

Décrets, arrêtés, circulaires

TEXTES GÉNÉRAUX

MINISTÈRE DU TRAVAIL

Rapport au Président de la République relatif à l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail

NOR : MTRT1724787P

Monsieur le Président de la République,

L'ordonnance qui vous est présentée s'inscrit dans le projet global de transformation du code du travail, destiné à libérer les énergies et offrir de véritables protections aux salariés, par la négociation avec les salariés et leurs représentants et la sécurité juridique attendue.

Ce projet doit contribuer à favoriser le progrès social et économique pour la France et les Français, dans la droite ligne de notre héritage social, en conciliant fidélité au passé et adaptation aux enjeux de notre temps.

La loi d'habilitation, votée à une large majorité après plusieurs semaines de débat, a fixé un cadre déterminant, qui a guidé les concertations nourries menées avec les organisations syndicales et patronales tout au long de l'été. Celles-ci, au terme de plus de 300 heures d'échanges approfondis, ont permis de faire émerger les mesures concrètes, pragmatiques et opérationnelles qui vous sont proposées et qui dessineront un nouveau droit social dans notre pays : à l'intérieur du cadre défini par la loi, c'est désormais la négociation qui fixera les règles de fonctionnement dans l'entreprise et dans la branche.

Cette réforme fait ainsi le pari de la confiance et de l'intelligence collective des entreprises, des salariés et de leurs représentants, au premier rang desquels les organisations syndicales.

Quatre axes clés structurent les cinq ordonnances qui vont être présentées :

1. Le premier axe de cette réforme vise à apporter des solutions pragmatiques pour les très petites et moyennes entreprises ;
2. Le deuxième axe structurant est la confiance apportée aux entreprises et aux salariés en leur donnant la capacité d'anticiper et de s'adapter de façon simple, rapide et sécurisée ;
3. Le troisième axe instaure de nouveaux droits et de nouvelles protections pour les salariés ;
4. Le quatrième axe apporte de nouvelles garanties pour les délégués syndicaux et les élus du personnel qui s'engagent dans le dialogue social.

L'ordonnance prévue à l'article 3 de la loi d'habilitation à prendre par ordonnances les mesures pour le renforcement du dialogue social vise à sécuriser les relations de travail, tant pour les employeurs que pour les salariés. Elle est la troisième des cinq ordonnances qui vous sont présentées. Elle décline les trois premiers axes de la réforme en une série de mesures visant à sécuriser les relations de travail, tant pour les employeurs que pour les salariés.

L'ordonnance qui vous est présentée apporte la sécurisation attendue tant par les entreprises, pour libérer les énergies créatrices de croissance et d'emploi, que par les salariés, pour se voir garantir leurs droits.

I. Des solutions pragmatiques pour les TPE et PME pour sécuriser les relations de travail :

Il sera donné accès à un droit du travail numérique clair, accessible et compréhensible, répondant aux questions concrètes que se posent les chefs d'entreprise et les salariés, notamment dans les petites entreprises. Il sera accessible aux personnes en situation de handicap.

Un barème de dommages et intérêts impératif donnera sécurité et visibilité sur les contentieux potentiels. Aucun chef d'entreprise, et particulièrement dans les très petites et moyennes entreprises, ne recrute des salariés avec l'intention de les licencier. Mais l'incertitude sur le coût d'une rupture potentielle peut le dissuader d'embaucher en contrat à durée indéterminée. Le barème, par la prévisibilité qu'il donne, permettra de lever cette incertitude et de libérer la création d'emplois dans notre pays dans les très petites et moyennes entreprises. Il permettra de garantir une plus grande équité également pour les salariés, qui, à préjudice équivalent, bénéficient aujourd'hui de dommages et intérêts allant du simple au triple, voire quadruple, en fonction des conseils de prud'hommes saisis. Les plafonds fixés l'ont été en tenant compte des moyennes constatées sur les dernières années. Des planchers sont par ailleurs garantis aux salariés dont le préjudice aurait été reconnu, y compris pour ceux qui ont moins de deux ans d'ancienneté et ceux des entreprises de moins de 11 salariés, aujourd'hui exclus du plancher actuel.

