

ROUGE : supprimé
VERT : ajouté ou modifié

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

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

Article 1

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

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

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

Article 2

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

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

Article L.1235-1 nouveau :

« 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. »

Ancien Article L1235-1

Modifié par [LOI n° 2015-990 du 6 août 2015 - art. 258 \(V\)](#)

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.

Le juge peut prendre en compte un référentiel indicatif établi, après avis du Conseil supérieur de la prud'homie, selon les modalités prévues par décret en Conseil d'Etat.

Ce référentiel fixe le montant de l'indemnité susceptible d'être allouée, en fonction notamment de l'ancienneté, de l'âge et de la situation du demandeur par rapport à l'emploi, sans préjudice des indemnités légales, conventionnelles ou contractuelles.

Si les parties en font conjointement la demande, l'indemnité est fixée par la seule application de ce référentiel.

Si un doute subsiste, il profite au salarié.

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

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

Ancienneté du salarié dans l'entreprise (en années complètes)	Indemnité minimale (en mois de salaire brut)	Indemnité maximale (en mois de salaire brut)
0	Sans objet	1
1	1	2
2	3	3
3	3	4
4	3	5
5	3	6
6	3	7
7	3	8
8	3	8
9	3	9
10	3	10
11	3	10,5
12	3	11
13	3	11,5
14	3	12
15	3	13

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

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

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

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

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

Nouvel article L.1235-3 :

« 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 :

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

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

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

Ancien Article L1235-3

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, **le juge octroie une indemnité au salarié. Cette indemnité, à la charge de l'employeur, ne peut être inférieure aux salaires des six derniers mois. Elle est due sans préjudice, le cas échéant, de l'indemnité de licenciement prévue à l'article L. 1234-9.**

Ancien Article L1235-12

En cas de non-respect par l'employeur des procédures de consultation des représentants du personnel ou d'information de l'autorité administrative, le juge accorde au salarié compris dans un licenciement collectif pour motif économique une indemnité à la charge de l'employeur calculée en fonction du préjudice subi.

Ancien Article L1235-13

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.

Ancien Article L1235-15

Est irrégulière toute procédure de licenciement pour motif économique dans une entreprise où le comité d'entreprise ou les délégués du personnel n'ont pas été mis en place alors qu'elle est assujettie à cette obligation et qu'aucun procès-verbal de carence n'a été établi.

Le salarié a droit à une indemnité à la charge de l'employeur qui ne peut être inférieure à un mois de salaire brut, sans préjudice des indemnités de licenciement et de préavis.

Ancien Article L1235-14

Ne sont pas applicables au licenciement d'un salarié de moins de deux ans d'ancienneté dans l'entreprise et au licenciement opéré par un employeur employant habituellement moins de onze salariés, les dispositions relatives à la sanction :

1° De la nullité du licenciement, prévues à l'article [L. 1235-11](#) ;

2° Du non-respect de la procédure de consultation des représentants du personnel et d'information de l'autorité administrative, prévues à l'article [L. 1235-12](#) ;

3° Du non-respect de la priorité de réembauche, prévues à l'article [L. 1235-13](#).

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

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

« **Art. L. 1235-3-1.**- L'article L. 1235-3 n'est pas applicable lorsque le juge constate que le licenciement est nul en application d'une disposition législative en vigueur ou qu'il est intervenu en violation d'une liberté fondamentale. Dans ce cas, lorsque le salarié ne

demande pas la poursuite de son contrat de travail ou que sa réintégration est impossible, le juge lui octroie une **indemnité**, à la charge de l'employeur, **qui ne peut être inférieure aux salaires des six derniers mois**.

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

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

Ancien Article L1152-3

Toute rupture du contrat de travail intervenue en méconnaissance des dispositions des articles [L. 1152-1](#) et [L. 1152-2](#), toute disposition ou tout acte contraire est nul.

Ancien Article L1153-4

Toute disposition ou tout acte contraire aux dispositions des [articles L. 1153-1 à L. 1153-3](#) est nul.

Ancien Article L1134-4

Est nul et de nul effet le licenciement d'un salarié faisant suite à une action en justice engagée par ce salarié ou en sa faveur, sur le fondement des dispositions du chapitre II, lorsqu'il est établi que le licenciement n'a pas de cause réelle et sérieuse et constitue en réalité une mesure prise par l'employeur en raison de cette action en justice. Dans ce cas, la réintégration est de droit et le salarié est regardé comme n'ayant jamais cessé d'occuper son emploi.

Lorsque le salarié refuse de poursuivre l'exécution du contrat de travail, le conseil de prud'hommes lui alloue :

1° Une **indemnité ne pouvant être inférieure aux salaires des six derniers mois** ;

2° Une **indemnité correspondant à l'indemnité de licenciement prévue par l'article L. 1234-9 ou par la convention ou l'accord collectif applicable au contrat de travail.**

Ancien Article L1144-3

Modifié par [LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 122](#)

Est nul et de nul effet le licenciement d'un salarié faisant suite à une action en justice engagée par ce salarié ou en sa faveur sur le fondement des dispositions relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes lorsqu'il est établi que le licenciement n'a pas de cause réelle et sérieuse et constitue en réalité une mesure prise par l'employeur en raison de cette action en justice. Dans ce cas, la réintégration est de droit et le salarié est considéré comme n'ayant jamais cessé d'occuper son emploi.

Lorsque le salarié refuse de poursuivre l'exécution du contrat de travail, le conseil des prud'hommes lui alloue :

1° Une **indemnité ne pouvant être inférieure aux salaires des six derniers mois** ;

2° Une **indemnité correspondant à l'indemnité de licenciement prévue par l'article L. 1234-9 ou par la convention ou l'accord collectif applicable au contrat de travail.**

Ancien Article L1225-71

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 à l'attribution de [dommages et intérêts](#) au profit du bénéficiaire, [en plus de l'indemnité de licenciement](#).

Lorsque, en application des dispositions du premier alinéa, le licenciement est nul, l'employeur verse le montant du salaire qui aurait été perçu pendant la période couverte par la nullité.

Ancien Article L1226-13

Toute rupture du contrat de travail prononcée en méconnaissance des dispositions des articles [L. 1226-9](#) et L. 1226-18 est nulle.

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

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

Ancien Article L1451-1

Créé par [LOI n°2014-743 du 1er juillet 2014 - art. unique](#)

Lorsque le conseil de prud'hommes est saisi d'une [demande de qualification de la rupture du contrat de travail à l'initiative du salarié en raison de faits que celui-ci reproche à son employeur](#), l'affaire est directement portée devant le bureau de jugement, qui statue au fond dans un délai d'un mois suivant sa saisine.

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

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

2° Les cinq alinéas suivants sont supprimés ;

Article L.1235-5 nouveau :

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.

Ancien Article L1235-5

Modifié par [LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 122](#)

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.

Ancien Article L1235-2

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.

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

Ancien Article L1235-10

Modifié par [LOI n° 2013-504 du 14 juin 2013 - art. 18 \(V\)](#)

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 licenciement intervenu en l'absence de toute décision relative à la validation ou à l'homologation ou alors qu'une décision négative a été rendue est nul.

En cas d'annulation d'une décision de validation mentionnée à l'article [L. 1233-57-2](#) ou d'homologation mentionnée à l'article [L. 1233-57-3](#) en raison d'une absence ou d'une insuffisance de plan de sauvegarde de l'emploi mentionné à l'article [L. 1233-61](#), la procédure de licenciement est nulle.

Les deux premiers alinéas ne sont pas applicables aux entreprises en redressement ou liquidation judiciaires.

Ancien Article L1235-11

Modifié par [LOI n° 2013-504 du 14 juin 2013 - art. 18 \(V\)](#)

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**.

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

Ancien Article L1235-13

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**.

