

Décrets, arrêtés, circulaires

TEXTES GÉNÉRAUX

MINISTÈRE DU TRAVAIL

Ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail

NOR : MTRT1724787R

Le Président de la République,
Sur le rapport du Premier ministre et de la ministre du travail,
Vu la Constitution, notamment son article 38 ;
Vu le code général des impôts ;
Vu le code de procédure pénale ;
Vu le code de la sécurité sociale ;
Vu le code du travail ;
Vu la loi n° 2014-1528 du 18 décembre 2014 relative à la désignation des conseillers prud'hommes ;
Vu la loi n° 2017-1340 du 15 septembre 2017 d'habilitation à prendre par ordonnances les mesures pour le renforcement du dialogue social ;
Vu l'avis du Comité national de la négociation collective en date du 7 septembre 2017 ;
Vu l'avis du Conseil d'orientation des conditions de travail en date du 8 septembre 2017 ;
Vu l'avis du Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles en date du 5 septembre 2017 ;
Vu l'avis du Conseil supérieur des tribunaux administratifs et des cours administratives d'appel du 12 septembre 2017 ;
Vu l'avis du Conseil supérieur de la prud'homie en date du 5 septembre 2017 ;
Le Conseil d'Etat (section sociale) entendu ;
Le conseil des ministres entendu,

Ordonne :

TITRE I^{er}

RENFORCER LA PRÉVISIBILITÉ ET SÉCURISER LA RELATION DE TRAVAIL OU LES EFFETS DE SA RUPTURE POUR LES EMPLOYEURS ET LEURS SALARIÉS

CHAPITRE I^{er}

ACCÈS AU DROIT DU TRAVAIL ET AUX DISPOSITIONS LÉGALES ET CONVENTIONNELLES PAR LA VOIE NUMÉRIQUE

Article 1^{er}

I. – Le dispositif intitulé « code du travail numérique » est mis en place au plus tard le 1^{er} 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.

CHAPITRE II**DISPOSITIONS RELATIVES À LA RÉPARATION DU LICENCIEMENT IRRÉGULIER
OU SANS CAUSE RÉELLE ET SÉRIEUSE****Article 2**

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

1° Les cinquième, sixième et septième alinéas de l'article L. 1235-1 sont supprimés ;

2° Le second alinéa de l'article L. 1235-3 est remplacé par six alinéas ainsi rédigés :

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

«

Ancienneté du salarié dans l'entreprise (en années complètes)	Indemnité minimale (en mois de salaire brut)	Indemnité maximale (en mois de salaire brut)
0	Sans objet	1
1	1	2
2	3	3,5
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

Ancienneté du salarié dans l'entreprise (en années complètes)	Indemnité minimale (en mois de salaire brut)	Indemnité maximale (en mois de salaire brut)
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. » ;

3° L'article L. 1235-3-1 est remplacé par les dispositions suivantes :

« *Art. L. 1235-3-1.* – 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 I^{er} du titre I^{er} 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. » ;

4° Après l'article L. 1235-3-1, il est inséré un article L. 1235-3-2 ainsi rédigé :

« *Art. L. 1235-3-2.* – Lorsque la rupture du contrat de travail est prononcée par le juge 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. » ;

5° L'article L. 1235-5 est remplacé par les dispositions suivantes :

« *Art. L. 1235-5.* – 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. » ;

6° A l'article L. 1235-11, le nombre : « douze » est remplacé par le chiffre : « six » ;

7° A l'article L. 1235-13, le chiffre : « deux » est remplacé par le chiffre : « un » ;

8° Le troisième alinéa de l'article L. 1235-14 est supprimé.

