

VERT : clauses (moins dé)favorables aux salariés

ROUGE : clauses défavorables aux salariés

LIBERER LES EMPLOYEURS ET EN MEME TEMPS PROTEGER LES LICENCIERS

Analyse de la 3ème ordonnance

► Organiser l'impunité des employeurs

1/ Licencier sans motif pour pas cher :

La seule chose qui retient quelque peu les employeurs dans l'exercice de leur pouvoir dans l'entreprise, qu'il s'agisse de la rémunération, du temps de travail que de son organisation ou même de la sécurité, c'est le risque que le salarié saisisse les prud'hommes et qu'il soit condamné. Et même si le risque est très faible quant à la saisie (moins d'1% des salariés) et au résultat des jugements (les conseillers prud'hommes employeurs sont à parité dans les conseils avec les conseillers salariés).

Dès lors, avoir l'assurance que, même en cas de licenciement reconnu abusif par les juges, l'employeur s'en tirera avec un tarif forfaitaire et dont l'indécence est si forte qu'il est même en dessous du référentiel facultatif dont Macron s'était contenté devant la juste opposition du Conseil constitutionnel.

Tous les salariés seront donc soumis pour le montant de l'indemnité en cas de licenciement reconnu abusif à un plafond et à un plancher. Il n'y avait pas de plafond jusqu'ici en vertu du principe constitutionnel de réparation à la hauteur du préjudice subi. Quant au **plancher dans les entreprises de plus de 10 salariés**, qui était de **six mois** il passe quelle que soit l'ancienneté à **3 mois** (sauf pour ceux qui ont moins de deux ans d'ancienneté où il est d'1 mois pour ceux qui ont 1 an d'ancienneté et 0 pour ceux qui ont moins d'1 an). Et une petite gâterie pour les **entreprises de moins de 11 salariés**, le plancher varie de **0 à 2,5**. Une indemnité en forme d'insulte. Pour rappel, le plancher de 6 mois avait été retenu en référence à la durée moyenne de chômage quand la mesure a été décidée, elle est de 13 mois aujourd'hui.

Le gouvernement fait valoir qu'il a généreusement maintenu un plancher de 6 mois, sans plafond, pour les **licenciements reconnus comme discriminatoires ou suite à un harcèlement moral ou sexuel**. C'est donc qu'il est parfaitement conscient de l'injustice d'une indemnisation forfaitaire quel que soit le préjudice subi. Mais dans le même temps, il crée une nouvelle mesure qui consiste à renvoyer aux nouveaux planchers et plafonds les salarié(e)s qui prennent « acte » de la rupture, de fait, du contrat de travail par l'employeur et demandent aux prud'hommes de reconnaître cette rupture aux torts de celui-ci (nouvel article L.1235-3-2). Or les salarié(e)s harcelé(e)s ou discriminé(e)s se retrouvent le plus souvent dans une situation qui les conduit soit à démissionner, soit à tomber malade, prélude soit à un licenciement pour absence ou inaptitude, soit à une attitude d'attente de l'employeur qui ne leur laisse le choix, pour les rares cas où ils (elles) en ont encore la force, de saisir les prud'hommes par la « prise d'acte ». Une décision difficile à prendre car tant que le jugement des prud'hommes n'est pas rendu, Pôle emploi refuse la prise en charge au titre du chômage et il faut, outre la démonstration de la responsabilité de l'employeur dans la

rupture, apporter suffisamment d'éléments pour établir le harcèlement ou la discrimination, ce qui s'avère très souvent mission impossible.

Au passage, on peut remarquer que le gouvernement, qui n'a cessé d'en appeler au respect du cadre européen, passe outre la directive européenne du 5 juillet 2006 qui interdit le plafonnement en cas de harcèlement sexuel.

S'il a été assez largement fait état du montant forfaitaire scandaleusement faible, tant pour le plancher que pour le plafond, **la technique pour abaisser le coût d'une éventuelle condamnation a également d'autres moyens** :

- aux juges qui pensent avoir, en leur âme et conscience bordées par les planchers et plafonds idoines, fixé la juste indemnité pour le préjudice subi par le salarié licencié abusivement, il est imposé de « *tenir compte, le cas échéant, des indemnités de licenciement versées à l'occasion de la rupture* » au cas où cela pourrait les conduire à regarder le salarié et son préjudice d'un œil moins compatissant ;
- de même, pour le préjudice subi en raison des irrégularités dans la procédure suivie pour son licenciement, le salarié pouvait obtenir jusqu'avant l'ordonnance des indemnités cumulables avec l'indemnité pour licenciement abusif ; le juge devra certes toujours les prendre en compte mais le cumul ne pourra se faire que « *dans la limite des montants maximaux prévus au présent article.* ». Un plafond mobile en fait ;
- au passage, le montant d'une de ces indemnités, celle pour le non respect de la priorité de réembauche, passe de deux mois minimum à un mois minimum.

Un exemple pour donner une idée de l'écroulement des indemnités que pourront espérer les rares salariés qui tenteront l'aventure : un salarié ayant deux ans et 11 mois d'ancienneté (l'ordonnance ne compte qu'en années entières, dans cet exemple l'ancienneté est de deux ans), licencié abusivement pour motif économique dans une entreprise n'ayant pas mis en place des élections pour les représentants du personnel et n'ayant pas respecté la priorité de réembauche, aurait dû percevoir au minimum avant l'ordonnance 9 mois de salaire brut (6 pour le licenciement abusif, 1 mois pour la non mise en place de représentants du personnel, 2 mois pour le non respect de la priorité de réembauche) percevra 3,5 mois de salaire brut (le plafonds étant en ce cas de 3,5 mois et le plancher de 3, l'ajout des deux autres indemnités d'un mois minimum chacune, fait immédiatement toucher le plafond).

Rien n'a été oublié dans cette volonté de tisser l'impunité des employeurs délinquants et d'interdire toute réparation pour les victimes :

Ainsi, pour les **licenciements pour motif économique** (de plus de 10 salariés dans les entreprises de plus de 50 salariés) intervenus alors que la procédure est nulle, le juge devait accorder au salarié victime une indemnité qui ne pouvait être inférieure à 12 mois de salaire. **L'ordonnance divise cette indemnité par deux** (nouvel article L.1235-11).

De même, division par deux, **6 mois au lieu de 12 pour les licenciements abusifs de salariés consécutifs à un accident du travail ou à une maladie professionnelle** (nouvel article L.1226-15).

Article L.1235-1 nouveau : Modifié par Ordonnance n°2017-1387 du 22 septembre 2017

« En cas de litige, lors de la conciliation prévue à l'article L.1411-1, l'employeur et le salarié peuvent convenir ou le bureau de conciliation et d'orientation proposer d'y mettre un terme par accord. Cet accord prévoit le versement par l'employeur au salarié d'une indemnité forfaitaire dont le montant est déterminé, sans préjudice des indemnités légales, conventionnelles ou contractuelles, en référence à un barème fixé par décret en fonction de l'ancienneté du salarié.

Le procès-verbal constatant l'accord vaut renonciation des parties à toutes réclamations et indemnités relatives à la rupture du contrat de travail prévues au présent chapitre.

A défaut d'accord, le juge, à qui il appartient d'apprécier la régularité de la procédure suivie et le caractère réel et sérieux des motifs invoqués par l'employeur, forme sa conviction au vu des éléments fournis par les parties après avoir ordonné, au besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles.

Il justifie dans le jugement qu'il prononce le montant des indemnités qu'il octroie.

Si un doute subsiste, il profite au salarié. »

NOTA : Conformément à l'article 40-I de l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017, ces dispositions sont applicables aux licenciements prononcés postérieurement à la publication de ladite ordonnance.

Article L.1235-3 nouveau : Modifié par Ordonnance n°2017-1387 du 22 septembre 2017

« **Si le licenciement d'un salarié survient pour une cause qui n'est pas réelle et sérieuse**, le juge peut proposer la réintégration du salarié dans l'entreprise, avec maintien de ses avantages acquis.

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	3,5
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

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 à l'alinéa précédent :

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

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. »

NOTA : Conformément à l'article 40-I de l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017, ces dispositions sont applicables aux licenciements prononcés postérieurement à la publication de ladite ordonnance.

Article L.1235-13 nouveau : Modifié par Ordonnance n°2017-1387 du 22 septembre 2017

« En cas de non-respect de la priorité de réembauche prévue à l'article L.1233-45, le juge accorde au salarié une indemnité qui ne peut être inférieure à un mois de salaire. »

NOTA : Conformément à l'article 40-I de l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017, ces dispositions sont applicables aux licenciements prononcés postérieurement à la publication de ladite ordonnance.

Ancien article L.1235-13 :

« En cas de non-respect de la priorité de réembauche prévue à l'article L. 1233-45, le juge accorde au salarié une indemnité qui ne peut être inférieure à deux mois de salaire. »

Article L.1235-11 nouveau : Modifié par Ordonnance n°2017-1387 du 22 septembre 2017

« **Lorsque le juge constate que le licenciement est intervenu alors que la procédure de licenciement est nulle, conformément aux dispositions des deux premiers alinéas de l'article L. 1235-10**, il peut ordonner la poursuite du contrat de travail ou prononcer la nullité du licenciement et ordonner la réintégration du salarié à la demande de ce dernier, sauf si cette réintégration est devenue impossible, notamment du fait de la fermeture de l'établissement ou du site ou de l'absence d'emploi disponible. Lorsque le salarié ne demande pas la poursuite de son contrat de travail ou lorsque la réintégration est impossible, **le juge octroie au salarié une indemnité à la charge de l'employeur qui ne peut être inférieure aux salaires des six derniers mois**. »

NOTA : Conformément à l'article 40-I de l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017, ces dispositions sont applicables aux licenciements prononcés postérieurement à la publication de ladite ordonnance.

Ancien article L.1235-11 : Modifié par LOI n° 2013-504 du 14 juin 2013

« **Lorsque le juge constate que le licenciement est intervenu alors que la procédure de licenciement est nulle, conformément aux dispositions des deux premiers alinéas de l'article L. 1235-10**, il peut ordonner la poursuite du contrat de travail ou prononcer la nullité du licenciement et ordonner la réintégration du salarié à la demande de ce dernier, sauf si cette réintégration est devenue impossible, notamment du fait de la fermeture de l'établissement ou du site ou de l'absence d'emploi disponible. Lorsque le salarié ne demande pas la poursuite de son contrat de travail ou lorsque la réintégration est impossible, le juge octroie au salarié une indemnité à la charge de l'employeur qui ne peut être inférieure aux salaires des douze derniers mois. »

Article L.1226-15 nouveau : Modifié par Ordonnance n°2017-1387 du 22 septembre 2017

« **Lorsqu'un licenciement est prononcé en méconnaissance des dispositions relatives à la réintégration du salarié, prévues à l'article L.1226-8**, le tribunal saisi peut proposer la réintégration du salarié dans l'entreprise, avec maintien de ses avantages acquis. Il en va de même en cas de **licenciement prononcé en méconnaissance des dispositions relatives au reclassement du salarié déclaré inapte** prévues aux articles L. 1226-10 à L.1226-12. En cas de refus de réintégration par l'une ou l'autre des parties, **le juge 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. Lorsqu'un licenciement est prononcé en méconnaissance des dispositions du dernier alinéa de l'article L. 1226-12, il est fait application des dispositions prévues par l'article L.1235-2 en cas d'inobservation de la procédure de licenciement. »

NOTA : Conformément à l'article 40-I de l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017, ces dispositions sont applicables aux licenciements prononcés postérieurement à la publication de ladite ordonnance.

Article L.1235-3-1 nouveau : Modifié par Ordonnance n°2017-1387 du 22 septembre 2017

« L'article L.1235-3 n'est pas applicable lorsque le juge constate que le licenciement est entaché d'une des nullités prévues au deuxième alinéa du présent article. Dans ce cas, lorsque le salarié ne demande pas la poursuite de l'exécution 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 aux articles L. 1134-4 et L.1132-4 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 et en cas de dénonciation de crimes et délits, ou à l'exercice d'un mandat par un salarié protégé mentionné au chapitre Ier du titre Ier du livre IV de la deuxième partie, ainsi qu'aux 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 en application des dispositions de l'article L. 1225-71 et du statut protecteur, qui aurait été perçu pendant la période couverte par la nullité et, le cas échéant, de l'indemnité de licenciement légale, conventionnelle ou contractuelle. »

NOTA : Conformément à l'article 40-I de l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017, ces dispositions sont applicables aux licenciements prononcés postérieurement à la publication de ladite ordonnance.

Ancien article L.1226-15 : Modifié par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016

« **Lorsqu'un licenciement est prononcé en méconnaissance des dispositions relatives à la réintégration du salarié, prévues à l'article L.1226-8**, le tribunal saisi peut proposer la réintégration du salarié dans l'entreprise, avec maintien de ses avantages acquis.

Il en va de même en cas de **licenciement prononcé en méconnaissance des dispositions relatives au reclassement du salarié déclaré inapte** prévues aux articles L.1226-10 à L.1226-12.

En cas de refus de réintégration par l'une ou l'autre des parties, le tribunal octroie une indemnité au salarié. **Cette indemnité ne peut être inférieure à douze mois de salaires**. Elle se cumule avec l'indemnité compensatrice et, le cas échéant, l'indemnité spéciale de licenciement prévues à l'article L.1226-14.

Lorsqu'un licenciement est prononcé en méconnaissance des dispositions du dernier alinéa de l'article L.1226-12, il est fait application des dispositions prévues par l'article L.1235-2 en cas d'inobservation de la procédure de licenciement. »

Article L.1235-3-2 nouveau : Créé par Ordonnance n°2017-1387 du 22 septembre 2017

« **Lorsque la rupture du contrat de travail est prononcée par le juge 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.** »

NOTA : Conformément à l'article 40-I de l'ordonnance n°2017-1387 du 22 septembre 2017, ces dispositions sont applicables aux licenciements prononcés postérieurement à la publication de ladite ordonnance.

2/ Licencier avec le droit de se « tromper » de motif :

Tout d'abord, pour éviter aux malheureux employeurs qui seraient prétendument condamnés aux prud'hommes pour avoir mal rédigé la lettre de licenciement, des modèles de lettre seront fixés par décret (articles L.1232-6, L.1233-16, L.1233-42).

Comme les employeurs pourront, de bonne foi, se « tromper » de case, ils auront encore une chance au grattage, ils pourront modifier la lettre après notification.

