois.

« Elle est portée à trente-six mois afin d'être égale à celle du cycle de formation effectué en apprentissage conformément à l'article L. 6222-7-1. »

### **Article 30**

La section III du premier chapitre du titre V du livre II de la première partie du code du travail est ainsi modifiée :

I – L'article L. 1251-35 est rédigé comme suit :

« Art. L. 1251-35- La convention ou l'accord de branche de l'entreprise utilisatrice prévoit le nombre maximal de renouvellements possibles pour un contrat de mission.

« Les conditions de renouvellement sont stipulées dans le contrat ou font l'objet d'un avenant soumis au salarié avant le terme initialement prévu. ».

II - Il est créé un article L. 1251-35-1 ainsi rédigé :

« Art. L. 1251-35-1- A défaut de stipulation dans la convention ou l'accord de branche conclu en application de l'article L. 1251-35, le contrat de mission est renouvelable deux fois pour une durée déterminée qui, ajoutée à la durée du contrat initial, ne peut excéder la durée maximale prévue en application de l'article L. 1251-12 ou, le cas échéant, de l'article L. 1251-12-1.

« Les conditions de renouvellement sont stipulées dans le contrat ou font l'objet d'un avenant soumis au salarié avant le terme initialement prévu. »

### **Article 31**

La section III du premier chapitre du titre V du livre II de la première partie du code du travail est ainsi modifiée :

I - L'article L. 1251-36 est rédigé comme suit :

« Art. L. 1251-36- A l'expiration d'un contrat de mission, il ne peut être recouru, pour pourvoir le poste du salarié dont le contrat a pris fin, ni à un contrat à durée déterminée ni à un contrat de mission, avant l'expiration d'un délai de carence calculé en fonction de la durée du contrat de mission incluant, le cas échéant, son ou ses renouvellements. Les jours pris en compte sont les jours d'ouverture de l'entreprise ou de l'établissement utilisateurs.

« La convention ou l'accord de branche de l'entreprise utilisatrice prévoit les dispositions applicables pour le calcul de ce délai de carence. »

II - Il est créé un article L. 1251-36-1 ainsi rédigé :

« Art. L. 1251-36-1- A défaut de stipulation dans la convention ou l'accord de branche conclu en application de l'article L. 1251-36, ce délai de carence est égal :

« 1° Au tiers de la durée du contrat de mission venu à expiration si la durée du contrat incluant, le cas échéant, son ou ses renouvellements, est de quatorze jours ou plus ;

« 2° A la moitié de la durée du contrat de mission venu à expiration si la durée du contrat incluant, le cas échéant, son ou ses renouvellements, est inférieure à quatorze jours.

« Les jours pris en compte pour apprécier le délai devant séparer les deux contrats sont les jours d'ouverture de l'entreprise ou de l'établissement utilisateurs. »

III - L'article L. 1251-37 est rédigé comme suit :

« Art. L. 1251-37- La convention ou l'accord de branche de l'entreprise utilisatrice prévoit les conditions où le délai de carence prévu à l'article L. 1251-36 n'est pas applicable »

IV - Il est créé un article L. 1251-37-1 rédigé comme suit :

« Art. L. 1251-37-1- A défaut de stipulation dans la convention ou l'accord de branche conclu en application de l'article L. 1251-37, le délai de carence n'est pas applicable :

« 1° Lorsque le contrat de mission est conclu pour assurer le remplacement d'un salarié temporairement absent ou dont le contrat de travail est suspendu, en cas de nouvelle absence du salarié remplacé ;

« 2° Lorsque le contrat de mission est conclu pour l'exécution de travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité ;

« 3° Lorsque le contrat de travail à durée déterminée est conclu pour pourvoir un emploi à caractère saisonnier défini au 3° de l'article L. 1242-2 ou pour lequel, dans certains secteurs d'activité définis par décret ou par voie de convention ou d'accord collectif étendu, il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat de travail à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de cet emploi ;

« 4° Lorsque le contrat est conclu pour assurer le remplacement de l'une des personnes mentionnées aux 4° et 5° de l'article L. 1251-6 ;

« 5° Lorsque le salarié est à l'initiative d'une rupture anticipée du contrat ;

« 6° Lorsque le salarié refuse le renouvellement de son contrat de mission, pour la durée du contrat non renouvelé. »

## **Article 32**

I. Le chapitre I du titre V du livre II de la première partie du code du travail est ainsi modifié :

A l'article L. 1251-30, les mots « l'article L. 1251-12 » sont remplacés par les mots « les articles L. 1251-12 et L. 1251-12-1 ».

