

1312

Rupture du contrat de travail et suppression d'emplois

(ord. n° 2017-1387, 22 sept. 2017)

Laurent MARQUET DE VASSELOT,

*avocat associé, CMS Bureau Francis Lefebvre,
professeur associé à l'université Panthéon-Assas
(Paris II)*

Arnaud MARTINON,

*professeur à l'université Panthéon-Assas
(Paris II)*



L'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 relative à la prévisibilité et à la sécurisation des relations de travail comporte plusieurs dispositions nouvelles régissant la rupture du contrat de travail dans un contexte de suppression d'emplois. Ces dispositions tendent à sécuriser la rupture, en modifiant le droit applicable à l'appréciation de la cause économique des licenciements, l'étendue de l'obligation de reclassement et les modalités de sa mise en œuvre, et l'application des critères d'ordre des licenciements. L'ordonnance vient nouvellement régir la rupture d'un commun accord dans le cadre d'un accord collectif en réformant le régime du congé de mobilité et, surtout, en créant la « rupture conventionnelle collective ». La place de la rupture d'un commun accord en cas de suppression d'emplois hors la mise en œuvre d'une procédure de licenciement pour motif économique en sort singulièrement grandie.

1 - Dans le mouvement. – L'ordonnance ne révolutionne pas les ruptures prononcées dans un contexte économique sensible : si elle procède à des évolutions notables, elle reprend pour l'essentiel quelques recettes déjà connues.

2 - Consécration. – D'abord, un nouvel hommage est rendu au contrat, spécialement lorsqu'il emporte rupture du contrat de travail. Le mécanisme n'est pas nouveau. Les règles du droit civil¹ puis celles du Code du travail² admettent depuis quelque temps qu'un accord puisse décider d'une cessation du contrat ; encore, depuis 2013, la loi n'ignore plus le rôle d'un accord collectif lorsque surviennent des licenciements pour motif économique, notamment pour définir les mesures d'accompagnement dans le cadre de PSE dits négociés³. Enfin, la pratique a fait naître des accords collectifs de rupture ; le régime juridique issu de la jurisprudence a rattaché artificiellement les départs volontaires au régime du licenciement. Les articles 9 et suivants de l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 vont aujourd'hui plus loin et célèbrent le mariage du contrat collectif et des suppressions d'emploi. Émerge ainsi une catégorie nouvelle de rupture : la rupture conventionnelle collective. En permettant la rupture des contrats de travail en raison de suppression d'emplois hors la

mise en œuvre de toute procédure de licenciement pour motif économique, la réforme initie une évolution profonde du droit de la rupture.

3 - Corrections. – Hors contrat, l'ordonnance procède à quelques corrections. Au-delà des modifications opérées pour adapter le droit du licenciement pour motif économique à la création du comité social et économique⁴, le législateur tente de préciser des notions essentielles au licenciement, donnant lieu depuis de nombreuses années à quelques hésitations jurisprudentielles et suscitant parfois de vives critiques. Le motif, le périmètre, le reclassement sont autant de sujets sur lesquels l'ordonnance apporte des modifications qui concourent incontestablement à la sécurisation de la rupture. Il est fort probable que les dispositions nouvelles emporteront des conséquences importantes dans le traitement des licenciements pour motif économique dans les grandes entreprises ou dans les groupes d'entreprises, spécialement lorsqu'ils déploient leur activité hors du territoire national.

4 - Sécurité. – Le texte ne cache pas sa volonté de remédier aux maux de l'insécurité. Dans cette finalité, deux outils traditionnels sont mobilisés : l'ordonnance précise des notions et mécanismes essentiels du licenciement pour motif économique (1) ; le texte crée,

1. *C. civ.*, art. 1134, ancien.

2. *C. trav.*, art. L. 1237-11 et s. : concernant la rupture conventionnelle.

3. *C. trav.*, art. L. 1233-24-1.

4. *Ord.*, n° 2017-1387, art. 20, applicable aux procédures de licenciement économique engagées dans les entreprises ayant mis en place un comité social et économique (*ord.* n° 2017-1387, art. 40, VI).

hors des licenciements, les contrats collectifs ayant pour objet la rupture de contrats de travail (2).

1. Au cœur des licenciements pour motif économique

5 - Licenciement pour motif économique et procédures de licenciement – loi du 14 juin 2013. – Le droit applicable aux procédures de licenciement pour motif économique a été profondément réformé par la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi. La place première donnée à la négociation collective et le rôle majeur accordé aux DIRECCTE ont eu pour effet de mettre fin aux incessants contentieux affectant ces procédures et ont incontestablement concouru à les sécuriser. Le « pari » de la négociation collective a été gagné et le taux de contestation des décisions administratives d'homologation et de validation s'est révélé particulièrement faible. En revanche, sur de nombreux sujets parmi lesquels ceux relatifs à la démonstration de la cause réelle et sérieuse du licenciement ou à la mise en œuvre de l'obligation préalable de reclassement, la sécurisation de la rupture méritait d'être améliorée. La réforme tente d'y pourvoir.

A. - Le motif de licenciement

6 - Licenciement et cause économique. – La définition du motif économique a certes fait l'objet d'une évolution avec la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016. Cette loi a redéfini les différentes causes de nature économique susceptibles d'être invoquées⁵, mais elle est restée muette quant à la détermination du périmètre d'appréciation de l'élément causal du licenciement pour motif économique. La jurisprudence demeurerait pourtant une source de difficultés réelles en raison d'une part de la nécessité de prendre en compte la situation des sociétés situées à l'étranger lorsque l'entreprise appartient à un groupe, et d'autre part de l'absence de définition du secteur d'activité dont relèvent les entreprises concernées. De fait, la question de la justification économique du licenciement est souvent une question première lors de la mise en œuvre d'une opération de compression d'effectifs ou de restructuration. À défaut de cause réelle et sérieuse, et ce quelles que soient les dispositions du plan de sauvegarde de l'emploi éventuellement requis, y compris lorsqu'il prévoit des indemnités de rupture au-delà de celles fixées par la loi ou par la convention collective, la condamnation de l'employeur au paiement aux salariés licenciés de dommages-intérêts ne peut être évitée. Se pose donc avec acuité la question du cadre dans lequel ce motif économique doit être apprécié.

7 - À l'aube de la réforme. – Force est de reconnaître que la mise en œuvre de la jurisprudence de la chambre sociale de la Cour de cassation quant au cadre d'appréciation de la cause économique du licenciement soulevait de réelles difficultés. C'est précisément dans un objectif de prévisibilité et de sécurisation de la rupture du contrat de travail que la réforme a entendu aménager en cette matière le cours de la jurisprudence. Le cadre d'appréciation de la cause économique du licenciement obéit à un régime spécifique lorsque l'entreprise appartient à un groupe. Le motif économique du licenciement s'apprécie en effet au niveau de l'entreprise lorsque celle-ci ne fait pas partie d'un groupe⁶, mais au niveau du secteur d'activité du groupe lorsque l'en-

treprise appartient à un groupe⁷ si le groupe comporte plusieurs secteurs d'activité⁸.

