

## Introduction

Le 15 février 2005, le ministre chargé du travail, Gérard Larcher, lançait officiellement devant les partenaires sociaux la recodification du code du travail. Les travaux de recodification ont abouti, le 13 mars 2007, à la publication de la partie législative du nouveau code du travail. La partie réglementaire devrait être achevée à l'automne et permettre ainsi l'entrée en vigueur du nouveau code du travail à la fin de l'année 2007.

Opérés à droit constant, et résolument axés sur une logique « utilisateur », les travaux de recodification conduisent à un code du travail remanié. Le plan, la numérotation, les conventions d'écriture et, en conséquence, la présentation des règles, sont modifiés.

Il convient donc, avant l'entrée en vigueur effective du code, que les utilisateurs du code - salariés, employeurs, représentants du personnel, syndicalistes, agents de contrôle ... – se l'approprient dans les meilleures conditions.

C'est dans cette perspective que ce guide est conçu. Elaboré principalement à partir des rapports de présentation soumis à la Commission supérieure de codification, il rappelle les conditions dans lesquelles les travaux de recodification ont été conduits. Il présente le plan adopté et les différentes logiques qui ont présidé aux choix opérés. Il propose une présentation originale du nouveau code dans laquelle chaque article comporte en exergue son historique, c'est-à-dire les références du ou des articles de l'ancien code à partir duquel ou desquels il est constitué. Il contient deux tables de correspondances : l'une permet de chercher les références du nouvel article à partir de l'ancien numéro d'article ; la seconde, l'ancien article à partir du nouveau. Il comporte, enfin, l'ordonnance du 12 mars 2007 et son annexe 2 qui recense l'ensemble des déclassements opérés de partie législative en partie réglementaire ainsi que le rapport de présentation de l'ordonnance au Président de la République.

Sommaire
----------

**I. Contexte et cadre des travaux**

**II. Organisation des travaux**

**III. Evolutions majeures : périmètre du code, reclassements d'articles, codification de certains textes importants, conventions d'écriture**

**IV. Numérotation à quatre chiffres**

**V. Eléments statistiques**

**VI. Présentation du nouveau code du travail**

## I. Contexte et cadre des travaux

Le code du travail actuellement en vigueur date de 1973. Il est issu de la loi n° 73-4 du 2 janvier 1973, à l'occasion de laquelle le code du travail, né d'une première codification entre 1910 et 1927, connaît une première opération de recodification.

Depuis, le droit du travail a beaucoup évolué. En trente ans, les textes complétant le droit du travail, le modifiant en profondeur ou l'impactant de façon plus ponctuelle, par de simples dérogations ou adaptations, se sont multipliés. A l'instar du droit français dans son ensemble, le code du travail n'a pas été épargné par l'inflation législative. Par ailleurs, certains textes, pourtant très importants, n'ont pas été codifiés. A force de réformes ambitieuses et de retouches successives, le code a perdu en cohérence ; il est devenu complexe et stratifié ; sa lisibilité et son intelligibilité ont été réduites d'autant.

Le gouvernement a donc décidé de lancer une opération de recodification du code du travail. Par la loi n° 2004-1343 du 9 décembre 2004 de simplification du droit (articles 84 et 92), le Parlement a habilité une première fois le gouvernement à recodifier le code du travail par voie d'ordonnance, dans un cadre et un délai déterminés. Mais, pour pouvoir tenir compte du processus mis en place dans toute opération de codification ou de recodification (consultation de la Commission supérieure de codification (CSC) et du Conseil d'Etat), et des délais qui en résultent, une seconde habilitation est intervenue par la loi n° 2006-1770 du 30 décembre 2006.

L'article 57 de la loi précitée a donc accordé un nouveau délai de neuf mois au gouvernement. Cet article encadre les travaux en précisant expressément qu'ils doivent être réalisés à « *droit constant* » afin d'inclure dans le code du travail 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. Il précise, en outre, que les dispositions devant être codifiées sont celles en vigueur au moment de la publication de l'ordonnance, sous réserve des modifications nécessaires pour assurer le respect de la hiérarchie des normes et la cohérence rédactionnelle des textes, harmoniser l'état du droit, remédier aux éventuelles erreurs et abroger les dispositions, codifiées ou non, devenues sans objet.

Les travaux de recodification sont également encadrés par la décision du Conseil constitutionnel n° 99-421 DC du 16 décembre 1999 qui juge que la codification répond à l'objectif constitutionnel d'accessibilité et d'intelligibilité de la loi. Le Conseil a jugé que ce principe est d'autant plus important que la connaissance des normes conditionne l'effectivité de trois autres principes posés par la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen : l'égalité devant la loi, la garantie des droits et l'exercice des droits et libertés. Il considère ainsi que « *l'égalité devant la loi énoncée par l'article 6 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen et « la garantie des droits » requise par son article 16 pourraient ne pas être effectives si les citoyens ne disposaient pas d'une connaissance suffisante des normes qui leur sont applicables ; qu'une telle connaissance est en outre nécessaire à l'exercice des droits et libertés garantis tant par l'article 4 de la Déclaration, en vertu duquel cet exercice n'a de bornes que celles déterminées par la loi, que par son article 5, aux termes duquel « tout ce qui n'est pas défendu par la loi ne peut être empêché, et nul ne peut être contraint à faire ce qu'elle n'ordonne pas.* »

Enfin, la circulaire du Premier ministre du 30 mai 1996 relative à la codification des textes législatifs et réglementaires précise la finalité et l'organisation des travaux. Elle indique, en particulier, que les travaux doivent être accomplis à droit constant, redéfinir le périmètre du code et faire respecter la hiérarchie des normes.

C'est dans ce cadre que le Conseil des ministres a adopté, le 7 mars 2007, la partie législative du nouveau code du travail. L'ordonnance n° 2007-329 du 12 mars 2007 relative au code du travail (partie législative)

a été publiée le 13 mars 2007. Un projet de loi de ratification de l'ordonnance a, enfin, été présenté en Conseil des ministres le 18 avril 2007 et déposé au Parlement.

## **II. Organisation des travaux**

Les travaux de reconfiguration du plan et de réécriture des dispositions législatives ont été réalisés par une mission de 6 agents, spécialement créée à cet effet et rattachée au Directeur général du travail.

Les travaux de la mission ont été examinés par deux rapporteurs des travaux auprès de la CSC (membres du Conseil d'Etat) avant d'être soumis, sur des questions spécifiques, par un comité d'experts (composé d'un membre honoraire et d'un magistrat en exercice de la Cour de cassation, d'un avocat spécialisé, d'un universitaire et d'un directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle). Ils ont été ensuite présentés à une commission de partenaires sociaux, dont la composition est identique à celle de la Commission nationale de la négociation collective. Cette commission a été réunie à quatorze reprises et il a largement été tenu compte des observations écrites et orales formulées par les différentes organisations. Enfin, la CSC, placée auprès des services du Premier ministre, a examiné et validé les travaux, avant qu'ils ne soient transmis par le Secrétariat général du gouvernement au Conseil d'Etat.

