

FICHE 3 :

ORDONNANCE N° 2017/1387 RELATIVE A LA PREVISIBILITE ET LA SECURISATION DE LA RUPTURE DES CONTRATS DE TRAVAIL

Les objectifs de cette ordonnance sont clairement affichés pour les pouvoirs publics : renforcer la prévisibilité et sécuriser la relation de travail ou les effets de sa rupture pour les employeurs et leurs salariés. Ainsi, selon le rapport présenté au Président de la République, l'ordonnance relative à la prévisibilité et à la sécurisation des contrats de travail « *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 des droits* ».

Le Conseil constitutionnel, dans sa décision du 7 septembre 2017, a d'ailleurs considéré que « *le législateur a entendu renforcer la prévisibilité des conséquences qui s'attachent à la rupture du contrat de travail* » et « *a ainsi poursuivi un objectif d'intérêt général* ». Le Conseil constitutionnel a ainsi estimé, compte-tenu de cet objectif d'intérêt général, qu'il n'existait pas d'atteinte disproportionnée aux droits des victimes d'actes fautifs.

Cette ordonnance contient la mesure la plus relayée par le grand public : l'instauration d'un barème obligatoire concernant les dommages et intérêts alloués en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse ou abusif.

A noter : vers la fin annoncée du contentieux prud'homal ?

Il serait faux de croire que cette ordonnance va sonner le glas du contentieux prud'homal.

Bien évidemment, cette réforme a un double impact pour les salariés ayant une faible ancienneté et dont le seul préjudice est la rupture de leur contrat de travail. Les concernant, l'ordonnance a pour conséquence :

- D'une part, de réduire le nombre de contentieux prud'homaux puisque ceux-ci auront un espoir de gain sensiblement inférieur
- D'autre part, de limiter les négociations de départ puisque le levier des négociations dépend directement du risque judiciaire pesant sur l'employeur.

En revanche, elle risque de multiplier les demandes pour autres préjudices (harcèlement, discrimination, etc.) puisque ceux-ci ne sont pas concernés ce plafonnement.

Sécurisation de la rupture du contrat de travail

Un barème impératif pour les indemnités prud'homales : un objectif de visibilité sur les contentieux

Mesure emblématique du projet de réforme du droit du travail, la **barémisation des dommages et intérêts en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse ou abusif** n'est en réalité que la retranscription des barèmes pratiqués par les juridictions prud'homales et les cours d'appel.

Ce barème impose donc aux juges de respecter un **plancher et un plafond** d'indemnisation selon l'ancienneté du salarié et l'effectif de l'entreprise (article L. 1235-3 du code du travail).

Ces paramètres étaient déjà largement pris en compte par les juridictions prud'homales jusqu'à présent, qui fonctionnaient davantage en terme de « forfait » d'indemnisation au regard de ces éléments plutôt que d'une évaluation réelle du préjudice subi par le salarié du fait de la perte de son emploi. En effet, les juridictions prud'homales indemnisaient bien souvent ce préjudice par l'allocation de dommages et intérêts déterminés en fonction de l'ancienneté du salarié alors même que celui-ci ne versait aucune pièce permettant d'apprécier la réalité et le quantum de son préjudice.

Dans les limites de ce barème, la juridiction prud'homale conserve son pouvoir souverain d'appréciation du préjudice subi par le salarié.

Ce barème est applicable aux procédures portant sur un licenciement notifié à compter du 24 septembre 2017.

A noter : indemnité de licenciement et évaluation des dommages et intérêts

Le code du travail précise que les juridictions pourront prendre en compte le montant de l'indemnité de licenciement versée au salarié afin d'apprécier le préjudice lié à la perte de son emploi. Il s'agit d'une différence majeure dans la rédaction du code du travail, puisque celui-ci prévoyait auparavant que l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse était due « *sans préjudice de l'indemnité de licenciement* ». Pour autant, la nouveauté de ce paramètre légal est également à relativiser, puisque les juridictions étaient généralement sensibles aux montants parfois élevés des indemnités conventionnelles de licenciement (publicité, télécommunications, cadres de la métallurgie, etc.).

Enfin, ce barème n'est pas applicable en cas de constatation des cas de **nullité** suivants :

- violation d'une liberté fondamentale
- harcèlement moral ou sexuel
- discrimination
- licenciement consécutif à une action en justice justifiée par une discrimination, une violation de l'égalité entre hommes et femmes ou par une dénonciation d'un crime ou d'un délit
- licenciement lié à l'exercice d'un mandat d'un salarié protégé
- non-respect des protections spécifiques liées à la grossesse, la maternité, l'adoption, l'éducation des enfants, aux victimes d'AT/MP.