8 - Notion juridique de groupe. – La notion de groupe comme périmètre d'appréciation de la cause économique a très récemment été précisée par la Cour de cassation. Ainsi, le périmètre du groupe à prendre en considération est constitué de l'ensemble des entreprises unies par le contrôle ou l'influence d'une entreprise dominante dans les conditions définies à l'article L. 2331-1 du Code du travail pour la constitution du comité de groupe, sans toutefois, et cela est essentiel, qu'il y ait lieu de réduire le groupe aux entreprises situées sur le territoire national⁹. Le périmètre imposé du secteur d'activité et le dépassement du cadre national étaient ensemble un facteur de forte insécurité juridique, ce en matière de communication d'information et de démonstration de la cause justificative.

9 - Le nouveau périmètre d'appréciation de la cause économique. – C'est à cet état du droit que l'ordonnance met fin au sein d'un chapitre consacré à la « définition du périmètre d'appréciation de la cause économique » qui insère à l'article L. 1233-3 du Code du travail les dispositions suivantes :

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

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

« Le secteur d'activité permettant d'apprécier la cause économique du licenciement est caractérisé, notamment, par la nature des produits biens ou services délivrés, la clientèle ciblée, les réseaux et modes de distribution, se rapportant à un même marché »¹⁰.

10 - Le périmètre national. – Le texte caractérise une évolution majeure du droit du licenciement pour motif économique en modifiant le périmètre d'appréciation de la cause économique du licenciement. Celui-ci est désormais restreint au **territoire national incluant pour les entreprises appartenant à un groupe l'ensemble des sociétés faisant partie du groupe** défini à l'article L. 2331-1 du Code du travail. La réforme reprend ainsi la notion de groupe tel que défini par la loi pour la constitution du comité de groupe en cantonnant expressément le périmètre d'appréciation de la cause économique aux « entreprises implantées sur le territoire français ». Le texte entend par ailleurs prendre en compte les filiales françaises d'un groupe international dont la société dominante n'est pas située sur le territoire français. Le 13^{ème} alinéa de l'article L. 1233-3 du Code du travail fait de ces filiales un groupe assimilable, pour la définition du périmètre recherché, au groupe de l'article L. 2331-1 du Code du travail. Le cantonnement du périmètre d'appréciation du caractère réel et sérieux de la cause économique au territoire français induit l'extinction de l'obligation antérieurement imposée au chef d'entreprise de com-

5. Not. F. Dumont, *Préserver l'emploi : effet d'annonce pour des mesures discutables* : JCP S 2016, 1304. – E. Jeansen, *Les difficultés économiques justifiant un licenciement* : JCP S 2017, 1055.

6. Cass. soc., 7 oct. 1998, n° 96-43.107 : Bull. civ. V n° 405. – Cass. soc., 26 oct. 2005, n° 03-41.972.

7. Cass. soc., 5 avr. 1995, n° 93-42.690 : Bull. civ. V n° 123. – Cass. ass. plén., 8 déc. 2000, n° 97-44.219 : Bull. Ass. Plén. n° 11. – Cass. soc., 26 juin 2012, n° 11-13.736 : *JurisData* n° 2012-014512 : JCP S 2012, 1448, note J. Daniel. – Cass. soc., 4 mars 2015, n° 13-20.867. – Cass. soc., 13 janv. 2016, n° 14-20.688.

8. Cass. soc., 22 sept. 2011, n° 10-13.892 : *JurisData* n° 2011-020679.

9. Cass. soc., 16 nov. 2016, n° 14-30.063 : *JurisData* n° 2016-023983. – Dans le même sens, Cass. soc., 16 nov. 2016, n° 15-19.927 : JCP S 2017, 1030, note B. Bossu.

10. Ces dispositions sont applicables aux procédures de licenciement économique engagées après la publication de l'ordonnance, soit à compter du 24 septembre 2017 (ord. n° 2017-1387, art. 40).

muniquer des informations sur la situation de l'ensemble des sociétés appartenant au même secteur d'activité, que celles-ci soient françaises ou qu'elles soient situées partout ailleurs dans le monde. Mais surtout, la réforme limite l'obligation de démontrer l'existence de difficultés économiques ou la nécessité de se réorganiser en vue de sauvegarder la compétitivité de l'entreprise au périmètre des entreprises situées sur le territoire français et relevant du même secteur d'activité.

11 - Le secteur d'activité. – La nécessité de déterminer le secteur d'activité pertinent subsiste néanmoins. Rappelons que la notion prétorienne de secteur d'activité n'avait pas précisément été définie par la jurisprudence : le contour des secteurs d'activité au sein des groupes était apprécié souverainement par les juges du fond. Or, la détermination du secteur d'activité pertinent constitue l'une des difficultés récurrentes au sein des groupes de sociétés. La notion de secteur d'activité procède d'une jurisprudence continue et fournie depuis l'arrêt « Videocolor » : « les difficultés économiques doivent être appréciées au regard du secteur d'activités du groupe auquel appartient l'entreprise concernée »¹¹.

S'est déployée une approche casuistique de la détermination du secteur d'activité laissée à l'appréciation des juges du fond, laquelle s'est révélée être un facteur d'insécurité juridique.

12 - Une conception extensive du secteur d'activité ? – Les décisions, tant de la Cour de cassation que des cours d'appel, ont souvent révélé une réticence forte à admettre une certaine multiplication des secteurs d'activité au sein des groupes et ont privilégié en conséquence une conception large de la notion qui n'en a pas favorisé loin s'en faut la définition. La haute juridiction a souvent retenu une approche globale du secteur d'activité « en prenant en considération l'objet de l'activité économique du groupe quelles que soient les différences tenant aux modes et aux caractéristiques des produits »¹². La jurisprudence à titre de corollaire a souvent écarté le critère de spécialisation comme critère pertinent de détermination du secteur d'activité. Par un arrêt en date du 8 juillet 2008, la Cour a jugé que « la spécialisation d'une entreprise au sein d'un groupe ne suffit pas à exclure son rattachement à un secteur d'activités plus étendu, au niveau duquel doivent être appréciées les difficultés économiques »¹³. En application de ce même principe, la Cour a jugé que « le département publicité internet ne pouvait être séparé du secteur d'activités publicité »¹⁴ et que « l'activité de fabrication des alliances fait partie du même secteur d'activités que l'activité bijouterie »¹⁵. Les errements jurisprudentiels se sont traduits par la recherche de critères d'identification du secteur d'activité, sans qu'aucun paraisse en soi suffisamment précis : le secteur d'activité a pu être défini par l'objet et le domaine d'activité¹⁶, la branche d'activité¹⁷, les prix pratiqués¹⁸, ou la réunion d'un faisceau d'indices tirés de la nature des produits, de la clientèle et du mode de distribution¹⁹.