Encore une chance au tirage, **si le salarié n'a pas demandé de modification de la lettre, l'« insuffisance de motivation » de la lettre ne pourra pas être utilisée pour déclarer le licenciement abusif, cette « insuffisance » sera considérée comme une « irrégularité » n'ouvrant droit qu'à un mois d'indemnité pour le préjudice, un mois qui ne sera d'ailleurs pas même dû si le licenciement est reconnu comme abusif pour une autre raison !** (article L.1235-2).

Enfin, et ce n'est pas rien, **la sanction des autres « irrégularités » est sensiblement adoucie.**

Tout d'abord, s'il est vrai que lorsque le licenciement était reconnu comme abusif, le non respect de la procédure n'était pas sanctionné en tant que tel, une exception notoire a été supprimée par l'ordonnance concernant les salariés de moins de deux ans d'ancienneté et ceux des entreprises de moins de 11 salariés : pour ces salariés, les plus confrontés à des licenciements sans respect de la procédure d'assistance lors de l'entretien préalable, le non respect de cette procédure essentielle était sanctionné par le versement d'une indemnité. De même, la jurisprudence considérait que le non respect de procédures conventionnelles devait être sanctionné, alors que l'ordonnance supprime toute sanction quelle que soit l'« irrégularité » (nouvel article L.1235-5).

Enfin lorsque le licenciement n'est pas jugé abusif (« cause réelle et sérieuse »), le juge devait imposer à l'employeur d'accomplir la procédure (exemple : faire remettre une lettre de licenciement dans les formes légales), obligation supprimée par l'ordonnance (nouvel article L.1235-5).

Article L.1232-6 nouveau : Modifié par Ordonnance n°2017-1387 du 22 septembre 2017

« **Lorsque l'employeur décide de licencier un salarié, il lui notifie sa décision par lettre recommandée avec avis de réception.**

Cette lettre comporte l'énoncé du ou des motifs invoqués par l'employeur.

Elle ne peut être expédiée moins de deux jours ouvrables après la date prévue de l'entretien préalable au licenciement auquel le salarié a été convoqué.

Un décret en Conseil d'Etat détermine les modalités d'application du présent article 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. »

NOTA : Conformément à l'article 40-X de l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017, ces dispositions entrent en vigueur à la date de publication du décret d'application et au plus tard le 1er janvier 2018.

Article L.1233-16 nouveau : Modifié par Ordonnance n°2017-1387 du 22 septembre 2017

« **La lettre de licenciement comporte l'énoncé des motifs économiques invoqués par l'employeur.** Elle mentionne également la priorité de réembauche prévue par l'article L. 1233-45 et ses conditions de mise en œuvre. **Un décret en Conseil d'Etat fixe les modèles que l'employeur peut utiliser pour procéder à la notification du licenciement.**

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

NOTA : Conformément à l'article 40-X de l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017, ces dispositions entrent en vigueur à la date de publication du décret d'application et au plus tard le 1er janvier 2018.

Article L.1233-42 nouveau : Modifié par Ordonnance n°2017-1387 du 22 septembre 2017

« **La lettre de licenciement comporte l'énoncé des motifs économiques invoqués par l'employeur.** Elle mentionne également la priorité de réembauche prévue par l'article L. 1233-45 et ses conditions de mise en œuvre. **Un décret en Conseil d'Etat fixe les modèles que l'employeur peut utiliser pour procéder à la notification du licenciement.**

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

NOTA : Conformément à l'article 40-X de l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017, ces dispositions entrent en vigueur à la date de publication du décret d'application et au plus tard le 1er janvier 2018.

Article L.1235-2 nouveau : Modifié par Ordonnance n°2017-1387 du 22 septembre 2017

« **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 par l'employeur, soit à son initiative soit à la demande du salarié, dans des délais et conditions fixés par décret en Conseil d'Etat.**

La lettre de licenciement, précisée 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 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, L.1233-13 ait été observée ou sans que la procédure conventionnelle ou statutaire 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. »

NOTA : Conformément à l'article 40-X de l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017, ces dispositions entrent en vigueur à la date de publication du décret d'application et au plus tard le 1er janvier 2018.

Ancien article L.1235-2 :

« Si le licenciement d'un salarié survient sans que la **procédure** requise ait été observée, mais pour une cause réelle et sérieuse, **le juge impose à l'employeur d'accomplir la procédure prévue** et accorde au salarié, à la charge de l'employeur, une indemnité qui ne peut être supérieure à un mois de salaire. »

Article L.1235-5 nouveau : Modifié par Ordonnance n°2017-1387 du 22 septembre 2017

« **Ne sont pas applicables au licenciement d'un salarié de moins de deux ans d'ancienneté dans l'entreprise et au licenciement opéré dans une entreprise employant habituellement moins de onze salariés, les dispositions relatives 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. »**

NOTA : Conformément à l'article 40-I de l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017, ces dispositions sont applicables aux licenciements prononcés postérieurement à la publication de ladite ordonnance.

Ancien article L.1235-5 : Modifié par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016

« **Ne sont pas applicables au licenciement d'un salarié de moins de deux ans d'ancienneté dans l'entreprise et au licenciement opéré dans une entreprise employant habituellement moins de onze salariés, les dispositions relatives :**

1° Aux irrégularités de procédure, prévues à l'article L.1235-2;

2° A l'absence de cause réelle et sérieuse, prévues à l'article L.1235-3;

3° 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.

Le salarié peut prétendre, en cas de licenciement abusif, à une indemnité correspondant au préjudice subi.

Toutefois, en cas de méconnaissance des dispositions des articles L.1232-4 et L.1233-13, relatives à l'assistance du salarié par un conseiller, les dispositions relatives aux irrégularités de procédure prévues à

l'article L. 1235-2 s'appliquent même au licenciement d'un salarié ayant moins de deux ans d'ancienneté et au licenciement opéré dans une entreprise employant habituellement moins de onze salariés. »

3/ Licencier pour motif économique sans contraintes :

L'ordonnance foisonne de moyens supplémentaires pour les employeurs permettant de **licencier pour motif économique mais sans que cela soit considéré comme un motif économique** ; de **justifier d'un motif économique** ; de **choisir les salariés licenciés** ; de pouvoir **passer outre l'obligation de transfert des contrats de travail** ; de toujours plus **affaiblir le contrôle des représentants du personnel** :

Il y avait déjà la « *rupture conventionnelle* » individuelle issue de l'A.N.I du 11 janvier 2008 et de la loi n°2008-596 du 25 juin 2008 qui permettait de licencier sans motif. Voici venu le temps de la « *rupture conventionnelle collective* » correspondant à des suppressions de poste pour motif économique mais dont l'ordonnance énonce que, comme la rupture conventionnelle individuelle, il ne s'agit là pas d'un motif économique (article L.1233-3).

Pour une entreprise appartenant à un groupe, le périmètre d'appréciation du motif économique sera désormais limité au territoire national et au même « *secteur d'activité* » (article L.1233-3). De même pour le reclassement, pour lequel l'employeur pourra se contenter de diffuser « *par tout moyen* » la liste des postes disponibles (article L.1233-4). A noter que l'ordonnance, contrairement aux affirmations sur le « dialogue social au plus près du terrain » interdit à un accord collectif de prévoir un périmètre plus large que le périmètre national (article L.1233-24-2).

Les critères d'ordre des licenciements pouvaient déjà, depuis la loi Macron, être fixés par accord collectif au niveau d'un établissement, pour les entreprises de plus de 50 salariés licenciant plus de 10 personnes dans une période de 30 jours. L'ordonnance étend cette nouvelle possibilité de choisir les salariés à toutes les entreprises (article L.1233-5).

La loi El Khomri permettait aux entreprises de plus de 1000 salariés d'être dispensés de l'obligation de reprendre les contrats de travail en cours lors d'une reprise d'activité. L'ordonnance étend cette possibilité de ne pas reprendre les salariés à toutes les entreprises (article L.1233-61).

Pour les licenciements de moins de 10 salariés dans une période de 30 jours, l'ordonnance impose désormais un délai d'un mois pour la consultation du « *comité social et économique* » non prévu jusqu'ici (article L.1233-8).

En passant, l'ordonnance ne se prive pas du plaisir de l'étalage du plus grand cynisme et d'une insulte à la souffrance des personnes licenciées : les représentants du personnel seront consultés – cynisme - sur « *les conséquences des licenciements projetés en matière de santé, de sécurité ou de conditions de travail* » mais seulement – insulte - « *le cas échéant* » (articles L.1233-10, L.1233-24-2 et L.1233-31).

La consultation des représentants du personnel sur les licenciements pour motif économique est aussi écornée : en l'absence de comité d'entreprise, les délégués du personnel étaient consultés (ancien article L.1233-30). Cette possibilité disparaîtra désormais dans toutes les entreprises de plus de 10 salariés où les salariés qui auraient pu souhaité être candidats aux élections de délégués du personnel ne voudront pas être élus avec les trois casquettes au

« comité social et économique » (délégués du personnel/comité d'entreprise/comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail).

Les possibilités de recours à des expertises font l'objet de plusieurs restrictions : possibilité de les limiter par accord d'entreprise (articles L.1233-21 et 22) ; remplacement pour les licenciements pour motif économique de l' « expert-comptable » par un « expert » (articles L.1233-34 et L.1233-36) et extension de l'expertise aux « effets potentiels du projet sur les conditions de travail », ce qui est cohérent avec l'impossibilité de contester le motif économique dans ses définitions actuelles et introduit une diversion en faisant porter l'attention sur les conséquences et non plus sur les causes (article L.1233-34) ; fixation d'un délai pour la remise de l'expertise et pour la désignation d'un expert (articles L.1233-34 et 35) ; possibilité pour l'employeur de s'opposer à l'expertise dans les 5 jours en saisissant le D.I.R.E.C.C.T.E d'un recours, la décision de la D.I.R.E.C.C.T.E ne pouvant en outre faire l'objet d'un recours que devant le tribunal administratif (article L.1233-35-1).

Article L.1233-3 nouveau : Modifié par Ordonnance n°2017-1387 du 22 septembre 2017

« Constitue un licenciement pour motif économique le licenciement effectué par un employeur pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne du salarié résultant d'une suppression ou transformation d'emploi ou d'une modification, refusée par le salarié, d'un élément essentiel du contrat de travail, consécutives notamment :

1° A des difficultés économiques caractérisées soit par l'évolution significative d'au moins un indicateur économique tel qu'une baisse des commandes ou du chiffre d'affaires, des pertes d'exploitation ou une dégradation de la trésorerie ou de l'excédent brut d'exploitation, soit par tout autre élément de nature à justifier de ces difficultés. Une baisse significative des commandes ou du chiffre d'affaires est constituée dès lors que la durée de cette baisse est, en comparaison avec la même période de l'année précédente, au moins égale à :

a) Un trimestre pour une entreprise de moins de onze salariés ;

b) Deux trimestres consécutifs pour une entreprise d'au moins onze salariés et de moins de cinquante salariés ;

c) Trois trimestres consécutifs pour une entreprise d'au moins cinquante salariés et de moins de trois cents salariés ;

d) Quatre trimestres consécutifs pour une entreprise de trois cents salariés et plus ;

2° A des mutations technologiques ;

3° A une réorganisation de l'entreprise nécessaire à la sauvegarde de sa compétitivité ;

4° A la cessation d'activité de l'entreprise.

La matérialité de la suppression, de la transformation d'emploi ou de la modification d'un élément essentiel du contrat de travail s'apprécie au niveau de l'entreprise.

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.

Pour l'application du présent article, le groupe est défini, lorsque le siège social de l'entreprise dominante est situé sur le territoire français, conformément au I de l'article L.2331-1 et, dans le cas contraire, comme constitué par l'ensemble des entreprises implantées sur le territoire français.

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.

Les dispositions du présent chapitre sont applicables à toute rupture du contrat de travail résultant de l'une des causes énoncées au présent article, à l'exclusion de la rupture conventionnelle visée aux articles L.1237-11 et suivants et de la rupture d'un commun accord dans le cadre d'un accord collectif visée aux articles L.1237-17 et suivants. »

NOTA : Conformément à l'article 40-V de l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017, ces dispositions sont applicables aux procédures de licenciement économique engagées après la publication de ladite ordonnance.

Article L.1233-4 nouveau : Modifié par Ordonnance n°2017-1387 du 22 septembre 2017

« Le licenciement pour motif économique d'un salarié ne peut intervenir que lorsque tous les efforts de formation et d'adaptation ont été réalisés et que le **reclassement** de l'intéressé ne peut être opéré **sur les emplois disponibles, situés sur le territoire national dans l'entreprise ou les autres entreprises du groupe dont l'entreprise fait partie et dont l'organisation, les activités ou le lieu d'exploitation assurent la permutation de tout ou partie du personnel.**

Pour l'application du présent article, le groupe est défini, lorsque le siège social de l'entreprise dominante est situé sur le territoire français, conformément au I de l'article L.2331-1 et, dans le cas contraire, comme constitué par l'ensemble des entreprises implantées sur le territoire français.

Le reclassement du salarié s'effectue sur un emploi relevant de la même catégorie que celui qu'il occupe ou sur un emploi équivalent assorti d'une rémunération équivalente. A défaut, et sous réserve de l'accord exprès du salarié, le reclassement s'effectue sur un emploi d'une catégorie inférieure.

L'employeur adresse de manière personnalisée les offres de reclassement à chaque salarié ou **diffuse par tout moyen une liste des postes disponibles à l'ensemble des salariés**, dans des conditions précisées par décret. Les offres de reclassement proposées au salarié sont écrites et précises. »

NOTA : Conformément à l'article 40-V de l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017, ces dispositions sont applicables aux procédures de licenciement économique engagées après la publication de ladite ordonnance.

Ancien article L.1233-4-1 : Abrogé par Ordonnance n°2017-1387 du 22 septembre 2017

« **Lorsque l'entreprise ou le groupe dont l'entreprise fait partie comporte des établissements en dehors du territoire national, le salarié dont le licenciement est envisagé peut demander à l'employeur de recevoir des offres de reclassement dans ces établissements.** Dans sa demande, il précise les restrictions éventuelles quant aux caractéristiques des emplois offerts, notamment en matière de rémunération et de localisation. L'employeur transmet les offres correspondantes au salarié ayant manifesté son intérêt. Ces offres sont écrites et précises. Les modalités d'application du présent article, en particulier celles relatives à l'information du salarié sur la possibilité dont il bénéficie de demander des offres de reclassement hors du territoire national, sont précisées par décret. »

NOTA : Conformément à l'article 40-V de l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017, ces dispositions sont applicables aux procédures de licenciement économique engagées après la publication de ladite ordonnance.