A l'article L. 1251-34, les mots « de l'article L. 1251-12 » sont remplacés par les mots « des articles L. 1251-12 et L. 1251-12-1 ».

II. La sous-section 5 de la section III du chapitre Ier du titre V du livre II de la première partie du code du travail est ainsi modifiée :

A l'article L. 1251-40, les mots « à L. 1251-12, L. 1251-30 et L. 1251-35 » sont remplacés par les mots « , L. 1251-11, L. 1251-12-1, L. 1251-30 et L. 1251-35-1, et des stipulations des conventions ou des accords de branche conclus en application des articles L. 1251-12 et L. 1251-35 ».

III. La section I du chapitre V du titre V du livre II de la première partie du code du travail est ainsi modifiée :

1° A l'article L. 1255-7, les mots « à l'article L. 1251-12 » sont remplacés par les mots « par les stipulations de la convention ou de l'accord de branche conclu en application de l'article L. 1251-12 ou, le cas échéant, aux dispositions de l'article L. 1251-12-1.

2° A l'article L. 1255-8, les mots « à l'article L.1251-35 » sont remplacés par les mots « par les stipulations de la convention ou de l'accord de branche conclu en application de l'article L. 1251-35 ou, le cas échéant, aux dispositions de l'article L. 1251-35-1.

3° A l'article L. 1255-9, les mots « à l'article L.1251-36 » sont remplacés par les mots « par les stipulations de la convention ou de l'accord de branche conclu en application de l'article L. 1251-36 ou, le cas échéant, aux dispositions de l'article L. 1251-36-1 ».

### **Chapitre 3 : Détermination des conditions de recours aux contrats à durée indéterminée de chantier ou d'opération**

#### **Article 33**

Le chapitre III du titre II du livre II de la première partie du code du travail est ainsi modifié :

I- Il est créé une section III ainsi rédigée :

« Section 3 Contrat à durée indéterminée de chantier ou d'opération ».

II- Il est créé un article L. 1223-8, ainsi rédigé : « Art. L. 1223-8. - « Une convention ou un accord collectif de branche étendu définit les raisons permettant de recourir à un contrat conclu pour la durée d'un chantier ou d'une opération.

« A défaut d'un tel accord, ce contrat peut être conclu dans les secteurs où son usage est habituel et conforme à l'exercice régulier de la profession qui y recourt au 1<sup>er</sup> janvier 2017.

« Ce contrat est conclu pour une durée indéterminée. »

III - Il est créé un article L. 1223-9, ainsi rédigé : « Art. L. 12239. - La convention ou l'accord collectif de branche prévu à l'article L. 12238 peut préciser notamment :

« 1° La taille des entreprises concernées ;

« 2° Les activités concernées ;

« 3° Les mesures d'information du salarié sur la nature de son contrat ;

« 4° Les contreparties en termes de rémunération et d'indemnité de licenciement accordées aux salariés ;

« 5° Les garanties en termes de formation pour les salariés concernés. »

#### **Article 34**

La section III du chapitre VI du titre III du livre II de la première partie du code du travail est ainsi modifiée :

I- La section III du chapitre VI du titre III du livre II de la première partie du code du travail est ainsi rédigée :

« Section 3 Contrat à durée indéterminée de chantier ou d'opération ».

II- L'article L. 1236-8 est ainsi rédigé :

« Art. L. 12368. - La fin du chantier ou la réalisation des tâches contractuelles définies dans le contrat constitue un motif spécifique de rupture du contrat conclu en application de l'article L. 1223-8 et suivants.