Dans son rapport d'activité pour 2005, la CSC s'est félicitée du caractère « *exemplaire* » de l'opération. Il a donc été décidé de reconduire, pour la partie réglementaire, l'organisation retenue pour la partie législative.

## **III. Evolutions majeures : périmètre du code, reclassements d'articles, codification de certains textes, conventions d'écriture**

### **III.1. Le périmètre du code est redéfini**

Le 5 juillet 2005, la CSC a décidé que le périmètre du nouveau code du travail devait désormais être fondé sur le principe suivant : maintien et intégration dans le code du travail des dispositions générales, transfert dans les codes particuliers des dispositions dérogatoires ou particulières régissant certains secteurs d'activité et certaines professions (code de l'action sociale et des familles, code de l'éducation, code minier, code rural, code de la sécurité sociale, code du sport, code applicable à Mayotte).

C'est sur ce fondement, par exemple, que l'ensemble des dispositions régissant les assistants maternels et familiaux, dont le statut est régi par le Code de l'action sociale et des familles, sont transférées dans ce dernier.

Néanmoins, les dispositions spécifiques à certaines professions ou activités ne disposant pas de code d'accueil demeurent dans une partie spécifique (la partie VII) du code du travail (journalistes, professions du spectacles ...). Les dispositions spécifiques devant migrer dans des codes en cours d'élaboration (code la fonction publique, code des transports, ...) sont temporairement maintenues en vigueur par l'ordonnance du 12 mars 2007, dans l'attente de la parution des codes intéressés.

### **III.2. Des reclassements d'articles sont opérés**

L'article 57 de la loi du 30 décembre 2006 précitée a habilité le gouvernement, dans le cadre des travaux de recodification du code du travail, à procéder aux modifications nécessaires « *pour assurer le respect de la hiérarchie des normes* » et par conséquent à procéder à des reclassements d'articles législatifs en partie réglementaire.

Les travaux de recodification impliquent en effet de faire respecter le partage entre la loi et le règlement, conformément aux articles 34 et 37 de la Constitution du 4 octobre 1958. Les travaux ont donné lieu à environ 500 opérations de reclassements. Ces reclassements concernent soit l'intégralité d'un article (61 reclassements), soit une partie de l'article (alinéa, phrase, membre de phrase ou mot).

Les reclassements portent essentiellement sur les matières suivantes :

- la désignation des autorités administratives compétentes : mention de l'« *autorité administrative* » en partie législative et identification de cette autorité en partie réglementaire (exemple : le préfet). Néanmoins, ont été maintenues en partie législative les références à l'inspecteur du travail et au directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle lorsqu'ils agissent dans le cadre de leurs pouvoirs propres d'inspection du travail (exemples : mise en demeure du directeur départemental en matière de santé et sécurité, demande d'autorisation de licenciement d'un salarié protégé par l'inspecteur du travail) ;

- la désignation de la juridiction compétente : identification de l'ordre de juridiction (« *juge judiciaire* ») en partie législative et identification de la juridiction (exemple : « *tribunal d'instance* ») et règles de procédure en partie réglementaire. Cependant, à titre exceptionnel, la désignation d'un tribunal a été maintenue en partie législative lorsque son déclassement rendait incompréhensible une disposition de nature législative (mention du ressort d'un tribunal, attribution d'une compétence au président d'un tribunal) ou lorsque la procédure entourant une instance (urgence) apportait des garanties justifiant un maintien en partie législative. En outre, la référence au conseil de prud'hommes, dont l'existence, la compétence et l'organisation générale sont régies par le code du travail, a été maintenue en partie législative en ce qu'il constitue une juridiction spécifique au droit du travail ;

- les règles de procédure : les formalités de dépôt, les modalités d'information et de communication, le contenu des rapports, les délais (etc...) sont déclassés lorsqu'ils sont manifestement de nature réglementaire. Néanmoins, certaines règles de procédure ne sont pas déclassées lorsqu'elles constituent par exemple une garantie des droits de la défense pour le salarié ou l'employeur. La mention d'une « *lettre recommandée avec avis de réception* » est ainsi maintenue en partie législative en ce qui concerne la modification du contrat de travail pour motif économique et les procédures de licenciement ;

- les mentions chiffrées : les montants, niveaux et pourcentages régulièrement révisés sont en principe reclassés. Certaines mentions sont toutefois maintenues en partie législative lorsque leur détermination présente une garantie pour les salariés ou s'inscrit de façon pérenne dans le code du travail (exemple : le nombre d'heures de délégation dont bénéficient les salariés membres des institutions représentatives du personnel ; la fixation de la durée légale du travail à trente-cinq heures par semaine civile ; le taux de majoration des heures supplémentaires ; le droit à congé payé de deux jours et demi ouvrables par mois de travail effectif ; l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés, mutilés de guerre et assimilé fixée à 6 % de l'effectif total des salariés ; la participation des employeurs au financement de la formation professionnelle continue fixée à 0,55 % du montant des rémunérations dans les entreprises de moins de dix salariés et à 1,60 % dans les entreprises de plus de dix salariés ...).

Nombre de dispositions similaires étant déjà actuellement en partie réglementaire, il s'est agit d'un travail d'homogénéisation et de clarification des clés de répartition des articles 34 et 37 de la constitution au sein du code du travail.

### **III.3. Des textes importants sont codifiés**

Dans un souci de lisibilité et d'accessibilité, de nombreux textes ont été, en tout ou partie, codifiés, notamment :

- loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 relative à la mensualisation rendant obligatoires les dispositions de l'Accord national interprofessionnel du 10 décembre 1977 sur la mensualisation ;
- loi n° 82-684 du 4 août 1982 relative au financement des transports publics urbains et des chèques-transport ;
- ordonnance n° 45-2339 du 13 octobre 1945 relative aux spectacles.

#### **III.4. Des conventions d'écriture sont adoptées**

Les conventions d'écriture adoptées pour le traitement des dispositions législatives sont celles figurant dans le Guide pour l'élaboration des textes législatifs et réglementaires, document coécrit par le Secrétariat général du gouvernement et le Conseil d'Etat. Elles consistent à harmoniser et actualiser certaines terminologies : suppression du terme « résiliation » remplacé par « rupture », suppression de « délai congé » remplacé par « préavis », généralisation du terme « employeur »....

La plus notable de ces conventions est sans doute celle qui conduit à généraliser le présent de l'indicatif pour signifier le caractère impératif d'une disposition (ex : "l'employeur informe") et d'abandonner, ce faisant, la diversité des formules utilisées dans le code actuel pour marquer une même obligation (ex : "l'employeur est tenu d'informer", "l'employeur doit informer", "l'employeur doit obligatoirement informer", ....), lesquelles présentaient l'inconvénient de poser, sans que cela soit justifié, une gradation des obligations.

#### **IV. Numérotation à quatre chiffres**

La CSC considère que, lorsqu'un code contient environ 2000 articles législatifs, il y a lieu d'adopter une numérotation à quatre chiffres, afin de dégager un niveau de plan supplémentaire et d'aboutir à un plan plus fin.