Article 3

Le livre I^{er} de la première partie du code du travail est ainsi modifié :

1° Les trois derniers alinéas des articles L. 1134-4 et L. 1144-3 sont remplacés par la phrase suivante :

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

2° L'article L. 1225-71 est remplacé par les dispositions suivantes :

« *Art. L. 1225-71.* – L'inobservation par l'employeur des dispositions des articles L. 1225-1 à L. 1225-28 et L. 1225-35 à L. 1225-69 peut donner lieu, au profit du salarié, à l'attribution d'une indemnité déterminée conformément aux dispositions de l'article L. 1235-3-1. » ;

3° Le troisième alinéa de l'article L. 1226-15 est remplacé par les dispositions suivantes :

« 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. »

CHAPITRE III

DISPOSITIONS RELATIVES AUX RÈGLES DE PROCÉDURE ET DE MOTIVATION APPLICABLES AUX DÉCISIONS DE LICENCIEMENT ET LEURS CONSÉQUENCES

Article 4

I. – Le dernier alinéa de l'article L. 1232-6 du même code est complété par les mots :

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

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

II. – Les articles L. 1233-16 et L. 1233-42 du même code sont complétés par les alinéas ainsi rédigés :

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

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

III. – L'article L. 1235-2 du code du travail est remplacé par les dispositions suivantes :

« *Art. L. 1235-2.* – Les motifs énoncés dans la lettre de licenciement prévue aux articles L. 1232-6, L. 1233-16 et L. 1233-42 peuvent, après la notification de celle-ci, être précisés 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. »

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

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

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

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

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

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

CHAPITRE IV

DÉLAIS DE RECOURS EN CAS DE RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Article 5

A la sous-section 1 de la section 2 du chapitre V du titre III du livre II de la première partie du code du travail, l'article L. 1235-7 est remplacé par les dispositions suivantes :

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

Article 6

Au chapitre unique du titre VII du livre II de la première partie du code du travail, l'article L. 1471-1 est ainsi modifié :

1° A l'alinéa premier, les mots : « ou la rupture du contrat de travail » sont supprimés ;

2° Après le premier alinéa, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :

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

3° Au deuxième alinéa, devenu troisième alinéa, le mot : « premier » est remplacé par le mot : « deuxième ».

CHAPITRE V

OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR EN MATIÈRE DE RECLASSEMENT POUR INAPTITUDE ET PROCÉDURE DE CONTESTATION DES AVIS, PROPOSITIONS, CONCLUSIONS ÉCRITES OU INDICATIONS ÉMIS PAR LE MÉDECIN DU TRAVAIL

Article 7

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

1° Le premier alinéa de l'article L. 1226-2 est complété par les mots suivants : « , au sein de l'entreprise ou des entreprises du groupe auquel elle appartient le cas échéant, situées sur le territoire national et dont l'organisation, les activités ou le lieu d'exploitation assurent la permutation de tout ou partie du personnel.

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

2° L'article L. 1226-10 est ainsi modifié :

a) Le premier alinéa est complété par les mots suivants : « , au sein de l'entreprise ou des entreprises du groupe auquel elle appartient le cas échéant, situées sur le territoire national et dont l'organisation, les activités ou le lieu d'exploitation assurent la permutation de tout ou partie du personnel » ;

b) Il est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« 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. »

Article 8

A la sous-section 2 du chapitre IV du titre II du livre IV de la partie IV du code du travail, l'article L. 4624-7 est remplacé par les dispositions suivantes :

« *Art. L. 4624-7.* – I. – Le salarié ou l'employeur peut saisir le conseil de prud'hommes en la forme des référés d'une contestation portant sur les 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. »

CHAPITRE VI

DISPOSITIFS DE GESTION DES EMPLOIS ET DES PARCOURS PROFESSIONNELS

Article 9

I. – A la section 3 du chapitre I^{er} du titre II du livre I^{er} de la cinquième partie du code du travail, le deuxième alinéa de l'article L. 5121-3 est supprimé.

II. – La section 4 du chapitre I^{er} du titre II du livre I^{er} de la cinquième partie du même code est supprimée.

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

CHAPITRE VII

AMÉLIORATION ET SÉCURISATION DES CONGÉS DE MOBILITÉ ET DES ACCORDS PORTANT RUPTURES CONVENTIONNELLES COLLECTIVES

Article 10

I. – Au chapitre VII du titre III du livre II de la première partie du même code, il est inséré une section 4 ainsi rédigée :

« Section 4

« Rupture d'un commun accord dans le cadre d'un accord collectif

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

« Ces ruptures, exclusives du licenciement ou de la démission, ne peuvent être imposées par l'une ou l'autre des parties. Elles sont soumises aux dispositions de la présente section.