Les règles de licenciement sont réformées pour que les vices de forme ne l'emportent plus sur le fond.

Un employeur ne pourra plus être condamné sur une erreur de forme alors que le fond n'est pas contestable. Les droits des salariés sont préservés et leur droit au recours garanti. Une erreur de forme pourra toujours être sanctionnée par une indemnité versée au salarié, laquelle pourra atteindre jusqu'à un mois de salaire, mais une telle erreur n'empêchera pas l'examen du fond du dossier comme aujourd'hui.

Un formulaire-type sera élaboré de façon concertée avec les partenaires sociaux, afin de rappeler les droits et devoirs de chaque partie pour éviter les erreurs de procédure lors d'un licenciement. Ce formulaire, facultatif, permettra d'éviter les erreurs de procédure portant atteinte aux droits des salariés et pouvant entraîner la condamnation de l'employeur, notamment d'une petite entreprise, aux prud'hommes alors même qu'il est de bonne foi.

Les règles du contentieux prud'homal seront clarifiées en cas d'inaptitude : le conseil des prud'hommes s'appuiera sur l'avis d'un expert médical pour juger les affaires de façon documentée s'agissant d'éléments médicaux pour lesquels une expertise est nécessaire.

2. Faire confiance aux entreprises et aux salariés en leur donnant la capacité d'anticiper et de s'adapter de façon simple, rapide et sécurisée :

Un accord collectif portant rupture conventionnelle collective est créé, permettant de transposer ce qui a constitué un succès au niveau individuel – la rupture conventionnelle, créée par une négociation interprofessionnelle en 2008 –, au niveau collectif. La négociation dans l'entreprise, pour toutes les tailles d'entreprise, pourra définir un cadre commun de départ strictement volontaire, et qui devra, comme pour la rupture conventionnelle individuelle, être homologué par l'administration.

Un régime fiscal et social attractif, comme celui existant pour les plans de départs volontaires, sera proposé dans le cadre de la discussion au Parlement de la prochaine loi de finances et de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2018, afin de favoriser la conclusion de tels accords permettant d'adapter les compétences aux enjeux évolutifs de l'entreprise tout en répondant à des aspirations individuelles de salariés concernant leur parcours professionnel. Les directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi seront attentives, dans le cadre de l'homologation, au fait que la mesure ne soit pas détournée de son objet en faisant peser sur les comptes publics et l'assurance-chômage des charges supplémentaires du fait d'un ciblage inapproprié sur les personnes seniors.

Les règles encadrant les contrats à durée déterminée pourront être adaptées par les partenaires sociaux de branche à la spécificité des secteurs d'activité. Les branches pourront ainsi adapter la durée, le nombre de renouvellement, le délai de carence en fonction de la spécificité du secteur d'activité. Les motifs de recours aux contrats à durée déterminée comme la prime de précarité restent en revanche fixés par la loi. Les règles définies par l'accord de branche ne peuvent en aucun cas conduire à pourvoir un emploi considéré comme permanent dans les entreprises de la branche.

Il sera également possible d'accéder à des contrats de chantier ou d'opération grâce à la négociation d'accord de branche fixant les règles permettant d'y recourir. Cela permettra aux entreprises d'avoir une sécurité juridique importante pour embaucher en contrat à durée indéterminée, au lieu de contrat à durée déterminée comme aujourd'hui. L'utilisation du contrat à durée indéterminée de chantier par les secteurs qui y recourent déjà, comme les bâtiments et travaux publics, est sécurisée. Les accords de branche devront définir les garanties apportées aux salariés concernés, notamment en termes de formation, garante de possibilité d'évolution professionnelle et de sécurisation de leur parcours.