Le nouveau code du travail adopte donc une numérotation à quatre chiffres et une structure subdivisée en parties, livres, titres et chapitres. Le plan comprend désormais 8 parties et contient 1890 subdivisions, contre 271 dans le code actuel.

#### **V. Eléments statistiques**

L'adoption d'un plan plus précis a permis d'opérer des scissions d'articles et de redistribuer les dispositions dans le plan.

Ainsi, le nombre d'articles a certes augmenté (3652 contre 1891), mais le volume du code en nombre de caractères a baissé, grâce à l'effort rédactionnel, de 10 % (1.520.930 contre 1.690.17).

	<u>ANCIEN CODE</u>	<u>NOUVEAU CODE</u>	<u>COMMENTAIRE</u>
Nombre d'articles	1891	3652	Un peu moins du double
Nombre de caractères	1 690 917	1 520 930	Gain de 170 000 caractères, soit 10 %
Nombre moyen de caractères par article	894	416	Moyenne arithmétique
Nombre moyen de caractères par alinéa	281	191	
Nombre moyen d'alinéa par article	3,18	2,17	
Nombre de niveaux de plan	271	1890	

## **VI. Présentation du nouveau code**

Le code comprend les 8 parties suivantes :

Partie 1 : Les relations individuelles de travail

Partie 2 : Les relations collectives de travail

Partie 3 : La durée du travail, le salaire, l'intéressement - la participation - l'épargne salariale

Partie 4 : La santé et la sécurité au travail

Partie 5 : L'emploi

Partie 6 : La formation professionnelle tout au long de la vie

Partie 7 : Dispositions particulières à certaines professions et activités

Partie 8 : Contrôle de la législation du travail, lutte contre le travail illégal

Les dispositions relatives aux départements de la Moselle, du Bas-Rhin et du Haut-Rhin sont codifiées, en particulier en matière de durée du travail, et regroupées dans des subdivisions distinctes.

Les dispositions relatives à l'outre-mer figurent dans le dernier livre de chacune des huit parties. Seules les dispositions existantes ont été reprises et ont fait l'objet d'un traitement respectant l'architecture et les conventions d'écriture adoptées au sein de chacune des parties pour les dispositions applicables en métropole.

### **VI.1. Partie I : Les relations individuelles de travail**

La partie I comprend quatre livres regroupant :

- des dispositions préliminaires (livre I) mettant en évidence, en ouverture du code et en tête de cette partie, des principes essentiels gouvernant les relations individuelles de travail ;
- les dispositions régissant le contrat de travail (livre II) et rassemblant les règles relatives à la formation et à l'exécution de tous les contrats de travail, celles particulières à certains types de contrats et aux chèques et titres simplifiés de travail ainsi que l'ensemble des modalités de rupture, en particulier celles relatives au licenciement (licenciement pour motif personnel et licenciement pour motif économique) ;
- les dispositions relatives au règlement intérieur et au droit disciplinaire (livre III), placées dans cette partie dans la mesure où, bien que s'appliquant à l'ensemble des salariés, elles encadrent la relation individuelle de travail ;
- les dispositions relatives au conseil de prud'hommes (livre IV), en raison de la compétence dévolue à ces derniers en matière de différends et litiges individuels pouvant s'élever à l'occasion d'un contrat de travail.

### **VI.1.1. Livre premier : Dispositions préliminaires**

Le livre I ouvre le code du travail par des dispositions générales ayant vocation à gouverner les relations individuelles de travail. Il comprend cinq titres.

Le titre I rassemble, dans deux chapitres distincts, des dispositions couvrant l'ensemble du livre I (« *Champ d'application* ») ou du code du travail (« *Modalités de calcul des effectifs* »). Les modalités de calcul des effectifs sont présentées à ce niveau du code afin de poser une fois pour toute cette règle de calcul récurrente, de lui donner davantage de visibilité et d'en permettre un accès plus aisé.

Les titres II (« *Droits et libertés dans l'entreprise* »), III (« *Discriminations* »), IV (« *Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes* ») et V (« *Harcèlements* ») présentent des principes essentiels régissant les relations individuelles de travail. Il s'agit de valoriser leur portée en leur donnant davantage de visibilité et de renforcer ainsi leur effectivité.

### **VI.1.2. Livre II : Le contrat de travail**

Le livre II comprend sept titres. Il contient l'ensemble des dispositions régissant les différents types de contrats de travail. Pour chaque type de contrat, la structuration retenue met en évidence la chronologie du contrat : formation, exécution et rupture.

Le titre II présente les dispositions communes à la formation et à l'exécution de tous les contrats de travail. Les dispositions particulières à la rupture du contrat de travail à durée indéterminée et les dispositions particulières à certains types de contrats (contrat de travail à durée déterminée, contrat de travail temporaire) font l'objet de titres spécifiques.

Le chapitre I de ce titre rassemble les dispositions relatives à la « *formation du contrat de travail* ». Il présente, en particulier, les formalités accompagnant la conclusion du contrat (déclaration préalable à l'embauche, registre unique du personnel).

Le titre II comprend également des dispositions régissant des événements susceptibles d'affecter le contrat de travail en cours d'exécution tels que :

- la modification du contrat de travail ;
- la modification dans la situation juridique de l'entreprise et le transfert du contrat (chapitre IV) ;
- la maladie, la protection de la grossesse et de la maternité, la paternité, l'adoption et l'éducation des enfants (chapitre V) ;
- la maladie professionnelle, les accidents du travail et l'incapacité médicale (chapitre VI).

Le titre III comprend l'ensemble des dispositions relatives à la rupture du contrat de travail à durée indéterminée.

Ce titre distingue le licenciement pour motif personnel (chapitre II) du licenciement pour motif économique (chapitre III). Ces deux chapitres se structurent en fonction de la procédure applicable pour chaque type de licenciement.

Par ailleurs, un article a été créé en début de chacun de ces deux chapitres pour énoncer la règle selon laquelle le licenciement doit reposer sur une cause réelle et sérieuse, règle qui, dans le code en vigueur, n'apparaît que dans l'article relatif à la sanction du licenciement irrégulier (L. 122-14-4).

Le chapitre I, consacré au licenciement pour motif personnel, déroule chronologiquement la procédure applicable (entretien préalable, intervention du conseiller du salarié, notification du licenciement). Il présente en outre le statut du conseiller du salarié.

Le chapitre II présente les règles communes au licenciement économique, puis distingue celles applicables aux différentes procédures (licenciement de moins de dix salariés dans une même période de trente jours, licenciement de dix salariés ou plus dans une même période de trente jours, licenciement économique dans le cadre d'un redressement ou d'une liquidation judiciaire). Ce chapitre met enfin en exergue les différents dispositifs d'accompagnement social et territorial mis en œuvre dans les procédures de licenciement économique.

L'apport essentiel de ce chapitre est d'une part, de faire clairement apparaître dans les subdivisions, pour chaque procédure, les obligations de l'employeur vis-à-vis respectivement des salariés, des représentants du personnel et de l'Administration du travail, d'autre part, de rassembler les dispositions régissant le licenciement économique alors qu'elles sont, dans le code actuel, éclatées entre plusieurs livres (livres I, III et IV). Néanmoins, ce plan ne met pas totalement fin à l'éclatement des dispositions, celles intéressant spécifiquement les aides à l'emploi en cas de restructuration ayant vocation à demeurer dans la partie consacrée à l'emploi (partie V du nouveau code).