« Sous-section 1

« Congés de mobilité

« Art. L. 1237-18. – 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.

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

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

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

« 1^o La durée du congé de mobilité ;

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

« 3^o 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^o 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^o Le niveau de la rémunération versée pendant la période du congé de mobilité ;

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

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

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

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

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

« Les salariés bénéficiant d'une protection mentionnée au chapitre I^{er} du titre I^{er} 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 I^{er} du titre II du livre IV de la deuxième partie. Dans ce cas la rupture du contrat de travail ne peut intervenir que le lendemain du jour de l'autorisation.

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

« *Art. L. 1237-18-5.* – L'autorité administrative, du lieu où l'entreprise 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.

« *Sous-section 2*

« *Rupture d'un commun accord dans le cadre d'un accord collectif portant rupture conventionnelle collective*

« *Art. L. 1237-19.* – 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.

« *Art. L. 1237-19-1.* – 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.

« *Art. L. 1237-19-2.* – 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 I^{er} du titre I^{er} 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 I^{er} du titre II du livre IV de la deuxième partie. Dans ce cas la rupture du contrat de travail ne peut intervenir que le lendemain du jour de l'autorisation.

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

« *Art. L. 1237-19-3.* – 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.

« *Art. L. 1237-19-4.* – 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.

« *Art. L. 1237-19-5.* – L'autorité administrative compétente pour prendre la décision de validation est celle du lieu où l'entreprise ou l'établissement concerné par le projet de plan de départ volontaire est établi. Si le projet d'accord portant rupture conventionnelle collective porte sur des établissements relevant de la compétence d'autorités différentes, le ministre chargé de l'emploi désigne l'autorité compétente.

« *Art. L. 1237-19-6.* – En cas de décision de refus de validation, l'employeur, s'il souhaite reprendre son projet, présente une nouvelle demande après y avoir apporté les modifications nécessaires et informé le comité social et économique.

« *Art. L. 1237-19-7.* – Le suivi de la mise en œuvre de l'accord portant rupture conventionnelle collective fait l'objet d'une consultation régulière et détaillée du comité social et économique dont les avis sont transmis à l'autorité administrative.

« L'autorité administrative est associée au suivi de ces mesures et reçoit un bilan, établi par l'employeur, de la mise en œuvre de l'accord portant rupture conventionnelle collective.

« *Art. L. 1237-19-8.* – 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.

« *Art. L. 1237-19-9.* – Lorsque les suppressions d'emplois résultant de l'accord collectif prévu à l'article L. 1237-19 affectent, par leur ampleur, l'équilibre du ou des bassins d'emploi dans lesquels elles sont implantées, les entreprises 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.

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

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

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

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

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

« Leur exécution fait l'objet d'un suivi et d'une évaluation, sous le contrôle de l'autorité administrative, selon des modalités définies par décret. Ce décret détermine également les conditions dans lesquelles les entreprises dont le siège n'est pas implanté dans le bassin d'emploi affecté par l'accord portant rupture conventionnelle collective contribuent aux actions prévues.

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

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

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

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

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

II. – A l'article L. 1471-1, les mots : « et L. 1237-14, » sont remplacés par les mots : « , L. 1237-14 et L. 1237-19-10, ».