Si un groupe rencontre des difficultés économiques au sein d'une filiale française, le motif économique sera apprécié au niveau national, comme dans la grande majorité des pays européens. Cette disposition va accroître l'attractivité du territoire français pour les investissements internationaux, ce qui aura un impact bénéfique sur l'emploi sur notre sol.

Le juge contrôlera les fraudes, par exemple des prix de transfert conduisant artificiellement à pénaliser la filiale française.

Si l'obligation de reclassement de l'employeur demeure, les obligations non protectrices et sources de contentieux sont supprimées, notamment celle de présenter la totalité des offres d'emploi du groupe dans la totalité des pays, y compris les offres d'emploi inférieures au salaire minimum de croissance. Les processus de reclassement sont simplifiés : tous les salariés pourront avoir accès à toutes les offres d'emploi disponibles de l'entreprise, en toute transparence, par affichage ou par l'intranet de l'entreprise par exemple.

Les délais de recours sont harmonisés à un an en cas de contestation de la rupture du contrat de travail. Les règles jusqu'ici étaient peu lisibles, les délais de recours contre un licenciement économique étant fixé à 12 mois et contre un licenciement personnel à 24 mois.

3. De nouveaux droits et de nouvelles protections pour les salariés dans leurs relations de travail :

Est instauré un droit au télétravail sécurisé, souple, permettant une meilleure conciliation de la vie professionnelle et de la vie personnelle.

Alors qu'il ne concerne que 17 % des salariés aujourd'hui, le télétravail est une aspiration de 61 % des Français, parmi les jeunes générations, ou les salariés qui y trouvent une façon de mieux concilier vie privée, vie familiale et vie professionnelle. Il peut également être une réponse à des problématiques d'aménagement du territoire dans les zones rurales. Dans certains cas, les personnes en situation de handicap peuvent aussi y trouver une opportunité pour améliorer leurs conditions de travail, voire s'insérer de façon plus aisée dans l'emploi.

Les indemnités légales de licenciement sont désormais garanties à des salariés à partir de 8 mois d'ancienneté, contre un an auparavant. Elles sont par ailleurs augmentées de 25 % au titre des dix premières années d'ancienneté, pour tous les salariés licenciés, par un décret en Conseil d'Etat.

Le **titre I^{er}** vise à renforcer la prévisibilité et sécuriser la relation de travail ou les effets de sa rupture pour les employeurs et leurs salariés

Le **chapitre I^{er}** traite de l'accès au droit du travail et aux dispositions légales et conventionnelles par la voie numérique.

L'**article 1^{er}** de l'ordonnance prévoit la mise en œuvre d'un code du travail numérique au plus tard le 1^{er} janvier 2020. Il précise que la mise en œuvre de ce code a pour objectif de permettre et de faciliter à toute personne l'accès au droit du travail, et plus précisément aux dispositions législatives et réglementaires, ainsi qu'aux stipulations conventionnelles applicables. Il instaure une présomption de bonne foi pour les employeurs ou salariés qui se prévaudraient des informations mises en ligne en cas de contentieux.

Le **chapitre II** traite des dispositions relatives à la réparation du licenciement irrégulier ou sans cause réelle et sérieuse.

L'**article 2** prévoit que, en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse, le juge octroie au salarié une indemnité à la charge de l'employeur dont le montant est compris entre des montants minimaux et maximaux. Ces montants sont fixés en mois de salaire, en fonction de l'ancienneté du salarié.

Une distinction est opérée entre les entreprises employant habituellement moins de onze salariés et celles employant habituellement au moins onze salariés en ce qui concerne les montants minimaux jusqu'à dix ans d'ancienneté. Cette distinction permet de tenir compte des plus faibles capacités financières des petites entreprises en leur appliquant un minimum moins élevé.

Les montants minimaux et maximaux ne sont pas applicables lorsque le juge constate que le licenciement est nul en application des dispositions législatives en vigueur énumérées ou qu'il est intervenu en violation d'une liberté fondamentale, entendue comme une atteinte au droit de grève, au droit d'ester en justice ou à la liberté syndicale. Dans ces cas, les dommages et intérêts ne peuvent être inférieurs à six mois de salaire, quelle que soit la taille de l'entreprise.