Le titre III présente, en outre, les règles de rupture particulières à certains types de contrats (chapitre VI) : contrat de travail « nouvelles embauches », contrat de mission à l'exportation et contrat de chantier.

Il présente, enfin, les règles relatives aux autres cas de rupture (chapitre VII), celles relatives à la rupture à l'initiative du salarié (démission et rupture abusive du contrat) et celles relatives à la retraite.

Les titres IV et V portent respectivement sur le contrat de travail à durée déterminée et les contrats de mise à disposition (travail temporaire, travail à temps partagé, groupements d'employeurs). Ces deux titres sont construits selon une logique identique : conditions de recours et caractéristiques du contrat de travail, modalités de rupture.

S'agissant du travail temporaire, les dispositions du code du travail en vigueur ne font pas apparaître suffisamment clairement la relation triangulaire qui donne lieu à la conclusion de deux contrats distincts. Le travail temporaire fait en effet intervenir trois acteurs : un travailleur temporaire, une entreprise de travail temporaire et une entreprise utilisatrice. La relation « *triangulaire* » qui en résulte se traduit par la signature de deux contrats : le contrat de mission, conclu entre le travailleur temporaire et l'entreprise de travail temporaire, et le contrat de mise à disposition, conclu entre l'entreprise de travail temporaire et l'entreprise utilisatrice. Aussi, afin de clarifier les dispositions relatives au travail temporaire, est créé un article définissant la relation triangulaire et ouvrant le titre consacré au travail temporaire.

Le titre VI est consacré aux dispositions particulières aux travailleurs détachés temporairement par une entreprise non établie en France. Dans le code actuel, ces dispositions figurent dans le titre IV (Main d'œuvre étrangère et protection de la main d'œuvre nationale) du livre III (Placement et emploi), alors qu'elles régissent davantage la relation de travail que la politique de l'emploi de cette catégorie de travailleurs.

Le titre VII présente les dispositions relatives aux chèques et titres simplifiés de travail. Les dispositions relatives aux chèques et titres simplifiés de travail sont actuellement dispersées dans le code du travail (chèque-emploi associatif (article L. 128-1), chèque emploi-service universel (article L. 129-5)) et dans le code de la sécurité sociale (titre emploi-entreprise (article L. 133-5-3), chèque-emploi pour les TPE (article L. 133-5-5)). Ces dispositions sont désormais regroupées et réparties dans les deux codes selon la logique suivante : reprise dans le code du travail, en partie I des dispositions se rapportant à la finalité des

instruments pour l'employeur utilisateur (simplification au regard des obligations prévues par le code du travail) et relevant de la relation de travail proprement dite, en partie VII des dispositions régissant les activités de services à la personne (titre III du livre II) ; reprise dans le code de la sécurité sociale des dispositions se rapportant à la gestion des formalités et à l'appel des cotisations.

### **VI.1.3. Livre III : Le règlement intérieur et le droit disciplinaire**

Le livre III comprend deux titres portant sur les dispositions relatives au « *règlement intérieur* » (titre I) et au « *droit disciplinaire* » (titre II). L'apport de la recodification consiste ici à structurer davantage la présentation des règles figurant dans ce livre.

### **VI.1.4. Livre IV : La résolution des litiges – Le conseil de prud'hommes**

Le livre IV porte sur la résolution des litiges et le conseil de prud'hommes. Il contient six titres présentant l'institution prud'homale. La nouvelle structure ne comporte pas de différence majeure, si ce n'est un découpage plus fin, avec celle du titre I du livre V du code du travail actuel.

Le titre I présente les règles régissant les attributions du conseil de prud'hommes, le titre II celles relatives à leur institution et leurs modalités d'organisation et de fonctionnement.

Le titre III présente le Conseil supérieur de la prud'homie.

Le titre IV, consacré aux « *conseillers prud'hommes* », rassemble, dans deux chapitres distincts, les dispositions relatives à l'élection et au statut des conseillers. Il comporte, en outre, un chapitre consacré aux dispositions pénales.

Le titre V porte sur la « *procédure devant le conseil de prud'hommes* », le titre VI sur les « *voies de recours* ».

## **VI.2. Partie II : Les relations collectives de travail**

La partie II comprend cinq livres consacrés aux rapports collectifs de travail dans l'entreprise. Elle couvre les dispositions régissant « le dialogue social ».

Elle réunit quatre livres actuellement éloignés les uns des autres dans le code du travail en vigueur et un livre consacré aux salariés protégés qui n'existait pas jusqu'alors. L'ordre des livres est déterminé par la logique suivante :

- les syndicats professionnels (livre I) constituent l'interlocuteur privilégié de la négociation collective. Ils sont, sauf exceptions, les seuls habilités à conclure des accords et apparaissent à ce titre en livre premier de cette partie ;
- la négociation collective (livre II), actuellement placée dans le titre III (conventions et accords collectifs de travail) du livre I (conventions relatives au travail) du code du travail en vigueur, régit les moyens et conditions par lesquels les syndicats mettent en œuvre le dialogue social ;
- les institutions représentatives du personnel (livre III) constituent des acteurs du dialogue social et auraient pu à ce titre être placées immédiatement après le livre I consacré aux syndicats professionnels. Toutefois, ces institutions ne sont habilitées à négocier des accords, en lieu et place des syndicats, que dans des conditions dérogatoires. C'est la raison pour laquelle les organisations syndicales de salariés ont souhaité que ces instances figurent en livre III, après le livre II consacré à la négociation collective ;
- les salariés protégés (livre IV), dont les dispositions sont constituées de l'ensemble des articles actuellement éparés 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 en vigueur ;

- les conflits collectifs constituent logiquement le livre V en ce qu'ils illustrent généralement l'échec des dispositifs de dialogue préventif présenté en amont de la partie.

### **VI.2.1. Livre premier : Les syndicats professionnels**

Le livre I n'a pas fait l'objet d'aménagements substantiels. La codification a consisté principalement à actualiser la terminologie parfois désuète de certains articles et à rendre l'accès aux dispositions plus aisé, dans un souci de sécurisation, par la création de subdivisions explicites (exemple : Les « règles de désignation du délégué syndical » sont déclinées comme suit : « Conditions d'âge et d'ancienneté », « Conditions d'effectifs »...).

La principale novation réside dans la création d'un titre II, relatif à la représentativité syndicale. En effet, les critères de représentativité prévus par les articles L. 133-2 et L. 133-3, alors qu'ils sont appliqués dans toutes les circonstances où la loi fixe une condition de représentativité syndicale dans le code du travail en vigueur, figurent actuellement dans une section du livre I (contrats et conventions) consacrée aux seules conditions d'extension et d'élargissement des conventions et accords. Il a donc été décidé, compte tenu de leur portée générale et de leur importance, de faire figurer ces critères en tête du livre consacré aux syndicats professionnels.