III. – Les modalités d'application du présent article sont fixées par décret.

Article 11

Le dernier alinéa de l'article L. 1233-3 du même code est remplacé par un alinéa ainsi rédigé :

« 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. »

Article 12

L'article L. 1237-16 du même code est ainsi modifié :

1° Le deuxième alinéa est remplacé par les dispositions suivantes :

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

2° Après le troisième alinéa, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :

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

Article 13

L'article L. 5421-1 du même code est remplacé par les dispositions suivantes :

« *Art. L. 5421-1.* – En complément des mesures tendant à faciliter leur reclassement ou leur conversion, les travailleurs involontairement privés d'emploi, ceux dont le contrat de travail a été rompu conventionnellement selon les modalités prévues aux articles L. 1237-11 et suivants du présent code ou à l'article L. 421-12-2 du code de la construction et de l'habitation et ceux dont le contrat de travail a été rompu d'un commun accord selon les modalités prévues aux articles L. 1237-17 et suivants, aptes au travail et recherchant un emploi, ont droit à un revenu de remplacement dans les conditions fixées au présent titre. »

Article 14

La sous-section 4 de la section 6 du chapitre III du titre III du livre II de la première partie du code du travail est abrogée.

TITRE II

DISPOSITIONS RELATIVES AU LICENCIEMENT POUR MOTIF ÉCONOMIQUE

CHAPITRE I^{er}

DÉFINITION DU PÉRIMÈTRE D'APPRÉCIATION DE LA CAUSE ÉCONOMIQUE

Article 15

A l'article L. 1233-3 de la sous-section 2 de la section 2 du chapitre III du titre III du livre II de la première partie du même code, sont insérés après le onzième alinéa les alinéas suivants :

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

« 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. »

CHAPITRE II

OBLIGATIONS DE RECLASSEMENT EN MATIÈRE DE LICENCIEMENT POUR MOTIF ÉCONOMIQUE

Article 16

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

1° L'article L. 1233-4 est ainsi modifié :

a) Le premier alinéa est complété par les mots : « et dont l'organisation, les activités ou le lieu d'exploitation assurent la permutation de tout ou partie du personnel » ;

b) Après le premier alinéa, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :

« 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. » ;

c) Avant le dernier alinéa, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :

« 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. » ;

2° L'article L. 1233-4-1 est abrogé.

Article 17

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

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

2° A la fin du 1° du premier alinéa de l'article L. 1233-24-3, les mots : « des articles L. 1233-4 et L. 1233-4-1 » sont remplacés par les mots : « de l'article L. 1233-4 ».

II. – Au troisième alinéa de l'article L. 5125-2 du chapitre V du titre II du livre I^{er} de la cinquième partie du même code, les mots : « aux articles L. 1233-4 et L. 1233-4-1 » sont remplacés par les mots : « à l'article L. 1233-4 ».

CHAPITRE III

CRITÈRES D'ORDRE DES LICENCIEMENTS

Article 18

L'article L. 1233-5 du même code est ainsi modifié :

1° Au premier alinéa, les mots : « du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel » sont remplacés par les mots : « du comité social et économique » ;

2° Le huitième alinéa est remplacé par les dispositions suivantes :

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

3° Le neuvième alinéa est remplacé par les dispositions suivantes :

« 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. »

CHAPITRE IV

FACILITER LES REPRISES DES ENTITÉS ÉCONOMIQUES AUTONOMES

Article 19

Au troisième alinéa de l'article L. 1233-61 de la sous-section 1 de la section 6 du chapitre III du titre III du livre II de la première partie du même code, les mots : « Dans les entreprises mentionnées à l'article L. 1233-71 » et « dans les conditions mentionnées à l'article L. 1233-57-19 » sont supprimés.

CHAPITRE V

CONSÉQUENCES DE LA MISE EN PLACE D'UN CSE SUR LES DISPOSITIONS RELATIVES AU LICENCIEMENT ÉCONOMIQUE

Article 20

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

1° L'article L. 1233-8 est ainsi modifié :

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

b) Il est ajouté un alinéa ainsi rédigé :

« 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. » ;

2° L'article L. 1233-10 est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« 7° Le cas échéant, les conséquences des licenciements projetés en matière de santé, de sécurité ou de conditions de travail. » ;

3° A l'article L. 1233-21, les mots : « les modalités d'information et de consultation du comité d'entreprise applicables » sont remplacés par les mots : « 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 » ;