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

Article L.1235-4 nouveau :

Ne sont pas applicables au licenciement d'un salarié de moins de deux ans d'ancienneté dans l'entreprise et au licenciement opéré par un employeur employant habituellement moins de onze salariés, les dispositions relatives à la sanction :

1° De la nullité du licenciement, prévues à l'article [L. 1235-11](#) ;

2° Du non-respect de la procédure de consultation des représentants du personnel et d'information de l'autorité administrative, prévues à l'article [L. 1235-12](#) ;

3° Du non-respect de la priorité de réembauche, prévues à l'article [L. 1235-13](#).

Article L1235-14

Ne sont pas applicables au licenciement d'un salarié de moins de deux ans d'ancienneté dans l'entreprise et au licenciement opéré par un employeur employant habituellement moins de onze salariés, les dispositions relatives à la sanction :

1° De la nullité du licenciement, prévues à l'article [L. 1235-11](#) ;

2° Du non-respect de la procédure de consultation des représentants du personnel et d'information de l'autorité administrative, prévues à l'article [L. 1235-12](#) ;

3° Du non-respect de la priorité de réembauche, prévues à l'article [L. 1235-13](#).

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

Article 3

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

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

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

Article L1134-4

« Est nul et de nul effet le licenciement d'un salarié faisant suite à une action en justice engagée par ce salarié ou en sa faveur, sur le fondement des dispositions du chapitre II, lorsqu'il est établi que le licenciement n'a pas de cause réelle et sérieuse et constitue en réalité une mesure prise par l'employeur en raison de cette action en justice. Dans ce cas, la réintégration est de droit et le salarié est regardé comme n'ayant jamais cessé d'occuper son emploi.

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

Ancien Article L1134-4

Est nul et de nul effet le licenciement d'un salarié faisant suite à une action en justice engagée par ce salarié ou en sa faveur, sur le fondement des dispositions du chapitre II, lorsqu'il est établi que le licenciement n'a pas de cause réelle et sérieuse et constitue en réalité une mesure prise par l'employeur en raison de cette action en justice. Dans ce cas, la réintégration est de droit et le salarié est regardé comme n'ayant jamais cessé d'occuper son emploi.

Lorsque le salarié refuse de poursuivre l'exécution du contrat de travail, le conseil de prud'hommes lui alloue :

- 1° Une **indemnité ne pouvant être inférieure aux salaires des six derniers mois** ;
2° Une **indemnité correspondant à l'indemnité de licenciement prévue par l'article L. 1234-9 ou par la convention ou l'accord collectif applicable ou le contrat de travail.**
-

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

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

Ancien Article L1225-71

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 à l'attribution de dommages et intérêts au profit du bénéficiaire, en plus de l'indemnité de licenciement.

Lorsque, en application des dispositions du premier alinéa, le licenciement est nul, l'employeur verse le montant du salaire qui aurait été perçu pendant la période couverte par la nullité.

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

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

Ancien Article L1226-15

Modifié par [LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 102 \(V\)](#)

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.

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

Article 4

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

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

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

Article L. 1232-6 nouveau

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.

Ancien Article L1232-6

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.

II - **Les articles L. 1233-16 et L. 1233-42** du même code sont complétés par les alinéas suivants :

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

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

Article L.1233-16 nouveau :

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 rappellent en outre les droits et obligations de chaque partie.

Article L.1233-42 nouveau :

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 rappellent en outre les droits et obligations de chaque partie.

Ancien Article L1233-16 (licenciement économique moins de 10 salariés)

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.

Ancien Article L1233-42 (licenciement économique plus de 10 salariés)

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.

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

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

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

« A défaut pour le salarié d'avoir formé auprès de l'employeur une demande en application de l'alinéa premier, l'irrégularité que constitue une insuffisance de motivation de la lettre de licenciement ne prive pas, à elle seule, le licenciement de cause réelle et sérieuse et ouvre droit à une indemnité qui ne peut excéder un mois de salaire.

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

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

Ancien Article L1235-2

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.

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

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

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

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

Ancien Article L1245-1

Modifié par [LOI n°2008-67 du 21 janvier 2008 - art. 3](#)

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](#) à [L. 1242-8](#), [L. 1242-12](#), alinéa premier, [L. 1243-11](#), alinéa premier, [L. 1243-13](#), [L. 1244-3](#) et [L. 1244-4](#).

Article L1242-13

Le contrat de travail est transmis au salarié, au plus tard, dans les deux jours ouvrables suivant l'embauche.

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. »

Ancien Article L1251-40

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](#) à [L. 1251-12](#), [L. 1251-30](#) 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.

Ancien Article L1251-17

Le contrat de mission est transmis au salarié au plus tard dans les deux jours ouvrables suivant sa mise à disposition.

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

Article 5

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

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

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

Ancien Article L1235-7

Modifié par [LOI n° 2013-504 du 14 juin 2013 - art. 18 \(V\)](#)

Toute contestation **portant sur la régularité ou la validité du licenciement** se prescrit par douze mois à compter de la dernière réunion du **comité d'entreprise** ou, dans le cadre de l'exercice par le salarié de son droit individuel à contester **la régularité ou la validité du licenciement**, à compter de la notification de celui-ci. Ce délai n'est opposable au salarié que s'il en a été fait mention dans la lettre de licenciement.

Article 6

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

A l'article **L. 1471-1** :

- I- A l'alinéa premier, les mots : « ou la rupture du contrat de travail » sont supprimés ;
- II- Il est inséré après le premier alinéa un alinéa ainsi rédigé :
« Toute action portant sur la rupture du contrat de travail se prescrit par douze mois à compter de la notification de la rupture. » ;
- III- Au troisième alinéa, le mot : « premier » est remplacé par le mot : « deuxième ».

Article L.1471-1 nouveau :

Toute action portant sur l'exécution 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.

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](#) et [L. 1237-14](#), ni à l'application du dernier alinéa de l'article [L. 1134-5](#).

Article L1471-1

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](#).

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

Article 7

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

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

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

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

Article L.1226-2 nouveau :

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

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.

Ancien Article L1226-2

Modifié par [LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 102 \(V\)](#)

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.

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

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

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

Article L.1226-10 nouveau :

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

Cette proposition prend en compte, après avis des délégués du personnel, 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. »

Ancien Article L1226-10

Modifié par [LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 102 \(V\)](#)

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.

Cette proposition prend en compte, après avis des délégués du personnel, 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.

Article 8

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

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

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

« **II. - La formation de référé peut confier toute mesure d'instruction au médecin-inspecteur du travail territorialement compétent pour l'éclairer sur les questions de fait relevant de sa compétence. Celui-ci, peut, le cas échéant, s'adjoindre le concours de tiers. A la demande de l'employeur, les éléments médicaux ayant fondé les avis, propositions, conclusions écrites ou indications émis par le médecin du travail peuvent être notifiés au médecin que l'employeur mandate à cet effet. Le salarié est informé de cette notification.**

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

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

Ancien Article L4624-7

Créé par [LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 102 \(V\)](#)

I.-Si le salarié ou l'employeur conteste les éléments de nature médicale justifiant les avis, propositions, conclusions écrites ou indications émis par le médecin du travail en application des articles [L. 4624-2](#), [L. 4624-3](#) et [L. 4624-4](#), **il peut saisir le conseil de prud'hommes d'une demande de désignation d'un médecin-expert inscrit sur la liste des experts près la cour d'appel.** L'affaire est directement portée devant la formation de référé. **Le demandeur en informe le médecin du travail.**

II.-**Le médecin-expert peut demander au médecin du travail la communication du dossier médical en santé au travail du salarié prévu à l'article L. 4624-8, sans que puisse lui être opposé l'article 226-13 du code pénal.**

III.-**La formation de référé ou, le cas échéant, le conseil de prud'hommes saisi au fond peut en outre charger le médecin inspecteur du travail d'une consultation relative à la contestation, dans les conditions prévues aux articles 256 à 258 du code de procédure civile.**

