

Décrets, arrêtés, circulaires

TEXTES GÉNÉRAUX

MINISTÈRE DE L'EMPLOI, DE LA COHÉSION SOCIALE ET DU LOGEMENT

Rapport au Président de la République relatif à l'ordonnance n° 2007-329 du 12 mars 2007 relative au code du travail (partie législative)

NOR : SOCX0700017P

Monsieur le Président,

L'article 57 de la loi n° 2006-1770 du 30 décembre 2006 pour le développement de la participation de l'actionnariat salarié et portant diverses dispositions d'ordre économique et social habilite le Gouvernement, dans les conditions prévues par l'article 38 de la Constitution, à procéder par ordonnance à l'adaptation des dispositions législatives du code du travail à droit constant, afin d'y inclure les dispositions de nature législative qui n'ont pas été codifiées, d'améliorer le plan du code et de remédier, le cas échéant, aux erreurs ou insuffisances de codification.

Les dispositions codifiées sont celles en vigueur au moment de la publication de l'ordonnance, sous la seule réserve de modifications qui seraient rendues nécessaires pour assurer le respect de la hiérarchie des normes et la cohérence rédactionnelle des textes ainsi rassemblés, harmoniser l'état du droit, remédier aux éventuelles erreurs et abroger les dispositions, codifiées ou non, devenues sans objet.

En outre, le Gouvernement peut, le cas échéant, étendre l'application des dispositions codifiées à Mayotte, à Saint-Pierre-et-Miquelon, à la Nouvelle-Calédonie, à la Polynésie française, aux Terres australes et antarctiques françaises et aux îles Wallis et Futuna avec les adaptations nécessaires.

La présente ordonnance procède donc, sous les réserves susmentionnées, à une nouvelle codification à droit constant.

Les raisons ayant conduit à l'adoption d'un nouveau code

L'actuel code, issu de la loi n° 73-4 du 2 janvier 1973 relative au code du travail, a fait l'objet, depuis, de très nombreux et substantiels ajouts et modifications qui ont eu un impact direct sur sa logique, sa structure et son contenu. En effet, l'intervention du législateur dans le domaine du travail et de la santé au travail n'a cessé de s'étendre, en raison notamment de l'évolution de l'organisation du travail et des techniques, de l'apparition de nouveaux risques et de l'apport du droit communautaire. Les mêmes constats peuvent être opérés en matière d'emploi et de formation professionnelle.

Le code du travail a ainsi progressivement perdu en cohérence et en clarté. Alors qu'il régit les rapports quotidiens entre employeurs et salariés et, en cela, constitue l'instrument juridique le plus fréquemment utilisé, l'actuel code du travail ne répond plus qu'imparfaitement à l'objectif de valeur constitutionnelle d'accessibilité et d'intelligibilité de la loi consacré par le Conseil constitutionnel.

C'est à ces insuffisances, préjudiciables à une application effective du droit du travail et au développement du dialogue social, que la présente ordonnance a pour objet de remédier.

Le périmètre du nouveau code

L'articulation entre le code du travail et d'autres codes n'est pas simple aujourd'hui. Les difficultés ne tiennent pas tant à des chevauchements qu'à l'éclatement de dispositions entre plusieurs codes. Des choix de frontière ont donc dû être faits.

Le principe retenu est de maintenir ou d'accueillir dans le nouveau code du travail les dispositions générales et, en conséquence, de transférer les dispositions particulières à certains secteurs d'activité ou à certaines catégories professionnelles dans les codes spécifiques. La mise en œuvre de ce principe recentre le code du travail sur son objet principal tout en permettant aux codes spécifiques d'accueillir les dispositions en matière de droit du travail qui en relèvent.

Sont ainsi principalement concernés :

- le code de l'action sociale et des familles pour ce qui concerne les assistants maternels, assistants familiaux, et éducateurs et aides familiaux dont le statut est, par ailleurs, régi par ce même code ;

- le code minier pour ce qui concerne les salariés des mines et carrières ;
- le code rural, qui contient déjà un livre VII consacré aux dispositions sociales ;
- le code de la sécurité sociale dans lequel les dispositions figurant actuellement dans le code du travail et relevant du régime des cotisations sociales ont été intégrées et dont, réciproquement, les dispositions relevant de la relation de travail (titres simplifiés de travail) sont codifiées dans le code du travail.

Dans le même esprit, les dispositions ayant vocation à figurer dans les futurs codes de l'énergie, de la fonction publique et des transports ne sont pas reprises dans le code du travail et sont maintenues temporairement dans un ancien code du travail.