Article L.1233-24-2 nouveau : Ordonnance n°2017-1387 du 22 septembre 2017

« L'accord collectif mentionné à l'article L.1233-24-1 porte sur le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi mentionné aux articles L.1233-61 à L.1233-63.

Il peut également porter sur :

- 1° Les modalités d'information et de consultation du comité social et économique, en particulier les conditions dans lesquelles ces modalités peuvent être aménagées en cas de projet de transfert d'une ou de plusieurs entités économiques prévu à l'article L. 1233-61, nécessaire à la sauvegarde d'une partie des emplois ;
- 2° La pondération et le périmètre d'application des critères d'ordre des licenciements mentionnés à l'article L.1233-5;
- 3° Le calendrier des licenciements ;
- 4° Le nombre de suppressions d'emploi et les catégories professionnelles concernées ;
- 5° Les modalités de mise en œuvre des **mesures** de formation, d'adaptation et **de reclassement prévues à l'article L.1233-4** ;
- 6° Le cas échéant, les conséquences des licenciements projetés en matière de santé, de sécurité ou de conditions de travail. »

NOTA : Conformément à l'article 40-VI de l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017, ces dispositions sont applicables aux procédures de licenciement économique engagées dans les entreprises ayant mis en place un comité social et économique.

Ancien article L.1233-24-2 : Modifié par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016

« L'accord collectif mentionné à l'article L.1233-24-1 porte sur le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi mentionné aux articles L.1233-61 à L.1233-63.

Il peut également porter sur :

- 1° Les modalités d'information et de consultation du comité d'entreprise, en particulier les conditions dans lesquelles ces modalités peuvent être aménagées en cas de projet de transfert d'une ou de plusieurs entités économiques prévu à l'article L. 1233-61, nécessaire à la sauvegarde d'une partie des emplois ;
- 2° La pondération et le périmètre d'application des critères d'ordre des licenciements mentionnés à l'article L.1233-5;
- 3° Le calendrier des licenciements ;
- 4° Le nombre de suppressions d'emploi et les catégories professionnelles concernées ;
- 5° Les modalités de mise en œuvre des **mesures** de formation, d'adaptation et **de reclassement prévues aux articles L.1233-4 et L.1233-4-1.** »

Article L. 1233-5 nouveau : Modifié par Ordonnance n°2017-1387 du 22 septembre 2017

« Lorsque l'employeur procède à un licenciement collectif pour motif économique et en l'absence de convention ou accord collectif de travail applicable, il définit les critères retenus pour fixer l'ordre des licenciements, après consultation du comité social et économique.

Ces critères prennent notamment en compte :

- 1° Les charges de famille, en particulier celles des parents isolés ;
- 2° L'ancienneté de service dans l'établissement ou l'entreprise ;
- 3° La situation des salariés qui présentent des caractéristiques sociales rendant leur réinsertion professionnelle particulièrement difficile, notamment celle des personnes handicapées et des salariés âgés ;
- 4° Les qualités professionnelles appréciées par catégorie.

L'employeur peut privilégier un de ces critères, à condition de tenir compte de l'ensemble des autres critères prévus au présent article.

Le périmètre d'application des critères d'ordre des licenciements peut être fixé par un accord collectif.

En l'absence d'un tel accord, ce périmètre ne peut être inférieur à celui de chaque zone d'emploi dans laquelle sont situés un ou plusieurs établissements de l'entreprise concernés par les suppressions d'emploi.

Les conditions d'application de l'avant-dernier alinéa du présent article sont définies par décret. »

NOTA : Conformément à l'article 40-V de l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017, ces dispositions sont applicables aux procédures de licenciement économique engagées après la publication de ladite ordonnance.

Conformément à l'article 40-X, ces dispositions entrent en vigueur à la date de publication du décret d'application, et au plus tard le 1er janvier 2018.

Ancien article L.1233-5 : Modifié par LOI n°2015-990 du 6 août 2015

« Lorsque l'employeur procède à un licenciement collectif pour motif économique et en l'absence de convention ou accord collectif de travail applicable, il définit les critères retenus pour fixer l'ordre des licenciements, après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel. Ces critères prennent notamment en compte :

1° Les charges de famille, en particulier celles des parents isolés ;

2° L'ancienneté de service dans l'établissement ou l'entreprise ;

3° La situation des salariés qui présentent des caractéristiques sociales rendant leur réinsertion professionnelle particulièrement difficile, notamment celle des personnes handicapées et des salariés âgés ;

4° Les qualités professionnelles appréciées par catégorie.

L'employeur peut privilégier un de ces critères, à condition de tenir compte de l'ensemble des autres critères prévus au présent article.

Pour les entreprises soumises à l'obligation d'établir un plan de sauvegarde de l'emploi mentionné aux articles L.1233-61 à L.1233-63, le périmètre d'application des critères d'ordre des licenciements peut être fixé par l'accord collectif mentionné à l'article L.1233-24-1 ou par le document unilatéral mentionné à l'article L.1233-24-4.

Dans le cas d'un document unilatéral, ce périmètre ne peut être inférieur à celui de chaque zone d'emploi dans laquelle sont situés un ou plusieurs établissements de l'entreprise concernés par les suppressions d'emploi.

Les conditions d'application de l'avant-dernier alinéa du présent article sont définies par décret. »

Article L.1233-61 nouveau : Modifié par Ordonnance n°2017-1387 du 22 septembre 2017

« **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, l'employeur établit et met en œuvre un plan de sauvegarde de l'emploi pour éviter les licenciements ou en limiter le nombre.

Ce plan intègre un plan de reclassement visant à faciliter le reclassement des salariés dont le licenciement ne pourrait être évité, notamment celui des salariés âgés ou présentant des caractéristiques sociales ou de qualification rendant leur réinsertion professionnelle particulièrement difficile.

Lorsque le plan de sauvegarde de l'emploi comporte, en vue d'éviter la fermeture d'un ou de plusieurs établissements, le transfert d'une ou de plusieurs entités économiques nécessaire à la sauvegarde d'une partie des emplois et lorsque ces entreprises souhaitent accepter une offre de reprise des dispositions de l'article L.1224-1 relatives au transfert des contrats de travail ne s'appliquent que dans la limite du nombre des emplois qui n'ont pas été supprimés à la suite des licenciements, à la date d'effet de ce transfert. »

NOTA : Conformément à l'article 40-V de l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017, ces dispositions sont applicables aux procédures de licenciement économique engagées après la publication de ladite ordonnance.

Ancien article L. 1233-61 : Modifié par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016

« 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, l'employeur établit et met en œuvre un plan de sauvegarde de l'emploi pour éviter les licenciements ou en limiter le nombre.

Ce plan intègre un plan de reclassement visant à faciliter le reclassement des salariés dont le licenciement ne pourrait être évité, notamment celui des salariés âgés ou présentant des caractéristiques sociales ou de qualification rendant leur réinsertion professionnelle particulièrement difficile.

Dans les entreprises mentionnées à l'article L.1233-71, lorsque le plan de sauvegarde de l'emploi comporte, en vue d'éviter la fermeture d'un ou de plusieurs établissements, le transfert d'une ou de plusieurs entités économiques nécessaire à la sauvegarde d'une partie des emplois et lorsque ces entreprises souhaitent accepter une offre de reprise dans les conditions mentionnées à l'article L.1233-57-19, les dispositions de l'article L.1224-1 relatives au transfert des contrats de travail ne s'appliquent que dans la limite du nombre des emplois qui n'ont pas été supprimés à la suite des licenciements, à la date d'effet de ce transfert. »

Article L.1233-8 nouveau : Modifié par Ordonnance n°2017-1387 du 22 septembre 2017

« **L'employeur qui envisage de procéder à un licenciement collectif pour motif économique de moins de dix salariés dans une même période de trente jours** réunit et consulte le comité social et économique dans les entreprises d'au moins onze salariés, dans les conditions prévues par la présente sous-section.

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. En l'absence d'avis dans ce délai, le comité social et économique est réputé avoir été consulté. »

NOTA : Conformément à l'article 40-VI de l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017, ces dispositions sont applicables aux procédures de licenciement économique engagées dans les entreprises ayant mis en place un comité social et économique.

Ancien article L.1233-8 : Modifié par LOI n°2012-387 du 22 mars 2012

« **L'employeur qui envisage de procéder à un licenciement collectif pour motif économique de moins de dix salariés dans une même période de trente jours** réunit et **consulte le comité d'entreprise dans les entreprises**

d'au moins cinquante salariés, les délégués du personnel dans les entreprises de moins de cinquante salariés, dans les conditions prévues par la présente sous-section. »

Article L.1233-10 nouveau : Modifié par Ordonnance n°2017-1387 du 22 septembre 2017

« **L'employeur** adresse aux représentants du personnel, avec la convocation à la réunion prévue à l'article L.1233-8, tous renseignements utiles sur le projet de licenciement collectif.

Il indique :

- 1° La ou les raisons économiques, financières ou techniques du projet de licenciement ;
- 2° Le nombre de licenciements envisagé ;
- 3° Les catégories professionnelles concernées et les critères proposés pour l'ordre des licenciements ;
- 4° Le nombre de salariés, permanents ou non, employés dans l'établissement ;
- 5° Le calendrier prévisionnel des licenciements ;
- 6° Les mesures de nature économique envisagées ;
- 7° **Le cas échéant, les conséquences des licenciements projetés en matière de santé, de sécurité ou de conditions de travail.** »

NOTA : Conformément à l'article 40-VI de l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017, ces dispositions sont applicables aux procédures de licenciement économique engagées dans les entreprises ayant mis en place un comité social et économique.

Ancien article L.1233-10 :

« L'employeur adresse aux représentants du personnel, avec la convocation à la réunion prévue à l'article L.1233-8, tous renseignements utiles sur le projet de licenciement collectif.

Il indique :

- 1° La ou les raisons économiques, financières ou techniques du projet de licenciement ;
- 2° Le nombre de licenciements envisagé ;
- 3° Les catégories professionnelles concernées et les critères proposés pour l'ordre des licenciements ;
- 4° Le nombre de salariés, permanents ou non, employés dans l'établissement ;
- 5° Le calendrier prévisionnel des licenciements ;
- 6° Les mesures de nature économique envisagées. »

Article L.1233-24-2 nouveau : Modifié par Ordonnance n°2017-1387 du 22 septembre 2017

« L'accord collectif mentionné à l'article L.1233-24-1 porte sur le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi mentionné aux articles L.1233-61 à L.1233-63.

Il peut également porter sur :

- 1° Les modalités d'information et de consultation du comité social et économique, en particulier les conditions dans lesquelles ces modalités peuvent être aménagées en cas de projet de transfert d'une ou de plusieurs entités économiques prévu à l'article L.1233-61, nécessaire à la sauvegarde d'une partie des emplois ;
- 2° La pondération et le périmètre d'application des critères d'ordre des licenciements mentionnés à l'article L.1233-5 ;
- 3° Le calendrier des licenciements ;
- 4° Le nombre de suppressions d'emploi et les catégories professionnelles concernées ;
- 5° Les modalités de mise en œuvre des mesures de formation, d'adaptation et de reclassement prévues à l'article L.1233-4 ;
- 6° **Le cas échéant, les conséquences des licenciements projetés en matière de santé, de sécurité ou de conditions de travail.** »

NOTA : Conformément à l'article 40-VI de l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017, ces dispositions sont applicables aux procédures de licenciement économique engagées dans les entreprises ayant mis en place un comité social et économique.

Article L.1233-31 nouveau : Modifié par Ordonnance n°2017-1387 du 22 septembre 2017

« L'employeur adresse aux représentants du personnel, avec la convocation à la première réunion, tous renseignements utiles sur le projet de licenciement collectif.

Il indique :

- 1° La ou les raisons économiques, financières ou techniques du projet de licenciement ;
- 2° Le nombre de licenciements envisagé ;
- 3° Les catégories professionnelles concernées et les critères proposés pour l'ordre des licenciements ;
- 4° Le nombre de salariés, permanents ou non, employés dans l'établissement ;
- 5° Le calendrier prévisionnel des licenciements ;
- 6° Les mesures de nature économique envisagées ;
- 7° **Le cas échéant, les conséquences de la réorganisation en matière de santé, de sécurité ou de conditions de travail.** »

NOTA : Conformément à l'article 40-VI de l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017, ces dispositions sont applicables aux procédures de licenciement économique engagées dans les entreprises ayant mis en place un comité social et économique.

Ancien article L.1233-24-2 : Modifié par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016

« L'accord collectif mentionné à l'article L.1233-24-1 porte sur le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi mentionné aux articles L.1233-61 à L.1233-63.

Il peut également porter sur :

- 1° Les modalités d'information et de consultation du comité d'entreprise, en particulier les conditions dans lesquelles ces modalités peuvent être aménagées en cas de projet de transfert d'une ou de plusieurs entités économiques prévu à l'article L. 1233-61, nécessaire à la sauvegarde d'une partie des emplois ;
- 2° La pondération et le périmètre d'application des critères d'ordre des licenciements mentionnés à l'article L.1233-5;
- 3° Le calendrier des licenciements ;
- 4° Le nombre de suppressions d'emploi et les catégories professionnelles concernées ;
- 5° Les modalités de mise en œuvre des mesures de formation, d'adaptation et de reclassement prévues aux articles L.1233-4 et L.1233-4-1. »

Article L.1233-21 nouveau : Modifié par Ordonnance n°2017-1387 du 22 septembre 2017

« **Un accord d'entreprise, de groupe ou de branche peut fixer**, par dérogation aux règles de consultation des instances représentatives du personnel prévues par le présent titre et par le livre III de la deuxième partie, 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** lorsque l'employeur envisage de prononcer le licenciement économique d'au moins dix salariés dans une même période de trente jours. »

NOTA : Conformément à l'article 40-VI de l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017, ces dispositions sont applicables aux procédures de licenciement économique engagées dans les entreprises ayant mis en place un comité social et économique.