IV.-**La formation de référé peut décider de ne pas mettre les frais d'expertise à la charge de la partie perdante, dès lors que l'action en justice n'est pas dilatoire ou abusive.**

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

Article 9

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

Au premier alinéa, les mots : « La négociation peut également porter sur le contrat de génération. L'accord conclu au titre de la présente sous-section vaut conclusion de l'accord mentionné au 3° de l'article L. 5121-8, sous réserve du respect des dispositions prévues à la section 4 du chapitre 1er du titre II du livre 1er de la cinquième partie. » sont supprimés ;

Article L. 2241-9 -Les organisations liées par une convention de branche ou, à défaut, par des accords professionnels se réunissent, au moins une fois tous les trois ans, pour négocier sur les conditions de travail, la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, et sur la prise en compte de la pénibilité du travail. **La négociation peut également porter sur le contrat de génération. L'accord conclu au titre de la présente sous-section vaut conclusion de l'accord mentionné au 3° de l'article L. 5121-8, sous réserve du respect des dispositions prévues à la section 4 du chapitre 1er du titre II du livre 1er de la cinquième partie.**

La négociation sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences peut se décliner à l'échelle du territoire et s'appuie sur les travaux de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications mis en place par la commission paritaire nationale de l'emploi au niveau de chaque branche, tout en veillant à l'objectif de mixité des métiers. Cet observatoire porte une attention particulière aux mutations professionnelles liées aux filières et aux métiers de la transition écologique et énergétique.

Par ailleurs, les organisations mentionnées au premier alinéa se réunissent tous les trois ans pour négocier sur les matières définies aux articles L. 2242-15 et L. 2242-16.

Article 10

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

Section 4 : Contrat de génération

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

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

Article 11

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

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

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

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

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

« **Sous-section 1 : Congés de mobilité** »

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

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

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

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

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

- « 1° La durée du congé de mobilité ;
- « 2° Les conditions que doit remplir le salarié pour en bénéficier ;
- « 3° Les modalités d'adhésion du salarié à la proposition de l'employeur et les engagements des parties ;
- « 4° L'organisation des périodes de travail, les conditions auxquelles il est mis fin au congé et les modalités d'accompagnement des actions de formation envisagées ;
- « 5° Les modalités de mise en œuvre du congé de mobilité et le niveau de la rémunération versée pendant la période du congé de mobilité ;
- « 6° Les conditions d'information des institutions représentatives du personnel ;
- « 7° Les indemnités de rupture garanties au salarié, qui ne peuvent être inférieures aux indemnités légales dues en cas de licenciement pour motif économique.

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

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

Ancien Article L5123-2

Modifié par [LOI n°2011-1977 du 28 décembre 2011 - art. 152 \(V\)](#)

Dans les cas prévus à l'article L. 5123-1, peuvent être attribuées par voie de conventions conclues entre l'Etat et les organismes professionnels ou interprofessionnels, les organisations syndicales ou avec les entreprises :

1° Des allocations temporaires dégressives en faveur des travailleurs qui ne peuvent bénéficier d'un stage de formation et ne peuvent être temporairement occupés que dans des emplois entraînant un déclassement professionnel ;

2° (Abrogé) ;

3° Des allocations de conversion en faveur des salariés auxquels est accordé un congé en vue de bénéficier d'actions destinées à favoriser leur reclassement et dont le contrat de travail est, à cet effet, temporairement suspendu ;

4° Des allocations en faveur des salariés dont l'emploi à temps plein est transformé, avec leur accord, en emploi à temps partiel dans le cadre d'une convention d'aide au passage à temps partiel conclue en vue d'éviter des licenciements économiques. Le montant des ressources nettes garanties des salariés adhérents à ces conventions ne pourra dépasser 90 % de leur rémunération nette antérieure.

NOTA : Conformément à l'article 152 de la loi n° 2011-1977 du 28 décembre 2011, ces dispositions s'appliquent aux conventions signées à compter du 1er janvier 2012 en application du premier alinéa de l'article L. 5123-1 du code du travail.

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

Les salariés bénéficiant d'une protection mentionnés au chapitre premier du titre premier du livre IV de la deuxième partie peuvent bénéficier du congé de mobilité. Par dérogation au premier alinéa du présent article, la rupture amiable dans le cadre du congé de mobilité est soumise à l'autorisation de l'inspecteur du travail dans les conditions prévues au chapitre 1er du titre II du livre IV de la deuxième partie. Dans ce cas la rupture du contrat de travail ne peut intervenir que le lendemain du jour de l'autorisation.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

« **Art. L. 1237-19-2** - L'accord collectif mentionné à l'article L. 1237-19 fixe les modalités et conditions d'information du comité social et économique sur le projet envisagé

« **Art. L. 1237-19-3** - L'ensemble des informations communiquées aux représentants du personnel au titre de l'article L. 1237-19-2, ainsi que le procès-verbal de cette réunion, est communiqué simultanément à l'autorité administrative. Ces procès-verbaux comportent les suggestions et propositions des représentants du personnel.

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

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

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

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

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

« **Art. L. 1233-19-4** - L'autorité administrative compétente pour prendre la décision de validation est celle du lieu où l'entreprise ou l'établissement concerné par le projet de plan de départ volontaire est établi. Si le projet de plan de départ volontaire porte sur des établissements relevant de la compétence d'autorités différentes, le ministre chargé de l'emploi désigne l'autorité compétente.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Le livre V du code de justice administrative est applicable.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Article 12

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

Article L.1233-3 nouveau

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

Ancien Article L1233-3

Modifié par [LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 67](#)

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 dispositions du présent chapitre sont applicables à toute rupture du contrat de travail à l'exclusion de la rupture conventionnelle visée aux articles L. 1237-11 et suivants, résultant de l'une des causes énoncées au présent article.

Article 13

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

Article L.1237-16 nouveau

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

1° Des accords collectifs de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences dans les conditions définies par l'article [L. 2242-15](#) ;

2° Des plans de sauvegarde de l'emploi dans les conditions définies par l'article [L. 1233-61](#).

3° Des accords collectifs portant plan de départ volontaire dans les conditions définies par l'article L. 1233-19 et congés mobilités dans les conditions définies par l'article L. 1237-18. ».

Article L1237-16 (rupture conventionnelle individuelle)

Créé par [LOI n°2008-596 du 25 juin 2008 - art. 5](#)

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

1° Des accords collectifs de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences dans les conditions définies par l'article [L. 2242-15](#) ;

2° Des plans de sauvegarde de l'emploi dans les conditions définies par l'article [L. 1233-61](#). »

Article 14

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

[Article 15

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

Ancien Article L5421-1

Modifié par [LOI n°2015-990 du 6 août 2015 - art. 78](#)

En complément des mesures tendant à faciliter leur reclassement ou leur conversion, les travailleurs involontairement privés d'emploi ou 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, aptes au travail et recherchant un emploi, ont droit à un revenu de remplacement dans les conditions fixées au présent titre.

[Article 16

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

Ancien Article 80 duodecimes

- Modifié par [LOI n°2016-1918 du 29 décembre 2016 - art. 116](#)

1. Toute indemnité versée à l'occasion de la rupture du contrat de travail constitue une rémunération imposable, sous réserve des dispositions suivantes.