Le plan du code

L'article 1^{er} et l'annexe 1 de l'ordonnance modifient le code du travail en substituant huit parties aux neuf livres qui composent l'actuelle partie législative, passant ainsi d'une numérotation de trois à quatre chiffres. Cette organisation multiplie les possibilités de créer des subdivisions et permet ainsi, dans une perspective de long terme, d'accueillir plus aisément de nouvelles dispositions. Un tel choix s'impose car la dimension actuelle du code, organisé en livres, aboutit à un plan hypertrophié.

La logique « utilisateurs » (employeurs, salariés, délégués syndicaux, membres des institutions représentatives du personnel) a été privilégiée pour l'élaboration du plan. Elle conduit à regrouper dans des blocs homogènes des dispositions jusqu'alors éparses. En outre, ajoutée au soin particulier accordé à l'intitulé des subdivisions, cette logique aboutit à un plan plus détaillé que l'actuel et facilite ainsi l'accès à la règle de droit.

La première partie (Les relations individuelles de travail) comprend cinq livres. Le livre I^{er} rassemble les principes essentiels gouvernant les relations individuelles de travail. Le livre II est consacré au contrat de travail. Il réunit toutes les règles relatives aux différents types de contrats de travail déclinés depuis la formation du contrat jusqu'à sa rupture, en particulier celles relatives au licenciement pour motif personnel et au licenciement pour motif économique. Le livre III comprend les dispositions relatives au règlement intérieur et au droit disciplinaire. Le livre IV regroupe les dispositions relatives à la résolution des litiges et au conseil de prud'hommes. Enfin, le livre V traite des dispositions relatives à l'outre-mer.

La deuxième partie (Les relations collectives de travail) est consacrée aux rapports collectifs de travail dans l'entreprise et couvre plus généralement le « dialogue social ». Elle réunit quatre livres actuellement éloignés les uns des autres dans le code du travail et participe à la création d'un livre V entièrement consacré aux salariés protégés. Le livre I^{er} accueille les dispositions relatives aux syndicats professionnels. Le livre II rassemble les règles relatives à la négociation collective et aux conventions et accords collectifs de travail. Le livre III traite des institutions représentatives du personnel. Le livre IV (Les salariés protégés) réunit les dispositions d'articles actuellement épars du code du travail relatifs à la protection contre le licenciement des salariés titulaires d'un mandat. Il s'agit d'une création par rapport au code actuel car il n'existe pas à ce jour de liste légale des catégories de salariés protégés au titre d'un mandat. Le livre V réunit les dispositions relatives aux conflits collectifs. Le livre VI rassemble les dispositions relatives à l'outre-mer.

La troisième partie (Durée du travail, salaire, intéressement, participation et épargne salariale) est constituée de quatre livres. Elle rassemble les dispositions figurant respectivement dans les livres I^{er}, II et IV de l'actuel code. Le caractère hybride de ces dispositions a donc conduit à les regrouper dans une partie distincte. Le livre I^{er} rassemble les dispositions qui régissent la durée du travail, les repos et les congés. Les dispositions particulières, applicables aux départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle ont été codifiées. Le livre II est consacré au salaire et aux avantages divers. Sont, en particulier, codifiées dans ce livre les dispositions de la loi n° 78-49 du 18 janvier 1978 relative à la mensualisation et à la procédure conventionnelle. Les dispositions relatives à la protection du salaire ont fait l'objet d'une attention particulière en ce qui concerne la présentation des règles de garantie accordées aux salariés lors d'une procédure de sauvegarde, de redressement ou de liquidation judiciaire. Le livre III est consacré à l'intéressement, à la participation et à l'épargne salariale. Le livre IV intègre les dispositions relatives à l'outre-mer.

La quatrième partie (Santé et sécurité au travail) reprend les dispositions « hygiène, sécurité et conditions de travail », qui figurent dans le titre III du livre II (Réglementation du travail) de l'actuel code, parmi d'autres dispositions consacrées aux « conditions du travail » (durée du travail, travail de nuit) et aux « repos et congés ». La création d'une partie exclusivement consacrée à la santé et à la sécurité au travail répond aux enjeux majeurs que revêtent ces questions dans le monde du travail. Sa configuration est construite de telle sorte que la future partie réglementaire puisse recevoir un nombre important de textes actuellement non codifiés. Cette partie est constituée de huit livres. Le livre I^{er} rassemble les dispositions générales contenant notamment les principes généraux de prévention. Le livre II regroupe les dispositions applicables aux lieux de travail. Le livre III recueille les dispositions applicables aux équipements de travail et aux moyens de protection. Le livre IV est consacré aux dispositions applicables à certains risques d'exposition. Le livre V rassemble les dispositions applicables à certaines activités ou opérations. Le livre VI intègre les institutions et organismes de prévention. Le livre VII réunit les règles spécifiques applicables en matière de contrôle. Le livre VIII traite des dispositions relatives à l'outre-mer.