13 - Le secteur d'activité défini par l'ordonnance ? – C'est dans le contexte d'une jurisprudence au sein de laquelle prédomine cette casuistique que l'ordonnance cherche à atteindre un objectif de « sécurisation ». L'introduction dans le Code du travail de dispositions déterminant les critères de délimitation du secteur d'activité, soit « la nature des produits biens ou services délivrés, la clientèle ciblée,

les réseaux et modes de distribution », doit être approuvée. Elle cristallise des éléments de référence ayant antérieurement figuré dans la jurisprudence et concourt ainsi à la sécurisation de la rupture du contrat de travail par une plus grande prévisibilité du droit. Remarquons en outre que l'adverbe « notamment » permettra, sous le contrôle du juge, de compléter la liste légale d'autres critères adaptés à la situation propre de l'entreprise et au secteur dans lequel elle exerce son activité.

14 - Marché. – De surcroît, et le point est essentiel, la loi dispose qu'il convient de prendre en compte les éléments « se rapportant à un même marché ». La référence à la notion de marché devrait permettre de caractériser avec plus de pertinence le secteur d'activité dans le périmètre duquel doit être appréciée la cause économique justificative du licenciement. Le droit de la concurrence connaît la notion de « marché ». Elle s'analyse essentiellement au regard du critère des produits et de l'implantation territoriale. Sont rassemblés sur un même marché tous les produits et services que le consommateur considère comme interchangeables ou substituables en raison de leurs caractéristiques, de leur prix et de l'usage auquel ils sont destinés. Le marché se détermine également par le territoire sur lequel les entreprises concernées offrent et demandent les biens et les services en cause, sur lequel les conditions de concurrence sont suffisamment homogènes et qui peut être distingué des zones géographiques voisines parce que, en particulier, les conditions de concurrence y diffèrent de manière appréciable.

Dans une communication de 1997²⁰, la Commission a posé des critères de caractérisation de la dimension « produits » et de la dimension « géographique ». À l'occasion notamment de l'examen des risques concurrentiels d'une opération de concentration, les autorités de contrôle procèdent systématiquement à la définition préalable du marché en délimitant les produits ou services concernés et son étendue géographique. Le marché de produits (ou services) est le lieu sur lequel se rencontrent une offre et une demande spécifiques. L'Autorité de la concurrence française tient compte de la pratique décisionnelle des autorités de concurrence européenne et nationale et de celle des autorités de régulation sectorielle. Elle vérifie la pertinence de la notion au regard des évolutions récentes des marchés (apparition de nouveaux produits, internationalisation, évolutions technologiques, etc.). Le marché de produits se définit principalement par la demande en prenant en compte tous les produits que le consommateur considère donc comme substituables entre eux. Pour apprécier la « substituabilité » de la demande, des critères qualitatifs sont retenus : les caractéristiques fonctionnelles des produits et services, les caractéristiques techniques et juridiques (cas des produits dont l'appellation est réglementée). Cependant, des produits ayant des similitudes physiques ou techniques peuvent appartenir à des marchés distincts en raison d'usages différents. Les stratégies de commercialisation sont également prises en compte telles que celles concernant les différences de prix, d'image de marque, de mode de distribution. En matière de commerce, à titre d'exemple, six catégories sont usuellement identifiées en fonction de la taille des magasins, leurs techniques de vente, leur accessibilité, la nature du service rendu et l'ampleur des gammes de produits proposés : les hypermarchés, les supermarchés, le commerce spécialisé, le petit commerce de détail, les maxi discompteurs et la vente par correspondance.

La Cour de cassation avait, par le passé, méconnu cette analyse des marchés pertinents en retenant que « la distribution en grandes surfaces à dominante alimentaire » constituait un secteur d'activité unique pour l'appréciation de la cause économique du licenciement, ce quels que soient les formats du commerce²¹. L'on comprend que le

11. Cass. soc., 5 avr. 1995, n° 93-43.866 et 93-43.866.

12. Cass. soc., 10 déc. 2014, n° 13-19.794.

13. Cass. soc., 8 juill. 2008, n° 06-45.934.

14. Cass. soc., 20 juin 2007, n° 06-41.725.

15. Cass. soc., 4 mars 2008, n° 06-45.002.

16. Cass. soc., 6 mars 2007, n° 05-40.156. – Cass. soc., 4 mars 2009, n° 07-42.381. – Cass. soc., 8 juill. 2008, n° 06-45.934.

17. Cass. soc., 28 sept. 2011, n° 10-15.272.

18. Cass. soc., 5 mars 2008, n° 06-46.218.

19. Cass. soc., 10 févr. 2010, n° 08-41.109 : JurisData n° 2010-051593.

20. Communication de la Commission sur la définition du marché en cause aux fins du droit communautaire de la concurrence (97/C 372/03).

21. Cass. soc., 30 avr. 1997, n° 95-41.513.

droit de la concurrence peut apporter les éléments de compréhension utiles à l'utilisation de la notion de marché telle que retenue par l'ordonnance. Cela est d'autant plus vrai que ce droit a déjà pris en compte l'évolution des modes de vente. Ainsi, la segmentation du commerce dans des points de vente physiques et de la vente à distance a déjà été remise en cause. Un marché incluant les canaux de distribution en ligne et en magasins a par exemple été défini dès 2016²².

Il est ainsi évident que le contrôle judiciaire de la notion de secteur d'activité, telle que nouvellement définie par l'ordonnance, notamment par référence à la notion de marché, pourra utilement procéder des principes retenus par le droit de la concurrence ce, à la condition que la jurisprudence guidée par les éléments nouvellement retenus par l'article L. 1233-3 du Code du travail épouse, lorsqu'ils sont transposables, les principes du droit de la concurrence quant à la notion de marché nouvellement visée par l'article L. 1233-3 du Code du travail. À cette condition, la prévisibilité et la sécurisation en sortiraient assurément renforcées.