### **VI.2.2. Livre II : La négociation collective – Les conventions et accords collectifs de travail**

Sur le livre II, le travail de codification a consisté à renforcer la lisibilité des règles de négociation et de conclusion des conventions et accords ainsi que leur articulation, enrichies depuis la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social.

Ce livre s'ouvre par un titre premier (« Dispositions préliminaires ») dans lequel figurent les dispositions relatives au « dialogue social » prévoyant que tout projet de réforme du droit du travail doit faire l'objet d'une consultation préalable des organisations syndicales de salariés et d'employeurs.

Le plan de ce livre vise ensuite à clarifier le processus chronologique de la négociation (détermination préalable des règles de négociation, conditions de validité des conventions et accords, règles applicables à chaque niveau de négociation, règles applicables en présence ou en l'absence de délégués syndicaux, articulation entre elles des règles des différents niveaux d'accord, application des conventions et accords). Cette structuration constitue un enjeu essentiel pour l'effectivité du droit et la sécurisation des accords conclus.

Il en va de même pour les règles applicables à la négociation obligatoire qui ont fait l'objet ces dernières années de plusieurs modifications successives (négociations sur l'égalité professionnelle, la gestion des emplois et des compétences, l'épargne salariale...). L'objectif est donc de permettre aux utilisateurs - en l'occurrence les parties à la négociation - de disposer de clefs d'entrée claires et accessibles. Cet objectif a conduit à opérer dans le nouveau plan des distinctions selon le niveau, la périodicité et les thèmes de la négociation obligatoire. L'architecture du titre IV de ce livre devrait ainsi, par exemple, permettre à un employeur ou à une section syndicale d'identifier aisément les modalités et les thèmes de la négociation annuelle dans l'entreprise (Cf. section II du chapitre II).

Ce livre comporte enfin un titre VI relatif aux effets de l'application des conventions et accords, intégrant notamment les règles applicables dans des circonstances particulières telles que la dénonciation, la révision ou la mise en cause par suite de fusion, succession d'entreprises... Le même souci de sécurisation a conduit à distinguer clairement dans le plan de ce titre les différentes hypothèses de dénonciation et de mise en cause prévues par des articles actuellement peu lisibles (exemple : article L. 132-8).

Compte tenu de la configuration du titre III du livre I du code du travail en vigueur (articles très longs et denses comprenant de multiples renvois), il a été nécessaire, pour atteindre l'objectif de lisibilité, de procéder à de nombreuses scissions d'articles.

### **VI.2.3. Livre III : Les institutions représentatives du personnel**

Les dispositions du code du travail en vigueur relatives aux délégués du personnel et au comité d'entreprise sont construites selon un schéma éprouvé que le travail de codification n'a pas remis en cause : conditions de mise en place, attributions, élections, fonctionnement.

Le principal travail a consisté de ce point de vue à harmoniser sur le plan rédactionnel les dispositions entre les délégués du personnel et le comité d'entreprise.

Un effort particulier a toutefois été porté sur les attributions du comité d'entreprise, notamment en matière économique, dont l'enchevêtrement actuel des articles a conduit à procéder, pour pouvoir aboutir à une présentation cohérente et lisible, à de nombreuses scissions d'articles très longs (exemple : article L. 432-1). Ce choix a conduit, à titre exceptionnel, à structurer le plan jusqu'au rang du sous-paragraphe.

Par ailleurs, un travail important de réécriture a permis de mettre fin à la coexistence d'articles incompatibles avec l'article L. 432-4-2 depuis la parution de ce dernier en 1993. En effet, les articles L. 432-1-1, L. 432-3-1, L. 432-4, L. 432-4-1 et L. 212-4-5, prévoient des obligations de consultations semestrielles ou trimestrielles du comité d'entreprise selon que l'effectif de l'entreprise est inférieur à trois cents salariés ou non. L'article L. 432-4-2, introduit par la loi 93-1313 du 20/12/93 (dite loi quinquennale), visait à simplifier les obligations des entreprises de moins de trois cents salariés en remplaçant les obligations de consultations semestrielles par une consultation unique annuelle. Les articles précités n'ayant toutefois pas été modifiés en conséquence, il subsiste une complexité importante de lecture et de compréhension de ces dispositions. La recodification, en supprimant toutes les références aux obligations implicitement abrogées, met fin à ces difficultés.

Un chapitre VI est créé pour la délégation unique du personnel, dont les dispositions sont actuellement peu accessibles dans le code du travail. Le chapitre VII présente les dispositions relatives au comité central d'entreprise et aux comités d'établissements.

### **VI.2.4. Livre IV : Les salariés protégés**

Il n'existe pas à ce jour de liste légale des catégories de salariés protégés au titre d'un mandat et les dispositions concernant les règles de rupture applicables à ces salariés sont dispersées dans le code du travail en vigueur ou renvoient aux dispositions applicables au délégué syndical, au délégué du personnel ou au membre du comité d'entreprise.

Certaines dispositions figurent même dans des codes autres que le code du travail.

Ce manque de lisibilité est facteur d'insécurité juridique tant pour les employeurs que pour les salariés et présente un risque non négligeable de contentieux.

Aussi, l'objectif initial poursuivi par l'Administration était de rassembler l'ensemble des dispositions éparses relatives à la protection des salariés titulaires d'un mandat et de leur consacrer un chapitre commun, constitué de quelques articles seulement, résultant de la fusion des dispositions communes, au sein du livre III.

Toutefois, si les règles semblent a priori similaires d'un mandat à l'autre et paraissent donc pouvoir être rassemblées, les différences de rédaction des articles font apparaître des différences de régime selon les mandats (délais de protection, règles de procédure) et interdisent toute harmonisation simple dans le cadre d'une codification à droit constant. Il s'est donc avéré impossible de regrouper ces dispositions en un seul chapitre.

En conséquence, il a été décidé de recourir à une solution intermédiaire consistant à rassembler les dispositions existantes et à les distinguer dans des subdivisions spécifiques, de telle sorte que l'utilisateur puisse aisément identifier le régime applicable à chaque situation. Ce découpage vise à renforcer l'effectivité de ces dispositions et à réduire le risque de vice de procédure.

Le travail de codification a ainsi mis en évidence les différences de régime selon les mandats. Il devrait permettre à terme d'initier une proposition de réforme visant à harmoniser et à simplifier les dispositions relatives aux salariés protégés.

#### **VI.2.5. Livre V : Les conflits collectifs**

Enfin, les dispositions relatives aux conflits collectifs, qui figurent dans le titre II du livre V (Conflits du travail) de l'actuel code du travail, sont intégrées dans la partie II en ce qu'elles participent des relations collectives de travail. L'organisation et la présentation de ces dispositions n'ont fait l'objet d'aucune remise en cause particulière.

#### **VI.3. Partie III : Durée du travail, salaire, intéressement, participation et épargne salariale**

La partie III rassemble les dispositions relatives à la durée du travail, au salaire, à l'intéressement, à la participation et à l'épargne salariale, figurant respectivement dans les livres II, I et IV de l'actuel code.