Ne constituent pas une rémunération imposable :

1° Les indemnités mentionnées aux [articles L. 1235-1, L. 1235-2, L. 1235-3, L. 1235-3-1 et L. 1235-11 à L. 1235-13 du code du travail](#) ;

2° Les indemnités de licenciement ou de départ volontaire versées dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi au sens des articles L. 1233-32 et L. 1233-61 à L. 1233-64 du code du travail ;

3° La fraction des indemnités de licenciement versées en dehors du cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi au sens des articles L. 1233-32 et L. 1233-61 à L. 1233-64 du code du travail, qui n'excède pas :

a) Soit deux fois le montant de la rémunération annuelle brute perçue par le salarié au cours de l'année civile précédant la rupture de son contrat de travail, ou 50 % du montant de l'indemnité si ce seuil est supérieur, dans la limite de six fois le plafond mentionné à [l'article L. 241-3 du code de la sécurité sociale](#) en vigueur à la date du versement des indemnités ;

b) Soit le montant de l'indemnité de licenciement prévue par la convention collective de branche, par l'accord professionnel ou interprofessionnel ou, à défaut, par la loi ;

4° La fraction des indemnités de mise à la retraite qui n'excède pas :

a) Soit deux fois le montant de la rémunération annuelle brute perçue par le salarié au cours de l'année civile précédant la rupture de son contrat de travail, ou 50 % du montant de l'indemnité si ce seuil est supérieur, dans la limite de cinq fois le plafond mentionné à l'article L. 241-3 du code de la sécurité sociale en vigueur à la date du versement des indemnités ;

b) Soit le montant de l'indemnité de mise à la retraite prévue par la convention collective de branche, par l'accord professionnel ou interprofessionnel ou, à défaut, par la loi ;

5° (Abrogé)

6° La fraction des indemnités prévues à l'article [L. 1237-13](#) du code du travail versées à l'occasion de la rupture conventionnelle du contrat de travail d'un salarié lorsqu'il n'est pas en droit de bénéficier d'une pension de retraite d'un régime légalement obligatoire, qui n'excède pas :

a) Soit deux fois le montant de la rémunération annuelle brute perçue par le salarié au cours de l'année civile précédant la rupture de son contrat de travail, ou 50 % du montant de l'indemnité si ce seuil est supérieur, dans la limite de six fois le plafond mentionné à l'article L. 241-3 du code de la sécurité sociale en vigueur à la date de versement des indemnités ;

b) Soit le montant de l'indemnité de licenciement prévue par la convention collective de branche, par l'accord professionnel ou interprofessionnel ou, à défaut, par la loi.

2. Constitue également une rémunération imposable toute indemnité versée, à l'occasion de la cessation de leurs fonctions, aux mandataires sociaux, dirigeants et personnes visés à [l'article 80 ter](#). Toutefois, en cas de cessation forcée des fonctions, notamment de révocation, seule la fraction des indemnités qui excède trois fois le plafond mentionné à l'article L. 241-3 du code de la sécurité sociale est imposable.

Article 17

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

Chapitre III : Licenciement pour motif économique

Sous-section 4 : Critères d'ordre des licenciements.

Ancien Article L1233-5

Modifié par [LOI n°2015-990 du 6 août 2015 - art. 288](#)

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 L1233-6

Les critères retenus par la convention et l'accord collectif de travail ou, à défaut, par la décision de l'employeur ne peuvent établir une priorité de licenciement à raison des seuls avantages à caractère viager dont bénéficie un salarié.

Article L1233-7

Lorsque l'employeur procède à un licenciement individuel pour motif économique, il prend en compte, dans le choix du salarié concerné, les critères prévus à l'article L. 1233-5.

Titre II : Dispositions relatives au licenciement pour motif économique

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

Article 18

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

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

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

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

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

Article L.1233-3 nouveau

« 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'apprécie au niveau de cette entreprise si elle n'appartient pas à un groupe et dans le cas contraire, au niveau du secteur d'activité commun au sien et à celui des entreprises du groupe auquel elle appartient, établies sur le territoire national, sauf fraude.

Le groupe est défini conformément au I de l'article L. 2331-1 du code du travail. Le secteur d'activité permettant d'apprécier la cause économique du licenciement est caractérisé, notamment, par la nature des produits biens ou services délivrés, la clientèle ciblée, les réseaux et modes de distribution, se rapportant à un même marché. »

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

Ancien Article L1233-3

Modifié par [LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 67](#)

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 dispositions du présent chapitre sont applicables à toute rupture du contrat de travail à l'exclusion de la rupture conventionnelle visée aux articles [L. 1237-11](#) et suivants, résultant de l'une des causes énoncées au présent article.

Chapitre2 : Obligations de reclassement en matière de licenciement pour motif économique

Article 19

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

I - **L'article L. 1233-4** est ainsi modifié :

1° Le premier alinéa est complété par les mots suivants « **et dont l'organisation, les activités ou le lieu d'exploitation assurent la permutation de tout ou partie du personnel** » ;

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

3° Le dernier alinéa est remplacé par les mots :

« **Les offres de reclassement sont :**
1° Adressées directement par écrit au salarié, ou ;
2° Communiquées par tout moyen au salarié via une liste.
Ces offres sont précises et concrètes. »

4° Il est ajouté un dernier alinéa ainsi rédigé :

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

Article L.1233-4 nouveau :

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.**

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

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.

Les offres de reclassement sont :

1° Adressées directement par écrit au salarié, ou ;
2° Communiquées par tout moyen au salarié via une liste.

Ces offres sont précises et concrètes. »

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

Ancien Article L1233-4

Modifié par [LOI n°2015-990 du 6 août 2015 - art. 290](#)

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.

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.

Les offres de reclassement proposées au salarié sont écrites et précises.

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

Ancien Article L1233-4-1

Modifié par [LOI n°2015-990 du 6 août 2015 - art. 290](#)

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 avant 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.

Article 20

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

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

Article L.1233-24-2 nouveau :

Ancien Article L1233-24-2

Modifié par [LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 94 \(V\)](#)

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**.

Ancien Article L1233-24-1

Créé par [LOI n°2013-504 du 14 juin 2013 - art. 18 \(V\)](#)

Dans les entreprises de cinquante salariés et plus, un accord collectif peut déterminer le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi mentionné aux articles [L. 1233-61](#) à [L. 1233-63](#) ainsi que les modalités de consultation du comité d'entreprise et de mise en œuvre des licenciements. Cet accord est signé par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ayant recueilli au moins 50 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations reconnues représentatives au premier tour des dernières élections des titulaires au comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou, à défaut, des délégués du personnel, quel que soit le nombre de votants. L'administration est informée sans délai de l'ouverture d'une négociation en vue de l'accord précité.

Il - 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 ».

Ancien Article L1233-24-3

Créé par [LOI n°2013-504 du 14 juin 2013 - art. 18 \(V\)](#)

L'accord prévu à l'article [L. 1233-24-1](#) ne peut déroger :

- 1° A l'obligation d'effort de formation, d'adaptation et de reclassement incombant à l'employeur en application des articles [L. 1233-4](#) **et L. 1233-4-1** ;
- 2° Aux règles générales d'information et de consultation du comité d'entreprise prévues aux articles [L. 2323-2](#), [L. 2323-4](#) et [L. 2323-5](#) ;
- 3° A l'obligation, pour l'employeur, de proposer aux salariés le contrat de sécurisation professionnelle prévu à l'article [L. 1233-65](#) ou le congé de reclassement prévu à l'article [L. 1233-71](#) ;
- 4° A la communication aux représentants du personnel des renseignements prévus aux articles [L. 1233-31](#) à [L. 1233-33](#) ;
- 5° Aux règles de consultation applicables lors d'un redressement ou d'une liquidation judiciaire, prévues à l'article [L. 1233-58](#).

Chapitre3 : Critères d'ordre des licenciements

Article 21

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

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

II. A **l'avant-dernier alinéa**, après les termes : « **dans le cas d'un document unilatéral** » sont insérés les termes : « **ou lorsque l'employeur procède à un licenciement collectif** »

pour motif économique de moins de dix salariés dans une même période de trente jours ».

Article L.1233-5 nouveau :

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** 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 **ou lorsque l'employeur procède à un licenciement collectif pour motif économique de moins de dix salariés dans une même période de trente jours**, 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.