Ancien article L.1233-21 : Modifié par LOI n°2012-387 du 22 mars 2012

« Un accord d'entreprise, de groupe ou de branche peut fixer, par dérogation aux règles de consultation des instances représentatives du personnel prévues par le présent titre et par le livre III de la deuxième partie, les modalités d'information et de consultation du comité d'entreprise applicables lorsque l'employeur envisage de prononcer le licenciement économique d'au moins dix salariés dans une même période de trente jours. »

Article L.1233-22 nouveau : Modifié par Ordonnance n°2017-1387 du 22 septembre 2017

« **L'accord prévu à l'article L.1233-21 fixe les conditions dans lesquelles le comité social et économique** :

1° Est réuni et informé de la situation économique et financière de l'entreprise ;

2° Peut formuler des propositions alternatives au projet économique à l'origine d'une restructuration ayant des incidences sur l'emploi et obtenir une réponse motivée de l'employeur à ses propositions ;

3° **Peut recourir à une expertise.** »

NOTA : Conformément à l'article 40-VI de l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017, ces dispositions sont applicables aux procédures de licenciement économique engagées dans les entreprises ayant mis en place un comité social et économique

Article L.1233-30 Nouveau : Modifié par Ordonnance n°2017-1387 du 22 septembre 2017

« I.-Dans les entreprises ou établissements employant habituellement au moins cinquante salariés, **l'employeur réunit et consulte le comité social et économique** sur :

1° L'opération projetée et ses modalités d'application, conformément à l'article L.2323-31;

2° Le projet de licenciement collectif : le nombre de suppressions d'emploi, les catégories professionnelles concernées, les critères d'ordre et le calendrier prévisionnel des licenciements, les mesures sociales d'accompagnement prévues par le plan de sauvegarde de l'emploi et, le cas échéant, les conséquences des licenciements projetés en matière de santé, de sécurité ou de conditions de travail.

Les éléments mentionnés au 2° du présent I qui font l'objet de l'accord mentionné à l'article L.1233-24-1 ne sont pas soumis à la consultation du comité social et économique prévue au présent article.

Le comité social et économique tient au moins deux réunions espacées d'au moins quinze jours.

II.-Le comité social et économique rend ses deux 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 sur les 1° et 2° du I, à :

1° Deux mois lorsque le nombre des licenciements est inférieur à cent ;

2° Trois mois lorsque le nombre des licenciements est au moins égal à cent et inférieur à deux cent cinquante ;

3° Quatre mois lorsque le nombre des licenciements est au moins égal à deux cent cinquante.

Une convention ou un accord collectif de travail peut prévoir des délais différents. »

En l'absence d'avis du comité social et économique dans ces délais, celui-ci est réputé avoir été consulté. »

NOTA : Conformément à l'article 40-VI de l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017, ces dispositions sont applicables aux procédures de licenciement économique engagées dans les entreprises ayant mis en place un comité social et économique.

Ancien article L.1233-30 : Modifié par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016

« I.-Dans les entreprises ou établissements employant habituellement au moins cinquante salariés, **l'employeur réunit et consulte le comité d'entreprise** sur :

1° L'opération projetée et ses modalités d'application, conformément à l'article L.2323-31;

2° Le projet de licenciement collectif : le nombre de suppressions d'emploi, les catégories professionnelles concernées, les critères d'ordre et le calendrier prévisionnel des licenciements, les mesures sociales d'accompagnement prévues par le plan de sauvegarde de l'emploi.

Les éléments mentionnés au 2° du présent I qui font l'objet de l'accord mentionné à l'article L.1233-24-1 ne sont pas soumis à la consultation du comité d'entreprise prévue au présent article.

Le comité d'entreprise tient au moins deux réunions espacées d'au moins quinze jours.

II.-Le comité d'entreprise rend ses deux 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 sur les 1° et 2° du I, à :

1° Deux mois lorsque le nombre des licenciements est inférieur à cent ;

2° Trois mois lorsque le nombre des licenciements est au moins égal à cent et inférieur à deux cent cinquante ;

3° Quatre mois lorsque le nombre des licenciements est au moins égal à deux cent cinquante.

Une convention ou un accord collectif de travail peut prévoir des délais différents.

En l'absence d'avis du comité d'entreprise dans ces délais, celui-ci est réputé avoir été consulté.

Lorsqu'il n'existe pas de comité d'entreprise et qu'un procès-verbal de carence a été transmis à l'agent de contrôle de l'inspection du travail mentionné à l'article L.8112-1, le projet de licenciement est soumis aux délégués du personnel. »

Article L.1233-34 nouveau : Modifié par Ordonnance n°2017-1387 du 22 septembre 2017

« 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.** »

NOTA : Conformément à l'article 40-VI de l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017, ces dispositions sont applicables aux procédures de licenciement économique engagées dans les entreprises ayant mis en place un comité social et économique.

Conformément à l'article 40-X, ces dispositions entrent en vigueur à la date de publication du décret d'application, et au plus tard le 1er janvier 2018.

Ancien article L.1233-34 : Modifié par LOI n°2013-504 du 14 juin 2013

« 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 d'entreprise peut recourir à l'assistance d'un expert-comptable** en application de l'article L.2325-35. Le comité prend sa décision lors de la première réunion prévue à l'article L.1233-30. Le comité peut également mandater un expert-comptable afin qu'il apporte toute analyse utile aux organisations syndicales pour mener la négociation prévue à l'article L.1233-24-1.

L'expert-comptable peut être assisté par un expert technique dans les conditions prévues à l'article L.2325-41.

Le rapport de l'expert est remis au comité d'entreprise et, le cas échéant, aux organisations syndicales. »

Ancien article L.2325-41 : Abrogé par Ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017

« **Le comité d'entreprise peut faire appel à tout expert rémunéré par ses soins pour la préparation de ses travaux.**

Le recours à un expert donne lieu à délibération du comité.

L'expert choisi par le comité dispose des documents détenus par celui-ci. Il a accès au local du comité et, dans des conditions définies par accord entre l'employeur et la majorité des membres élus du comité, aux autres locaux de l'entreprise. »

Article L.1233-36 nouveau : Modifié par Ordonnance n°2017-1387 du 22 septembre 2017

« Dans les entreprises dotées d'un comité social et économique central, **l'employeur consulte le comité central et le ou les comités sociaux et économiques d'établissement** intéressés dès lors que les mesures envisagées excèdent le pouvoir du ou des chefs d'établissement concernés ou portent sur plusieurs établissements simultanément. Dans ce cas, le ou les comités sociaux et économiques d'établissement tiennent leurs réunions après celles du comité social et économique central tenues en application de l'article L.1233-30. Ces réunions ont lieu dans les délais prévus à l'article L. 1233-30.

Si la désignation d'un expert est envisagée, elle est effectuée par le comité social et économique central, dans les conditions et les délais prévus au paragraphe 2. »

NOTA : Conformément à l'article 40-VI de l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017, ces dispositions sont applicables aux procédures de licenciement économique engagées dans les entreprises ayant mis en place un comité social et économique.

Ancien article L.1233-36 : Modifié par LOI n°2013-504 du 14 juin 2013

« Dans les entreprises dotées d'un comité central d'entreprise, **l'employeur consulte le comité central et le ou les comités d'établissement intéressés** dès lors que les mesures envisagées excèdent le pouvoir du ou des chefs d'établissement concernés ou portent sur plusieurs établissements simultanément. Dans ce cas, le ou les comités d'établissement tiennent leurs réunions après celles du comité central d'entreprise tenues en application de l'article L. 1233-30. Ces réunions ont lieu dans les délais prévus à l'article L. 1233-30.

Si la désignation d'un expert-comptable est envisagée, elle est effectuée par le comité central d'entreprise, dans les conditions et les délais prévus au paragraphe 2. »

Article L.1233-35-1 nouveau : Créé par Ordonnance n°2017-1387 du 22 septembre 2017

« **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.** »

4/ Rendre toujours plus difficile l'accès aux prud'hommes :

Le délai de recours, quel que soit le motif du licenciement, passe à un an contre deux auparavant pour la rupture du contrat (article L.1471-1)

Article L.1471-1 nouveau : Ordonnance n°2017-1387 du 22 septembre 2017

« Toute action portant sur l'exécution se prescrit par deux ans à compter du jour où celui qui l'exerce a connu ou aurait dû connaître les faits lui permettant d'exercer son droit.

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

Le deuxième alinéa n'est toutefois pas applicable aux actions en réparation d'un dommage corporel causé à l'occasion de l'exécution du contrat de travail, aux actions en paiement ou en répétition du salaire et aux actions exercées en application des articles L.1132-1, L.1152-1 et L.1153-1. Elles ne font obstacle ni aux délais de prescription plus courts prévus par le présent code et notamment ceux prévus aux articles L.1233-67, L.1234-20, L.1235-7, L.1237-14 et L.1237-19-10, ni à l'application du dernier alinéa de l'article L.1134-5. »

NOTA : Conformément à l'article 40-II de l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017, ces dispositions s'appliquent aux prescriptions en cours à compter de la date de publication de ladite ordonnance, sans que la durée totale de la prescription puisse excéder la durée prévue par la loi antérieure. Lorsqu'une instance a été introduite avant la publication de ladite ordonnance, l'action est poursuivie et jugée conformément à la loi ancienne y compris en appel et en cassation.

Ancien article L.1471-1 : Créé par LOI n°2013-504 du 14 juin 2013 - art. 21

« **Toute action portant sur l'exécution ou la rupture du contrat de travail se prescrit par deux ans** à compter du jour où celui qui l'exerce a connu ou aurait dû connaître les faits lui permettant d'exercer son droit.

Le premier alinéa n'est toutefois pas applicable aux actions en réparation d'un dommage corporel causé à l'occasion de l'exécution du contrat de travail, aux actions en paiement ou en répétition du salaire et aux actions exercées en application des articles L.1132-1, L.1152-1 et L.1153-1. Elles ne font obstacle ni aux délais de prescription plus courts prévus par le présent code et notamment ceux prévus aux articles L.1233-67, L.1234-20, L.1235-7 et L.1237-14, ni à l'application du dernier alinéa de l'article L.1134-5. »

Pour la nouvelle invention des **départs collectifs « volontaires »**, le **recours aux prud'hommes sera interdit sur les quatre points principaux** : l'accord collectif lui-même, le contenu de l'accord, la procédure suivie et la décision de la D.I.R.E.C.C.T.E. Tous ces recours possibles ne peuvent faire l'objet que d'un seul recours après la décision de la D.I.R.E.C.C.T.E et ce recours, qui doit être formé dans les deux mois, ne peut l'être que devant le tribunal administratif.

Les prud'hommes ne peuvent éventuellement être saisis, et dans un délai de 12 mois, que sur l'exécution du « plan de départs volontaires » (article L.1237-19-8).

Article L.1237-19-8 nouveau : Créé par Ordonnance n°2017-1387 du 22 septembre 2017

« **L'accord collectif** mentionné à l'article L.1237-19, **le contenu de l'accord** portant rupture conventionnelle collective, 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.

Les recours contre la décision de validation sont formés, instruits et jugés dans les conditions définies à l'article L.1235-7-1.

Toute autre contestation portant sur la rupture du contrat doit être formée, à peine d'irrecevabilité, avant l'expiration d'un délai de douze mois à compter de la date de la rupture du contrat. »

NOTA : Conformément aux dispositions du X de l'article 40 et du III de l'article 10 de l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017, les dispositions résultant de l'article 10 de ladite ordonnance et nécessitant des mesures d'application entrent en vigueur à la date de publication des décrets d'application, et au plus tard le 1er janvier 2018.

Article L.1235-7-1 : Créé par LOI n°2013-504 du 14 juin 2013

« L'accord collectif mentionné à l'article L.1233-24-1, le document élaboré par l'employeur mentionné à l'article L.1233-24-4, le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi, les décisions prises par l'administration au titre de l'article L.1233-57-5 et la régularité de la procédure de licenciement collectif ne peuvent faire l'objet d'un litige distinct de celui relatif à la décision de validation ou d'homologation mentionnée à l'article L.1233-57-4.

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 ou d'homologation, et par les organisations syndicales et les salariés à compter de la date à laquelle cette décision a été portée à leur connaissance conformément à l'article L. 1233-57-4.

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. »

Une après l'autre, les contraintes sur les défenseurs syndicaux limitent la possibilité pour les salariés d'être assistés et représentés gratuitement : aux lois lois Macron et El Khomri, l'ordonnance se conjugue pour imposer aux défenseurs syndicaux des contraintes de procédure encore plus fortes que celles dévolues aux avocats. C'est le cas de la représentation à la phase de conciliation aux prud'hommes où le défenseur syndical, contrairement aux avocats, devra justifier d'un pouvoir spécial pour la conciliation et pour les « mesures d'orientation » qui ont été instituées par la loi Macron.

Article L.1454-1-3 nouveau : Modifié par Ordonnance n°2017-1387 du 22 septembre 2017

« Si, sauf motif légitime, une partie ne comparaît pas, personnellement ou **représentée selon des modalités prévues par décret en Conseil d'Etat**, le bureau de conciliation et d'orientation peut juger l'affaire, en l'état des pièces et moyens que la partie comparante a contradictoirement communiqués.

Dans ce cas, le bureau de conciliation et d'orientation statue en tant que bureau de jugement dans sa composition restreinte mentionnée à l'article L.1423-13. »

NOTA : Ces dispositions sont applicables aux instances introduites devant les conseils de prud'hommes à compter de la publication de la loi n° 2015-990 du 6 août 2015.

Ancien article L.1454-1-3 : Créé par LOI n° 2015-990 du 6 août 2015

« Si, sauf motif légitime, une partie ne comparaît pas, personnellement ou **représentée**, le bureau de conciliation et d'orientation peut juger l'affaire, en l'état des pièces et moyens que la partie comparante a contradictoirement communiqués.

Dans ce cas, le bureau de conciliation et d'orientation statue en tant que bureau de jugement dans sa composition restreinte mentionnée à l'article L.1423-13. »

NOTA : Ces dispositions sont applicables aux instances introduites devant les conseils de prud'hommes à compter de la publication de la loi n° 2015-990 du 6 août 2015.

Article R.1453-2 : Modifié par Décret n°2016-660 du 20 mai 2016

« Les personnes habilitées à assister ou à représenter les parties sont :

1° Les salariés ou les employeurs appartenant à la même branche d'activité ;

2° Les défenseurs syndicaux (1) ;

3° Le conjoint, le partenaire lié par un pacte civil de solidarité ou le concubin ;

4° Les avocats.

L'employeur peut également se faire assister ou représenter par un membre de l'entreprise ou de l'établissement.

Le représentant, s'il n'est pas avocat, doit justifier d'un pouvoir spécial. Devant le bureau de conciliation et d'orientation, cet écrit doit l'autoriser à concilier au nom et pour le compte du mandant, et à prendre part aux mesures d'orientation. »

NOTA : (1) Décret n° 2016-660 du 20 mai 2016, article 46: Ces dispositions sont applicables aux instances et appels introduits à compter du 1er août 2016.