L'article harmonise également les dispositions relatives aux autres montants minimaux et maximaux fixés dans le code du travail et visant à sanctionner d'autres irrégularités (irrégularités de procédure, irrégularité du licenciement collectif pour motif économique ou en cas de méconnaissance de l'obligation de réintégration ou de celle de reclassement à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle).

Enfin, le référentiel indicatif, créé dans la loi du 8 août 2016, est supprimé car il devient sans objet.

L'**article 3** tire les conséquences de l'article 2 en harmonisant les dispositions du code du travail relatives à la sanction de certains licenciements nuls.

Le **chapitre III** traite des dispositions relatives aux règles de procédure et de motivation applicables aux décisions de licenciement et leurs conséquences.

L'**article 4** prévoit que l'employeur peut utiliser un modèle, dont le contenu sera fixé par décret en Conseil d'Etat, pour procéder à la notification du licenciement. Ce modèle rappellera également les droits et obligations de chaque partie.

Il instaure en outre une procédure permettant de préciser les motifs énoncés dans la lettre de licenciement, après la notification de celle-ci. Cette procédure peut être engagée à la demande du salarié ou de l'employeur.

Dans le cas où le salarié n'aurait pas engagé de demande de précision des motifs de la lettre de licenciement, l'irrégularité que constitue une insuffisance de motivation de la lettre de licenciement n'emporte pas pour conséquence, à elle seule, de priver le licenciement de cause réelle et sérieuse et ouvre droit à une indemnité qui ne peut excéder un mois de salaire. L'article prévoit en outre que, dès lors qu'il existe une pluralité de motifs de licenciement et que l'un des griefs reproché au salarié justifie à lui seul la nullité de la rupture du fait qu'il porte atteinte à un droit ou à une liberté fondamentale, le juge doit tout de même examiner l'ensemble des griefs énoncés afin d'apprécier le préjudice subi par le salarié licencié.

Enfin, il est prévu, en matière de contrat à durée déterminée et d'intérim, que la méconnaissance du délai de transmission du contrat ne suffit pas à elle seule à entraîner la requalification en contrat à durée indéterminée.

Le **chapitre IV** traite des délais de recours en cas de rupture du contrat de travail.

L'**article 5** et l'**article 6** harmonisent les délais de recours à douze mois en cas de rupture du contrat de travail pour motif économique ou pour motif personnel (hors cas de discrimination et harcèlement).

Le **chapitre V** traite des obligations de l'employeur en matière de reclassement pour inaptitude et contestation des avis, propositions, conclusions écrites ou indications émises par le médecin du travail.

L'**article 7** définit le périmètre de reclassement d'un salarié déclaré inapte par la médecine du travail à la suite d'une maladie ou d'un accident professionnel ou non professionnel. L'employeur sera tenu de proposer un autre emploi approprié à ses capacités au sein de l'entreprise ou des entreprises du groupe auquel elle appartient situées sur le territoire national.

L'**article 8** modifie la procédure de contestation des éléments de nature médicale justifiant les avis, propositions, conclusions écrites ou indications émis par le médecin du travail en permettant au conseil des prud'hommes, en la forme de référé, de confier au médecin-inspecteur du travail territorialement compétent une mesure d'instruction lui permettant de prendre une décision se substituant aux avis, propositions, conclusions écrites ou indications contestées.

Le **chapitre VI** traite des dispositifs de gestion des emplois et des parcours professionnels.

L'**article 9** prévoit la suppression des dispositions relatives à l'aide contrat de génération et la négociation associée. En effet, les résultats chiffrés de ce dispositif ne sont pas à la hauteur de ses ambitions initiales malgré les assouplissements apportés sur le recours à l'aide (doublement du montant de l'aide en cas de double recrutement, assouplissement des bornes d'âges, etc.). Les conditions de mobilisation de l'aide ne répondent pas aux contraintes des entreprises de moins de 300 salariés qui y sont éligibles et favorise les effets d'aubaine.