L'indemnité allouée n'est, dans ces cas, pas soumise au barème, et ne peut être inférieure à un plancher de 6 mois (article L. 1235-3-1 du code du travail).

**Barèmes applicables aux indemnités pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ou abusif
(article L. 1235-3 du code du travail)**

Ancienneté du salarié (en années complètes)	Indemnité minimale (en mois de salaire brut)		Indemnité maximale (en mois de salaire brut)
	Entreprises < 11 salariés	Entreprises > 11 salariés	
0	Sans objet		1
1	0,5	1	2
2	0,5	3	3,5
3	1	3	4
4	1	3	5
5	1,5	3	6
6	1,5	3	7
7	2	3	8
8	2	3	8
9	2,5	3	9
10	2,5	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

A noter : prise d'acte et résiliation judiciaire, quelle indemnisation ?

Le barème des indemnités prud'homales s'applique de la même manière à la prise d'acte et à la résiliation judiciaire lorsqu'elles produisent les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse. Celui-ci sera également écarté lorsque les juges leur feront produire les effets d'un licenciement nul en raison d'une faute grave de l'employeur (harcèlement, discrimination, etc.)

Assouplissement de l'obligation de motivation du licenciement

L'employeur peut, à son initiative ou à la demande du salarié, préciser les griefs du licenciement dans un **courrier postérieur à la notification**. Dans ce cas, c'est la seconde lettre qui fixe les limites du litige (article L. 1235-2, alinéas 1 et 2 du code du travail).

A défaut d'avoir sollicité des précisions sur les motifs de son licenciement, le salarié ne pourra plus invoquer l'absence de cause réelle et sérieuse pour insuffisance de motivation, mais ne pourra prétendre qu'à une

indemnité pour irrégularité de procédure, laquelle ne pourra excéder un mois de salaire (article L. 1235-2, alinéa 3 du code du travail).

Cette mesure sera applicable à compter de la publication de son décret d'application.

Simplification de la procédure de licenciement

Selon le rapport remis au Président de la République sur cette ordonnance, « *les règles de licenciement sont réformées afin que les vices de forme ne l'emportent plus sur le fond* ». C'est pourquoi plusieurs mesures ont été prises pour assouplir et simplifier les procédures encadrant les licenciements :

- création de **modèles-type de lettres de licenciement** par décret
- réparation des **irrégularités de procédure** légale ou conventionnelle par l'allocation d'une indemnité qui ne peut excéder un mois de salaire (article L. 1235-2 du code du travail)

A noter : les procédures conventionnelles de licenciement, de la violation d'une garantie de fond à la simple irrégularité de procédure

Le non-respect de la procédure de licenciement prévue par la convention collective est désormais considéré comme une simple irrégularité de procédure et non plus une violation d'une garantie de fond privant le licenciement de cause réelle et sérieuse (on pense notamment à la consultation des DP dans la CCN 51, au conseil de discipline dans la CCN des entreprises de courtage d'assurances, à la commission paritaire dans la CCN de la banque, etc.).

Harmonisation des délais de contestation devant le conseil de prud'hommes

Le délai dont dispose un salarié pour contester la rupture du contrat de travail est désormais de **12 mois à compter de la notification de la rupture** (article L. 1471-1 du code du travail).

Concernant le licenciement pour motif économique, le délai de prescription de 12 mois **n'est opposable au salarié que s'il en a été fait mention dans la lettre de licenciement** (article L. 1235-7 du code du travail).

Ce nouveau délai de prescription s'applique aux prescriptions en cours au 23 septembre 2017, sans que la durée totale de la prescription ne puisse excéder la durée prévue par la loi antérieure.

Abaissement du seuil d'ancienneté ouvrant droit à une indemnité de licenciement à 8 mois

Le seuil d'ancienneté ouvrant droit au versement d'une indemnité de licenciement est désormais de **8 mois ininterrompus**, au lieu d'un an auparavant (article L. 1234-9 du code du travail).

A noter : revalorisation de l'indemnité de licenciement

Le décret n° 2017-1398 du 25 septembre 2017 a modifié le calcul de l'indemnité légale de licenciement (article R. 1234-2 du code du travail). Pour tous les licenciements notifiés à compter du 27 septembre 2017, celle-ci ne peut être inférieure à :

- 1/4 de mois par année d'ancienneté pour les années jusqu'à 10 ans
- 1/3 de mois par année d'ancienneté pour les années à partir de dix ans.