« Le licenciement qui intervient pour les motifs énoncés au 1<sup>er</sup> alinéa repose sur une cause réelle et sérieuse.

« Il est soumis à la procédure prévue aux articles L. 1232-2 à L. 1232-6 et aux dispositions des articles L. 12341 à L. 123420 du présent code. »

III- Il est créé un article L. 1236-9, ainsi rédigé :

« Art. L. 1236-9. - La convention ou l'accord collectif de branche prévoit également des modalités adaptées de rupture de ce contrat dans l'hypothèse où le chantier ou l'opération pour lequel ce contrat a été conclu ne peut pas se réaliser ou se termine de manière anticipée. »

## **Chapitre 4 : Recours au travail de nuit**

### **Article 35**

Le chapitre II du titre II du livre premier de la troisième partie du code du travail est ainsi modifié :

I. - L'article L. 3122-15 du code du travail est complété par l'alinéa suivant :

« Cette convention ou cet accord collectif est présumé négocié et conclu conformément aux dispositions de l'article L. 3122-1. » ;

I. - A l'article L. 3122-20, après le mot : « collectif » sont insérés les mots : « prévu aux articles L. 3122-15 et L. 3122-19 ».

## **Chapitre 5 : Recours au prêt de main d'œuvre à but non lucratif**

### **Article 36**

Le chapitre Ier du titre IV du livre II de la huitième partie du code du travail est ainsi modifié :

Après l'article L. 8241-2, il est inséré un article L. 8241-3 rédigé comme suit :

« Art. L. 8241-3 - I. Sans préjudice des dispositions de l'article L. 8241-1 et dans les conditions prévues par le présent article, 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. Le dispositif est applicable :

« 1° Pour les entreprises utilisatrices, aux jeunes entreprises qui ont moins de huit ans d'existence au moment de la mise à disposition et aux petites ou moyennes entreprises d'au maximum deux-cents cinquante salariés ;

« 2° Pour les entreprises prêteuses, aux groupes ou entreprises qui ont au moins 5 000 salariés.

« La mise à disposition d'un salarié dans les conditions prévues au présent article ne peut être effectuée au sein d'un même groupe, entendu au regard des dispositions de l'article L. 233-1, des I et II de l'article L. 233-3 et de l'article L. 233-16 du code de commerce.

« II. Les opérations de prêt de main-d'œuvre réalisées dans le cadre du présent article n'ont pas de but lucratif, même lorsque le montant facturé par l'entreprise prêteuse à l'entreprise



utilisatrice 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 temporaire.

« III. Le prêt de main d'œuvre conclu dans ce cadre n'excède pas une durée de deux ans.

« IV. La convention de mise à disposition prévue au 2° de l'article L. 8241-2 précise la finalité du prêt au regard des critères fixés au premier alinéa du présent article.

« V. Un décret en Conseil d'Etat détermine les conditions d'application du présent article. »

## **Chapitre 6 : Sécuriser la poursuite des contrats de travail entre deux entreprises prestataires lorsqu'un accord de branche étendu le prévoit**

### **Article 37**

I - Le chapitre IV du titre II du livre II de la première partie du code est ainsi modifié :

L'article L.1224-3-2 est ainsi rédigé :

« Art. L.1224-3-2 - Lorsqu'un accord de branche étendu prévoit et organise la poursuite des contrats de travail en cas de succession d'entreprises dans l'exécution d'un marché, les salariés du nouveau prestataire ne peuvent invoquer utilement les différences de rémunération résultant d'avantages obtenus, avant le changement de prestataire, par les salariés dont les contrats de travail ont été poursuivis ».

II - Les dispositions de l'article L.1224-3-2 dans sa rédaction issue de la présente ordonnance sont applicables au titre de l'exécution des contrats de travail à compter de sa publication, quelle que soit la date à laquelle les contrats de travail ont été poursuivis entre les entreprises concernées.