15 - Sécuriser le cadre d'appréciation du motif économique, la voie conventionnelle ? – Une autre voie pourrait être empruntée dans un même objectif de sécurisation, celle de la négociation collective. On pourrait s'interroger, dans l'esprit d'une réforme qui vise à sécuriser la rupture des relations contractuelles et à concourir à la prévisibilité du droit, sur ce qui pourrait favoriser l'atteinte des objectifs ainsi fixés par le gouvernement. La voie de la négociation collective pourrait à cet égard être empruntée. Les représentants élus du personnel et les organisations syndicales représentatives, en raison même de leur présence dans l'entreprise, de l'information économique et financière dont ils disposent (notamment en ce qui a trait aux éléments essentiels que sont les produits, la clientèle, le marché), sont, à l'évidence, les mieux à même de définir, avec le chef d'entreprise, le secteur d'activité pertinent. On peut en conséquence imaginer que les éléments caractéristiques des secteurs d'activité d'un groupe soient déterminés au sein d'un accord collectif. La négociation des dispositions d'un tel accord pourrait être vertueuse en ce qu'elle associerait les partenaires sociaux à une démarche concertée quant à l'approche économique retenue et favoriserait ainsi la compréhension du projet de restructuration ou de compression de l'effectif. En application du nouvel article L. 2262-13 du Code du travail, il appartiendrait à celui qui conteste la légalité d'une convention ou d'un accord collectif de démontrer qu'il n'est pas conforme aux conditions légales qui le régissent, cette disposition concourant plus encore à la sécurisation attendue. De même, et plus généralement, dans un objectif ultime de sécurisation attendue peut-on escompter que la jurisprudence en vienne à admettre le principe de « la transaction collective », anticipant le contentieux sur la cause économique et permettant d'arrêter, dans un cadre conventionnel, le principe d'une transaction proposée aux salariés concernés²³.

B. - Les modalités du licenciement

16 - Transfert d'activité. – S'agissant des transferts d'activité, l'ordonnance entend faciliter les reprises des entités économiques autonomes en élargissant 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 en amont d'un transfert afin d'encourager les offres de reprise dans le cas où le plan permet de sauver les

emplois repris. Désormais, cette disposition sera applicable à toutes les **entreprises de plus de cinquante salariés**, étant rappelé qu'elle ne l'était auparavant qu'aux entreprises de plus de mille salariés²⁴.

17 - Critères d'ordre. – L'ordonnance n° 2017-1387 prévoit que le périmètre d'application des critères d'ordre des licenciements peut être fixé par un accord collectif ; en l'absence d'un tel accord, ce périmètre ne peut être inférieur à celui de chaque zone d'emploi dans laquelle sont situés un ou plusieurs établissements de l'entreprise concernés par les suppressions d'emploi (*C. trav., art. L. 1233-5, modifié*). Il en résulte que le périmètre d'application des critères d'ordre peut être fixé aux zones d'emploi et non à l'entreprise dans son ensemble, ce en cas de licenciement pour motif économique de moins de dix salariés dans une même période de trente jours, c'est-à-dire hors l'obligation de mettre en œuvre un plan de sauvegarde de l'emploi²⁵.

18 - Reclassement. – L'ordonnance modifie le régime de l'obligation préalable de reclassement qui pèse sur l'employeur avant de procéder à tout licenciement pour motif économique. La réforme porte sur le **périmètre du groupe de reclassement** qui est défini, lorsque le siège social de l'entreprise dominante est situé sur le territoire français, comme le groupe fixé au I de l'article L. 2331-1 du Code du travail pour la mise en place du comité de groupe. Lorsque le siège social de l'entreprise dominante n'est pas situé en France, il est constitué par l'ensemble des entreprises implantées sur le territoire français. Il en résulte que la recherche de reclassement concerne uniquement les entreprises unies par le contrôle ou l'influence d'une entreprise dominante, étant précisé que, dans ce périmètre même, les recherches de reclassement sont limitées, selon la formule jurisprudentielle, « *aux entreprises dont l'organisation, les activités ou le lieu d'exploitation assurent la permutation de tout ou partie du personnel* » (*C. trav., art. L. 1233-4, modifié*)²⁶.

19 - Le cantonnement au territoire national du périmètre dans lequel doit être exécutée l'obligation de reclassement conduit à mettre fin au régime antérieurement applicable d'une recherche de reclassement dans les entreprises situées en dehors du territoire national. La réforme met ainsi fin à un régime le plus souvent constitué d'obligations formelles souvent source d'insécurité, mais peu productives en termes de maintien de l'emploi, tant les reclassements en résultant sont théoriques ou numériquement faibles (*C. trav., art. L. 1233-4-1, abrogé*).

20 - Dans un même sens, l'ordonnance n° 2017-1387 entend simplifier la procédure de reclassement en permettant à l'employeur de satisfaire à l'obligation qui s'impose à lui sans pour autant qu'il ait l'obligation d'adresser de manière personnalisée les offres de reclassement à chacun des salariés concernés. La réforme prévoit en effet qu'il puisse se contenter de diffuser par tout moyen à l'ensemble des salariés une liste des postes disponibles, ce dans les conditions fixées par décret (*C. trav., art. L. 1233-4, modifié*).

22. *Aut. conc., déc. n° 16-DCC-111, 27 juill. 2016, aff. « FNAC – Darty ».*

23. *L. Marquet de Vasselot, Les clauses indemnitaires du PSE : JCP S 2013, 1207.*

24. Ces dispositions sont applicables aux procédures de licenciement économique engagées après la publication de l'ordonnance, soit à compter du 24 septembre 2017 (*ord. n° 2017-1387, art. 40, V*).

25. Ces dispositions sont applicables aux procédures de licenciement économique engagées après la publication de l'ordonnance, soit à compter du 24 septembre 2017 (*ord. n° 2017-1387, art. 40, V*).

26. Ces dispositions sont applicables aux procédures de licenciement économique engagées après la publication de l'ordonnance, soit à compter du 24 septembre 2017 (*ord. n° 2017-1387, art. 40, V*).

2. Hors des licenciements pour motif économique

21 - Un autre univers ? – Le droit du licenciement aurait-il perdu quelques pouvoirs d'attraction ? Il fut un temps assez proche où la rupture du contrat de travail était essentiellement binaire : démission ou licenciement... Un réflexe naturel conduisait à réintégrer dans l'univers du licenciement toute rupture équivoque. Si le réflexe n'a pas disparu, la rupture d'un commun accord grignote du terrain. L'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 est une nouvelle étape : en tête d'une section 4, trône désormais la « *rupture d'un commun accord dans le cadre d'un accord collectif* ». Dans une volonté de dissiper les velléités de rattachement au droit du licenciement, le législateur ne craint pas de recourir aux redondances : la rupture d'un commun accord est exclusive du licenciement ou de la démission, ce qui indique que la rupture négociée n'est pas une rupture unilatérale... L'instrument nouveau embrasse dorénavant deux dispositifs : d'une part le congé de mobilité, d'autre part la rupture intervenue dans le cadre d'un accord collectif portant rupture conventionnelle collective.