4° L'article L. 1233-22 est ainsi modifié :

a) Au premier alinéa, les mots : « le comité d'entreprise » sont remplacés par les mots : « le comité social et économique » ;

b) Il est ajouté un alinéa ainsi rédigé :

« 3° Peut recourir à une expertise. » ;

5° L'article L. 1233-24-2 est ainsi modifié :

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

b) Il est ajouté un alinéa ainsi rédigé :

« 6° Le cas échéant, les conséquences des licenciements projetés en matière de santé, de sécurité ou de conditions de travail. » ;

6° Au premier alinéa de l'article L. 1233-26, les mots : « assujetti à la législation sur les comités d'entreprise » sont remplacés par les mots : « employant habituellement au moins cinquante salariés » ;

7° Au premier alinéa de l'article L. 1233-27, les mots : « assujetti à la législation sur les comités d'entreprise » sont remplacés par les mots : « employant habituellement au moins cinquante salariés » ;

8° L'article L. 1233-30 est ainsi modifié :

a) Les mots : « comité d'entreprise » sont remplacés par les mots : « comité social et économique » ;

b) Le 2° du I est complété par les mots : « et, le cas échéant, les conséquences des licenciements projetés en matière de santé, de sécurité ou de conditions de travail » ;

c) Le dernier alinéa est supprimé ;

9° L'article L. 1233-31 est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« 7° Le cas échéant, les conséquences de la réorganisation en matière de santé, de sécurité ou de conditions de travail. » ;

10° A l'intitulé du paragraphe II, les mots : « expert-comptable » sont remplacés par le mot : « expert » ;

11° L'article L. 1233-34 est remplacé par les dispositions suivantes :

« *Art. L. 1233-34.* – 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. » ;

12° L'article L. 1233-35 est remplacé par les dispositions suivantes :

« *Art. L. 1233-35.* – L'expert désigné par le comité social et économique demande à l'employeur, au plus tard dans les dix jours à compter de sa désignation, toutes les informations qu'il juge nécessaires à la réalisation de sa mission. L'employeur répond à cette demande dans les huit jours. Le cas échéant, l'expert demande, dans les dix jours, des informations complémentaires à l'employeur, qui répond à cette demande dans les huit jours à compter de la date à laquelle la demande des experts est formulée. » ;

13° Il est créé un nouvel article L. 1233-35-1 ainsi rédigé :

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

14° A l'intitulé du paragraphe III, les mots : « comité central d'entreprise » sont remplacés par les mots : « comité social et économique central » ;

15° L'article L. 1233-36 est ainsi modifié :

a) Les mots : « comité central d'entreprise » sont remplacés par les mots : « comité social et économique central » et les mots : « comités d'établissement » sont remplacés par les mots : « comités sociaux et économiques d'établissement » ;

b) Au deuxième alinéa, les mots : « expert-comptable » sont remplacés par le mot : « expert » ;

16° A l'article L. 1233-37, les mots : « comité central d'entreprise » sont remplacés par les mots : « comité social et économique central » et les mots : « expert-comptable » sont remplacés par le mot : « expert » ;

17° A l'article L. 1233-50, les mots : « comité d'entreprise » sont remplacés par les mots : « comité social et économique » et les mots : « expert-comptable » sont remplacés par le mot : « expert » ;

18° A l'article L. 1233-51, les mots : « comité central d'entreprise » sont remplacés par les mots : « comité social et économique central » et les mots : « expert-comptable » sont remplacés par le mot : « expert ».