Ancien Article L1233-5

Modifié par [LOI n°2015-990 du 6 août 2015 - art. 288](#)

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.

Chapitre 4 : Faciliter les reprises des entités économiques autonomes

Article 22

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

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

Article L.1233-61 nouveau :

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 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.**

Ancien Article L1233-61

Modifié par [LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 94 \(V\)](#)

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.

Ancien Article L1233-71

Modifié par [LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 96](#)

Dans les entreprises ou les établissements d'au moins mille salariés, ainsi que dans 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, l'employeur propose à chaque salarié dont il envisage de prononcer le licenciement pour motif économique un congé de reclassement qui a pour objet de permettre au salarié de bénéficier d'actions de formation et des prestations d'une cellule d'accompagnement des démarches de recherche d'emploi.

La durée du congé de reclassement ne peut excéder douze mois.

Ce congé débute, si nécessaire, par un bilan de compétences qui a vocation à permettre au salarié de définir un projet professionnel et, le cas échéant, de déterminer les actions de formation nécessaires à son reclassement. Celles-ci sont mises en œuvre pendant la période prévue au premier alinéa.

L'employeur finance l'ensemble de ces actions.

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

Article 23

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

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

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

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

Article L1233-8 nouveau :

« 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. »

Ancien Article L1233-8

Modifié par [LOI n°2012-387 du 22 mars 2012 - art. 43](#)

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.

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

Article L.1233-10 nouveau :

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 de la réorganisation en matière de santé, de sécurité ou de conditions de travail.**

Ancien Article L1233-10 (licenciements <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.

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

Article L.1233-21 nouveau :

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.

Ancien Article L1233-21 (licenciements >10)

Modifié par [LOI n°2012-387 du 22 mars 2012 - art. 43](#)

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.

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

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

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

Article L.1233-22 nouveau :

« 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** ».

Ancien Article L1233-22 (licenciements >10)

Modifié par [LOI n°2013-504 du 14 juin 2013 - art. 18 \(V\)](#)

L'accord prévu à l'article [L. 1233-21](#) fixe les conditions dans lesquelles le comité d'entreprise :

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.

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

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

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

Article L.1233-24-2 nouveau :

« 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 aux articles [L. 1233-4](#) et [L. 1233-4-1](#).

6° Le cas échéant, les conséquences, le cas échéant, de la réorganisation en matière de santé, de sécurité ou de conditions de travail »

Ancien Article L1233-24-2 (licenciements >10)

Modifié par [LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 94 \(V\)](#)

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](#).

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

Article L. 1233-26 nouveau :

« Lorsqu'une entreprise ou un établissement **employant habituellement au moins cinquante salariés** a procédé pendant trois mois consécutifs à des licenciements économiques de plus de dix salariés au total, sans atteindre dix salariés dans une même période de trente jours, tout nouveau licenciement économique envisagé au cours des trois mois suivants est soumis aux dispositions du présent chapitre. »

Ancien Article L1233-26

Modifié par [LOI n°2008-67 du 21 janvier 2008 - art. 3](#)

Lorsqu'une entreprise ou un établissement **assujetti à la législation sur les comités d'entreprise** a procédé pendant trois mois consécutifs à des licenciements économiques de plus de dix salariés au total, sans atteindre dix salariés dans une même période de trente jours, tout nouveau licenciement économique envisagé au cours des trois mois suivants est soumis aux dispositions du présent chapitre.

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

Article L. 1233-27 nouveau :

« Lorsqu'une entreprise ou un établissement **employant habituellement au moins cinquante salariés** a procédé au cours d'une année civile à des licenciements pour motif économique de plus de dix-huit salariés au total, sans avoir été tenu de présenter de plan de sauvegarde de l'emploi en application de l'article L. 1233-26 ou de l'article [L. 1233-28](#), tout nouveau licenciement économique envisagé au cours des trois premiers mois de l'année civile suivante est soumis aux dispositions du présent chapitre. »

Ancien Article L1233-27 (licenciements >10)

Modifié par [LOI n°2008-67 du 21 janvier 2008 - art. 3](#)

Lorsqu'une entreprise ou un établissement **assujetti à la législation sur les comités d'entreprise** a procédé au cours d'une année civile à des licenciements pour motif économique de plus de dix-huit salariés au total, sans avoir été tenu de présenter de plan de sauvegarde de l'emploi en application de l'article L. 1233-26 ou de l'article [L. 1233-28](#), tout nouveau licenciement économique envisagé au cours des trois premiers mois de l'année civile suivante est soumis aux dispositions du présent chapitre.

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

- 1° Les références aux termes : « comité d'entreprise » sont remplacées par les termes : « comité social et économique » ;
- 2° Le 2° du I est complété par les termes : « et, le cas échéant, les conséquences de la réorganisation en matière de santé, de sécurité ou de conditions de travail » ;
- 3° Le dernier alinéa est supprimé.

Article L.1233-30 nouveau :

« 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 de la réorganisation 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 d'entreprise 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.»

Article L1233-30 (licenciements >10)

Modifié par [LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 113 \(V\)](#)

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.

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

Article L.1233-31 nouveau :

« 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** »

Ancien Article L1233-31 (licenciements >10)

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.

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

Paragraphe 2 : Assistance d'un expert

Paragraphe 2 : Assistance d'un expert-comptable. (licenciements >10)

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

« Dans les entreprises d'au moins cinquante salariés, lorsque le projet de licenciement concerne au moins dix salariés dans une même période de trente jours, le comité social et économique peut, **le cas échéant sur proposition des commissions constituées en son**

sein, décider, lors de la première réunion prévue à l'article L. 1233-30, de recourir à une expertise pouvant porter sur les domaines économique et comptable ainsi que sur les effets potentiels du projet sur les conditions de travail.

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

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

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

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

Ancien Article L1233-34

Modifié par [LOI n°2013-504 du 14 juin 2013 - art. 18 \(V\)](#)

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.

Rappel **Article L. 2315-78** nouveau (ordonnance n °2) :

« A compter de la délibération du comité social et économique décidant le recours à l'expertise, les membres du comité désignent un expert dans un délai fixé par décret en Conseil d'Etat. »

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

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

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

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

Ancien Article L1233-35

Modifié par [LOI n°2013-504 du 14 juin 2013 - art. 18 \(V\)](#)

L'expert désigné par le comité d'entreprise 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 de l'expert est formulée.

L'expert présente son rapport au plus tard quinze jours avant l'expiration du délai mentionné à l'article [L. 1233-30](#).

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

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

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

Paragraphe 3 : Consultation du comité social et économique central

Paragraphe 3 : Consultation du comité central d'entreprise.

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

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

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

Article L1233-36

Modifié par [LOI n°2013-504 du 14 juin 2013 - art. 18 \(V\)](#)

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.

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

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

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

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

Chapitre 1 : Favoriser le recours au télétravail

Article 24

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Article L.1222-9 nouveau :

« 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 dans le cadre accord collectif ou, à défaut, dans le cadre d'une charte élaborée par l'employeur après avis du comité social et économique, s'il existe. En cas de recours occasionnel au télétravail, celui-ci peut être mis en œuvre d'un commun accord entre l'employeur et le salarié. Ce double accord est recueilli par tout moyen à chaque fois qu'il est mis en œuvre.

Le télétravailleur **est un 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. Il a notamment les mêmes droits collectifs et dispose du même accès à la formation.

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

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

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 les plages horaires du télétravail est présumé être un accident de travail au sens des dispositions de l'article L. 411-1 du code de la sécurité sociale. »

Ancien Article L1222-9

Créé par [LOI n°2012-387 du 22 mars 2012 - art. 46](#)

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.