Le **chapitre VII** traite de l'amélioration et de la sécurisation de la rupture conventionnelle collective et des congés de mobilité.

L'**article 10** vise à encourager le recours à la rupture conventionnelle collective. Les plans de départs volontaires qui inspirent la mesure représentent aujourd'hui environ 13 % des plans de sauvegarde de l'emploi. Dans la mesure où cela permet de limiter le nombre de licenciements contraints et d'encourager les projets professionnels et personnels des salariés, le développement du recours au volontariat doit être encouragé. Il est ainsi proposé de clarifier le régime applicable à la rupture conventionnelle collective. En effet, les obligations de l'employeur dans le cadre de la rupture conventionnelle collective découlent de la combinaison d'articles du code du travail et du code civil et ne sont pas toujours lisibles, incitatives ni sécurisées. L'employeur est ainsi contraint d'appliquer la procédure prévue dans le cadre des plans de sauvegarde de l'emploi alors même qu'il n'envisage pas de suppression de poste si les salariés ne sont pas volontaires au départ. Dans le nouveau régime institué, un accord collectif peut prévoir une rupture conventionnelle collective conduisant à une rupture du contrat d'un commun accord entre l'employeur et le salarié. L'article précise les garanties apportées au salarié dans le cadre de l'accord portant rupture conventionnelle collective et les conditions de validation de l'accord par la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE).

Par ailleurs, l'article 10 vise à encourager la mobilisation par les salariés du congé de mobilité tout en apportant des garanties aux salariés. Il est pour cela proposé d'élargir le champ d'application du congé de mobilité à toutes les entreprises soumises à l'obligation de négocier un plan de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC), c'est-à-dire à toutes les entreprises d'au moins 300 salariés. Il est par ailleurs proposé d'insérer les dispositions relatives au congé de mobilité dans le chapitre II du titre IV du livre II du code du travail afin que ce dispositif puisse être proposé aux salariés en l'absence de difficultés économiques.

L'**article 11** vise à exclure la rupture conventionnelle collective des modalités d'information-consultation prévues pour les plans de sauvegarde de l'emploi dès lors que les deux régimes sont désormais distincts.

L'**article 12** vise à exclure la rupture conventionnelle collective et les congés de mobilité du champ de la rupture conventionnelle, en cohérence avec la création d'un régime autonome dédié à ces plans.

L'**article 13** modifie l'article L. 5421-1 pour tenir compte du dispositif créé aux articles L. 1237-17 et suivants.

L'**article 14** vise à supprimer les dispositions relatives au congé de mobilité dès lors que ces dernières ont été réécrites aux articles L. 1237-18 à L. 1237-18-5 nouveaux du code du travail.

Par ailleurs, un régime d'exonérations sociales et fiscales sera proposé dans le cadre de la discussion au Parlement de la prochaine loi de finances et de la loi de financement de la sécurité sociale afin de garantir l'attractivité des deux dispositifs de la rupture conventionnelle collective et du congé de mobilité.

Le **titre II** vise à modifier les dispositions relatives au licenciement pour motif économique.

Le **chapitre I^{er}** traite de la définition du périmètre d'appréciation de la cause économique.

L'**article 15** définit le périmètre d'appréciation de la cause économique. Il est ainsi prévu que 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. Dans le cas contraire, ces causes s'apprécient au niveau du secteur d'activité commun à l'entreprise et à celui des entreprises du groupe auquel elle appartient, établies sur le territoire national.

L'article définit également le périmètre d'activité, dont les critères sont aujourd'hui posés par la jurisprudence. Le secteur d'activité se caractérise ainsi notamment par la nature des produits biens ou services délivrés, la clientèle ciblée, les réseaux et modes de distribution mis en œuvre sur un même marché.

Le **chapitre II** traite des obligations de reclassement en matière de licenciement pour motif économique.