TITRE III

MODIFICATIONS DES RÈGLES DE RECOURS À CERTAINES FORMES PARTICULIÈRES DE TRAVAIL

CHAPITRE I^{er}

FAVORISER LE RECOURS AU TÉLÉTRAVAIL

Article 21

La section 4 du chapitre II du titre II du livre II de la première partie du même code intitulée « Télétravail » est ainsi modifiée :

1° L'article L. 1222-9 est ainsi modifié :

a) Au premier alinéa de l'article L. 1222-9, après les mots : « de façon », les mots : « régulière et » sont supprimés et après les mots : « la communication », les mots : « dans le cadre d'un contrat de travail ou d'un avenant à celui-ci » sont supprimés ;

b) Après le premier alinéa, sont ajoutés deux alinéas ainsi rédigés :

« 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. » ;

c) Au deuxième alinéa, les mots : « Le télétravailleur désigne toute personne salariée » sont remplacés par les mots : « Est qualifié de télétravailleur au sens de la présente section tout salarié » ;

d) Après le deuxième alinéa, sont ajoutés deux alinéas ainsi rédigés :

« 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. » ;

e) Les deux derniers alinéas sont remplacés par les six alinéas ainsi rédigés :

« 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. » ;

2° L'article L. 1222-10 est ainsi modifié :

a) Le deuxième alinéa est supprimé ;

b) Au troisième alinéa, la numérotation : « 2° » est remplacée par la numérotation : « 1° » ;

c) Au quatrième alinéa, la numérotation : « 3° » est remplacée par la numérotation : « 2° » ;

d) Au cinquième alinéa, la numérotation : « 4° » est remplacée par la numérotation : « 3° » ;

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

f) Le dernier alinéa est supprimé ;

3° La dernière phrase de l'article L. 1222-11 est supprimée.

CHAPITRE II

DÉTERMINATION DES CONDITIONS DE RECOURS AUX CONTRATS DE TRAVAIL À DURÉE DÉTERMINÉE ET AUX CONTRATS DE TRAVAIL TEMPORAIRE PAR LA CONVENTION OU L'ACCORD COLLECTIF DE BRANCHE

Article 22

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

1° L'article L. 1242-8 est remplacé par les dispositions suivantes :

« *Art. L. 1242-8.* – 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. » ;

2° L'article L. 1242-8-1 est remplacé par les dispositions suivantes :

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

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

« Elle est également de vingt-quatre mois :

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

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

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

« 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. » ;

3° Il est créé un article L. 1242-8-2 ainsi rédigé :

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

Article 23

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

1° L'article L. 1243-13 est ainsi rédigé :

« *Art. L. 1243-13.* – 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. » ;

2° Il est créé un article L. 1243-13-1 ainsi rédigé :

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

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

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

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

Article 24

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

1° L'article L. 1244-3 est remplacé par les dispositions suivantes :

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

« 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. » ;

2° Il est créé un article L. 1244-3-1 ainsi rédigé :

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

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

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

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

3° L'article L. 1244-4 est remplacé par les dispositions suivantes :

« *Art. L. 1244-4.* – 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. » ;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Article 25

I. – A l'article L. 1243-12 du chapitre III du titre IV du livre II de la première partie du même code, les mots : « de l'article L. 1242-8 » sont remplacés par les mots : « des articles L. 1242-8 et L. 1242-8-1 ».

II. – A l'article L. 1245-1 du chapitre V du titre IV du livre II de la première partie du même code, les mots : « à L. 1242-8, L. 1242-12, alinéa premier, L. 1243-11, alinéa premier, L. 1243-13, L. 1244-3 et L. 1244-4 » sont remplacés par les mots : « , L. 1242-7, L. 1242-8-1, L. 1242-12, alinéa premier, L. 1243-11, alinéa premier, L. 1243-13-1, L. 1244-3-1 et L. 1244-4-1, et des stipulations des conventions ou accords de branche conclus en application des articles L. 1242-8, L. 1243-13, L. 1244-3 et L. 1244-4 ».