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

- 1° Le **deuxième alinéa** est supprimé ;
- 2° Au troisième alinéa, les mots : « 2° » sont remplacés par les mots : « 1° » ;
- 3° Au quatrième alinéa, les mots : « 3° » sont remplacés par les mots : « 2° » ;
- 4° Au cinquième alinéa, les mots : « 4° » sont remplacés par les mots : « 3° » ;
- 5° Au même alinéa, les mots : « sa charge de travail ; » sont remplacés par les mots : « sa charge de travail. » ;
- 6° Le **dernier alinéa** est supprimé.

Article L.1222-10 nouveau :

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.

Ancien Article L1222-10

Créé par [LOI n°2012-387 du 22 mars 2012 - art. 46](#)

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.

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

Article L.1222-11 nouveau :

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.

Ancien Article L1222-11

Créé par [LOI n°2012-387 du 22 mars 2012 - art. 46](#)

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.**

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

Article 25

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

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

Art. L. 1242-8 :

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

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

Ancien Article L1242-8

Modifié par [LOI n°2015-994 du 17 août 2015 - art. 55](#)

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 oeuvre 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](#).

NOTA : Ces dispositions sont applicables aux contrats en cours.

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

Art. L. 1242-8-1 :

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

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

Elle est également de vingt-quatre mois :

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

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

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

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

Ancien Article L1242-8

Modifié par [LOI n°2015-994 du 17 août 2015 - art. 55](#)

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](#).

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

Art. L. 1242-8-2 nouveau :

« 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. »

Ancien Article L1242-8-1

Créé par [LOI n°2014-1545 du 20 décembre 2014 - art. 6](#)

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

Article 26

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

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

Article L. 1243-13 nouveau :

« **Une convention ou un accord de branche prévoit le nombre maximal de renouvellements possibles pour un contrat de travail à durée déterminée.** »

Les conditions de renouvellement sont stipulées dans le contrat ou font l'objet d'un avenant soumis au salarié avant le terme initialement prévu.
Ces dispositions ne sont pas applicables au contrat de travail à durée déterminée conclu en application de l'article L. 1242-3. »

Ancien Article L1243-13

Modifié par [LOI n°2015-994 du 17 août 2015 - art. 55](#)

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.

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

Article L.1243-13-1 nouveau :

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

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

Les conditions de renouvellement sont stipulées dans le contrat ou font l'objet d'un avenant soumis au salarié avant le terme initialement prévu.
Ces dispositions ne sont pas applicables au contrat de travail à durée déterminée conclu en application de l'article L. 1242-3. »

Article 27

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

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

Article L.1244-3 :

« A l'expiration d'un contrat de travail à durée déterminée, il ne peut être recouru, pour pourvoir le poste du salarié dont le contrat a pris fin, ni à un contrat à durée déterminée ni à un contrat de travail temporaire, avant l'expiration d'un délai de carence calculé en fonction de la durée du contrat incluant, le cas échéant, **son ou ses renouvellements**.

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

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

Ancien Article L1244-3

Modifié par [LOI n°2015-994 du 17 août 2015 - art. 55](#)

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.

NOTA : Ces dispositions sont applicables aux contrats en cours.

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

Article L.1244-3-1 :

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

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

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

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

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

Article L.1244-4 nouveau :

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

Ancien Article L1244-4

Modifié par [LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 86 \(V\)](#)

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.

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

Article L.1244-4-1 nouveau :

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

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

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

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

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

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

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

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

Article 28

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

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

Article L.1243-12 nouveau :

Par dérogation aux dispositions de l'article 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.

Ancien Article L1243-12

Modifié par [Ordonnance n°2016-128 du 10 février 2016 - art. 42](#)

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.

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

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

Article L.1245-1 nouveau :

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](#) à [L. 1242-8](#), L. 1242-12, alinéa premier, L. 1243-11, alinéa premier, [L. 1243-13](#), [L. 1244-3](#) et L. 1244-4.

Ancien Article L1245-1

Modifié par [LOI n°2008-67 du 21 janvier 2008 - art. 3](#)

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](#) à [L. 1242-8](#), L. 1242-12, alinéa premier, L. 1243-11, alinéa premier, [L. 1243-13](#), [L. 1244-3](#) et L. 1244-4.

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

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

Article L.1248-5 nouveau :

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. 1242-8-1 et 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.

Ancien Article L1248-5

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.

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 ».

Article L.1248-10 nouveau :

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.

Ancien Article L1248-10

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.

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 L.1248-11 nouveau :

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.

Ancien Article L1248-11

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 29

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

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

Article L.1251-12 nouveau :

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

Ancien Article L1251-12

Modifié par [LOI n°2015-994 du 17 août 2015 - art. 55](#)

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](#).

NOTA : Ces dispositions sont applicables aux contrats en cours.

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

Article L. 1251-12-1 nouveau :

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

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

Elle est également de vingt-quatre mois :

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

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

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

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

Article 30

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

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

Article L.1251-35 nouveau :

« **La convention ou l'accord de branche de l'entreprise utilisatrice prévoit le nombre maximal de renouvellements possibles pour un contrat de mission.**

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

Ancien Article L1251-35

Modifié par [LOI n°2015-994 du 17 août 2015 - art. 55](#)

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 à l'article L. 1251-12.

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

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

Article L.1251-35-1 nouveau :

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

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

Article 31

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

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

Article L.1251-36 nouveau :

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

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

Ancien Article L1251-36

Modifié par [LOI n°2015-994 du 17 août 2015 - art. 55](#)

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 deux renouvellements. 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 deux 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 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 utilisateurs.

NOTA : Ces dispositions sont applicables aux contrats en cours.

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

Article L.1251-36-1 nouveau :

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

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

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

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

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

Article L.1251-37 nouveau :

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

Ancien Article L1251-37

Modifié par [LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 86 \(V\)](#)

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° (Abrogé) ;

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

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

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

Article L.1251-37-1 nouveau :

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

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

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

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

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

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

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

Article 32

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

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

Article L.1251-30 nouveau :

Le terme de la mission prévu au contrat de mise à disposition ou fixé par avenant à ce dernier peut être avancé ou reporté à raison d'un jour pour cinq jours de travail. Pour les missions inférieures à dix jours de travail, ce terme peut être avancé ou reporté de deux jours.

L'aménagement du terme de la mission ne peut avoir pour effet ni de réduire la durée de la mission initialement prévue de plus de dix jours de travail ni de conduire à un dépassement de la durée maximale du contrat de mission fixée par les articles L. 1251-12 et L. 1251-12-1.

Ancien Article L1251-30

Le terme de la mission prévu au contrat de mise à disposition ou fixé par avenant à ce dernier peut être avancé ou reporté à raison d'un jour pour cinq jours de travail. Pour les missions inférieures à dix jours de travail, ce terme peut être avancé ou reporté de deux jours.

L'aménagement du terme de la mission ne peut avoir pour effet ni de réduire la durée de la mission initialement prévue de plus de dix jours de travail ni de conduire à un dépassement de la durée maximale du contrat de mission fixée par l'article L. 1251-12.

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 ».

Article L.1251-34 nouveau :

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.

Ancien Article L1251-34

Modifié par [Ordonnance n°2016-128 du 10 février 2016 - art. 42](#)

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.

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

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

Article L.1251-40 nouveau :

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.

Ancien Article L1251-40

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](#) à [L. 1251-12](#), [L. 1251-30](#) 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.

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

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

Article L.1255-7 nouveau :

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.

Ancien Article L1255-7

Créé par [ORDONNANCE n°2015-380 du 2 avril 2015 - art. 1](#)

Le fait pour l'utilisateur de méconnaître les dispositions relatives à la durée de la mission, prévues à l'article [L. 1251-12](#), 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.

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.

Article L.1255-8 nouveau :

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

Ancien Article L1255-8

Créé par [ORDONNANCE n°2015-380 du 2 avril 2015 - art. 1](#)

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.

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 ».

Article L.1255-9 nouveau :

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.