## **Titre IV : Renforcer la juridiction prud'homale**

### **Article 38**

I – Au premier alinéa de l'article L. 1454-1-3 du code du travail, après le mot « représentée » sont insérés les mots « par une personne ayant délégation de pouvoir et, dans le cas de l'employeur, peut être assimilée à celui-ci en raison des pouvoirs qu'elle détient au sein de l'entreprise».

II - A l'article L. 1454-2 du même code, après « l'affaire est renvoyée devant » sont supprimés les mots « le même bureau de conciliation et d'orientation ».

Après le premier alinéa, est ajouté un alinéa ainsi rédigé : « En cas de partage devant le bureau de conciliation et d'orientation, ce dernier renvoie l'affaire devant le bureau de jugement présidé par le juge du tribunal de grande instance dans le ressort duquel est situé le siège du conseil de prud'hommes. »

### **Article 39**

Le I de l'article 2 de la loi du 18 décembre 2014 est complété d'une phrase ainsi rédigée:

« Nonobstant l'expiration de leur mandat, et jusqu'au 31 mars 2018, les conseillers prud'hommes sortants demeurent compétents pour rendre les décisions relatives aux affaires débattues devant eux et pour lesquelles ils ont délibéré antérieurement durant leur mandat, à l'exclusion de toutes autres attributions liées au mandat d'un conseiller en exercice. »

### **Article 40**

A l'article L. 144-1 du code de la sécurité sociale, est inséré, après le premier alinéa, un alinéa ainsi rédigé : « Nonobstant le 2° de l'article 257 du code de procédure pénale, la fonction d'assesseur n'est pas incompatible avec celle de conseiller prud'homme. »

### **Article 41**

L'article L. 1442-13-2 est ainsi modifié :

I. Au dernier alinéa, les mots « Les membres de la Commission nationale de discipline sont désignés pour trois ans. » sont supprimés.

II. Un nouvel alinéa est inséré rédigé comme suit : « Un décret en Conseil d'État fixe la durée du mandat des membres de la commission nationale de discipline. » »

## **Titre V : Modifier la condition de versement de l'indemnité prévue à l'article L. 1234-9 du code du travail**

### **Article 42**

Au premier alinéa de l'article L. 1234-9 du code du travail les mots : « une année d'ancienneté ininterrompue » sont remplacés par les mots : « 8 mois d'ancienneté ininterrompus ».

## **Titre VII : Dispositions transitoires et finales**

### **Article 43**

I - Les dispositions des articles 2, 3, 4 et 44 42 sont applicables aux licenciements notifiés postérieurement à la publication de la présente ordonnance.

II - Les dispositions prévues aux articles 5 et 6 s'appliquent aux prescriptions en cours à compter de la date de promulgation de la présente ordonnance.

III - Lorsqu'une instance a été introduite avant la promulgation de la présente ordonnance, l'action est poursuivie et jugée conformément à la loi ancienne, y compris en appel et en cassation.

IV. Les dispositions prévues aux articles 11 et 12 s'appliquent au lendemain de la publication de la présente ordonnance.

V. Les règles de validité des accords visées à l'article L. 2232-12, sont applicables aux accords collectifs portant plan de départ volontaire prévus à l'article 13 à la date de publication des décrets pris pour l'application des dispositions relatives à la rupture amiable dans le cadre d'un accord collectif portant plan de départ volontaire, et au plus tard le 1er janvier 2018.

VI. - Les dispositions aux articles 18 21 24 et 25 sont applicables aux procédures de licenciements économiques engagées après la publication de la présente ordonnance.

VII. Les dispositions prévues aux articles 25 à 34 sont applicables aux contrats de travail conclus postérieurement à la publication de la présente ordonnance.

VIII. Les dispositions autres que celles mentionnées aux I, II, III, IV et V de la présente ordonnance entrent en vigueur à la date de publication des décrets pris pour son application, et au plus tard le 1<sup>er</sup> janvier 2018.

### **Article 44**

Le Premier ministre et la ministre du travail sont responsables, chacun en ce qui le concerne, de l'application de la présente ordonnance, qui sera publiée au Journal officiel de la République française.