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

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

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

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

Article 26

Le paragraphe 1 de la sous-section 1 de la section 3 du chapitre I^{er} du titre V du livre II de la première partie du même code est ainsi modifié :

1° L'article L. 1251-12 est remplacé par les dispositions suivantes :

« *Art. L. 1251-12.* – 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. » ;

2° Il est créé un article L. 1251-12-1 ainsi rédigé :

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

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

« Elle est également de vingt-quatre mois :

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

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

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

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

Article 27

La section 3 du chapitre I^{er} du titre V du livre II de la première partie du même code est ainsi modifiée :

1° L'article L. 1251-35 est remplacé par les dispositions suivantes :

« *Art. L. 1251-35.* – 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. » ;

2° Il est créé un article L. 1251-35-1 ainsi rédigé :

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

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

Article 28

La section 3 du chapitre I^{er} du titre V du livre II de la première partie du même code est ainsi modifiée :

1° L'article L. 1251-36 est ainsi rédigé :

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

« 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. » ;

2° Il est créé un article L. 1251-36-1 ainsi rédigé :

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

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

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

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

3° L'article L. 1251-37 est remplacé par les dispositions suivantes :

« *Art. L. 1251-37.* – 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. » ;

4° Il est créé un article L. 1251-37-1 ainsi rédigé :

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

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

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

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

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

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

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

Article 29

I. – Le chapitre I^{er} du titre V du livre II de la première partie du même code est ainsi modifié :

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

2° A l'article L. 1251-34, les mots : « de l'article L. 1251-12 » sont remplacés par les mots : « des articles L. 1251-12 et L. 1251-12-1 ».

II. – A l'article L. 1251-40 de la sous-section 5 de la section 3 du chapitre I^{er} du titre V du livre II de la première partie du même code, les mots : « à L. 1251-12, L. 1251-30 et L. 1251-35 » sont remplacés par les mots : « , L. 1251-11, L. 1251-12-1, L. 1251-30 et L. 1251-35-1, et des stipulations des conventions ou des accords de branche conclus en application des articles L. 1251-12 et L. 1251-35 ».

III. – La section 1 du chapitre V du titre V du livre II de la première partie du même code est ainsi modifiée :

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

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

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

CHAPITRE III

DÉTERMINATION DES CONDITIONS DE RECOURS AUX CONTRATS À DURÉE INDÉTERMINÉE DE CHANTIER OU D'OPÉRATION

Article 30

Au chapitre III du titre II du livre II de la première partie du même code, il est créé une section 3 ainsi rédigée :

« Section 3

« Contrat de chantier ou d'opération

« *Art. L. 1223-8.* – 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 1^{er} janvier 2017.

« Ce contrat est conclu pour une durée indéterminée.

« *Art. L. 1223-9.* – 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. »

Article 31

Au chapitre VI du titre III du livre II de la première partie du même code, la section 3 est remplacée par les dispositions suivantes :

« Section 3

« Contrat de chantier ou d'opération

« *Art. L. 1236-8.* – 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. »

CHAPITRE IV

RECOURS AU TRAVAIL DE NUIT

Article 32

Le chapitre II du titre II du livre I^{er} de la troisième partie du même code est ainsi modifié :

L'article L. 3122-15 est complété par un alinéa ainsi rédigé :

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

CHAPITRE V

RECOURS AU PRÊT DE MAIN-D'ŒUVRE À BUT NON LUCRATIF

Article 33

Au chapitre I^{er} du titre IV du livre II de la huitième partie du même code, après l'article L. 8241-2, il est inséré un article L. 8241-3 ainsi rédigé :

« *Art. L. 8241-3.* – I. – Sans préjudice des dispositions de l'article L. 8241-1 et dans les conditions prévues par le présent article, un groupe ou une entreprise peut mettre à disposition de manière temporaire ses salariés auprès d'une jeune, d'une petite ou d'une moyenne entreprise, afin de lui permettre d'améliorer la qualification de sa main-d'œuvre, de favoriser les transitions professionnelles ou de constituer un partenariat d'affaires ou d'intérêt commun. Le dispositif est applicable :

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

CHAPITRE VI

SÉCURISER LA POURSUITE DES CONTRATS DE TRAVAIL ENTRE DEUX ENTREPRISES PRESTATAIRES LORSQU'UN ACCORD DE BRANCHE ÉTENDU LE PRÉVOIT

Article 34

Au chapitre IV du titre II du livre II de la première partie du même code, l'article L. 1224-3-2 est remplacé par les dispositions suivantes :

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

TITRE IV

RENFORCER LA JURIDICTION PRUD'HOMALE

Article 35

I. – A l'article L. 1454-1-3 du code du travail, après les mots : « ou représentées », sont ajoutés les mots : « selon des modalités prévues par décret en Conseil d'Etat ».