A. - Congé de mobilité

22 - Continuité. – Le congé de mobilité n'est pas un inconnu : introduit dans le Code du travail par la loi du 30 décembre 2006, il a finalement résisté aux critiques d'une partie de la doctrine²⁷. On retrouve, pour l'essentiel, le dispositif originel : ses conditions d'application (supposant la conclusion d'un accord collectif portant sur la gestion des emplois et des compétences, *C. trav., art. L. 1237-18*), son objet (favoriser le retour à un emploi stable par des mesures d'accompagnement, des actions de formation et des périodes de travail, *C. trav., art. L. 1237-18*), son régime légal (le congé pouvant être exercé dans ou en dehors de l'entreprise, sous la forme d'un contrat à durée déterminée²⁸ ou indéterminée, *C. trav., art. L. 1237-18-1*) ou conventionnel (l'accord devant comporter une série de mentions, *C. trav., art. L. 1237-18-2*).

23 - Nouveautés. – Le renouvellement porte essentiellement sur trois corps de règles²⁹ :

– le **périmètre** : dans l'objectif de développer le recours au congé de mobilité, le domaine d'application est élargi : hier réservé aux entreprises regroupant 1 000 salariés, le dispositif est désormais ouvert aux entreprises soumises à l'obligation de négocier sur la gestion des emplois et des parcours professionnels, c'est-à-dire regroupant **au moins 300 salariés**³⁰.

– la **nature de la rupture** : ici se présente l'intérêt essentiel du dispositif nouveau. Si le texte ancien précisait déjà que l'acceptation par le salarié de la proposition de congé de mobilité emportait « *rupture du contrat d'un commun accord des parties à l'issue du congé* », le lien entre la cessation du contrat et le droit du licenciement n'était pas totalement rompu : la place du dispositif dans le Code du travail (inscrit au chapitre relatif au licenciement pour motif écono-

mique), la référence à l'article L. 1233-71 du Code du travail (lequel s'adresse aux entreprises envisageant de prononcer un licenciement pour motif économique) et l'idée sous-jacente que la « cause » du congé de mobilité est la prévision d'un licenciement pour motif économique, ont conduit la Cour de cassation à inscrire le contentieux du congé de mobilité dans le sillon du licenciement pour motif économique³¹, dans le prolongement de la jurisprudence relative à la convention de reclassement personnalisé³² et à son successeur, le contrat de sécurisation professionnelle³³. Manifestement, le législateur a souhaité sortir de l'univers du licenciement et des difficultés économiques : si l'on retrouve la formule de la rupture du commun accord, tant en préambule (*C. trav., art. L. 1237-1*) qu'au cœur du dispositif (*C. trav., art. L. 1237-18-4*), l'ordonnance prend soin de préciser que « *ces ruptures [sont] exclusives du licenciement ou de la démission* » (*C. trav., art. L. 1237-17*). C'est dire que le texte nouveau neutralise la jurisprudence qui faisait application, par voie détournée, du droit du licenciement.

Mais l'éviction du droit du licenciement est accompagnée d'un avertissement : s'il s'agit d'une rupture d'un commun accord, il est impératif de s'assurer du consentement libre et éclairé des parties (surtout du salarié). Un emprunt (voire un renvoi) au dispositif de la rupture conventionnelle (*C. trav., art. L. 1237-11*) aurait pu être envisagé ; ce n'est pas le choix opéré par le législateur qui retient un dispositif bien plus souple : un principe, en forme d'interdiction (les « *ruptures (...) ne peuvent être imposées par l'une ou l'autre des parties* » (*C. trav., art. L. 1237-17*) renvoie, pour ses modalités, à l'accord collectif (qui doit définir « *les conditions et les modalités de la rupture d'un commun accord du contrat de travail* », ce qui suppose d'y inscrire notamment « *les conditions d'expression [du] consentement écrit [du salarié], et les engagements des parties* » (*C. trav., art. L. 1237-18-2*) et oblige l'employeur à informer l'autorité administrative (*C. trav., art. L. 1237-18-5*). Naturellement, le contrôle prend une autre dimension lorsque le salarié candidat au départ volontaire est un salarié protégé (*C. trav., art. L. 2411-1 et s.*), une autorisation de l'inspecteur du travail, selon des modalités équivalentes à celles du licenciement³⁴, étant exigée.

– la **rémunération pendant le congé** : la mise à l'écart du licenciement agit par ricochet sur le régime de rémunération pendant le congé de mobilité. L'ancienne version maintenait le principe d'un préavis³⁵ et articulait avec le congé de mobilité. La disparition du préavis emporte pour conséquence que, pour toute la durée du congé, la rémunération doit désormais être au moins égale au montant de l'allocation de conversion (*C. trav., art. L. 1237-18-3*) ; en somme, alors que le salarié avait la garantie que sa rémunération serait maintenue pendant la durée du congé coïncidant avec la durée du préavis, un *minimum*, aménageable par accord collectif (*C. trav., art. L. 1237-18-2, 5°*), est aujourd'hui seulement posé.

27. V. not. R. Vatinet, *Nouveaux cadres juridiques pour des parcours professionnels diversifiés* (L. n° 2006-1770, 30 déc. 2006, Titre 3) : JCP S 2007, 1331.

28. Conclu en application de l'article L. 1242-3, 1° du Code du travail.

29. Les congés de mobilité conclus en application d'un accord collectif relatif à la GPEC et acceptés par les salariés avant l'entrée en vigueur de l'ordonnance (soit le 24 septembre 2017, lendemain de la publication au Journal officiel) continuent à produire leurs effets jusqu'à leur terme dans les conditions applicables antérieurement à cette date (*ord. n° 2017-1387, art. 40, IV*).

30. La faculté vise les entreprises et les groupes d'entreprises au sens de l'article L. 2331-1 d'au moins trois cents salariés, ainsi que les entreprises et groupes d'entreprises de dimension communautaire au sens des articles L. 2341-1 et L. 2341-2 comportant au moins un établissement ou une entreprise de cent cinquante salariés en France.

31. *Cass. soc.*, 12 nov. 2015, n° 14-15.430 : JCP S 2016, 1038, note B. Bossu.

32. *Cass. soc.*, 5 mars 2008, n° 07-41.964 : JCP S 2008, 1334, note F. Dumont ; RDT 2008, p. 385, note E. Durlach ; *Dr. soc.* 2008, p. 617, note G. Couturier ; *Cass. soc.*, 27 mai 2009, n° 08-43.137 : JCP S 2009, 1373, note B. Bossu.