La cinquième partie (L'emploi) rassemble l'essentiel des dispositions figurant dans le livre III (Placement et emploi) de l'actuel code, à l'exception, toutefois, de celles relatives au licenciement économique, qui sont désormais placées dans le livre II (Le contrat de travail) de la première partie (Les relations individuelles de travail). La cinquième partie est ainsi constituée de cinq livres. Le livre I^{er} rassemble les dispositifs en faveur de l'emploi. Le livre II regroupe les dispositions applicables à certaines catégories de travailleurs (travailleurs

handicapés et travailleurs étrangers). Le livre III est consacré au service public de l'emploi et au placement. Le livre IV intègre les dispositions applicables aux demandeurs d'emploi. Enfin, le livre V accueille les dispositions relatives à l'outre-mer.

La sixième partie (La formation professionnelle tout au long de la vie) rassemble non seulement les dispositions de l'actuel livre IX (De la formation professionnelle continue dans le cadre de la formation professionnelle tout au long de la vie) mais aussi celles relatives à l'apprentissage figurant en tête de l'actuel livre I^{er} (Conventions relatives au travail). En effet, la formation professionnelle tout au long de la vie comportant une formation initiale et des formations ultérieures (article L. 900-1 de l'actuel code), le choix a été fait d'en placer les dispositions dans cette partie. Elle est constituée de cinq livres. Le livre I^{er} contient les principes généraux et l'organisation institutionnelle de la formation professionnelle. Le livre II est consacré à l'apprentissage. Le livre III regroupe les dispositions relatives à la formation professionnelle continue. Le livre IV reçoit les dispositions relatives à la validation des acquis de l'expérience. Le livre V traite des dispositions relatives à l'outre-mer.

La septième partie (Dispositions applicables à certaines professions et activités) reprend la majeure partie des dispositions contenues dans le livre VII actuel, à l'exclusion de celles qui, compte tenu du périmètre du nouveau code, peuvent être accueillies dans des codes spécialisés. Le livre I^{er} regroupe les journalistes professionnels, les professions du spectacle, de la publicité et de la mode. Les dispositions relatives aux professions du spectacle, de la publicité et de la mode reprennent les dispositions actuelles relatives aux artistes du spectacle et aux mannequins et intègrent celles relatives au travail des enfants dans le spectacle vivant, la publicité et la mode, contenues dans l'actuel livre II, ainsi que celles du livre VI actuel relatives aux activités d'entrepreneur de spectacles vivants à titre occasionnel. En outre, dans ce livre I^{er}, est codifiée la majeure partie des dispositions de l'ordonnance n° 45-2339 du 13 octobre 1945 relative aux spectacles. Le livre II rassemble les dispositions relatives aux concierges et employés d'immeubles à usage d'habitation, aux employés de maison, et incorpore, en outre, les dispositions des articles L. 129-1 et suivants régissant des activités de services à la personne. Le livre III rassemble les dispositions relatives à l'exercice de professions ou activités professionnelles de nature commerciale et se caractérisant par un certain degré d'autonomie (voyageurs, représentants ou placiers, gérants de succursales et conjoints salariés du chef d'entreprise). Le livre IV regroupe les dispositions applicables aux travailleurs à domicile. Le livre V est consacré aux dispositions relatives à l'outre-mer.

La huitième partie (Contrôle de l'application de la législation du travail) rassemble les dispositions du livre VI actuel consacrées au contrôle, à l'exclusion de celles relatives aux obligations des employeurs qui sont distribuées dans les autres parties au plus près des dispositions de même nature, et celles régissant le travail illégal. Le livre I^{er} est consacré à l'inspection du travail. Le livre II contient les dispositions relatives à la lutte contre le travail illégal. Il rassemble l'ensemble des situations constitutives de l'exercice de travail illégal actuellement dispersées dans des livres et titres différents (marchandage et prêt illicite de main-d'œuvre dans le livre I^{er}, travail dissimulé dans le titre II du livre III et emploi d'étrangers sans titre dans le titre IV de ce même livre). Le livre III regroupe les dispositions relatives à l'outre-mer.