5/ Licenciement sans le souci du reclassement :

L'employeur, même si l'entreprise appartient à un groupe, ne sera plus obligé de proposer au salarié victime d'un accident ou d'une maladie, liés ou non au travail, un reclassement en dehors du territoire national. Et même sur le territoire national, l'ordonnance énumère les conditions (« *organisation* », « *activités* », « *lieu d'exploitation* ») qui pourraient permettre à l'employeur de ne pas reclasser. Des restrictions qui s'ajoutent à celle imposée par la loi El Khomri qui attribue au médecin du travail la mission de détecter la « *capacité* » du salarié à « *bénéficier* » d'une formation lui permettant d'occuper un poste aménagé (articles L.1226-2 et L.1226-10).

Quant au recours contre les avis du médecin du travail, l'ordonnance maintient la suppression du recours devant l'inspecteur du travail. La possibilité pour les prud'hommes de demander l'avis du médecin-inspecteur du travail ne change rien à la suppression de fait de tout recours pour les salariés qui ne prendront pas le risque de voir les prud'hommes juger d'une question sociale uniquement d'un point de vue médical et mettre à leur charge, en cas d'échec probable du recours, les « *honoraires et frais liés à la mesure d'instruction* ».

Article L.1226-2 nouveau : Modifié par Ordonnance n°2017-1387 du 22 septembre 2017

« Lorsque le **salarié victime d'une maladie ou d'un accident non professionnel** est déclaré inapte par le médecin du travail, en application de l'article L.4624-4, à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment, ***l'employeur lui propose un autre emploi approprié à ses capacités, 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.***

Pour l'application du présent article, le groupe est défini conformément au I de l'article L. 2331-1.

Cette proposition prend en compte, après avis du comité social et économique lorsqu'il existe, les conclusions écrites du médecin du travail et les indications qu'il formule sur les capacités du salarié à exercer l'une des tâches existantes dans l'entreprise. ***Le médecin du travail formule également des indications sur la capacité du salarié à bénéficier d'une formation le préparant à occuper un poste adapté.***

L'emploi proposé est aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé, au besoin par la mise en œuvre de mesures telles que mutations, aménagements, adaptations ou transformations de postes existants ou aménagement du temps de travail. »

Article L.1226-10 nouveau : Modifié par Ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017

« Lorsque le **salarié victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle** est déclaré inapte par le médecin du travail, en application de l'article L.4624-4 à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment, ***l'employeur lui propose un autre emploi approprié à ses capacités, 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.***

Cette proposition prend en compte, après avis du comité économique et social, les conclusions écrites du médecin du travail et les indications qu'il formule sur les capacités du salarié à exercer l'une des tâches existant dans l'entreprise. Le médecin du travail formule également des indications sur l'aptitude du salarié à bénéficier d'une formation le préparant à occuper un poste adapté. L'emploi proposé est aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé, au besoin par la mise en œuvre de mesures telles que mutations, aménagements, adaptations ou transformations de postes existants ou aménagement du temps de travail.

Pour l'application du présent article, le groupe est défini, lorsque le siège social de l'entreprise dominante est situé sur le territoire français, conformément au I de l'article L. 2331-1 et, dans le cas contraire, comme constitué par l'ensemble des entreprises implantées sur le territoire français. »

Ancien article L.1226-2 : Modifié par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016

« Lorsque le **salarié victime d'une maladie ou d'un accident non professionnel** est déclaré inapte par le médecin du travail, en application de l'article L.4624-4, à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment, ***l'employeur lui propose un autre emploi approprié à ses capacités.***

Cette proposition prend en compte, après avis des délégués du personnel lorsqu'ils existent, les conclusions écrites du médecin du travail et les indications qu'il formule sur les capacités du salarié à exercer l'une des tâches existantes dans l'entreprise. ***Le médecin du travail formule également des indications sur la capacité du salarié à bénéficier d'une formation le préparant à occuper un poste adapté.***

L'emploi proposé est aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé, au besoin par la mise en œuvre de mesures telles que mutations, aménagements, adaptations ou transformations de postes existants ou aménagement du temps de travail. »

Article L.4624-7 nouveau : Modifié par Ordonnance n°2017-1387 du 22 septembre 2017

« I.-Le salarié ou l'employeur peut saisir le conseil de prud'hommes en la forme des référés d'une contestation portant sur les avis, propositions, conclusions écrites ou indications émis par le médecin du travail reposant sur des éléments de nature médicale 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.-Le conseil de prud'hommes 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 du conseil de prud'hommes 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 le conseil de prud'hommes, 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. V.-Les conditions et les modalités d'application du présent article sont définies par décret en Conseil d'Etat. »

NOTA : Conformément aux dispositions de l'article 40-X de l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017, ces dispositions entrent en vigueur à la date de publication du décret d'application et au plus tard le 1er janvier 2018.

6/ Licencié sans licencié, le miracle des « volontaires » au départ collectif vers Pôle emploi :

Sans doute la partie la plus ubuesque de l'ordonnance. Deux façons de licencié pour motif économique sans licencié.

Les « congés de mobilité » (une modalité testée sur les entreprises de plus de 1000 salariés et étendue maintenant à toutes les entreprises) : dans la novlangue managériale, « jetable se dit « mobile ». Une « mobilité » si volontaire qu'elle est « proposée » par l'employeur et qu'un « accord » collectif fixe la durée du congé, les conditions que le « volontaire » doit remplir pour en « bénéficier », ses « modalités d'adhésion à la proposition de l'employeur », les « conditions auxquelles il est mis fin au congé », le « niveau de la rémunération » ainsi que les « indemnités de rupture ». La rémunération minimale sera de 65% de la rémunération brute moyenne des 12 mois précédant le congé, avec un minimum de 8,30 euros de l'heure.

La rupture interviendra « d'un commun accord à l'issue du congé ».

Et comme tout se passe dans le cadre d'un « libre » consentement, il est logique que l'autorité administrative, la D.I.R.E.C.C.T.E, ne soit qu'« informée » des ruptures qui ne seront à aucun moment considérées comme un licenciement collectif pour motif économique sans aucun respect de la procédure et des garanties qui l'entourent.

Article L.1237-18 nouveau : Créé par Ordonnance n°2017-1387 du 22 septembre 2017

« Dans les entreprises mentionnées au premier alinéa de l'article L. 2242-20, **un congé de mobilité peut être proposé par l'employeur qui a conclu, un accord collectif portant sur la gestion des emplois et des compétences.**

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. »

NOTA : Conformément aux dispositions du X de l'article 40 et du III de l'article 10 de l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017, les dispositions résultant de l'article 10 de ladite ordonnance et nécessitant des mesures d'application entrent en vigueur à la date de publication des décrets d'application, et au plus tard le 1er janvier 2018.

Article L.1237-18-1 nouveau : Créé par Ordonnance n°2017-1387 du 22 septembre 2017

« **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. »

NOTA : Conformément aux dispositions du X de l'article 40 et du III de l'article 10 de l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017, les dispositions résultant de l'article 10 de ladite ordonnance et nécessitant des mesures d'application entrent en vigueur à la date de publication des décrets d'application, et au plus tard le 1er janvier 2018.

Article L.1237-18-2 nouveau : Créé par Ordonnance n°2017-1387 du 22 septembre 2017

« **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**, comprenant les conditions d'expression de son consentement écrit, 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° **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. »

NOTA : Conformément aux dispositions du X de l'article 40 et du III de l'article 10 de l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017, les dispositions résultant de l'article 10 de ladite ordonnance et nécessitant des mesures d'application entrent en vigueur à la date de publication des décrets d'application, et au plus tard le 1er janvier 2018.

Article L.1237-18-3 nouveau : Créé par Ordonnance n°2017-1387 du 22 septembre 2017

« **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. »

NOTA : Conformément aux dispositions du X de l'article 40 et du III de l'article 10 de l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017, les dispositions résultant de l'article 10 de ladite ordonnance et nécessitant des mesures d'application entrent en vigueur à la date de publication des décrets d'application, et au plus tard le 1er janvier 2018. »

Article L.1237-18-4 nouveau : Créé par Ordonnance n°2017-1387 du 22 septembre 2017

« **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 mentionnée au chapitre Ier du titre Ier 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. »

NOTA : Conformément aux dispositions du X de l'article 40 et du III de l'article 10 de l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017, les dispositions résultant de l'article 10 de ladite ordonnance et nécessitant des mesures d'application entrent en vigueur à la date de publication des décrets d'application, et au plus tard le 1er janvier 2018.

Article L.1237-18-5 nouveau : Créé par Ordonnance n°2017-1387 du 22 septembre 2017

« **L'autorité administrative**, du lieu où l'entreprise concernée par l'accord de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences est établie, **est informée par l'employeur des ruptures prononcées dans le cadre du congé de mobilité dans des conditions prévues par décret.** »

NOTA : Conformément aux dispositions du X de l'article 40 et du III de l'article 10 de l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017, les dispositions résultant de l'article 10 de ladite ordonnance et nécessitant des mesures d'application entrent en vigueur à la date de publication des décrets d'application, et au plus tard le 1er janvier 2018.

Les « ruptures d'un commun accord dans le cadre d'un accord collectif portant rupture conventionnelle collective » : la technique utilisée est la même que pour les « congés de mobilité ». On utilise là aussi un « accord » collectif qui va, sans rire, « déterminer le contenu d'une rupture conventionnelle collective excluant tout licenciement pour atteindre les objectifs qui lui sont assignés en termes de suppressions d'emplois ». Qui « assigne » ? (article L.1237-19)

Le contenu est le suivant : l'« accord » décide comment vont être « informés » les représentants du personnel, le « nombre maximal de départs envisagés », les

« suppressions d'emplois associées », les conditions que les « volontaires » doivent remplir pour en « bénéficier », les « critères de départage entre les potentiels candidats au départ », les « indemnités de rupture garanties au salarié », les « modalités de présentation et d'examen des candidatures au départ des salariés » et notamment les « conditions de transmission de l'accord écrit du salarié au dispositif prévu par l'accord collectif ».(article L.1237-19-1)

La rupture du contrat intervient ici encore d'un « commun accord » au moment de l'« acceptation par l'employeur de la candidature du salarié » (article L.1237-19-2)

Si l'accord collectif est soumis à la « validation » de la D.I.R.E.C.C.T.E, il s'agit d'une formalité, celle-ci ne pouvant contrôler que le simple respect de la procédure (article L.1237-19-3). L'administration a seulement 15 jours pour mettre le tampon et en cas de non réponse de sa part, le silence vaut acceptation de la validation. Au cas improbable où l'administration refuserait de valider l'accord, l'employeur peut refaire la demande après avoir apporté les « modifications nécessaires ».

Par « affichage » ou « tout autre moyen », les salariés sont informés par l'employeur de la décision (article L.1237-19-4).

Nul doute que ces « départs volontaires » vont gonfler rapidement le nombre des personnes privés d'emploi. En cas d'orage social, l'ordonnance a prévu que les entreprises de plus de 1000 salariés, dont le nombre est très limité, devrait faire un effort pour « contribuer à la création d'activités » et « atténuer les effets de l'accord portant rupture conventionnelle collective envisagé » (article L.1237-19-9). La contribution éventuelle reste cependant bien modeste (2 fois le SMIC mensuel par emploi supprimé) et elle pourra même être inférieure « lorsque l'entreprise est dans l'incapacité d'assurer la charge financière de cette contribution » (article L.1237-19-11).

Article L.1237-19 nouveau : Créé par Ordonnance n°2017-1387 du 22 septembre 2017

« **Un accord collectif peut déterminer le contenu d'une rupture conventionnelle collective 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. »

NOTA : Conformément aux dispositions du X de l'article 40 et du III de l'article 10 de l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017, les dispositions résultant de l'article 10 de ladite ordonnance et nécessitant des mesures d'application entrent en vigueur à la date de publication des décrets d'application, et au plus tard le 1er janvier 2018.

Article L.1237-19-1 nouveau : Créé par Ordonnance n°2017-1387 du 22 septembre 2017

« **L'accord portant rupture conventionnelle collective détermine :**

1° Les **modalités et conditions d'information du comité social et économique** ;

2° Le **nombre maximal de départs envisagés, de suppressions d'emplois associées**, et la durée de mise en œuvre de la rupture conventionnelle collective ;

3° Les **conditions que doit remplir le salarié pour en bénéficier** ;

4° Les **critères de départage entre les potentiels candidats au départ** ;

5° Les modalités de calcul des **indemnités de rupture garanties au salarié**, qui ne peuvent être inférieures aux indemnités légales dues en cas de licenciement ;

6° Les **modalités de présentation et d'examen des candidatures au départ des salariés, comprenant les conditions de transmission de l'accord écrit du salarié au dispositif prévu par l'accord collectif** ;

7° 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 ;

8° Les modalités de suivi de la mise en œuvre effective de l'accord portant rupture conventionnelle collective. »

NOTA : Conformément aux dispositions du X de l'article 40 et du III de l'article 10 de l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017, les dispositions résultant de l'article 10 de ladite ordonnance et nécessitant des mesures d'application entrent en vigueur à la date de publication des décrets d'application, et au plus tard le 1er janvier 2018.

Article L.1237-19-2 nouveau : Créé par Ordonnance n°2017-1387 du 22 septembre 2017

« **L'acceptation par l'employeur de la candidature du salarié dans le cadre de la rupture conventionnelle collective emporte rupture du contrat de travail d'un commun accord des parties.**

Les salariés bénéficiant d'une protection mentionnée au chapitre Ier du titre Ier du livre IV de la deuxième partie peuvent bénéficier des dispositions de l'accord portant rupture conventionnelle collective. Par dérogation au premier alinéa du présent article, la rupture d'un commun accord dans le cadre de la rupture conventionnelle collective 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. »

NOTA : Conformément aux dispositions du X de l'article 40 et du III de l'article 10 de l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017, les dispositions résultant de l'article 10 de ladite ordonnance et nécessitant des mesures d'application entrent en vigueur à la date de publication des décrets d'application, et au plus tard le 1er janvier 2018.

Article L.1237-19-3 nouveau : Créé par Ordonnance n°2017-1387 du 22 septembre 2017
« L'accord collectif mentionné à l'article L.1237-19 est transmis à l'autorité administrative pour validation. **L'autorité administrative valide l'accord collectif dès lors qu'elle s'est assurée de :**
1° Sa **conformité à l'article L. 1237-19 ;**
2° **La présence** dans l'accord portant rupture conventionnelle collective **des mesures prévues** à l'article L.1237-19-1 ;
3° **La régularité de la procédure d'information** du comité social et économique. »

NOTA : Conformément aux dispositions du X de l'article 40 et du III de l'article 10 de l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017, les dispositions résultant de l'article 10 de ladite ordonnance et nécessitant des mesures d'application entrent en vigueur à la date de publication des décrets d'application, et au plus tard le 1er janvier 2018.