Ces dispositions, bien que soumises à un mode d'élaboration collectif, trouvent à s'appliquer à la relation individuelle de travail. Dès lors, elles ne peuvent être rattachées ni à la seule partie I (Les relations individuelles de travail) ni à la seule partie II (Les relations collectives de travail). Le caractère hybride de ces dispositions a donc conduit à les regrouper dans une partie distincte. En outre, ces dispositions présentent la caractéristique commune de constituer des enjeux majeurs de la relation de travail (rémunération et conditions du travail) et sont étroitement liées et dépendantes.

La partie III est ainsi constituée de trois livres :

- livre I : La durée du travail, les repos et les congés ;
- livre II : Le salaire et les avantages divers ;
- livre III : L'intéressement, la participation et l'épargne salariale.

##### **VI.3.1. Livre I : Durée du travail, repos et congés**

Les dispositions relatives à la durée du travail ont connu ces vingt dernières années des modifications successives ayant conduit à une stratification les rendant peu accessibles aux utilisateurs. Ce livre a donc été configuré de manière à permettre une meilleure lisibilité de ces dispositions.

Ce livre comprend 7 titres rassemblant les dispositions régissant la durée du travail, les repos et les congés.

Conformément à la règle de principe arrêtée dans le cadre des travaux de recodification de toujours placer les articles déterminant un champ d'application en tête de partie ou de livre, **le titre I** détermine le champ

d'application du livre. La rédaction du champ d'application adoptée est, autant que possible, harmonisée avec celle retenue pour les autres parties dans un souci de simplification.

**Le titre II** rassemble les dispositions relatives à la durée du travail, à la répartition et à l'aménagement des horaires. Il est articulé autour de deux chapitres principaux distinguant les aspects quantitatifs (chapitre I – Durée du travail) et qualitatifs (chapitre II – Répartition et aménagement des horaires) de la durée du travail. Il contient par ailleurs les règles relatives au travail à temps partiel et au travail intermittent (chapitre III) qu'il a paru nécessaire de traiter dans un chapitre séparé en raison du caractère autonome de ces régimes qui envisage tout à la fois les aspects quantitatifs et qualitatifs de la durée du travail ainsi que les dispositions relatives à l'élaboration du contrat et à la rémunération des heures de travail.

Au sein du chapitre I (aspects quantitatifs), la déclinaison des dispositions obéit à la logique suivante :

- décompte de la durée légale du travail ;
- dépassements autorisés et compensations ;
- maxima et dérogations.

Une section spécifique est consacrée à la fin de ce chapitre aux conventions de forfait en lieu et place d'un chapitre initialement prévu pour les cadres. Le projet de créer un tel chapitre a été abandonné pour les raisons suivantes :

1° Sa création aurait entraîné une rupture dans le plan. En effet, celui-ci est construit selon une présentation des dispositifs (modes de décompte et d'aménagement de la durée du travail) et non une présentation catégorielle ;

2° La notion même de cadre, malgré les définitions figurant dans le code du travail, est de plus en plus difficile à circonscrire, compte tenu des modes d'organisation du travail dans l'entreprise (autonomie, ...)

3° Les conventions de forfait prévues à l'article L. 212-15-3, initialement réservées aux cadres, ont à deux reprises été étendues à d'autres catégories de salariés non-cadres par les lois n° 2003-47 du 17 janvier 2003 et n° 2005-882 du 2 août 2005. La création d'un chapitre consacré aux cadres aurait donc eu pour effet d'éclater les dispositions applicables à ces deux catégories de salariés alors qu'elles sont soumises à un régime juridique particulier similaire.

Dès lors, a été créée une section présentant les conventions de forfait au sein du chapitre consacré aux modes de décompte de la durée du travail, tout en distinguant clairement, en deux sous-sections, les forfaits applicables aux cadres de ceux applicables aux salariés non-cadres. La solution retenue a recueilli l'assentiment de la Confédération générale des cadres.

L'organisation du chapitre II (aspects qualitatifs de la durée du travail) vise à présenter les différents modes d'organisation et d'aménagement de la durée du travail. Elle distingue les modes d'organisation de l'horaire collectif (organisation sur une ou plusieurs semaines ou répartition de l'horaire sur tout ou partie de l'année) et les modes d'aménagement particuliers (horaires individualisés...). Une section est, en outre, consacrée au régime particulier du travail de nuit.

Le chapitre III relatif au travail à temps partiel et au travail intermittent a donné lieu à une présentation détaillée moyennant de nombreuses scissions d'articles.

**Le titre III** comporte les dispositions relatives aux différents types de repos et celles relatives aux jours fériés.

S'agissant plus particulièrement du repos hebdomadaire, le dispositif actuel est ancien et complexe. Une attention particulière a donc été portée à la structuration du chapitre II qui lui est consacré. Une première distinction est opérée entre les principes et les dérogations. Parmi les dérogations, une seconde distinction est opérée entre les dérogations au repos hebdomadaire et les dérogations au repos dominical. Pour ces dernières, une distinction est opérée entre les dérogations de droit, les dérogations conventionnelles et les dérogations temporaires accordées par une autorité (préfet ou maire). Une difficulté particulière a été rencontrée s'agissant de l'articulation des dérogations de droit à la règle du repos dominical. En effet, le code du travail énumère indifféremment en parties législative et réglementaire la liste des catégories d'établissements autorisés à donner le repos par roulement (par exemple : article L. 221-9 et article R. 221-4). Il a donc été procédé au reclassement de la totalité de la liste de ces catégories et de ne maintenir en partie législative que les conditions auxquelles il faut satisfaire pour qu'une catégorie d'établissement figure sur la liste.

Un chapitre IV a été tout spécialement créé pour accueillir les dispositions particulières aux départements d'Alsace-Moselle. Celui-ci regroupe des dispositions déjà contenues dans l'actuel code et, en liaison avec l'Institut du droit local alsacien-mosellan, des dispositions du droit local actuellement non codifiées. Une quinzaine d'articles a été introduite à cette occasion.

**Le titre IV** comprend les dispositions relatives aux congés payés et aux autres congés.

Le chapitre I présente les dispositions relatives aux congés payés. Si ces dispositions n'ont pas fait l'objet d'une réécriture particulière, hormis l'article L. 223-9, elles ont en revanche donné lieu à une redistribution obéissant à une logique chronologique au sein de sections clairement identifiées (droit au congé, durée du congé, prise des congés...). A noter, par ailleurs, la codification de l'article 8 de la loi n° 99-44 du 15 novembre 1999 relative au pacte civil de solidarité donnant accès au droit à un congé simultané aux conjoints et aux partenaires liés par un pacte civil de solidarité travaillant dans une même entreprise.

Les « autres congés », présentés dans le chapitre II, rassemblent ceux qui ne résultent pas d'événements particuliers liés à la grossesse, à la maternité, à la paternité, à l'adoption et à l'éducation des enfants, lesquels figurent dans le livre II de la partie I. Une distinction est opérée entre les congés rémunérés et les congés non rémunérés.