II. – L'article L. 1454-2 du même code est ainsi modifié :

1° Les mots : « le même bureau de conciliation et d'orientation » sont supprimés ;

2° Après le premier alinéa, il est ajouté un alinéa ainsi rédigé :

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

III. – A l'article L. 1454-4 du même code, les mots : « le bureau de conciliation et d'orientation » sont supprimés.

Article 36

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

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

Article 37

Après le premier alinéa de l'article L. 144-1 du code de la sécurité sociale, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :

« Nonobstant le 2° de l'article 257 du code de procédure pénale, la fonction d'assesseur n'est pas incompatible avec celle de conseiller prud'homme. »

Article 38

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

1° Au dernier alinéa, la phrase : « Les membres de la Commission nationale de discipline sont désignés pour trois ans. » est supprimée ;

2° Il est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« Un décret en Conseil d'Etat fixe la durée du mandat des membres de la Commission nationale de discipline. »

TITRE V

MODIFIER LA CONDITION DE VERSEMENT DE L'INDEMNITÉ PRÉVUE À L'ARTICLE L. 1234-9 DU CODE DU TRAVAIL

Article 39

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

TITRE VI

DISPOSITIONS TRANSITOIRES ET FINALES

Article 40

I. – Les dispositions des articles 2, 3, 39 et des IV, V et VI de l'article 4 sont applicables aux licenciements prononcés postérieurement à la publication de la présente ordonnance.

II. – Les dispositions prévues aux articles 5 et 6 s'appliquent aux prescriptions en cours à compter de la date de publication de la présente 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 la présente ordonnance, l'action est poursuivie et jugée conformément à la loi ancienne y compris en appel et en cassation.

III. – Les règles de validité des accords visées à l'article L. 2232-12 du code du travail sont applicables aux accords collectifs portant rupture conventionnelle collective prévus aux dispositions de l'article 10 de la présente ordonnance à la date d'entrée en vigueur de ces dispositions. Dans l'attente de la mise en place du comité social et économique, les attributions de cette instance prévues à l'article 10 de la présente ordonnance sont exercées par le comité d'entreprise ou, le cas échéant, les délégués du personnel.

IV. – Les congés de mobilité conclus en application d'un accord collectif relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et acceptés par les salariés avant l'entrée en vigueur de la présente ordonnance continuent à produire leurs effets jusqu'à leur terme dans les conditions applicables antérieurement à cette date.

V. – Les dispositions des articles 15, 16, 18 et 19 sont applicables aux procédures de licenciement économique engagées après la publication de la présente ordonnance.

VI. – Les dispositions de l'article 20 sont applicables aux procédures de licenciement économique engagées dans les entreprises ayant mis en place un comité social et économique.

VII. – Les dispositions de l'article 21 entrent en vigueur le lendemain de la publication de la présente ordonnance. Pour les salariés dont le contrat de travail conclu antérieurement à cette publication 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 21 de la présente 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.

VIII. – Les dispositions prévues aux articles 22 à 31 sont applicables aux contrats de travail conclus postérieurement à la publication de la présente ordonnance.

IX. – Les dispositions de l'article 34 sont applicables aux contrats de travail à compter de la publication de la présente ordonnance, quelle que soit la date à laquelle ces contrats ont été poursuivis entre les entreprises concernées.

X. – Les dispositions de la présente ordonnance nécessitant des mesures d'application entrent en vigueur à la date de publication des décrets d'application, et au plus tard le 1^{er} janvier 2018.

Article 41

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

Fait le 22 septembre 2017.

EMMANUEL MACRON

Par le Président de la République :

Le Premier ministre,

EDOUARD PHILIPPE

La ministre du travail,

MURIEL PÉNICAUD