Article L.1237-19-4 nouveau : Créé par Ordonnance n°2017-1387 du 22 septembre 2017
« **L'autorité administrative notifie à l'employeur la décision de validation dans un délai de quinze jours** à compter de la réception de l'accord collectif mentionné à l'article L.1237-19.
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 premier 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. »

NOTA : Conformément aux dispositions du X de l'article 40 et du III de l'article 10 de l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017, les dispositions résultant de l'article 10 de ladite ordonnance et nécessitant des mesures d'application entrent en vigueur à la date de publication des décrets d'application, et au plus tard le 1er janvier 2018.

Article L.1237-19-9 nouveau : Créé par Ordonnance n°2017-1387 du 22 septembre 2017
« 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 ou les établissements d'au moins mille salariés ainsi que les entreprises mentionnées à l'article L.2331-1 et celles répondant aux conditions mentionnées aux articles L.2341-1 et L.2341-2, dès lors qu'elles emploient au total au moins mille salariés, sont tenues de contribuer à la création d'activités et au développement des emplois et d'atténuer les effets de l'accord portant rupture conventionnelle collective envisagé sur les autres entreprises dans le ou les bassins d'emploi.
Ces dispositions ne sont pas applicables dans les entreprises en redressement ou en liquidation judiciaire. »

NOTA : Conformément aux dispositions du X de l'article 40 et du III de l'article 10 de l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017, les dispositions résultant de l'article 10 de ladite ordonnance et nécessitant des mesures d'application entrent en vigueur à la date de publication des décrets d'application, et au plus tard le 1er janvier 2018.

Article L.1237-19-11 nouveau : Créé par Ordonnance n°2017-1387 du 22 septembre 2017
« 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. »

NOTA : Conformément aux dispositions du X de l'article 40 et du III de l'article 10 de l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017, les dispositions résultant de l'article 10 de ladite ordonnance et nécessitant des mesures d'application entrent en vigueur à la date de publication des décrets d'application, et au plus tard le 1er janvier 2018.

► « Légaliser » les pratiques abusives des « contrats courts » :

1/ Faire travailler sans contrat écrit :

Qu'il s'agisse de contrat à durée déterminée ou d'intérim, faire travailler sans contrat écrit ne pourra plus être sanctionné par la requalification des contrats en contrats à durée indéterminée, l'ordonnance imposant au juge de considérer désormais que la non transmission du contrat dans les délais légaux de deux jours ouvrables après l'embauche ne peut être sanctionné que comme une « irrégularité », passible au maximum d'une indemnité d'un mois de salaire. Voilà comment disparaît une des principales défenses des salariés contre le travail non déclaré et contre l'utilisation abusive de contrats courts pour couvrir des besoins permanents de l'entreprise (articles L.1245-1 et L.1251-40).

Article L.1245-1 nouveau : Modifié par Ordonnance n°2017-1387 du 22 septembre 2017

« Est réputé à durée indéterminée tout contrat de travail conclu en méconnaissance des dispositions des articles L.1242-1 à L.1242-4, L.1242-6, 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.

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. »

NOTA : Conformément à l'article 40-I et 40-VIII de l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017, ces dispositions sont applicables aux licenciements prononcés et aux contrats de travail conclus postérieurement à la publication de ladite ordonnance.

Article L.1251-40 nouveau : Modifié par Ordonnance n°2017-1387 du 22 septembre 2017

« Lorsqu'une entreprise utilisatrice a recours à un salarié d'une entreprise de travail temporaire en méconnaissance des dispositions des articles L.1251-5 à L.1251-7, L.1251-10, 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, ce salarié peut faire valoir auprès de l'entreprise utilisatrice les droits correspondant à un contrat de travail à durée indéterminée prenant effet au premier jour de sa mission.

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. »

NOTA : Conformément à l'article 40-I et 40-VIII de l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017, ces dispositions sont applicables aux licenciements prononcés et aux contrats de travail conclus postérieurement à la publication de ladite ordonnance.

2/ Des contrats de mission et des contrats à durée déterminés par les branches :

Ce n'est plus la loi, mais les accords de branche, étendus, qui vont fixer la « *durée totale du contrat de travail à durée déterminée* » et du « *contrat de mission* » (intérim), et ce sans que l'ordonnance ne fixe de durée maximale à ces contrats courts qui pourront donc être longs (articles L.1242-8 et L.1251-12).

Ce n'est plus la loi, mais l'accord de branche étendu qui fixera le nombre de renouvellements possibles (articles L.1242-13 et L.1251-35).

Ce n'est plus la loi, mais l'accord de branche étendu qui fixera l'existence d'un délai de carence (articles L.1244-4 et L.1251-37) et, quand l'accord estimera qu'il en faut un, sa durée (articles L.1244-3 et L.1251-36).

Pour les salariés exposés aux rayonnements ionisants, la loi prévoyait que si au terme du contrat, il avait été exposé à des doses supérieures à la valeur limite d'exposition calculée annuellement, l'employeur pouvait proroger son contrat au-delà de la durée maximale afin qu'il reçoive au total une dose au plus égale à la valeur limite d'exposition la durée maximale. Sachant que cette durée maximale légale pourra être dépassée par accord de branche étendu, l'application de cette disposition conduira à ce que les salariés soient plus encore exposés (articles L.1243-12 et L.1251-34).

Sur tous ces points, l'ancienne loi ne s'appliquera qu'à défaut d'accord de branche étendu. Et pour les sanctions pénales, elles ne seront pas plus importantes que celles prévues pour infraction à la loi quand l'entreprise n'aura pas même respecté les valeurs pourtant moins contraignantes de l'accord de branche - durée des contrats, nombre de renouvellements, délais de carence – (articles L.1245-5, L.1245-10, L.1245-11, L.1255-7, L.1255-8, L.1255-9).

Article L.1242-8 nouveau : Modifié par Ordonnance n°2017-1387 du 22 septembre 2017

« **Une convention ou un accord de branche étendu peut fixer la durée totale du contrat de travail à durée déterminée.** Cette durée ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

Les dispositions du présent article 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. »

NOTA : Conformément à l'article 40-VIII de l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017, ces dispositions sont applicables aux contrats de travail conclus postérieurement à la publication de ladite ordonnance.

Article L.1251-12 nouveau : Modifié par Ordonnance n°2017-1387 du 22 septembre 2017

« **La convention ou l'accord de branche étendu de l'entreprise utilisatrice peut fixer la durée totale du contrat de mission.** Cette durée ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise. »

NOTA : Conformément à l'article 40-VIII de l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017, ces dispositions sont applicables aux contrats de travail conclus postérieurement à la publication de ladite ordonnance.

Ancien article L.1242-8 : Modifié par LOI n°2015-994 du 17 août 2015

« **La durée totale du contrat de travail à durée déterminée ne peut excéder dix-huit mois compte tenu, le cas échéant, du ou des deux renouvellements** intervenant dans les conditions prévues à l'article L. 1243-13.

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 d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'il en 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 »

Ancien article L.1251-12 : Modifié par LOI n°2015-994 du 17 août 2015

« **La durée totale du contrat de mission ne peut excéder dix-huit mois compte tenu, le cas échéant, du ou des deux renouvellements** intervenant dans les conditions prévues à l'article L. 1251-35.

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 L.1242-8-1 nouveau : Modifié par Ordonnance n°2017-1387 du 22 septembre 2017

« **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.

Les dispositions du présent article 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. »

NOTA : Conformément à l'article 40-VIII de l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017, ces dispositions sont applicables aux contrats de travail conclus postérieurement à la publication de ladite ordonnance.

Article L.1251-12-1 nouveau : Créé par Ordonnance n°2017-1387 du 22 septembre 2017

« **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. »

NOTA : Conformément à l'article 40-VIII de l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017, ces dispositions sont applicables aux contrats de travail conclus postérieurement à la publication de ladite ordonnance.

Article L.1243-13 nouveau : Modifié par Ordonnance n°2017-1387 du 22 septembre 2017

« **Une convention ou un accord de branche étendu peut fixer le nombre maximal de renouvellements possibles pour un contrat de travail à durée déterminée**. Ce nombre ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

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. »

NOTA : Conformément à l'article 40-VIII de l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017, ces dispositions sont applicables aux contrats de travail conclus postérieurement à la publication de ladite ordonnance.

Article L.1251-35 nouveau : Modifié par Ordonnance n°2017-1387 du 22 septembre 2017

« **La convention ou l'accord de branche étendu de l'entreprise utilisatrice peut fixer le nombre maximal de renouvellements possibles pour un contrat de mission**. Ce nombre ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

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

NOTA : Conformément à l'article 40-VIII de l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017, ces dispositions sont applicables aux contrats de travail conclus postérieurement à la publication de ladite ordonnance.

Ancien article L.1243-13 : Modifié par LOI n°2015-994 du 17 août 2015

« **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 à l'article L. 1242-8.

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 L.1243-13-1 nouveau : Créé par Ordonnance n°2017-1387 du 22 septembre 2017

« **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. »

NOTA : Conformément à l'article 40-VIII de l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017, ces dispositions sont applicables aux contrats de travail conclus postérieurement à la publication de ladite ordonnance.

Ancien article L.1251-35-1 : Créé par Ordonnance n°2017-1387 du 22 septembre 2017

« **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. »

NOTA : Conformément à l'article 40-VIII de l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017, ces dispositions sont applicables aux contrats de travail conclus postérieurement à la publication de ladite ordonnance.

Article L.1244-3 nouveau : Modifié par Ordonnance n°2017-1387 du 22 septembre 2017

« 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.

Sans préjudice des dispositions de l'article L.1242-1, **une convention ou un accord de branche étendu peut fixer les modalités de calcul de ce délai de carence.** »

NOTA : Conformément à l'article 40-VIII de l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017, ces dispositions sont applicables aux contrats de travail conclus postérieurement à la publication de ladite ordonnance.

Article L.1251-36 nouveau : Modifié par Ordonnance n°2017-1387 du 22 septembre 2017

« 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.

Sans préjudice des dispositions de l'article L.1251-5, **la convention ou l'accord de branche étendu de l'entreprise utilisatrice peut fixer les modalités de calcul de ce délai de carence.** »

NOTA : Conformément à l'article 40-VIII de l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017, ces dispositions sont applicables aux contrats de travail conclus postérieurement à la publication de ladite ordonnance.

Article L.1244-3-1 nouveau : Créé par Ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017

« **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. »

NOTA : Conformément à l'article 40-VIII de l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017, ces dispositions sont applicables aux contrats de travail conclus postérieurement à la publication de ladite ordonnance.

Article L.1251-36-1 nouveau : Créé par Ordonnance n°2017-1387 du 22 septembre 2017

« **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. »

NOTA : Conformément à l'article 40-VIII de l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017, ces dispositions sont applicables aux contrats de travail conclus postérieurement à la publication de ladite ordonnance.

Ancien article L.1244-3 : Modifié par LOI n°2015-994 du 17 août 2015

« 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 deux renouvellements. **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 deux 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 deux 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. »

Article L.1244-4 nouveau : Modifié par Ordonnance n°2017-1387 du 22 septembre 2017

« Sans préjudice des dispositions de l'article L.1242-1, **une convention ou un accord de branche étendu peut prévoir les cas dans lesquels le délai de carence prévu à l'article L.1244-3 n'est pas applicable.** »

NOTA : Conformément à l'article 40-VIII de l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017, ces dispositions sont applicables aux contrats de travail conclus postérieurement à la publication de ladite ordonnance.

Article L.1251-37 nouveau : Modifié par Ordonnance n°2017-1387 du 22 septembre 2017

« Sans préjudice des dispositions de l'article L.1251-5, **la convention ou l'accord de branche étendu de l'entreprise utilisatrice peut prévoir les cas dans lesquels le délai de carence prévu à l'article L.1251-36 n'est pas applicable.** »

NOTA : Conformément à l'article 40-VIII de l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017, ces dispositions sont applicables aux contrats de travail conclus postérieurement à la publication de ladite ordonnance.

Ancien article L.1244-4 : Modifié par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016

« 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 L.1244-4-1 nouveau : Créé par Ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017

« **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. »

NOTA : Conformément à l'article 40-VIII de l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017, ces dispositions sont applicables aux contrats de travail conclus postérieurement à la publication de ladite ordonnance.

Article L.1251-37-1 nouveau : Créé par Ordonnance n°2017-1387 du 22 septembre 2017

« **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. »

NOTA : Conformément à l'article 40-VIII de l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017, ces dispositions sont applicables aux contrats de travail conclus postérieurement à la publication de ladite ordonnance.

Article L.1243-12 nouveau : Modifié par Ordonnance n°2017-1387 du 22 septembre 2017

« **Par dérogation aux dispositions des articles L.1242-8 et L.1242-8-1 relatives à la durée du contrat, lorsqu'un salarié titulaire d'un contrat de travail à durée déterminée est exposé à des rayonnements ionisants** et qu'au terme de son contrat cette exposition excède la valeur limite annuelle rapportée à la durée du contrat, **l'employeur lui propose une prorogation du contrat pour une durée telle que l'exposition constatée à l'expiration de la prorogation soit au plus égale à la valeur limite annuelle rapportée à la durée totale du contrat.** Cette prorogation est sans effet sur la qualification du contrat à durée déterminée. »

NOTA : Conformément à l'article 40-VIII de l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017, ces dispositions sont applicables aux contrats de travail conclus postérieurement à la publication de ladite ordonnance.

Article L.1251-34 nouveau : Modifié par Ordonnance n°2017-1387 du 22 septembre 2017

« **Par dérogation aux dispositions des articles L.1251-12 et L.1251-12-1 relatives à la durée maximale du contrat de mission, lorsqu'un salarié temporaire est exposé à des rayonnements ionisants** et qu'au terme de son contrat de mission cette exposition excède la valeur limite annuelle rapportée à la durée du contrat, **l'entreprise de travail temporaire lui propose, dans les conditions prévues au deuxième alinéa de l'article L.1251-26, un ou plusieurs contrats prenant effet dans un délai maximum de trois jours ouvrables après l'expiration du contrat précédent, pour une durée telle que l'exposition constatée à l'expiration du ou des nouveaux contrats soit au plus égale à la valeur limite annuelle rapportée à la durée totale des contrats.** »

NOTA : Conformément à l'article 40-VIII de l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017, ces dispositions sont applicables aux contrats de travail conclus postérieurement à la publication de ladite ordonnance.