Traitement des articles

Le traitement donné aux articles du nouveau code du travail procède du souci de rendre la plus lisible possible la règle de droit.

L'actuel code se caractérise par des articles souvent longs qui nuisent à leur compréhension.

Les travaux de codification ont privilégié le choix de rédiger des articles courts sur le principe d'une idée par article, en distinguant les règles de forme des règles de fond, les principes des dérogations. Il a par conséquent été procédé à de nombreuses scissions dont il convient de préciser que, si elles ont conduit à une augmentation du nombre des articles, celle-ci ne se traduit pas par une augmentation du nombre de caractères du code.

S'agissant des renvois d'articles, qui aggravent souvent leurs difficultés de compréhension, seuls les renvois strictement nécessaires ont été conservés. Dans ce cas, ils ont été qualifiés de manière à renforcer la lisibilité de l'article dans lequel ils figurent.

En ce qui concerne la rédaction des articles, les travaux ont pris en compte l'ensemble des préconisations formulées par le *Guide pour l'élaboration des textes législatifs et réglementaires* élaboré conjointement par le Conseil d'Etat et les services du Premier ministre. Les termes ambigus ou désuets ont été abandonnés au profit de termes actuels (par exemple, le « délai-congé » est remplacé par le « préavis »). Le vocabulaire a été uniformisé, de sorte que des mots différents utilisés pour nommer une même notion ou réalité soient remplacés par un même terme (substitution du mot : « employeur » aux mots : « chef d'entreprise », « chef d'établissement » ou « entrepreneur », par exemple). Enfin, des conventions d'écriture ont été adoptées, conduisant par exemple à remplacer les différentes formes impératives par l'usage de l'indicatif présent.

De nombreux articles de définitions ont été introduits dans le nouveau code du travail afin de clarifier certaines notions ou situations juridiques complexes. Ainsi, en matière de travail temporaire (première partie), a été créé un article définissant la relation triangulaire entre le salarié temporaire, l'entreprise de travail temporaire et le client utilisateur. Cet article définit, en outre, le contrat de mise à disposition et le contrat de mission, mettant ainsi un terme à la confusion existant dans le code actuel. De même, a été créé un article définissant la notion de « jeune travailleur » pour les dispositions relatives à la durée du travail, au travail de nuit et aux repos et congés qui leur sont applicables (troisième partie).

La technique de l'article de renvoi à des dispositions contenues dans d'autres codes a été utilisée tantôt à des fins de simple information (nouveaux articles L. 6121-1 et L. 6121-2 renvoyant, respectivement, aux articles L. 214-12 et L. 214-13 du code de l'éducation, alors que l'ancien code du travail les reproduisaient en code suiveur), tantôt afin d'assurer la sécurité juridique de l'utilisateur (nouveaux articles L. 2411-9 et L. 2411-16, concernant la procédure d'autorisation de licenciement, dans le premier cas, du salarié membre du conseil d'administration d'une mutuelle, union ou fédération et renvoyant à l'article L. 114-24 du code de la mutualité, et, dans le second cas, du représentant des salariés en cas de sauvegarde, de redressement ou de liquidation judiciaire et renvoyant à l'article L. 662-4 du code de commerce).

Les champs d'application

Les travaux de codification ont permis de clarifier le champ d'application de chacun des différents livres de l'actuel code. Les dispositions définissant ce champ sont désormais placées autant que possible dans le titre I^{er} de chacun des livres composant les huit parties de sorte que, ces définitions apparaissant ainsi bien distinctement, l'utilisateur du code puisse plus aisément déterminer si les dispositions contenues dans le livre lui sont applicables. Néanmoins, il a été parfois nécessaire de placer des dispositions à des niveaux inférieurs pour tenir compte de différences dans les champs d'application, soit dans le sens d'une extension, soit dans celui d'une restriction.

Les dispositions relatives aux départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle

Les dispositions du droit local relatives aux départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle ont été codifiées dès lors qu'existent déjà dans le code du travail des dispositions de même nature applicables aux autres départements de métropole. Il en est ainsi par exemple des dispositions de droit local relatives aux jours fériés en raison de l'existence de l'actuel article L. 222-1.

Les dispositions relatives à l'outre-mer

Alors que, dans le code actuel, les dispositions relatives à l'outre-mer sont rassemblées dans un livre unique (livre VIII), le parti a été retenu pour le nouveau code du travail de les placer dans un livre créé à la fin de chacune des huit parties. Outre le fait que cette méthode se justifie au regard du faible nombre de dispositions codifiées, elle présente aussi l'avantage de les rapprocher de celles applicables à la métropole auxquelles elles renvoient.