L'**article 16** précise le périmètre sur lequel s'applique le reclassement. Celui-ci intervient sur les emplois disponibles, situés sur le territoire national dans l'entreprise ou les 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. La définition retenue de la notion de groupe est celle du code de commerce.

Par ailleurs, le dernier alinéa de l'article 16 vise à adapter l'obligation de reclassement interne de l'employeur, préalablement au prononcé d'un licenciement économique. Ainsi l'employeur aura désormais la possibilité d'adresser les offres de reclassement directement par écrit au salarié, comme il le fait actuellement, ou via une liste comprenant l'ensemble des postes.

Par ailleurs l'obligation de l'employeur de proposer des offres de reclassement à l'international est supprimée.

L'**article 17** tire les conséquences de la suppression de l'obligation de reclassement personnalisé des salariés dans les entités étrangères des entreprises. Il est ainsi nécessaire de supprimer la référence à l'article L. 1233-4-1 du code du travail dans les articles du code du travail relatif au contenu des accords portant plan de sauvegarde de l'emploi.

Le **chapitre III** traite des critères d'ordre des licenciements.

L'**article 18** vise à étendre aux entreprises de plus de 50 salariés qui licencient moins de dix personnes et ne sont donc pas soumises aux dispositions relatives aux plans de sauvegarde de l'emploi la possibilité de limiter le périmètre d'application des critères d'ordre de licenciement *a minima* à celui de la zone d'emploi et non à celui de

l'entreprise comme c'est actuellement le cas. Cela permet d'éviter que des licenciements programmés sur une zone d'emploi ne viennent concerner, par application des critères d'ordre de licenciement, des salariés de la même entreprise qui seraient employés dans d'autres zones d'emploi.

Le **chapitre IV** traite de la facilitation des reprises des entités économiques autonomes

L'**article 19** prévoit d'élargir le champ d'application de l'article L. 1233-61 du code du travail, qui traite de la possibilité de mettre en œuvre un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) en amont d'un transfert, afin d'encourager les offres de reprise dans le cas où le PSE permet de sauver les emplois repris. Désormais, cette disposition sera applicable à toutes les entreprises de plus de 50 salariés. Auparavant, elle ne l'était qu'aux entreprises de plus de 1 000 salariés.

Le **chapitre V** traite des conséquences de la mise en place d'une instance unique pour la représentation du personnel sur les dispositions relatives au licenciement économique.

L'**article 20** permet de tirer les conséquences de la généralisation du recours à une instance fusionnée pour la représentation du personnel sur les dispositions relatives au licenciement économique. Il prévoit ainsi de clarifier la notion de « seuils glissants » prévue aux articles L. 1233-26 et L. 1233-27 du code du travail en caractérisant plus précisément les entreprises soumises à ces obligations, à savoir les entreprises de plus de cinquante salariés. Il prévoit également les nouvelles modalités de recours à l'expertise par l'instance unique dans le cadre des plans de sauvegarde de l'emploi.

Le **titre III** vise à modifier les règles de recours à certaines formes particulières de travail.

Le **chapitre I^{er}** a pour objet de favoriser le recours au télétravail.

L'**article 21** adapte les dispositions actuelles du code du travail à l'évolution du télétravail. Il précise tout d'abord que le télétravailleur a les mêmes droits que le salarié qui exécute son travail dans les locaux de l'entreprise. En outre, l'employeur qui refuse d'accorder le bénéfice du télétravail à son salarié doit motiver sa réponse.

L'article prévoit également que la mise en œuvre du télétravail est désormais prévue par un accord collectif ou une charte élaborée par l'employeur, un avenant au contrat de travail n'étant plus nécessaire. L'accord ou la charte doivent comporter un certain nombre de dispositions, notamment les cas et modalités de recours au télétravail régulier, les cas et modalités de recours au télétravail occasionnel, les cas et modalités de recours au télétravail en cas de situations particulières, notamment concernant les personnes en situation de handicap ou les salariées enceintes, la détermination des plages horaires durant lesquelles l'employeur peut habituellement contacter le salarié en télétravail et les modalités de prise en charge des coûts découlant directement de l'exercice régulier du télétravail exercé à la demande de l'employeur.