Ancien Article L1255-9

Créé par [ORDONNANCE n°2015-380 du 2 avril 2015 - art. 1](#)

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

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

Article 33

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

I- Il est créé une section III ainsi rédigée :

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

Chapitre III : Formation et exécution de certains types de contrats

Section 2 : Contrat de mission à l'exportation

II- Il est créé un **article L. 1223-8**, ainsi rédigé :

Article L.1223-8 nouveau :

« **Une convention ou un accord collectif de branche étendu définit les raisons permettant de recourir à un contrat conclu pour la durée d'un chantier ou d'une opération.**

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

Ce contrat est conclu pour une durée indéterminée. »

III - Il est créé un **article L. 1223-9**, ainsi rédigé :

Article L.1223-9 nouveau :

« La convention ou l'accord collectif de branche prévu à l'article L. 1223-8 peut préciser notamment :

1° La taille des entreprises concernées ;

2° Les activités concernées ;

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

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

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

Article 34

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

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

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

Chapitre VI : Rupture de certains types de contrats

Section 2 : Contrat de mission à l'exportation.

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

Article L.1236-8 nouveau :

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

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

Il est soumis à la procédure prévue aux articles L. 1232-2 à L. 1232-6 et aux dispositions des articles L. 1234-1 à L. 1234-20 du présent code. »

Ancien Article L1232-2

L'employeur qui envisage de licencier un salarié le convoque, avant toute décision, à un entretien préalable.

La convocation est effectuée par lettre recommandée ou par lettre remise en main propre contre décharge. Cette lettre indique l'objet de la convocation.

L'entretien préalable ne peut avoir lieu moins de cinq jours ouvrables après la présentation de la lettre recommandée ou la remise en main propre de la lettre de convocation.

Ancien Article L1232-3

Au cours de l'entretien préalable, l'employeur indique les motifs de la décision envisagée et recueille les explications du salarié.

Ancien Article L1232-4

Lors de son audition, le salarié peut se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise. Lorsqu'il n'y a pas d'institutions représentatives du personnel dans l'entreprise, le salarié peut se faire assister soit par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise, soit par un conseiller du salarié choisi sur une liste dressée par l'autorité administrative.

La lettre de convocation à l'entretien préalable adressée au salarié mentionne la possibilité de recourir à un conseiller du salarié et précise l'adresse des services dans lesquels la liste de ces conseillers est tenue à sa disposition.

Ancien Article L1232-5

Un décret en Conseil d'Etat détermine les modalités d'application de la présente section.

Ancien Article L1232-6

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.

Ancien Article L1234-1

Lorsque le licenciement n'est pas motivé par une faute grave, le salarié a droit :

- 1° S'il justifie chez le même employeur d'une ancienneté de services continus inférieure à six mois, à un préavis dont la durée est déterminée par la loi, la convention ou l'accord collectif de travail ou, à défaut, par les usages pratiqués dans la localité et la profession ;
- 2° S'il justifie chez le même employeur d'une ancienneté de services continus comprise entre six mois et moins de deux ans, à un préavis d'un mois ;
- 3° S'il justifie chez le même employeur d'une ancienneté de services continus d'au moins deux ans, à un préavis de deux mois.

Toutefois, les dispositions des 2° et 3° ne sont applicables que si la loi, la convention ou l'accord collectif de travail, le contrat de travail ou les usages ne prévoient pas un préavis ou une condition d'ancienneté de services plus favorable pour le salarié.

Ancien Article L1234-9

Modifié par [LOI n°2008-596 du 25 juin 2008 - art. 4](#)

Le salarié titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée, licencié alors qu'il compte une année d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur, a droit, sauf en cas de faute grave, à une indemnité de licenciement. Les modalités de calcul de cette indemnité sont fonction de la rémunération brute dont le salarié bénéficiait antérieurement à la rupture du contrat de travail. Ce taux et ces modalités sont déterminés par voie réglementaire.

Ancien Article L1234-12

La cessation de l'entreprise pour cas de force majeure libère l'employeur de l'obligation de respecter le préavis et de verser l'indemnité de licenciement prévue à l'article [L. 1234-9](#).

Ancien Article L1234-13

Lorsque la rupture du contrat de travail à durée indéterminée résulte d'un sinistre relevant d'un cas de force majeure, le salarié a droit à une indemnité compensatrice d'un montant égal à celui qui aurait résulté de l'application des articles L. 1234-5, relatif à l'indemnité compensatrice de préavis, et [L. 1234-9](#), relatif à l'indemnité de licenciement. Cette indemnité est à la charge de l'employeur.

Ancien Article L1234-14

Les dispositions des articles [L. 1234-1](#), [L. 1234-8](#), [L. 1234-9](#) et L. 1234-11 sont applicables, dès lors que les intéressés remplissent les conditions prévues par ces articles :

- 1° Aux agents et salariés, autres que les fonctionnaires et les militaires, mentionnés à l'article [L. 5424-1](#) ;
- 2° Aux salariés soumis au même statut légal que celui d'entreprises publiques.

Sous-section 5 : Dispositions particulières aux départements de la Moselle, du Bas-Rhin et du Haut-Rhin.

Ancien Article L1234-15

Le salarié a droit à un préavis :

- 1° D'un jour lorsque sa rémunération est fixée par jour ;
- 2° D'une semaine lorsque sa rémunération est fixée par semaine ;

- 3° De quinze jours lorsque sa rémunération est fixée par mois ;
- 4° De six semaines lorsque sa rémunération est fixée par trimestre ou par période plus longue.

Ancien Article L1234-18

Un décret en Conseil d'Etat détermine les modalités d'application des articles [L. 1234-1](#) à [L. 1234-14](#).

Ancien Article L1234-19

A l'expiration du contrat de travail, l'employeur délivre au salarié un certificat dont le contenu est déterminé par voie réglementaire.

Ancien Article L1234-20

Modifié par [LOI n°2008-596 du 25 juin 2008 - art. 4](#)

Le solde de tout compte, établi par l'employeur et dont le salarié lui donne reçu, fait l'inventaire des sommes versées au salarié lors de la rupture du contrat de travail.

Le reçu pour solde de tout compte peut être dénoncé dans les six mois qui suivent sa signature, délai au-delà duquel il devient libératoire pour l'employeur pour les sommes qui y sont mentionnées.

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

Article L.1236-9 nouveau :

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

Chapitre 4 : Recours au travail de nuit

Article 35

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

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

Article L.3122-15 nouveau :

« 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. » ;

Ancien 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.

Ancien Article L3122-1

Modifié par [LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 8 \(V\)](#)

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.

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

Article L.3122-20 nouveau :

« A défaut de convention ou d'accord collectif **prévu aux articles L. 3122-15 et L. 3122-19**, tout travail accompli entre 21 heures et 6 heures est considéré comme du travail de nuit et, pour les activités mentionnées à l'article [L. 3122-3](#), tout travail accompli entre minuit et 7 heures est considéré comme du travail de nuit. »

Ancien L3122-20

Modifié par [LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 8 \(V\)](#)

A défaut de convention ou d'accord collectif, tout travail accompli entre 21 heures et 6 heures est considéré comme du travail de nuit et, pour les activités mentionnées à l'article [L. 3122-3](#), tout travail accompli entre minuit et 7 heures est considéré comme du travail de nuit.

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

Article 36

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

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

Article L.8241-3 nouveau :

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

Le dispositif est applicable :

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

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

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

II. Les opérations de prêt de main-d'œuvre réalisées dans le cadre du présent article n'ont pas de but lucratif, même lorsque le montant facturé par l'entreprise prêteuse à l'entreprise utilisatrice est inférieur aux salaires versés au salarié, aux charges sociales afférentes et aux frais professionnels remboursés à l'intéressé au titre de sa mise à disposition temporaire.