**Le titre V** contient les dispositions du compte-épargne temps résultant de la scission d'un article particulièrement long et complexe (L. 227-1). Ce titre se justifie par le caractère particulier de ce dispositif qui ne permettait de l'intégrer dans aucun autre titre. Sa présentation est effectuée de manière chronologique, de la constitution des droits à leur liquidation.

**Le titre VI** contient les dispositions particulières applicables aux jeunes travailleurs.

L'apport de la codification est de :

- clarifier le terme de « jeune travailleur » par la création d'un article introductif de définition précisant que cette notion recouvre les « jeunes salariés » et les « jeunes stagiaires » ; ces trois vocables sont ensuite utilisés pour préciser dans chaque article à quel public il s'applique (jeune travailleur, jeune salarié ou jeune stagiaire) ;
- rassembler les articles épars relatifs à la durée du travail, au travail de nuit, aux différents repos (quotidien, hebdomadaire, dominical et jours fériés), ainsi que ceux relatifs aux congés annuels.

**Le Titre VII** présente les dispositions régissant le contrôle de la durée du travail (chapitre I) et des repos (chapitre II).

L'exercice de codification a consisté à rassembler et organiser les différentes obligations relatives au contrôle figurant dans les livres II et VI de l'actuel code et qui concernent l'information des salariés, les affichages, les registres et documents obligatoires, les documents à présenter à l'inspection du travail ou au juge. Par ailleurs, s'agissant d'obligations formelles, des déclassements d'articles ont été opérés.

### **VI. 3.2. Livre II : Salaire et avantages divers**

Le salaire est entendu comme la contrepartie du travail accompli par le salarié, ce qui le différencie des autres modes de rémunération que sont l'intéressement, la participation et l'épargne salariale, prévus au livre III, lesquels ne peuvent en aucun cas se substituer ou constituer un complément au salaire.

Les « avantages divers » intègrent des dispositifs facultatifs ou obligatoires, tels que le remboursement des frais de transports et les titres-restaurants, non codifiés à ce jour. Le contenu et le volume de ces dispositions ne justifiaient pas que leur soit consacré un livre particulier. Aussi, dans la logique « *utilisateur* », ces dispositions ont été rapprochées du salaire et intégrées dans un titre du même livre.

**Le livre II** comprend 6 titres :

**Le titre I** détermine le champ d'application du livre.

**Le titre II** traite des principes d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

**Le titre III** est consacré à la détermination du salaire. Il distingue les dispositions relatives au salaire minimum de croissance (chapitre I) de celles relatives à la rémunération mensuelle minimale (chapitre II). L'apport essentiel de la codification a consisté à mieux organiser et présenter le contenu de ces deux chapitres.

La principale novation du **titre IV**, relatif au paiement du salaire, consiste à codifier les dispositions de la loi n° 78-49 du 18 janvier 1978 relative à la mensualisation et de l'article 2 de l'accord interprofessionnel du 10 décembre 1977 qui lui est annexé. En effet, cet article, qui fixe le principe du paiement de tous les salariés mensuellement, indépendamment du nombre de jours travaillés dans le mois, n'avait jamais été intégré dans le code du travail malgré sa portée pratique considérable. Le comblement de cette lacune constitue probablement l'un des actes de la codification les plus attendus des employeurs, des salariés et des fonctionnaires de l'inspection du travail.

**Le titre V**, qui contient l'ensemble des dispositions relatives à la protection du salaire, a 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 (chapitre III). Il s'agit, en effet, de dispositions fréquemment mises en œuvre et s'articulant de manière complexe avec celles du code de commerce. Elles ont fait l'objet, à cette occasion, d'une mise à jour des renvois aux articles de ce dernier code, suite à la loi n° 2005-845 du 26 juillet 2005 de sauvegarde des entreprises.

**Le titre VI** regroupe les avantages divers liés au contrat de travail. Il codifie les dispositions relatives au remboursement des frais de transports (chapitre I) prévues par la loi n° 82-684 du 4 août 1982 relative au financement des transports publics urbains, ainsi que celles relatives aux modalités d'utilisation des titres-restaurants (chapitre II) prévus par la loi n° 67-830 du 27 septembre 1967. Par ailleurs, est créé un article pédagogique de renvoi précisant que les dispositions relatives au chèque-vacance sont prévues aux articles L. 411-1 à L. 411-17 du code du tourisme (chapitre III).

### **VI.3.3. Livre 3 : L'intéressement, la participation et l'épargne salariale**

Ce livre se compose de trois titres consacrés respectivement à l'intéressement, la participation et l'épargne salariale et d'un titre rassemblant les dispositions communes.

Les titres I et II sont organisés, autant qu'il est possible, de façon analogue, dans les chapitres suivants : champ d'application, conditions de mise en place, contenu et régime des accords modalités de calcul, de gestion et de répartition, régime social et fiscal. S'agissant de dispositions complexes et techniques, l'effort s'est davantage porté sur leur scission et leur réorganisation au sein des chapitres précités que sur leur réécriture.

### **VI.4. Partie IV : Santé et sécurité au travail**

Actuellement, les dispositions en matière de santé et de sécurité au travail figurent parmi d'autres thèmes au sein du livre II du code du travail, consacré aux conditions du travail (durée du travail, congés,...).

La création d'une partie consacrée exclusivement à la santé et à la sécurité dans le nouveau code répond à un double objectif :

1° Consacrer la problématique de la santé au travail, qui constitue un enjeu majeur des relations de travail et tend à y occuper une place croissante (amiante, troubles musculo-squelettiques, troubles psychosociaux et, de manière générale, risques dits à effets différés) ;

2° Réorganiser l'architecture, l'articulation et la présentation de textes nombreux, de sources et de dates très différentes. Il s'agit d'un domaine peu lisible, dans lequel sont intervenues de nombreuses directives européennes, susceptible de s'enrichir encore de nombreuses dispositions. Nombre de décrets importants ne sont par ailleurs pas codifiés.

Le travail de codification a donc consisté à créer une architecture permettant d'ordonner de façon cohérente l'ensemble de ces dispositions et d'accueillir celles à venir.

Cette partie se caractérise, en outre, par l'existence d'un nombre très important de dispositions réglementaires. De nombreux chapitres ou titres, bien que ne contenant pas de dispositions législatives, sont prévus pour accueillir ces textes.

Enfin, des arrêtés seront également codifiés. Ceux-ci étant très nombreux en matière de santé et sécurité, le choix de ceux susceptibles d'être retenus a été opéré à partir des critères suivants :

- arrêté pris en application d'un texte communautaire (exemple : arrêté du 8 juillet 2003 relatif à la protection des travailleurs susceptibles d'être exposés à une atmosphère explosive) ;
- stabilité dans le temps et application courante des dispositions de l'arrêté (exemple : arrêté du 8 octobre 1990 sur les travaux interdits aux salariés sous contrat de travail à durée déterminée) ;
- caractère transversal des dispositions de l'arrêté (exemple : arrêté du 26 avril 1996 sur les protocoles de sécurité pour les opérations de chargement et déchargement).