Redéfinition du cadre juridique du licenciement pour motif économique

Un assouplissement du périmètre d'appréciation du motif économique...

L'ordonnance définit plus précisément le **motif économique du licenciement**, notamment en ce qui concerne les éléments suivants :

- **le motif économique s'apprécie désormais au niveau de l'entreprise** en l'absence de groupe, ou, si l'entreprise fait partie d'un groupe, au niveau du secteur d'activité commun au sien et à celui des entreprises du groupe auquel elle appartient, établies **sur le territoire national** (article L. 1233-3 alinéa 12 du code du travail)
- **le groupe est défini au sens du comité de groupe** par renvoi à l'article L. 2331-1 du code du travail. Lorsque le siège social de l'entreprise dominante est situé sur le territoire français, le groupe est constitué par cette entreprise et les filiales qu'elle contrôle. Lorsque le siège social est situé en France, le groupe est alors constitué par l'ensemble des entreprises implantées sur le territoire français (article L. 1233-3 alinéa 13 du code du travail)
- le **périmètre du motif économique** est apprécié au regard du secteur d'activité c'est-à-dire par rapport à la nature des produits, biens ou services délivrés, à la clientèle ciblée, aux réseaux et modes de distribution, se rapportant à un même marché (article L. 1233-3 alinéa 14 du code du travail).

...et de l'obligation de reclassement

Le périmètre de l'obligation de reclassement devait répondre jusqu'à présent à trois conditions :

- ✓ le poste de reclassement devait être disponible
- ✓ le poste de reclassement devait être situé sur le territoire français
- ✓ les recherches d'un poste de reclassement devaient être effectuées en interne ou en externe, dans le groupe auquel appartient l'entreprise

Désormais, **une nouvelle condition** vient préciser ce périmètre des recherches de reclassement. En effet, l'employeur n'est plus tenu d'effectuer ses recherches externes dans l'ensemble du groupe auquel il appartient, mais **seulement dans les autres entreprises du groupe dont l'organisation, les activités ou le lieu d'exploitation assurent la permutation de tout ou partie du personnel** (article L. 1233-4 du code du travail)

A noter : la notion de groupe unifiée et harmonisée dans le code du travail

Le code du travail prévoit donc désormais une définition unifiée du groupe, ce qui devrait mettre fin à la jurisprudence sur l'obligation de reclassement notamment au sein d'un réseau de franchisés.

Enfin, les offres de reclassement pourront être adressées de manière personnalisée à chaque salarié ou diffusées par tout moyen et à l'ensemble des salariés concernés sous la forme d'une liste (article L. 1233-3 alinéa 4 du code du travail).

Cette disposition entrera en vigueur à compter du lendemain des décrets d'application s'y rapportant et au plus tard au 1^{er} janvier 2018.

En revanche, toutes les autres mesures relatives aux licenciements pour motif économique sont applicables aux procédures engagées à compter du lendemain de la publication de l'ordonnance, soit le 24 septembre 2017.

Alignement des « petits PSE » sur les « grands PSE » concernant la possibilité de fixer le périmètre d'application des critères d'ordre des licenciements

Le périmètre d'application des critères d'ordre des licenciements en cas de licenciement collectif de faible envergure, à savoir moins de 10 salariés sur une période de 30 jours, peut être fixé par accord collectif ou dans le cadre du document unilatéral établi par l'employeur (article L. 1233-5 du code du travail).

Toutefois, lorsque ce **périmètre** est fixé dans le cadre du document unilatéral, celui-ci ne peut être inférieur à celui de chaque zone d'emploi (définie par l'Insee) dans laquelle sont situés un ou plusieurs établissements de l'entreprise concernés par les suppressions d'emploi

Le régime des critères d'ordre des licenciements est donc le même quelle que soit l'ampleur du licenciement collectif.

A noter : la zone d'emploi déjà définie par un décret ?

La notion de zone d'emploi prise en application de l'ordonnance devrait être celle du décret n° 2015-1637 du 10 décembre 2015, à savoir les zones « *référéncées dans l'atlas des zones d'emploi établi par l'Institut national de la statistique et des études économiques et les services statistiques du ministre chargé de l'emploi* » (article D. 1233-2 du code du travail).