Ancien Article L.1243-12 : Modifié par Ordonnance n°2016-128 du 10 février 2016

« **Par dérogation aux dispositions de l'article L. 1242-8 relatives à la durée du contrat**, lorsqu'un **salarié titulaire d'un contrat de travail à durée déterminée est exposé à des rayonnements ionisants** et qu'au terme de son contrat cette exposition excède la valeur limite annuelle rapportée à la durée du contrat, l'employeur lui propose une prorogation du contrat pour une durée telle que l'exposition constatée à l'expiration de la prorogation soit au plus égale à la valeur limite annuelle rapportée à la durée totale du contrat. Cette prorogation est sans effet sur la qualification du contrat à durée déterminée. »

Ancien article L.1251-34 : Modifié par Ordonnance n°2016-128 du 10 février 2016

« **Par dérogation aux dispositions de l'article L. 1251-12 relatives à la durée maximale du contrat de mission**, lorsqu'un **salarié temporaire est exposé à des rayonnements ionisants** et qu'au terme de son contrat de mission cette exposition excède la valeur limite annuelle rapportée à la durée du contrat, l'entreprise de travail temporaire lui propose, dans les conditions prévues au deuxième alinéa de l'article L. 1251-26, un ou plusieurs contrats prenant effet dans un délai maximum de trois jours ouvrables après l'expiration du contrat précédent, pour une durée telle que l'exposition constatée à l'expiration du ou des nouveaux contrats soit au plus égale à la valeur limite annuelle rapportée à la durée totale des contrats. »

Article L.1248-5 nouveau : Modifié par Ordonnance n°2017-1387 du 22 septembre 2017

« Le fait de méconnaître 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.1242-8-1et L.1242-8-2, relatives à la durée du contrat de travail à durée déterminée, est puni d'une **amende de 3 750 euros**. La récidive est punie d'une amende de 7 500 euros et d'un emprisonnement de six mois. »

NOTA : Conformément à l'article 40-VIII de l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017, ces dispositions sont applicables aux contrats de travail conclus postérieurement à la publication de ladite ordonnance.

Ancien article L.1248-5 :

« Le fait de méconnaître les dispositions de l'article L. 1242-8, relatives à la durée du contrat de travail à durée déterminée, est puni d'une **amende de 3 750 euros**. La récidive est punie d'une amende de 7 500 euros et d'un emprisonnement de six mois. »

Article L.1248-10 nouveau : Modifié par Ordonnance n°2017-1387 du 22 septembre 2017

« Le fait de renouveler le contrat de travail à durée déterminée en méconnaissance 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 est puni d'une **amende de 3 750 euros**.

La récidive est punie d'une amende de 7 500 euros et d'un emprisonnement de six mois. »

NOTA : Conformément à l'article 40-VIII de l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017, ces dispositions sont applicables aux contrats de travail conclus postérieurement à la publication de ladite ordonnance.

Ancien article L.1248-10 :

« Le fait de renouveler le contrat de travail à durée déterminée en méconnaissance de l'article L. 1243-13 est puni d'une **amende de 3 750 euros**.

La récidive est punie d'une amende de 7 500 euros et d'un emprisonnement de six mois. »

Article L.1248-11 nouveau : Modifié par Ordonnance n°2017-1387 du 22 septembre 2017

« Le fait de méconnaître 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, relatives à la succession de contrats sur un même poste, est puni d'une **amende de 3 750 euros**.

La récidive est punie d'une amende de 7 500 euros et d'un emprisonnement de six mois. »

NOTA : Conformément à l'article 40-VIII de l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017, ces dispositions sont applicables aux contrats de travail conclus postérieurement à la publication de ladite ordonnance.

Ancien article L.1248-11 :

« Le fait de méconnaître les dispositions de l'article L. 1244-3, relatives à la succession de contrats sur un même poste, est puni d'une **amende de 3 750 euros**.

La récidive est punie d'une amende de 7 500 euros et d'un emprisonnement de six mois. »

Article L.1255-7 nouveau : Modifié par Ordonnance n°2017-1387 du 22 septembre 2017

« Le fait pour l'utilisateur de méconnaître les dispositions relatives à la durée de la mission, prévues 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, est puni d'une **amende de 3 750 euros**.

La récidive est punie d'un emprisonnement de six mois et d'une amende de 7 500 euros. »

NOTA : Conformément à l'article 40-VIII de l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017, ces dispositions sont applicables aux contrats de travail conclus postérieurement à la publication de ladite ordonnance.

Ancien article L.1255-7 : Créé par ORDONNANCE n°2015-380 du 2 avril 2015

« Le fait pour l'utilisateur de méconnaître les dispositions relatives à la durée de la mission, prévues à l'article L.1215-12, est puni d'une **amende de 3 750 euros**.

La récidive est punie d'un emprisonnement de six mois et d'une amende de 7 500 euros. »

Article L.1255-8 nouveau : Modifié par Ordonnance n°2017-1387 du 22 septembre 2017

« Le fait pour l'utilisateur de méconnaître les dispositions relatives aux conditions de renouvellement du contrat, prévues 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, est puni d'une **amende de 3 750 euros**.

La récidive est punie d'un emprisonnement de six mois et d'une amende de 7 500 euros. »

NOTA : Conformément à l'article 40-VIII de l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017, ces dispositions sont applicables aux contrats de travail conclus postérieurement à la publication de ladite ordonnance.

Ancien article L.1255-8 : Créé par ORDONNANCE n°2015-380 du 2 avril 2015

« Le fait pour l'utilisateur de méconnaître les dispositions relatives aux conditions de renouvellement du contrat, prévues à l'article L.1251-35, est puni d'une **amende de 3 750 euros**.

La récidive est punie d'un emprisonnement de six mois et d'une amende de 7 500 euros. »

Article L.1255-9 nouveau : Modifié par Ordonnance n°2017-1387 du 22 septembre 2017

« Le fait pour l'utilisateur de méconnaître les dispositions relatives à la succession de contrats sur un même poste, prévues 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, est puni d'une **amende de 3 750 euros**.

La récidive est punie d'un emprisonnement de six mois et d'une amende de 7 500 euros. »

NOTA : Conformément à l'article 40-VIII de l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017, ces dispositions sont applicables aux contrats de travail conclus postérieurement à la publication de ladite ordonnance.

Ancien article L.1255-9 : Créé par ORDONNANCE n°2015-380 du 2 avril 2015

« Le fait pour l'utilisateur de méconnaître les dispositions relatives à la succession de contrats sur un même poste, prévues à l'article L.1251-36, est puni d'une **amende de 3 750 euros**.

► « **Légaliser les pratiques abusives des « contrats courts » en détruisant en même temps les fondements du C.D.I :**

Un C.D.I pire que les C.D.D :

« *Contrat conclu pour la durée d'un chantier ou d'une opération* », voilà qui ressemble à un C.D.D ou à un contrat de mission mais en pire : la durée du contrat, garantie de ces deux types de contrats courts, n'est pas prévue, c'est quand l'employeur estimera que le chantier ou l'opération est finie, si tant est qu'ils aient commencé, l'article L.1233-9 prévoyant « *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* »..

Là encore, ce contrat régressif va être créé par accord de branche étendu. Et ce n'est pas le contrat de travail qui va en fixer les termes mais l'accord collectif : « *taille des entreprises concernées* » ; « *activités concernées* » ; « *mesures d'information du salarié sur la nature de son contrat* » ; « *contreparties en terme de rémunération et d'indemnités de licenciement* » ; « *modalités adaptées de rupture du contrat* » (article L.1223-9).

Et comme pour toutes les ruptures de contrat « innovantes » des ordonnances, le juge est écarté de l'appréciation de la rupture de ces « *contrats pour une durée de chantier ou d'opération* » : il est stipulé sans rire que la rupture « *repose sur une cause réelle et sérieuse* », qui est « *la fin du chantier ou de l'opération* » (article L.1236-8). On peut noter que le projet d'ordonnance rendu public fin août avait cru bon de qualifier ce motif de « *spécifique* » ; il semble donc que cet humour ait été jugé superflu.

Article L.1223-8 nouveau : Créé par Ordonnance n°2017-1387 du 22 septembre 2017

« **Une convention ou un accord collectif de branche étendu fixe les conditions dans lesquelles il est possible 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 1er janvier 2017.

Ce contrat est conclu pour une durée indéterminée. »

NOTA : Conformément à l'article 40-VIII de l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017, ces dispositions sont applicables aux contrats de travail conclus postérieurement à la publication de ladite ordonnance.

Article L.1223-9 nouveau : Créé par Ordonnance n°2017-1387 du 22 septembre 2017

« **La convention ou l'accord collectif prévu à l'article L. 1223-1 fixe :**

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 ;

6° Les **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.** »

NOTA : Conformément à l'article 40-VIII de l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017, ces dispositions sont applicables aux contrats de travail conclus postérieurement à la publication de ladite ordonnance.

Article L.1236-8 nouveau : Modifié par Ordonnance n°2017-1387 du 22 septembre 2017

« **La rupture du contrat de chantier ou d'opération qui intervient à la fin du chantier ou une fois l'opération réalisée repose sur une cause réelle et sérieuse.**

Cette rupture est soumise aux dispositions des articles L. 1232-2 à L.1232-6, du chapitre IV, de la section 1 du chapitre V et du chapitre VIII du présent titre. »

NOTA : Conformément à l'article 40-VIII de l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017, ces dispositions sont applicables aux contrats de travail conclus postérieurement à la publication de ladite ordonnance.

► Supprimer les garanties du C.D.I :

1/ Suppression de l'entretien préalable et de l'assistance à l'entretien en cas de « rupture conventionnelle collective » : logique, puisque les salariés sont prétendument « volontaires » (article L.1237-16).

Article L.1237-16 nouveau : Modifié par Ordonnance n°2017-1387 du 22 septembre 2017

« **La présente section n'est pas applicable aux ruptures de contrats de travail résultant :**

1° Des accords issus de la négociation mentionnée au 3° de l'article L.2241-1;

2° Des plans de sauvegarde de l'emploi dans les conditions définies par l'article L.1233-61;

3° **Des accords collectifs portant rupture conventionnelle collective dans les conditions définies par les articles L.1233-19 et suivants.** »

2/ Le télétravail ou le retour du travail à la tâche : ne plus compter les heures de travail, le rêve patronal enfin réalisé. Voici que **le télétravail**, travail effectué « *hors des locaux* » et « *de façon volontaire* » **n'est plus désormais exécuté dans le cadre d'un contrat de travail** mais résulte soit d'un « *accord collectif* » ou, à défaut d'une « *charte élaborée par l'employeur* », soit encore, à défaut d'accord collectif ou de charte et pour y recourir « *de manière occasionnelle* ». Soit encore par une entente directe entre le salarié et son employeur, qui « *formalisent leur accord par tout moyen* ».

Le contrat de travail ne protège plus de rien et l'employeur se trouve donc en situation non seulement d'imposer le travail à distance mais également de l'imposer quand cela lui chante, de façon « occasionnelle » s'il le souhaite alors même que ce travail à distance n'était possible que d'une « façon régulière ».

L'accord collectif ou, à défaut l'employeur directement, « charte » à l'appui, va fixer toutes les conditions du travail : les « *conditions de passage en télétravail et les conditions de retour à une exécution du contrat de travail sans télétravail* » ; les « *modalités d'acceptation par le salarié des conditions de mise en œuvre du télétravail* » autrement dit l'employeur fixe la façon dont le salarié va être volontaire ! ; les « *modalités de contrôle du temps de travail ou de régulation de la charge de travail* », le « *ou* » permettant donc de ne plus compter les heures de travail ; la « *détermination des plages horaires durant lesquelles l'employeur peut habituellement contacter le salarié en télétravail* », une détermination qui jusqu'ici devait se faire en concertation entre l'employeur et le salarié (article L.1222-9).

Une économie supplémentaire pour les employeurs : désormais les « *matériels, logiciels, abonnements, communications et outils ainsi que de la maintenance de ceux-ci* » ne sont plus pris en charge par l'employeur (article L.1222-10).

Et une interrogation de taille sur la suppression de la mise en œuvre par décret de la disposition disant qu'en cas de « *circonstances exceptionnelles* », l'employeur pourrait imposer à tout salarié un télétravail, cette modalité n'étant alors plus considérée que comme un « *aménagement du poste de travail* » que le salarié ne peut refuser. La liste des « *circonstances exceptionnelles* » mentionnées (« *épidémie* », « *force majeure* ») n'étant pas exhaustive, la mise en avant de la nécessité d'assurer la « *continuité de l'activité de l'entreprise* » permet toutes les interprétations quant à cette nécessité.

L'ordonnance prend enfin le soin de préciser qu'elle s'applique de façon rétroactive aux salariés en télétravail, un accord collectif ou une charte pouvant annuler les clauses contraires ou incompatibles de leur contrat de travail.

Article L.1222-9 nouveau : Modifié par Ordonnance n°2017-1387 du 22 septembre 2017

« Sans préjudice de l'application, s'il y a lieu, des dispositions du présent code protégeant les travailleurs à domicile, le télétravail désigne toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait également pu être exécuté dans les locaux de l'employeur est effectué par un salarié hors de ces locaux de façon volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication.

Le télétravail est mis en place dans le cadre d'un accord collectif ou, à défaut, dans le cadre d'une charte élaborée par l'employeur après avis du comité social économique, s'il existe.

En l'absence de charte ou d'accord collectif, lorsque le salarié et l'employeur conviennent de recourir de manière occasionnelle au télétravail, ils formalisent leur accord par tout moyen.

Est qualifié de télétravailleur au sens de la présente section tout salarié de l'entreprise qui effectue, soit dès l'embauche, soit ultérieurement, du télétravail tel que défini au premier alinéa.

Le télétravailleur a les mêmes droits que le salarié qui exécute son travail dans les locaux de l'entreprise, notamment en ce qui concerne l'accès aux informations syndicales, la participation aux élections professionnelles et l'accès à la formation.

L'employeur qui refuse d'accorder le bénéfice du télétravail à un 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, doit motiver sa réponse.

Le refus d'accepter un poste de télétravailleur n'est pas un motif de rupture du contrat de travail.