33. *Cass. soc.*, 17 mars 2015, n° 13-26.941. – *Cass. soc.*, 14 avr. 2015, n° 13-26.941 : JCP S 2015, 1192, note Th. Lahalle ; RJS 2015, n° 430 ; RDT 2015, p. 328, note A. Fabre.

34. Le renvoi au droit du licenciement des salariés protégés étant suggéré tant par le renvoi au « *chapitre 1^{er} du titre II du livre IV de la deuxième partie* » (*C. trav., art. L. 1237-18-4*) que par la dérogation au principe d'une rupture d'un commun accord (« *dérogation au premier alinéa du présent article* », *C. trav., art. L. 1237-18-4*).

35. Le congé de mobilité était pris pendant le préavis (*C. trav., ancien art. L. 1233-79*).

B. - Rupture conventionnelle collective

24 - Philosophie. – Personne ne peut ignorer l'objectif premier du texte : clarifier le régime des plans de départs volontaires. Le dispositif en avait besoin : oscillant entre autonomie (parce qu'ils emportent rupture dans laquelle l'employeur et le salarié s'accordent pour rompre le contrat de travail) et dépendance (en raison du contexte économique et des procédures de licenciement dans lesquelles s'inscrivaient nécessairement ces ruptures), les plans de départs volontaires sont depuis quelques années un authentique sujet de débats. Après avoir hésité sur son régime, la Cour de cassation semblait être parvenue à un point d'équilibre, distinguant deux types de plans de départs volontaires : 1) un plan autonome (c'est-à-dire étranger à des licenciements, dès lors que le plan de réduction des effectifs au moyen de départs volontaires exclut tout licenciement pour atteindre les objectifs qui lui sont assignés en termes de suppressions d'emplois³⁶ ; 2) celui constituant une alternative à des licenciements envisagés, seul le second impliquant l'élaboration d'un plan de reclassement interne³⁷. L'ordonnance fixe d'emblée la condition essentielle : dans une formule empruntée au « langage » jurisprudentiel, la rupture conventionnelle collective (RCC) est réservée aux ruptures « *excluant tout licenciement pour atteindre les objectifs qui lui sont assignés en termes de suppression d'emplois* » (C. trav., art. L. 1237-19). En somme, si les RCC flirtent avec les PDV autonomes, les anciens PDV mixtes demeurent une mesure alternative aux licenciements devant s'inscrire, le cas échéant, dans un plan de sauvegarde de l'emploi.

25 - Substitution ou addition ? – Mais à peine sortie de sa coquille, la RCC suscite un premier débat : le dispositif issu de l'ordonnance n° 2017-1387 vient-il se substituer aux PDV autonomes, ou constitue-t-il un mécanisme *de plus* dans la palette des plans de départs volontaires ? La volonté de « clarifier le régime applicable à la rupture conventionnelle »³⁸ pourrait plaider en faveur de la substitution ; une démarche différente ne ferait que sophistication des règles parfois accusées d'être porteuses d'incertitudes juridiques. Le rapport au président de la République justifie d'ailleurs l'existence du dispositif nouveau par une volonté de dissiper les hésitations³⁹. Mais le nouveau régime ne paraît pas exclure de façon impérative la mise en œuvre du PDV autonome dont la mise en œuvre supposera toujours une décision administrative de validation ou d'homologation⁴⁰. En toute hypothèse le régime des départs volontaires s'inscrivant dans le cadre de procédures de licenciement pour motif économique et visant précisément à éviter des licenciements n'est pas remis en cause par le nouveau dispositif. Ainsi que le rappelle le rapport au président de la République : « *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* ».

36. Cass. soc., 26 oct. 2010, n° 09-15.187 : JCP S 2010, 1483, note G. Loiseau ; RDT 2010, p. 580, note A. Fabre.

37. Cass. soc., 26 oct. 2010, préc. – Cass. soc., 25 janv. 2012, n° 10-23.516 : JCP S 2012, 1178, note L. Cailloux-Meurice. – Cass. soc., 5 nov. 2014, n° 13-17.270 : JCP S 2015, 1017, note J.-Y. Kerbourc'h. – Cass. soc., 19 mai 2016, n° 15-12.137 et s. et n° 15-12.142 s. : JCP S 2016, 1277, note J. Grangé.

38. 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 : JO 23 sept. 2017.

39. « 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 » (Rapport, préc.).

40. On peut néanmoins s'interroger sur l'éventuelle transposition à la RCC de la jurisprudence sur la rupture conventionnelle de l'article 1237-11 du Code du travail (Cass. soc., 15 oct. 2014, n° 11-22.251 : JCP S 2014, 1436 note G. Loiseau).

26 - Accord collectif. – Le texte nouveau ne se limite pas à reconnaître une existence particulière aux ruptures collectives d'un commun accord ; il institue aussi un bouquet de garanties. En amont, puisque la RCC est subordonnée à la signature d'un **accord collectif** (C. trav., art. L. 1237-17 et L. 1237-19). Le défaut de précision conduit à soumettre sa conclusion aux règles de droit commun des articles L. 2232-12 et suivants, celles prévues pour les entreprises dotées de délégués syndicaux ou celles fixées pour les entités qui en sont dépourvues⁴¹. L'absence de précision conduit aussi à penser que, à la différence du PSE, le régime des RCC est indifférent tant à l'effectif de l'entreprise qu'au nombre de départs envisagés. Dans tous les cas, l'accord doit comporter des mentions obligatoires intéressant la nature du projet⁴², ses modalités collectives⁴³ et individuelles (de la candidature⁴⁴ jusqu'à l'issue de la rupture⁴⁵. En raison de l'enjeu du projet (prononcer des ruptures collectives extraites du droit du licenciement), les parties à l'accord devront prendre un soin particulier à la rédaction de ce dernier : notamment, les critères de départage ne doivent pas être porteurs de différence de traitement injustifiée ; en core, la « *durée de mise en œuvre de la rupture conventionnelle* » est déterminante car elle fixera le délai en-deçà duquel des licenciements pour motif économique ne pourront être envisagés, sauf à basculer, pour l'ensemble, dans le champ du PSE.

27 - Contrôle administratif. – En aval de la conclusion de l'accord, la rupture d'un commun accord, tirée de l'acceptation de la candidature par l'employeur⁴⁶, dépendra d'un **contrôle administratif** nouveau de l'accord RCC. Dans sa procédure⁴⁷, sa portée⁴⁸ et son

41. Les règles de validité des accords visées à l'article L. 2232-12 du Code du travail sont applicables aux accords collectifs portant rupture conventionnelle collective à la date d'entrée en vigueur de ces dispositions. Dans l'attente de la mise en place du comité social et économique, les attributions de cette instance sont exercées par le comité d'entreprise ou, le cas échéant, les délégués du personnel (ord. n° 2017-1387, art. 40, III).