Information / consultation du CSE en cas de licenciement collectif

Pour les entreprises ayant mis en place un CSE, tout projet de licenciement collectif être soumis à la procédure d'information / consultation du CSE dans les entreprises d'au moins 11 salariés. Toutes les entreprises sont donc concernées par la procédure d'information / consultation dès lors qu'un CSE est mis en place (article L. 1233-8 du code du travail)

Conséquence directe de la disparition des CHSCT, **le CSE devra être informé sur les conséquences des licenciements projetés en matière de santé, de sécurité ou de conditions de travail** (article L. 1233-10 du code du travail). Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, ce point devra expressément faire l'objet d'une consultation du CSE (article L. 1233-30 du code du travail).

Le délai maximum dans lequel le CSE devra rendre sa décision est **d'un mois** à compter de la date de la première réunion (article L. 1233-8 du code du travail). Ce délai ne pourra plus être allongé du fait de la consultation du CHSCT ou de l'ICCHSCT comme c'est actuellement le cas, puisque ces instances auront disparu.

Amélioration et sécurisation des congés de mobilité et accords portant ruptures conventionnelles collectives

Congé de mobilité

L'ordonnance étend la possibilité de proposer un congé de mobilité au salarié. Le congé mobilité n'est plus conditionné à un seuil d'effectif de plus de 1.000 salariés et à l'existence d'un motif économique.

En effet, les entreprises de plus de 300 salariés peuvent désormais conclure un accord de GPEC afin de définir les conditions de mise en œuvre du congé de mobilité. Les modalités de ce congé doivent être déterminées par l'accord de GPEC conformément aux rubriques imposées par le code du travail (article L. 1237-18-2 du code du travail).

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

Le code du travail comporte désormais un nouveau mode de rupture du contrat de travail, qui s'inspire des dispositifs relatifs aux plans de départs volontaires autonomes (ci-après « PDV »), à la rupture conventionnelle et à la revitalisation des bassins d'emplois (articles L. 1237-19 et suivants).

Les conditions de mise en œuvre de l'accord collectif portant rupture conventionnelle collective sont les suivantes :

- absence de tout projet de licenciement collectif pour motif économique, y compris en cas de nombre insuffisant de départ
- → conclusion d'un accord collectif majoritaire déterminant :

- ✓ les modalités et conditions d'information du CSE
- ✓ le nombre maximal de départs envisagés, les suppressions d'emplois associées, la durée de la mise en œuvre de la rupture conventionnelle collective
- ✓ les conditions que doivent remplir les salariés pour en bénéficier
- ✓ les modalités de calcul des indemnités de rupture, qui ne pourront être inférieures aux indemnités légales due en cas de licenciement économique
- ✓ les modalités de présentation et d'examen des candidatures au départ des salariés, comprenant les conditions de transmission de l'accord écrit du salarié au dispositif prévu par l'accord collectif
- ✓ les 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
- ✓ les modalités de suivi de la mise en œuvre effective de l'accord portant rupture conventionnelle collective

- information du CSE
- transmission de l'accord à l'administration
- validation de l'accord par l'administration dans un délai de 15 jours à compter de la réception de celui-ci
- candidature des salariés intéressés par la rupture conventionnelle de leur contrat de travail et acceptation des celles-ci par l'employeur emportant rupture du contrat de travail d'un commun accord entre les parties
- consultation régulière et détaillée du CSE sur le suivi de la mise en œuvre de l'accord et transmission de ses avis à l'administration.

Lorsque les suppressions d'emplois résultant de l'accord collectif affectent, par leur ampleur, **l'équilibre du ou des bassins d'emploi** dans lesquels elles sont implantées, les entreprises ou les établissements d'au moins 1.000 salariés sont tenues de contribuer à la création d'activités et au développement des emplois et d'atténuer les effets de l'accord portant rupture conventionnelle collective envisagé sur les autres entreprises dans le ou les bassins d'emploi.

En conséquence, contrairement au PDV jurisprudentiel existant jusqu'à présent, l'accord collectif portant rupture conventionnelle collective est totalement déconnecté du licenciement pour motif économique et ce, sur deux aspects :

- l'accord portant rupture conventionnelle collective est défini comme « *excluant tout licenciement pour atteindre les objectifs qui lui sont assignés en termes de suppression d'emploi* ». Cela signifie que l'accord ne sera probablement pas homologué si l'entreprise a procédé à des licenciements économiques en cas de nombre de départs insuffisants.
- les garanties légale accordées aux salariés dont le contrat est rompu ne sont pas celles qui accompagnent les licenciements pour motif économique.

L'administration veillera particulièrement aux mesures d'accompagnement/formation prévues par l'accord et sur son utilisation pour se séparer des seniors.