Le plan adopté au sein de chacun des livres désigne plus clairement le champ d'application territorial des dispositions codifiées. En effet, d'une part, la majeure partie des articles codifiés concerne les départements d'outre-mer et Saint-Pierre-et-Miquelon. Ces collectivités sont régies par le principe de l'assimilation législative, la partie métropolitaine du code s'y applique de plein droit sous réserve d'exclusions ou d'adaptations faisant l'objet de dispositions expresses. Celles-ci sont, dès lors, codifiées comme « dispositions particulières » dans un titre consacré aux adaptations propres à ces territoires. D'autre part, les quelques dispositions concernant Mayotte, Wallis et Futuna et les Terres australes et antarctiques françaises sont codifiées dans un titre consacré à ces territoires.

Les dispositions ainsi codifiées reprennent les dispositions existant dans l'actuel code. Un toilettage complet de l'ensemble de ces dispositions sera effectué à la faveur d'une ordonnance *ad hoc* compte tenu de l'ampleur d'une telle tâche.

Points particuliers

Les travaux de codification ont permis de mettre fin à l'existence de certaines incohérences, telles que celles résultant des dispositions de l'article L. 432-4-2 introduit en 1993 en vue de simplifier les obligations des entreprises de moins de trois cent salariés. Cet article remplace les obligations de consultations semestrielles, prévues par les articles L. 432-1-1, L. 432-3-1, L. 432-4, L. 432-4-1 et L. 212-4-5, par une consultation unique annuelle. Or, ces articles n'ayant pas été modifiés en conséquence, il subsistait une complexité importante de lecture et de compréhension de ces dispositions. Le nouveau code, en supprimant toutes les références aux obligations implicitement abrogées, met fin à ces difficultés.

Les dispositions pénales ont été réécrites conformément à la rédaction adoptée pour le code pénal entré en vigueur le 1^{er} mars 1994 et placées dans des subdivisions spécifiques, au plus près des dispositions de fond qu'elles sanctionnent.

Ont été abrogées dans le code les dispositions qui sont apparues inutiles, obsolètes, transitoires ou incompatibles avec l'état du droit, notamment le droit communautaire. Au titre des articles tombés en désuétude, est abrogé l'article L. 121-2 de l'actuel code qui prévoit que le contrat de travail est exempt de timbre et d'enregistrement. S'agissant des dispositions incompatibles avec le droit communautaire, les dispositions réglementant le travail des femmes, en dehors des cas visant à protéger les femmes enceintes ou allaitantes, ont été abrogées.

Présentation de l'ordonnance

L'**article 1^{er}** prévoit que les dispositions annexées à la présente ordonnance constituent désormais la partie législative du code du travail.

L'**article 2** prévoit la mise à jour des dispositions que le nouveau code reprend en tant que code suiveur d'autres codes.

L'**article 3** prescrit le remplacement simultané des références des textes et lois abrogés par l'article 5 par les références correspondantes dans le nouveau code du travail.

L'**article 4** prévoit des conditions particulières d'application de certaines dispositions du nouveau code du travail qui n'avaient pas vocation à être codifiées compte tenu notamment de leur caractère transitoire. Il en est ainsi par exemple du montant de la participation des employeurs de moins de dix salariés au financement de la formation professionnelle continue, fixé à 0,40 % entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre 2004.

Les **articles 5 à 11** organisent l'insertion des dispositions de l'actuel code du travail dans le code de l'action sociale et des familles, le code minier, le code rural, le code de la sécurité sociale et le code du travail applicable à Mayotte.

L'**article 12** abroge les dispositions de la partie législative de l'actuel code du travail et celles des lois codifiées pour la première fois dans le nouveau code du travail. Il prévoit en outre le maintien en vigueur des dispositions législatives reclassées en partie réglementaire dans l'hypothèse où la codification de cette partie ne serait pas achevée le 1^{er} mars 2008, afin d'éviter tout vide juridique.

L'**article 13** maintient en vigueur les dispositions de la partie législative de l'actuel code du travail non reprises dans le nouveau code du travail, dans l'attente de leur codification à venir dans d'autres codes.

L'**article 14** prévoit que les dispositions de la présente ordonnance entreront en vigueur en même temps que la partie réglementaire et au plus tard le 1^{er} mars 2008.

L'**article 15** est l'article d'exécution.

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

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