42. Le nombre maximal de départs envisagés, de suppressions d'emplois associées, et la durée de mise en œuvre de la rupture conventionnelle collective (C. trav., art. L. 1237-19-1, 2°).

43. Les modalités et conditions d'information du comité social et économique (C. trav., art. L. 1237-19-1, 1°), ainsi que les modalités de suivi de la mise en œuvre effective de l'accord portant rupture conventionnelle collective (8°).

44. Les conditions que doit remplir le salarié pour en bénéficier (C. trav., art. L. 1237-19-1, 3°), les critères de départage entre les potentiels candidats au départ (4°) et 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 (6°).

45. Les modalités de calcul des indemnités de rupture garanties au salarié, qui ne peuvent être inférieures aux indemnités légales dues en cas de licenciement (C. trav., art. L. 1237-19-1, 5°) et 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 (7°).

46. C. trav., art. L. 1237-19-2. S'agissant des salariés protégés, une autorisation de l'administration est sollicitée, à l'image de celle exigée concernant le salarié adhérent à un congé de mobilité (V. *supra*, n° 23).

47. L'autorité territorialement compétente (C. trav., art. L. 1237-19-5) doit notifier sa décision motivée dans un délai de quinze jours à l'employeur, au CSE et aux organisations syndicales représentatives signataires ; le silence gardé au terme de ce délai vaut acceptation et oblige l'employeur à transmettre une copie de la demande de validation, accompagnée de son accusé de réception par l'administration, au CSE et aux organisations syndicales représentatives signataires. Dans tous les cas, la décision de l'Administration et les 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 (C. trav., art. L. 1237-19-4).

48. 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 (C. trav., art. L. 1237-19-6).

contentieux⁴⁹, le contrôle emprunte directement au régime d'un accord portant plan de sauvegarde de l'emploi. Il est adapté dans son objet pour exclure notamment l'exigence du plan de reclassement interne : l'autorité administrative est appelée à vérifier que le projet est exclusif de tout licenciement, que l'accord contient l'ensemble des mentions obligatoires et que la procédure d'information-consultation envisagée du comité social et économique est régulière (*C. trav., art. L. 1237-19-3*) ; elle doit être associée au suivi de la mise en œuvre de l'accord (*C. trav., art. L. 1237-19-7*) ; elle accompagne les

efforts de revitalisation des bassins d'emploi qui pèsent sur certaines entreprises (*C. trav., art. L. 1237-19-9*) et dont le régime, copié sur celui des licenciements collectifs, est repris aux profits des RCC (*C. trav., art. L. 1237-19-9 et s.*).

28 - Sanctions. – L'autonomie de la RCC par rapport au PSE présente aussi un intérêt particulier lorsque surgit la question de la sanction : quel doit être le traitement des ruptures intervenues en cas d'annulation de la décision de validation ? L'ordonnance n° 2017-1387 laisse curieusement de côté le sujet ; le débat se concentrera sans doute sur la qualification et, par ricochet, la légitimité de la rupture.

49. Si l'on retrouve l'unité du contentieux administratif (le contentieux de l'accord, de son contenu et la régularité de la procédure précédant la décision de l'autorité administrative ne pouvant faire l'objet d'un litige distinct de celui relatif à la décision de validation), les recours contre la décision de validation suivent ceux envisagés à propos du contrôle du PSE (par renvoi à l'article L. 1235-7-1). Les autres contestations portant sur la rupture du contrat doivent être formées, à peine d'irrecevabilité, avant l'expiration d'un délai de douze mois à compter de la date de la rupture du contrat (*C. trav., art. L. 1237-19-8*).

MOTS-CLÉS : *Licenciement pour motif économique - Motif économique - Reclassement - Périmètre - Ordre des licenciements Rupture du contrat de travail - Rupture conventionnelle - Rupture conventionnelle collective - Régime*

Rupture du contrat de travail - Congé de mobilité - Régime

TEXTES : *ord. n° 2017-1387, 22 sep. 2017, art. 9 à 20 et art. 40.*

JURISCLASSEUR : *Travail Traité, fasc. 31-1, 31-2 et 31-3, par Patrick Morvan*

Annexe

Ord. n° 2017-1387, 22 sept. 2017, relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail : JO 23 sept. 2017 (extraits)

(...)

Titre I^{er} : RENFORCER LA PRÉVISIBILITÉ ET SÉCURISER LA RELATION DE TRAVAIL OU LES EFFETS DE SA RUPTURE POUR LES EMPLOYEURS ET LEURS SALARIÉS

(...)

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

Article 9

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

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

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

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

Article 10

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

« Section 4

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

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

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

« Sous-section 1

« Congés de mobilité

« Art. L. 1237-18.-Dans les entreprises mentionnées au premier alinéa de l'article L. 2242-20, un congé de mobilité peut être proposé par l'employeur qui a conclu, un accord collectif portant sur la gestion des emplois et des compétences.

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

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

« Elles peuvent prendre soit la forme d'un contrat de travail à durée indéterminée, soit celle d'un contrat de travail à durée déterminée conclu en application du 1° 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, comprenant les conditions d'expression de son consentement écrit, et les engagements des parties ;

« 4° L'organisation des périodes de travail, les conditions auxquelles il est mis fin au congé et les modalités d'accompagnement des actions de formation envisagées ;

« 5° Le niveau de la rémunération versée pendant la période du congé de mobilité ;

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

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

« 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.

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

« Les salariés bénéficiant d'une protection mentionnée au chapitre I^{er} du titre I^{er} du livre IV de la deuxième partie peuvent bénéficier du congé de mobilité. Par dérogation au premier alinéa du présent article, la rupture amiable dans le cadre du congé de mobilité est soumise à l'autorisation de l'inspecteur du travail dans les conditions prévues au chapitre I^{er} du titre II du livre IV de la deuxième partie. Dans ce cas la

rupture du contrat de travail ne peut intervenir que le lendemain du jour de l'autorisation.

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

« Art. L. 1237-18-5.-L'autorité administrative, du lieu où l'entreprise concernée par l'accord de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences est établie, est informée par l'employeur des ruptures prononcées dans le cadre du congé de mobilité dans des conditions prévues par décret.

« Sous-section 2

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

« Art. L. 1237-19.-Un accord collectif peut déterminer le contenu d'une rupture conventionnelle collective excluant tout licenciement pour atteindre les objectifs qui lui sont assignés en termes de suppression d'emplois.