Par ailleurs, l'accord devra encadrer de manière particulièrement stricte le consentement du salarié lors de la conclusion de la convention de rupture. Ainsi, l'accord devra prévoir une période de réflexion permettant la rétractation du salarié dans des conditions au moins équivalentes à celles qui

existent pour la rupture conventionnelle classique.

Ces dispositions entreront en vigueur au lendemain de la publication des décrets d'application s'y rapportant. **Dans les entreprises qui n'ont pas encore mis en place de CSE, les attributions de celui-ci sont exercées par le CE ou, le cas échéant, les DP.**

Favoriser le recours au télétravail

L'ordonnance relative à la prévisibilité et à la **dépoussièrisme le cadre juridique du télétravail** afin d'adapter les dispositions légales à la réalité des pratiques, et d'assurer une meilleure articulation entre la vie professionnelle et familiale et d'améliorer l'accès, le maintien et le retour à l'emploi des personnes handicapées.

L'obsolescence des dispositions relatives au télétravail et s'inscrit dans la ligne du rapport élaboré par les partenaires sociaux en juin 2017.

Plusieurs mesures sont d'ores et déjà entrées en vigueur pour faciliter le télétravail et notamment sur les points suivants :

- plus besoin d'un contrat ou d'un avenant conclu avec le salarié pour mettre en place le télétravail régulier : un accord collectif d'entreprise ou une charte élaborée par l'employeur suffit
- **formalisation du télétravail occasionnel par un commun accord** entre l'employeur et le salarié à chaque fois qu'il est mis en œuvre. Ainsi, un simple échange d'emails suffirait à formaliser un télétravail qui est aujourd'hui organisé de manière

totalemment informelle et en dehors de tout cadre juridique

- obligation pour l'employeur de **motiver son refus** d'une demande de télétravail d'un salarié (si poste éligible au télétravail)
- suppression de la formule « *fixation en concertation avec le télétravailleur* » des plages horaires durant lesquelles l'employeur peut habituellement le contacter
- clarification du statut du télétravailleur et de **sa prise en charge en cas d'AT-MP à domicile**
- **suppression de l'obligation de prendre en charge les coûts découlant de l'exercice du télétravail** (matériel, logiciels, abonnements, communications, etc.). Cette mesure devrait avoir un impact sur l'évaluation des coûts au réel actuellement retenue par l'URSSAF, et devrait permettre la mise en place de forfaits de remboursement.

A noter : et l'ANI du 19 juillet 2005 relatif au télétravail ?

L'accord interprofessionnel n'est pas mentionné par l'ordonnance relative au renforcement de la négociation collective qui réforme l'articulation entre les différentes normes du droit du travail : les trois blocs définis par l'ordonnance ne concernent que les conventions de branche et les accords d'entreprise (article L. 2253-3 du code du travail).

Dans ce contexte, les accords d'entreprise pourront-ils déroger à l'ANI du 19 juillet 2005 relatif au télétravail ? La question se pose et la prudence doit rester de mise.

Les dispositions relatives au télétravail entrent en vigueur le lendemain de la publication de l'ordonnance, soit à compter du 24 septembre 2017.

Pour les salariés dont le contrat de travail conclu antérieurement à cette publication contient des stipulations relatives au télétravail, sauf refus du salarié, les stipulations et dispositions de l'accord ou de la charte établi par l'employeur se substituent, s'il y a lieu, aux clauses du contrat contraires ou incompatibles. Le salarié fait connaître son refus à l'employeur dans le délai d'un mois à compter de la date à laquelle l'accord ou la charte a été communiqué dans l'entreprise.

Licenciement pour impossibilité de reclassement après inaptitude : la « loi Rebsamen » précisée

Nouveau périmètre de l'obligation de reclassement en cas de licenciement pour impossibilité de reclassement après inaptitude

- le cadre du **reclassement pour inaptitude** est restreint **au territoire national** lorsque l'entreprise appartient à un groupe
- les recherches de reclassement ne doivent intervenir qu'au sein des sociétés du groupe dont l'organisation, les activités ou le lieu d'exploitation assurent la **permutation de tout ou partie du personnel**
- **mise en conformité de la notion de groupe**, lequel « est défini, lorsque le siège social de l'entreprise dominante est situé sur le territoire français, conformément au I de l'article L. 2331-1 et, dans le cas contraire, comme constitué par l'ensemble des entreprises

implantées sur le territoire français ». (article L. 1226-10 du code travail)

Ces dispositions seront applicables à compter de la date de publication des décrets d'application qui s'y rapportent et au plus tard le 1^{er} janvier 2018.