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

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

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

Ancien Article L8241-1

Modifié par [ORDONNANCE n°2015-380 du 2 avril 2015 - art. 7](#)

Toute opération à but lucratif ayant pour objet exclusif le prêt de main-d'œuvre est interdite.

Toutefois, ces dispositions ne s'appliquent pas aux opérations réalisées dans le cadre :

1° Des dispositions du présent code relatives au travail temporaire, aux entreprises de travail à temps partagé et à l'exploitation d'une agence de mannequins lorsque celle-ci est exercée par une personne titulaire de la licence d'agence de mannequin ;

2° Des dispositions de l'article L. 222-3 du code du sport relatives aux associations ou sociétés sportives ;

3° Des dispositions des articles [L. 2135-7](#) et [L. 2135-8](#) du présent code relatives à la mise à disposition des salariés auprès des organisations syndicales ou des associations d'employeurs mentionnées à l'article [L. 2231-1](#).

Une opération de prêt de main-d'œuvre ne poursuit pas de but lucratif lorsque l'entreprise prêteuse ne facture à l'entreprise utilisatrice, pendant la mise à disposition, que les salaires versés au salarié, les charges sociales afférentes et les frais professionnels remboursés à l'intéressé au titre de la mise à disposition.

Ancien Article L8241-2

Modifié par [LOI n°2012-387 du 22 mars 2012 - art. 56](#)

Les opérations de prêt de main-d'œuvre à but non lucratif sont autorisées.

Dans ce cas, les [articles L. 1251-21 à L. 1251-24](#), [L. 2313-3 à L. 2313-5](#) et [L. 5221-4](#) du présent code ainsi que les [articles L. 412-3 à L. 412-7](#) du code de la sécurité sociale sont applicables.

Le prêt de main-d'œuvre à but non lucratif conclu entre entreprises requiert :

1° L'accord du salarié concerné ;

2° Une convention de mise à disposition entre l'entreprise prêteuse et l'entreprise utilisatrice qui en définit la durée et mentionne l'identité et la qualification du salarié concerné, ainsi que le mode de détermination des salaires, des charges sociales et des frais professionnels qui seront facturés à l'entreprise utilisatrice par l'entreprise prêteuse ;

3° Un avenant au contrat de travail, signé par le salarié, précisant le travail confié dans l'entreprise utilisatrice, les horaires et le lieu d'exécution du travail, ainsi que les caractéristiques particulières du poste de travail.

A l'issue de sa mise à disposition, le salarié retrouve son poste de travail ou un poste équivalent dans l'entreprise prêteuse sans que l'évolution de sa carrière ou de sa rémunération ne soit affectée par la période de prêt.

Les salariés mis à disposition ont accès aux installations et moyens de transport collectifs dont bénéficient les salariés de l'entreprise utilisatrice.

Un salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir refusé une proposition de mise à disposition.

La mise à disposition ne peut affecter la protection dont jouit un salarié en vertu d'un mandat représentatif.

Pendant la période de prêt de main-d'œuvre, le contrat de travail qui lie le salarié à l'entreprise prêteuse n'est ni rompu ni suspendu. Le salarié continue d'appartenir au personnel de l'entreprise prêteuse ; il conserve le bénéfice de l'ensemble des dispositions conventionnelles dont il aurait bénéficié s'il avait exécuté son travail dans l'entreprise prêteuse.

Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel de l'entreprise prêteuse sont consultés préalablement à la mise en œuvre d'un prêt de main-d'œuvre et informés des différentes conventions signées.

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail de l'entreprise prêteuse est informé lorsque le poste occupé dans l'entreprise utilisatrice par le salarié mis à disposition figure sur la liste de ceux présentant des risques particuliers pour la santé ou la sécurité des salariés mentionnée au second alinéa de [l'article L. 4154-2](#).

Le comité d'entreprise et le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, les délégués du personnel de l'entreprise utilisatrice sont informés et consultés préalablement à l'accueil de salariés mis à la disposition de celle-ci dans le cadre de prêts de main-d'œuvre.

L'entreprise prêteuse et le salarié peuvent convenir que le prêt de main-d'œuvre est soumis à une période probatoire au cours de laquelle il peut y être mis fin à la demande de l'une des parties. Cette période probatoire est obligatoire lorsque le prêt de main-d'œuvre entraîne la modification d'un élément essentiel du contrat de travail. La cessation du prêt de main-d'œuvre à l'initiative de l'une des parties avant la fin de la période probatoire ne peut, sauf faute grave du salarié, constituer un motif de sanction ou de licenciement.

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

Article 37

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

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

Article L.1224-3-2 nouveau :

« 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 ».

Ancien Article L1224-3-2

Créé par [LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 95](#)

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.

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

Titre IV : Renforcer la juridiction prud'homale

Article 38

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

Article L.1454-1-3 nouveau :

Si, sauf motif légitime, une partie ne comparaît pas, personnellement ou représentée par une personne ayant délégation de pouvoir et, dans le cas de l'employeur, peut être assimilée à celui-ci en raison des pouvoirs qu'elle détient au sein de l'entreprise, 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](#).

Article L1454-1-3

Créé par [LOI n° 2015-990 du 6 août 2015 - art. 258 \(V\)](#)

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.

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

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

Article L.1454-2 nouveau :

En cas de partage, l'affaire est renvoyée devant le même bureau de jugement ou la même formation de référé, présidé par un juge du tribunal de grande instance dans le ressort duquel est situé le siège du conseil de prud'hommes. L'affaire est reprise dans le délai d'un mois.

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.

Les juges chargés de ces fonctions sont désignés chaque année, notamment en fonction de leurs aptitudes et connaissances particulières, par le président du tribunal de grande instance.

Ancien Article L1454-2

Modifié par [LOI n° 2015-990 du 6 août 2015 - art. 258 \(V\)](#)

En cas de partage, l'affaire est renvoyée devant **le même bureau de conciliation et d'orientation**, le même bureau de jugement ou la même formation de référé, présidé par un juge du tribunal de grande instance dans le ressort duquel est situé le siège du conseil de prud'hommes. L'affaire est reprise dans le délai d'un mois.

Les juges chargés de ces fonctions sont désignés chaque année, notamment en fonction de leurs aptitudes et connaissances particulières, par le président du tribunal de grande instance.

NOTA : Ces dispositions sont applicables aux instances qui font l'objet d'une procédure de départage à compter de la publication de la loi n° 2015-990 du 6 août 2015.

Ancien article L.1454-4

Modifié par [LOI n°2015-990 du 6 août 2015 - art. 258](#)

Si, lors de l'audience de départage, le bureau de conciliation et d'orientation, le bureau de jugement ou la formation de référé ne peut se réunir au complet, le juge départiteur statue dans des conditions déterminées par décret en Conseil d'Etat.

Article 39

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

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

Article 40

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

Article 41

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

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

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

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

Article 42

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

Article L.1234-9 nouveau :

Le salarié titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée, licencié alors qu'il compte **8 mois d'ancienneté ininterrompus** au service du même employeur, a droit, sauf en cas de faute grave, à une indemnité de licenciement.

Les modalités de calcul de cette indemnité sont fonction de la rémunération brute dont le salarié bénéficiait antérieurement à la rupture du contrat de travail. Ce taux et ces modalités sont déterminés par voie réglementaire.

Ancien Article L1234-9

Modifié par [LOI n°2008-596 du 25 juin 2008 - art. 4](#)

Le salarié titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée, licencié alors qu'il compte **une année d'ancienneté ininterrompue** au service du même employeur, a droit, sauf en cas de faute grave, à une indemnité de licenciement.

Les modalités de calcul de cette indemnité sont fonction de la rémunération brute dont le salarié bénéficiait antérieurement à la rupture du contrat de travail. Ce taux et ces modalités sont déterminés par voie réglementaire.

Titre VII : Dispositions transitoires et finales

Article 43

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

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

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

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

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

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

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

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

Article 44

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