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

« Art. L. 1237-19-1.-L'accord portant rupture conventionnelle collective détermine :

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

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

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

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

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

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

« 7° Des mesures visant à faciliter le reclassement externe des salariés sur des emplois équivalents, telles que des actions de formation, de validation des acquis de l'expérience ou de reconversion ou des actions de soutien à la création d'activités nouvelles ou à la reprise d'activités existantes par les salariés ;

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

« Art. L. 1237-19-2.-L'acceptation par l'employeur de la candidature du salarié dans le cadre de la rupture conventionnelle collective emporte rupture du contrat de travail d'un commun accord des parties.

« Les salariés bénéficiant d'une protection mentionnée au chapitre I^{er} du titre I^{er} du livre IV de la deuxième partie peuvent bénéficier des dispositions de l'accord portant rupture conventionnelle collective. Par dérogation au premier alinéa du présent article, la rupture d'un commun accord dans le cadre de la rupture conventionnelle collective est soumise à l'autorisation de l'inspecteur du travail dans les conditions prévues au chapitre I^{er} du titre II du livre IV de la deuxième partie. Dans ce cas la rupture du contrat de travail ne peut intervenir que le lendemain du jour de l'autorisation.

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

« Art. L. 1237-19-3.-L'accord collectif mentionné à l'article L. 1237-19 est transmis à l'autorité administrative pour validation.

« L'autorité administrative valide l'accord collectif dès lors qu'elle s'est assurée de :

« 1° Sa conformité à l'article L. 1237-19 ;

« 2° La présence dans l'accord portant rupture conventionnelle collective des mesures prévues à l'article L. 1237-19-1 ;

« 3° La régularité de la procédure d'information du comité social et économique.

« Art. L. 1237-19-4.-L'autorité administrative notifie à l'employeur la décision de validation dans un délai de quinze jours à compter de la réception de l'accord collectif mentionné à l'article L. 1237-19.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

« Art. L. 1237-19-9.-Lorsque les suppressions d'emplois résultant de l'accord collectif prévu à l'article L. 1237-19 affectent, par leur ampleur, l'équilibre du ou des bassins d'emploi dans lesquels elles sont implantées, les entreprises ou les établissements d'au moins mille salariés ainsi que les entreprises mentionnées à l'article L. 2331-1 et celles répondant aux conditions mentionnées aux articles L. 2341-1 et L. 2341-2, dès lors qu'elles emploient au total au moins mille salariés, sont tenues de contribuer à la création d'activités et au développement des emplois et d'atténuer les effets de l'accord portant rupture conventionnelle collective envisagé sur les autres entreprises dans le ou les bassins d'emploi.

« Ces dispositions ne sont pas applicables dans les entreprises en redressement ou en liquidation judiciaire.

« Art. L. 1237-19-10.-Une convention entre l'entreprise et l'autorité administrative, conclue dans un délai de six mois à compter de la validation prévue à l'article L. 1237-19-3, détermine, le cas échéant sur la base d'une étude d'impact social et territorial prescrite par l'autorité

administrative, la nature ainsi que les modalités de financement et de mise en œuvre des actions prévues à l'article L. 1237-19-9.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Article 11

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

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

Article 12

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

1° Le deuxième alinéa est remplacé par les dispositions suivantes :
« 1° Des accords issus de la négociation mentionnée au 3° de l'article L. 2241-1 ; »

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

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

Article 13

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

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

Article 14

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

Titre II : DISPOSITIONS RELATIVES AU LICENCIEMENT POUR MOTIF ÉCONOMIQUE

Chapitre I^{er} : Définition du périmètre d'appréciation de la cause économique

Article 15

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

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

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

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

Chapitre II : Obligations de reclassement en matière de licenciement pour motif économique

Article 16

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

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

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

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

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

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

« L'employeur adresse de manière personnalisée les offres de reclassement à chaque salarié ou diffuse par tout moyen une liste des postes disponibles à l'ensemble des salariés, dans des conditions précisées par décret. » ;

2° L'article L. 1233-4-1 est abrogé.

Article 17

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

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

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

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

Chapitre III : Critères d'ordre des licenciements

Article 18

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

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

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

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

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

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

Chapitre IV : Faciliter les reprises des entités économiques autonomes

Article 19

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

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

Article 20

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

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

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

b) Il est ajouté un alinéa ainsi rédigé :

« Le comité social et économique rend son avis dans un délai qui ne peut être supérieur, à compter de la date de sa première réunion au cours de laquelle il est consulté, à un mois. En l'absence d'avis dans ce délai, le comité social et économique est réputé avoir été consulté. » ;

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

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

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

comité et, le cas échéant, le cadre de recours à une expertise par le comité social et économique » ;

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

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

b) Il est ajouté un alinéa ainsi rédigé :

« 3° Peut recourir à une expertise. » ;

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

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

b) Il est ajouté un alinéa ainsi rédigé :

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

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

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

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

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

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

c) Le dernier alinéa est supprimé ;

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

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

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

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

« Art. L. 1233-34.-Dans les entreprises d'au moins cinquante salariés, lorsque le projet de licenciement concerne au moins dix salariés dans une même période de trente jours, le comité social et économique peut, le cas échéant sur proposition des commissions constituées en son sein, décider, lors de la première réunion prévue à l'article L. 1233-30, de recourir à une expertise pouvant porter sur les domaines économique et comptable ainsi que sur les effets potentiels du projet sur les conditions de travail.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

(...)

Titre VI : DISPOSITIONS TRANSITOIRES ET FINALES

Article 40

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

II. – Les dispositions prévues aux articles 5 et 6 s'appliquent aux prescriptions en cours à compter de la date de publication de la présente ordonnance, sans que la durée totale de la prescription puisse excéder la durée prévue par la loi antérieure. Lorsqu'une instance a été introduite avant la publication de la présente ordonnance, l'action est poursuivie et jugée conformément à la loi ancienne y compris en appel et en cassation.

III. – Les règles de validité des accords visées à l'article L. 2232-12 du code du travail sont applicables aux accords collectifs portant rupture conventionnelle collective prévus aux dispositions de

l'article 10 de la présente ordonnance à la date d'entrée en vigueur de ces dispositions. Dans l'attente de la mise en place du comité social et économique, les attributions de cette instance prévues à l'article 10 de la présente ordonnance sont exercées par le comité d'entreprise ou, le cas échéant, les délégués du personnel.

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

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

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

VII. – Les dispositions de l'article 21 entrent en vigueur le lendemain de la publication de la présente ordonnance. Pour les salariés dont le contrat de travail conclu antérieurement à cette publication contient des stipulations relatives au télétravail, sauf refus du salarié, les stipulations et dispositions de l'accord ou de la charte mentionnés à l'article 21 de la présente ordonnance se substituent, s'il y a lieu, aux clauses du contrat contraires ou incompatibles. Le salarié fait connaître son refus à l'employeur dans le délai d'un mois à compter de la date à laquelle l'accord ou la charte a été communiqué dans l'entreprise.

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

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

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