Enfin, l'accident survenu sur le lieu où est exercé le télétravail pendant les plages horaires du télétravail est présumé être un accident de travail.

Le **chapitre II** traite de la 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.

Les **articles 22 à 25** modifient les règles relatives au contrat à durée déterminée en ce qui concerne la durée maximale, le renouvellement et la période de carence. Ils prévoient qu'une convention ou un accord de branche fixent les règles applicables en la matière. A défaut d'accord, sont fixées des dispositions supplétives qui correspondent à celles prévues par le droit actuel.

Les **articles 26 à 29** modifient les règles relatives au contrat de travail temporaire en ce qui concerne la durée maximale, le renouvellement et la période de carence. Ils prévoient que l'accord de branche de l'entreprise utilisatrice d'un travailleur temporaire fixe les règles applicables dans ces matières. A défaut d'accord, sont fixées des dispositions supplétives qui correspondent à celles prévues par le droit actuel.

Le **chapitre III** vise à encourager le recours aux contrats à durée indéterminée de chantier ou d'opération.

L'**article 30** précise les règles relatives à la conclusion d'un contrat à durée indéterminée de chantier ou d'opération. Il prévoit qu'une convention ou un accord collectif de branche étendu définit les conditions dans lesquelles il est possible de recourir à un contrat conclu pour la durée d'un chantier ou d'une opération. A défaut d'un tel accord, ce contrat peut être conclu dans les secteurs où son usage est habituel et conforme à l'exercice régulier de la profession, pour les secteurs qui y ont déjà recours à l'heure actuelle.

L'**article 31** précise les dispositions relatives à la rupture de ce contrat à durée indéterminée. Il prévoit que la rupture repose sur une cause réelle et sérieuse et détermine la procédure applicable à ce licenciement.

L'**article 32** a pour objectif de sécuriser les accords collectifs autorisant le recours au travail de nuit en leur faisant bénéficier d'un régime de présomption de conformité à l'article L. 3122-1 du travail de nuit, notamment au regard de la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique.

Le **chapitre V** facilite le recours au prêt de main-d'œuvre à but non lucratif pour aider au développement des petites ou moyennes entreprises.

L'**article 33** prévoit les conditions et modalités selon lesquelles 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 sans que cela ne constitue un prêt de main-d'œuvre à but lucratif. Les objectifs de cette mise à disposition sont clairement définis : il s'agit de 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 :

- 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 ;

– pour les entreprises prêteuses, aux groupes ou entreprises qui ont au moins 5 000 salariés.

Il n'est pas applicable aux mises à dispositions entre entreprises au sein d'un même groupe.

Le **chapitre VI** a pour objet de sécuriser la poursuite des contrats de travail entre deux entreprises prestataires lorsqu'un accord de branche étendu le prévoit.

L'**article 34** étend le champ d'application de l'article L. 1224-3-2 du code du travail, qui prévoit que les différences de rémunération ne peuvent être utilement invoquées, lors d'un transfert, par les salariés employés sur d'autres sites de l'entreprise nouvellement prestataire et auprès de laquelle les contrats de travail sont poursuivis. L'article définit également les modalités d'application dans le temps de l'article L. 1224-3-2 : celui-ci est applicable 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.

Le **titre IV** vise à renforcer la juridiction prud'homale.

L'**article 35** vise à encourager le recours à la conciliation devant la juridiction prud'homale.

Avec un délai moyen de procédure de treize mois, un taux de recours au départage de 26 % et un taux d'appel de 68 %, les conseils de prud'hommes sont l'objet de critiques récurrentes. La réforme des juridictions prud'homales doit ainsi être poursuivie et approfondie, afin d'assurer, dans des délais raisonnables, un règlement des litiges entre les employeurs et les salariés.