L'accord collectif applicable ou, à défaut, la charte élaborée par l'employeur précise :

1° Les **conditions de passage en télétravail et les conditions de retour à une exécution du contrat de travail sans télétravail** ;

2° Les **modalités d'acceptation par le salarié des conditions de mise en œuvre du télétravail** ;

3° Les **modalités de contrôle du temps de travail ou de régulation de la charge de travail** ;

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 l'exercice de l'activité professionnelle du télétravailleur est présumé être un accident de travail au sens des dispositions de l'article L.411-1 du code de la sécurité sociale. »

NOTA : Conformément à l'article 40-VII de l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017, pour les salariés dont le contrat de travail conclu antérieurement à ladite ordonnance contient des stipulations relatives au télétravail, sauf refus du salarié, les stipulations et dispositions de l'accord ou de la charte mentionnés au présent article, issu de ladite ordonnance, se substituent, s'il y a lieu, aux clauses du contrat contraires ou incompatibles. Le salarié fait connaître son refus à l'employeur dans le délai d'un mois à compter de la date à laquelle l'accord ou la charte a été communiqué dans l'entreprise.

Ancien article L1222-9 : Créé par LOI n°2012-387 du 22 mars 2012

« Sans préjudice de l'application, s'il y a lieu, des dispositions du présent code protégeant les travailleurs à domicile, le télétravail désigne toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait également pu être exécuté dans les locaux de l'employeur est effectué par un salarié hors de ces locaux **de façon régulière et volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication dans le cadre d'un contrat de travail ou d'un avenant à celui-ci.**

Le télétravailleur désigne toute personne salariée de l'entreprise qui effectue, soit dès l'embauche, soit ultérieurement, du télétravail tel que défini au premier alinéa. Le refus d'accepter un poste de télétravailleur n'est pas un motif de rupture du contrat de travail. **Le contrat de travail ou son avenant précise les conditions de passage en télétravail et les conditions de retour à une exécution du contrat de travail sans télétravail. A défaut d'accord collectif applicable, le contrat de travail ou son avenant précise les modalités de contrôle du temps de travail.** »

Article L.1222-10 nouveau : Modifié par Ordonnance n°2017-1387 du 22 septembre 2017

« Outre ses obligations de droit commun vis-à-vis de ses salariés, l'employeur est tenu à l'égard du salarié en télétravail :

1° D'informer le salarié de toute restriction à l'usage d'équipements ou outils informatiques ou de services de communication électronique et des sanctions en cas de non-respect de telles restrictions ;

2° De lui donner priorité pour occuper ou reprendre un poste sans télétravail qui correspond à ses qualifications et compétences professionnelles et de porter à sa connaissance la disponibilité de tout poste de cette nature ;

3° D'organiser chaque année un entretien qui porte notamment sur les conditions d'activité du salarié et sa charge de travail. »

NOTA : Conformément à l'article 40-VII de l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017, pour les salariés dont le contrat de travail conclu antérieurement à ladite ordonnance contient des stipulations relatives au télétravail, sauf refus du salarié, les stipulations et dispositions de l'accord ou de la charte mentionnés à l'article L. 1222-9 du code du travail, issu de ladite ordonnance, se substituent, s'il y a lieu, aux clauses du contrat contraires ou incompatibles. Le

salarié fait connaître son refus à l'employeur dans le délai d'un mois à compter de la date à laquelle l'accord ou la charte a été communiqué dans l'entreprise.

Ancien Article L.1222-10 : Créé par LOI n°2012-387 du 22 mars 2012

« Outre ses obligations de droit commun vis-à-vis de ses salariés, **l'employeur est tenu à l'égard du salarié en télétravail** :

1° **De prendre en charge tous les coûts découlant directement de l'exercice du télétravail, notamment le coût des matériels, logiciels, abonnements, communications et outils ainsi que de la maintenance de ceux-ci** ;

2° D'informer le salarié de toute restriction à l'usage d'équipements ou outils informatiques ou de services de communication électronique et des sanctions en cas de non-respect de telles restrictions ;

3° De lui donner priorité pour occuper ou reprendre un poste sans télétravail qui correspond à ses qualifications et compétences professionnelles et de porter à sa connaissance la disponibilité de tout poste de cette nature ;

4° D'organiser chaque année un entretien qui porte notamment sur les conditions d'activité du salarié et sa charge de travail ;

5° **De fixer, en concertation avec lui, les plages horaires durant lesquelles il peut habituellement le contacter.** »

Article L.1222-11 nouveau : Modifié par Ordonnance n°2017-1387 du 22 septembre 2017

« En cas de circonstances exceptionnelles, notamment de menace d'épidémie, ou en cas de force majeure, la mise en œuvre du télétravail peut être considérée comme un aménagement du poste de travail rendu nécessaire pour permettre la continuité de l'activité de l'entreprise et garantir la protection des salariés. »

NOTA : Conformément à l'article 40-VII de l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017, pour les salariés dont le contrat de travail conclu antérieurement à ladite ordonnance contient des stipulations relatives au télétravail, sauf refus du salarié, **les stipulations et dispositions de l'accord ou de la charte mentionnés à l'article L. 1222-9 du code du travail, issu de ladite ordonnance, se substituent, s'il y a lieu, aux clauses du contrat contraires ou incompatibles.** Le salarié fait connaître son refus à l'employeur dans le délai d'un mois à compter de la date à laquelle l'accord ou la charte a été communiqué dans l'entreprise.

Ancien article L.1222-11 : Créé par LOI n°2012-387 du 22 mars 2012

« En cas de circonstances exceptionnelles, notamment de menace d'épidémie, ou en cas de force majeure, la mise en œuvre du télétravail peut être considérée comme un aménagement du poste de travail rendu nécessaire pour permettre la continuité de l'activité de l'entreprise et garantir la protection des salariés. **Les conditions et les modalités d'application du présent article sont définies par décret en Conseil d'Etat.** »

3/ Le travail de nuit, c'est la santé :

Le travail de nuit avait déjà bien été « libéré » par les précédentes lois, et notamment la loi El Khomri. Les condamnations de quelques employeurs ont incité les rédacteurs de l'ordonnance à ajouter que l'accord d'entreprise qui a le loisir de fixer presque toutes les règles de la flexibilité est « *présupposé négocié et conclu conformément aux dispositions de l'article L.3122-1* », en clair qu'il « *prend en compte les impératifs de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs et est justifié par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique ou des services d'utilité sociale.* ». Jusqu'où s'arrêteront-ils ?

Article L.3122-15 nouveau : Modifié par Ordonnance n°2017-1387 du 22 septembre 2017

« **Un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord collectif de branche peut mettre en place, dans une entreprise ou un établissement, le travail de nuit, au sens de l'article L.3122-5, ou l'étendre à de nouvelles catégories de salariés.**

Cette convention ou cet accord collectif prévoit :

1° Les **justifications du recours au travail de nuit mentionnées à l'article L.3122-1** ;

2° La **définition de la période de travail de nuit, dans les limites mentionnées aux articles L.3122-2 et L.3122-3** ;

3° Une **contrepartie sous forme de repos compensateur et, le cas échéant, sous forme de compensation salariale** ;

4° Des mesures destinées à améliorer les conditions de travail des salariés ;

5° Des mesures destinées à faciliter, pour ces mêmes salariés, l'articulation de leur activité professionnelle nocturne avec leur vie personnelle et avec l'exercice de responsabilités familiales et sociales, concernant notamment les moyens de transport ;

6° Des mesures destinées à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment par l'accès à la formation ;

7° **L'organisation des temps de pause.**

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

Article L.3122-1 : Modifié par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016

« Le recours au travail de nuit est exceptionnel. Il prend en compte les impératifs de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs et est justifié par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique ou des services d'utilité sociale. »

Ancien article L.3122-15 :

« Un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord collectif de branche peut mettre en place, dans une entreprise ou un établissement, le travail de nuit, au sens de l'article L.3122-5, ou l'étendre à de nouvelles catégories de salariés.

Cette convention ou cet accord collectif prévoit :

1° Les justifications du recours au travail de nuit mentionnées à l'article L.3122-1;

2° La définition de la période de travail de nuit, dans les limites mentionnées aux articles L.3122-2 et L.3122-3 ;

3° Une contrepartie sous forme de repos compensateur et, le cas échéant, sous forme de compensation salariale ;

4° Des mesures destinées à améliorer les conditions de travail des salariés ;

5° Des mesures destinées à faciliter, pour ces mêmes salariés, l'articulation de leur activité professionnelle nocturne avec leur vie personnelle et avec l'exercice de responsabilités familiales et sociales, concernant notamment les moyens de transport ;

6° Des mesures destinées à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment par l'accès à la formation ;

7° L'organisation des temps de pause. »

4/ Le retour du marchandage :

Start-ups aidant, voici qui nous ramène en marche arrière toute, à 1848. Sous couvert de beau geste envers de petites entreprises (jusqu'à 250 salariés tout de même), il est question de prêt de main d'œuvre dont on affirme, pour ne pas tomber sous le coup de l'illégalité, qu'il n'a pas de but lucratif. Or les trois buts de l'opération (*« améliorer la qualification de la main d'œuvre »* ; *« favoriser les transitions professionnelles »* ; *« constituer un partenariat d'affaires »*) entrent précisément dans le cadre du prêt à but lucratif : le premier car l'entreprise utilisatrice pourra payer moins cher sa main d'œuvre que si elle l'embauchait (*« le montant facturé par l'entreprise prêteuse à l'entreprise utilisatrice »*) pourra être *« 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 »* ; pour rappel, le critère d'égalité était une des conditions nécessaires pour que le prêt soit qualifié de non lucratif) ; le deuxième car il permet d'économiser un licenciement ; le troisième enfin comporte le but lucratif dans sa formulation (article L.8241-3).

Article L.8241-3 nouveau : Créé par Ordonnance n°2017-1387 du 22 septembre 2017

« I.-Sans préjudice des dispositions de l'article L.8124-1 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 cent 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, au sens 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. Elle ne peut excéder une durée de deux ans.

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.

II.-Les opérations de prêt de main-d'œuvre réalisées dans le cadre du présent article n'ont pas de but lucratif au sens de l'article L. 8241-1, 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.-Un décret en Conseil d'Etat détermine les conditions d'application du présent article. »

5/ Des transferts de contrat de travail moins coûteux :

Désormais, quand il y aura un accord de branche dans un secteur professionnel sur la succession d'entreprises dans l' « *exécution d'un marché* », suffira qu'un accord de branche étendu organise cette succession pour que ne soient plus transférés aux salariés de l'entreprise nouvellement prestataire les avantages de rémunération des salariés transférés. Certes, la loi El Khomri en avait déjà établi le principe, pour faire échec à la jurisprudence de la Cour de cassation du 11 mars 2003 et au principe selon lesquelles, à travail égal salaire égal, des salariés employés sur un même « site » ne doivent pas avoir des rémunérations différentes. L'ordonnance étend cette possibilité d'écarts de rémunération à tous les salariés du nouveau prestataire et en étend sensiblement le champ d'application en remplaçant la notion de « site » (entreprises de nettoyage, de sécurité, de restauration) par la notion de « *marché* » qui ne peut être plus générale. Pour faire bonne mesure, l'ordonnance est applicable rétroactivement.

Article L.1224-3-2 nouveau : Modifié par Ordonnance n°2017-1387 du 22 septembre 2017

« *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.* »

NOTA : Conformément à l'article 40-IX de l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017, **ces dispositions sont applicables aux contrats de travail à compter de la publication de ladite ordonnance, quelle que soit la date à laquelle ces contrats ont été poursuivis entre les entreprises concernées.**

Ancien Article L.1224-3-2 : Créé par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016

« *Lorsque les contrats de travail sont, en application d'un accord de branche étendu, poursuivis entre deux entreprises prestataires se succédant sur un même site, les salariés employés sur d'autres sites de l'entreprise nouvellement prestataire et auprès de laquelle les contrats de travail sont poursuivis ne peuvent invoquer utilement les différences de rémunération résultant d'avantages obtenus avant cette poursuite avec les salariés dont les contrats de travail ont été poursuivis.* »

► Un dernier pour la route :

« **Accès au droit du travail et aux dispositions légales et conventionnelles par la voie numérique** »

Une forme d'humour sans doute, figure en préambule de l'ordonnance : la promesse qu'avant 2020 les salariés – et les employeurs – auront droit à se connecter à un « *code du travail numérique* » censé leur donner accès aux dispositions législatives et réglementaires et aussi aux « *stipulations conventionnelles* » qui leur sont applicables. Peut-être un exercice d'autodérision quand on sait que ce service public existe déjà depuis assez longtemps sous le nom de « Légifrance ».

Mais alors que les salariés n'arrivent presque jamais, malgré l'obligation faite aux employeurs par le code du travail de mettre à disposition des salariés l'ensemble des dispositions qui leur sont applicables (conventions collectives et accords d'entreprise), voilà qu'on nous promet que cela sera fait non pas dans l'entreprise mais en se connectant chez soi de manière prétendument « *gratuite* » (le texte ne parle pas d'un remboursement des frais de connexion).

Et surtout, l'ennui principal c'est qu'avec ces ordonnances, tant la loi que les accords de branche (« conventions collectives ») sont vidées de leur substance et cèdent la place aux accords d'entreprise qui, pour l'essentiel, diront quels sont les droits que leur employeur leur laisse. Le « *code du travail numérique* », c'est donc la promesse pour les salariés d'avoir accès aux droits qu'ils n'ont plus.

Et pour finir dans la bonne humeur, dans la série le « droit à l'erreur » des employeurs cher à Macron, il a été imaginé que les employeurs pourront, s'ils n'ont pas respecté leurs

obligations et qu'il y a litige, se prévaloir d'informations qu'ils auraient obtenues via le « code numérique » car dès lors, leur « *bonne foi* » devra être présumée.

Il est dit que le salarié pourra également bénéficier de cette présomption de bonne foi. On imagine aux prud'hommes le salarié invoquant les dispositions du code qui lui ont été fournies par le « code numérique » (exemples trouvés sur « Légifrance : article L.1222-1 : « *Le contrat de travail est exécuté de bonne foi.* » ; article L.1222-3 : « *Le salarié est expressément informé, préalablement à leur mise en œuvre, des méthodes et techniques d'évaluation professionnelles mises en œuvre à son égard. Les résultats obtenus sont confidentiels. Les méthodes et techniques d'évaluation des salariés doivent être pertinentes au regard de la finalité poursuivie.* ») et contestant son licenciement pour agressivité alors qu'il ne faisait que se prévaloir auprès de son employeur de ce qu'il pensait avoir lu.

Article 1er

« I. – Le dispositif intitulé « code du travail numérique » est mis en place **au plus tard le 1er janvier 2020**. Celui-ci permet, en réponse à une demande d'un employeur ou d'un salarié sur sa situation juridique, **l'accès aux dispositions législatives et réglementaires ainsi qu'aux stipulations conventionnelles qui lui sont applicables**. L'accès à ce dispositif 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.** »