A noter : la limitation du périmètre de reclassement au territoire français en cas de maladie ou d'accident non professionnel, un oubli à réparer ?

Si l'article L. 1226-10 du code du travail relatif à l'obligation de reclassement de l'employeur en cas d'incapacité liée à un AT/MP précise bien que, lorsque le siège social de l'entreprise se situe à l'étranger, le reclassement doit être recherché auprès des « *entreprises implantées sur le territoire français* », tel n'est pas le cas de l'article L. 1226-2 du code du travail qui concerne quant à lui l'incapacité liée à une maladie ou un accident non professionnel. Pour autant, il est très probable qu'il s'agisse d'un oubli qui sera réparé par l'« ordonnance balai » à venir. En effet, les dernières réformes du droit du travail vont dans le sens d'une uniformisation du régime légal de l'incapacité, quelle que soit son origine, professionnelle ou non.

Procédure de contestation des avis émis par le médecin du travail

Les avis, propositions, conclusions et indications écrites du médecin du travail reposant sur des éléments de nature médicales peuvent être **contestés devant le conseil de prud'hommes** en la forme des référés.

Le conseil de prud'hommes peut confier toute mesure d'instruction au médecin instructeur du travail territorialement compétent.

La décision du conseil de prud'hommes se substitue aux avis, propositions, conclusions écrites ou indications contestés.

Ces dispositions seront applicables dès le lendemain de la publication des décrets d'application s'y rapportant.

Les autres mesures de l'ordonnance relative à la prévisibilité et à la sécurisation de la rupture des contrats de travail

Détermination des conditions de recours aux CDD et aux contrats de travail temporaire par la convention ou l'accord collectif de branche

La convention ou l'accord collectif de branche peut déterminer les conditions de recours aux CDD et aux contrats de travail temporaires.

Ainsi, la convention ou l'accord collectif de branche, peut déterminer :

- la durée totale du CDD, sans que celle-ci ne puisse avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement à un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise
- le nombre maximal des renouvellements possibles
- les modalités du délai de carence en cas de contrats successifs et les cas dans lesquels un tel délai ne s'appliquerait pas.

Les dispositions du code du travail, qui étaient jusqu'à présent d'ordre public, deviennent supplétives et ne s'appliquent qu'en cas d'absence de stipulations de la convention ou de l'accord collectif de branche.

Ces dispositions s'appliquent aux contrats de travail conclus postérieurement à la date d'entrée en vigueur de l'ordonnance, soit à compter du 24 septembre 2017.

Détermination des conditions de recours aux CDI de chantier ou d'opération

Une convention ou un accord collectif de branche étendu fixe les conditions dans lesquelles il est possible de recourir à un contrat conclu pour la durée d'un chantier ou d'une opération. Ces conditions reposent notamment sur les points suivants :

- taille des entreprises concernées
- activités concernées
- mesure d'information du salarié sur la nature de son contrat
- contreparties en termes de rémunération et d'indemnité de licenciement accordées aux salariés
- garanties en termes de formation pour les salariés concernés
- 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.

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.

Accès au droit du travail et aux dispositions légales et conventionnelle par voie numérique

Un code du travail numérique sera mis en place au plus tard le 1^{er} janvier 2020. La mise en place de ce code du travail numérique permettra au salarié ou à l'employeur qui se prévaudra des informations obtenues sur cette base de données d'être considéré comme ayant agi de bonne foi en cas de litige.

Cette mesure vise directement les TPE et les PME, puisque le rapport présenté au Président de la République sur cette ordonnance indique que l'accès au droit du travail par la voie numérique a pour objectif de répondre « *aux questions concrètes que se posent les chefs d'entreprise et les salariés, notamment dans les petites entreprises* ».

Dispositions favorisant les transferts d'activité

La possibilité de licencier avant le transfert de l'entreprise, notamment réservée par la loi « Travail » du 8 août 2016 aux entreprises d'au moins 1.000 salariés **est désormais étendue aux entreprises d'au moins 50 salariés** (article L. 1233-61 du code du travail).

Dispositions relatives au CDD

En cas de méconnaissance de l'obligation de transmission du contrat de travail dans les deux jours ouvrables suivant l'embauche pour les CDD et les contrats de travail temporaire (au lieu de requalification en CDI auparavant), l'indemnisation est désormais limitée à **un mois de salaire** à titre de dommages-intérêts.