Cet article renvoie à un décret le soin de définir les modalités de présence obligatoire des parties ou de leur représentant dès lors qu'il peut être assimilé à la partie représentée, lors de la phase de conciliation.

De même, il est proposé d'éviter des allers et retours entre formation prud'homale et formation de départage lorsque, dès le stade du bureau de conciliation, un dossier est renvoyé devant le juge départiteur. La formation de départage du bureau de jugement sera désormais directement saisie de l'affaire, et ce jusqu'à sa résolution.

L'**article 36** prévoit, à titre transitoire, de prolonger le mandat des actuels conseillers prud'hommes, dans la stricte mesure nécessaire pour leur permettre de rendre les décisions dans des affaires préalablement évoquées.

Le mandat actuel des conseillers prud'hommes s'achève au 31 décembre 2017. En l'état, les anciens conseillers pourront continuer à tenir les audiences et à signer les décisions jusqu'à l'installation publique du conseil de prud'hommes, à l'occasion de l'audience solennelle de rentrée devant intervenir dans la première quinzaine de janvier. Toutefois, du fait de la brièveté de cette période transitoire, il existe un risque important au regard des délais de délibéré dans les conseils de prud'hommes que de nombreuses affaires audiencées devant une ancienne formation du conseil de prud'hommes donnent lieu à des réouvertures des débats devant le conseil de prud'hommes renouvelé, ce qui contribuerait encore un peu plus à allonger des procédures déjà caractérisées par leur excessive durée.

Les conseillers sortants pourront ainsi continuer à signer les décisions relatives aux affaires plaidées devant eux, jusqu'à la fin du premier trimestre 2018, ce qui permettra en outre de continuer à tenir des audiences à la fin de l'année 2017.

L'**article 37** lève, dès à présent, l'incompatibilité entre les fonctions d'assesseur des juridictions sociales et celles de conseiller prud'homme.

Cette incompatibilité sera supprimée à compter du 1^{er} janvier 2019 (nouvel article L. 218-4 du code de l'organisation judiciaire issu de la loi du 18 novembre 2016 de modernisation de la justice du XXI^e siècle) pour les pôles sociaux des tribunaux de grande instance, mais reste applicable en 2018 pour les tribunaux des affaires sociales (TASS) et tribunaux du contentieux de l'incapacité (TCI). Les dispositions de l'article L. 144-1 du code de la sécurité sociale, prévoyant cette incompatibilité, sont diversement appliquées sur le territoire depuis 2008, notamment en raison du peu de candidats pouvant effectuer ces missions. Environ 30 % des assesseurs des TASS et TCI sont également conseillers prud'hommes. Afin d'éviter, dans le cadre du renouvellement général des conseillers prud'hommes avant la fin de l'année 2017, une vague de démissions d'assesseurs au profit de leurs fonctions prud'homales, il est proposé de lever dès à présent cette incompatibilité absurde et non respectée en pratique.

L'**article 38** modifie la durée du mandat des membres de la Commission nationale de discipline des conseillers prud'hommes. Ils sont aujourd'hui désignés pour un mandat d'une durée de 3 ans. Certains de ces membres, les représentants des salariés et des employeurs, le sont au sein du Conseil supérieur de la prud'homie. Dans la mesure où la durée du mandat des membres de ce conseil est désormais de quatre ans (alignement en 2017 sur le cycle de l'audience patronale et syndicale), il est proposé de modifier les dispositions relatives à la durée du mandat de cette commission.

Le **titre V** modifie la condition de versement de l'indemnité prévue à l'article L. 1234-9 du code du travail.

L'**article 39** modifie l'article L. 1234-9 du code du travail, pour abaisser l'ancienneté minimale dont doit disposer un salarié pour bénéficier d'indemnités de licenciement. Celle-ci passe ainsi de douze mois à huit mois.

Le **titre VI (article 40)** traite des dispositions transitoires et finales.

Tel est l'objet de la présente ordonnance que nous avons l'honneur de soumettre à votre approbation.

Veillez agréer, Monsieur le Président, l'assurance de notre profond respect.