La partie IV compte huit livres devant permettre d'intégrer sans difficulté les textes à venir :

- Livre I : Dispositions générales
- Livre II : Dispositions applicables aux lieux de travail
- Livre III : Dispositions applicables aux équipements de travail
- Livre IV : Dispositions applicables à certains risques d'exposition
- Livre V : Dispositions applicables à certaines activités ou opérations
- Livre VI : Institutions et organismes de prévention
- Livre VII : Contrôle
- Livre VIII : Dispositions relatives à l'outre-mer

Au sein de chaque livre, le découpage interne des titres et des chapitres reprend, chaque fois que possible, une architecture similaire.

Au niveau du titre : l'architecture des titres est fondée sur la distinction entre les règles de conception d'une part, les règles d'utilisation d'autre part. En outre, chaque titre comporte en principe un chapitre sur les dispositions d'application afin mettre en évidence la base légale de ses décrets d'application.

Au niveau du chapitre : l'architecture des chapitres obéit à une déclinaison des principes généraux de prévention édictés par l'article L. 230-2, appliqués à chaque catégorie de risques. Ceci conduit à des scissions d'articles permettant de reconstituer de manière claire la démarche de prévention induite par ces principes :

- dispositions générales ;
- principes de prévention ;
- évaluation des risques ;
- protection collective ;
- protection individuelle ;
- surveillance médicale ;
- information et formation des salariés.

#### **VI.4.1. Livre I : Dispositions générales**

Ce livre contient :

- le champ d'application des dispositions en matière de santé et sécurité ;
- les principes généraux de prévention (article L. 230-2 du code en vigueur) ;
- la procédure d'alerte et le droit de retrait ;
- la formation des travailleurs ;
- les dispositions applicables à certaines catégories de travailleurs (jeunes travailleurs ...) ;
- la base légale de la majorité des décrets pris en matière de santé et sécurité.

Le champ d'application (**Titre I**) a été réécrit sur le même mode que celui retenu pour les autres articles de champ d'application du code du travail (un alinéa pour le secteur privé, un alinéa pour le secteur public), tout en tenant compte de la spécificité des questions de santé et sécurité, qui ont vocation à s'appliquer non pas aux seuls salariés de l'entreprise mais à toute personne occupée à quelque titre que ce soit (stagiaires notamment). Par ailleurs, ce titre contient les principales dispositions d'application en matière de santé et de sécurité afin de mettre en évidence la base légale (L. 231-2) de la grande majorité des décrets d'application pris en la matière. En effet, ce fondement législatif n'apparaît pas suffisamment clairement au niveau des dispositions réglementaires codifiées ; à l'inverse, l'article L. 231-2 peut parfois être pris à tort pour la base légale de certains textes réglementaires qui disposent pourtant d'une base légale propre (exemple : la base légale des dispositions réglementaires régissant l'exposition aux rayonnements ionisants (R. 231-73 et suivants) est l'article L. 231-7-1 et non l'article L. 231-2). L'article L. 231-2, en partie réécrit, a donc été identifié de manière visible au sein du livre I et est rappelé sous

forme de renvoi en tête de chaque titre des livres suivants, lorsque le titre concerné n'a pas donné lieu à un article de base légale spécifique.

Les articles énonçant les principes généraux de prévention (**Titre II**) n'ont pas fait l'objet d'un travail de réécriture particulier, ceux-ci résultant de la transposition fidèle des dispositions de la directive-cadre européenne n° 89/391 du 12 juin 1989 concernant la mise en oeuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail, mais ont donné lieu à des scissions visant à restituer plus clairement leur logique. Il en va de même pour les dispositions relatives aux droits d'alerte et de retrait (**Titre III**), dont on notera toutefois qu'elles ont été étendues à l'ensemble des travailleurs (et non plus seulement les seuls salariés comme actuellement) car la directive-cadre, qui prévoit ces droits, vise expressément les travailleurs, c'est-à-dire les salariés et les stagiaires.

Les dispositions relatives à la formation des travailleurs en matière de sécurité au travail (**Titre IV**) sont rassemblées dans ce livre en raison :

- de leur caractère transversal ;
- de leur importance dès lors qu'il s'agit de l'une des pierres angulaires du système de prévention instauré par les lois n° 76-1106 du 6 décembre 1976 relative au développement de la prévention des accidents du travail et n° 91-1414 du 31 décembre 1991 modifiant le code du travail et le code de la santé publique en vue de favoriser la prévention des risques professionnels et portant transposition de directives européennes relatives à la santé et à la sécurité du travail ;
- du défaut récurrent de formation et d'information des travailleurs, mis en évidence dans l'examen des accidents du travail et des maladies professionnelles, en particulier pour les nouveaux embauchés.

Les dispositions applicables à certaines catégories de travailleurs (**Titre V**) visent à mettre en exergue les dispositions particulières aux jeunes travailleurs, aux travailleurs temporaires et aux salariés sous contrat de travail à durée déterminée, qui méritent une protection particulière car ces catégories sont statistiquement les plus exposées aux accidents et maladies professionnelles.

#### **VI.4.2. Livre II : Dispositions applicables aux lieux de travail**

Ce livre concerne les infrastructures et l'environnement général de travail. Il est donc logiquement placé immédiatement après les dispositions générales.

Plus qu'à une réécriture, l'essentiel des dispositions étant de nature réglementaire, les titres et chapitres de ce livre donnent lieu à une redistribution des articles entre les dispositions applicables aux maîtres d'ouvrage (règles de conception applicables aux bâtiments neufs ou transformés) et aux employeurs utilisateurs (lieux de travail et bâtiments en service).

#### **VI.4.3. Livre III : Equipements de travail et moyens de protection**

Ce livre concerne les équipements de travail utilisés dans un lieu de travail. Il est donc logiquement placé immédiatement après les dispositions applicables aux lieux de travail.

Il reprend la distinction entre les obligations en matière de conception et mise sur le marché des équipements de travail et des moyens de protection (**Titre I**) et celles en matière d'utilisation des équipements de travail et des moyens de protection (**Titre II**). En outre, un **Titre III** porte sur les prescriptions techniques demeurant applicables aux équipements de travail déjà mis en service et non soumis à des règles de conception lors de leur première mise sur le marché.

Les scissions opérées sur les articles législatifs visent à clairement distinguer les dispositions relevant de la conception et de l'utilisation. Les articles ont été en outre réécrits afin de distinguer les règles de fond, les règles de forme et les dispositions d'application, actuellement mélangées.

Compte tenu de la densité de ce livre, un effort particulier a été porté sur l'ordre de présentation des dispositions et sur les intitulés des titres, chapitres, sections et sous-sections de sorte de les rendre plus accessibles pour l'utilisateur.

#### **VI.4.4. Livre IV : Prévention de certains risques d'exposition**

La notion de risques d'exposition (par opposition à celle de risques inhérents à certaines activités ou à certains travaux qui font l'objet du **livre V**) renvoie aux dangers ou nuisances « intrinsèques » à l'exercice d'une activité professionnelle : utilisation ou production d'agents chimiques, utilisation de machines bruyantes... résultant des matières premières traitées, des procédés mis en œuvre, etc...

Ce livre comprend donc autant de titres que de risques d'exposition ayant donné lieu à des dispositions réglementaires :

- risques chimiques (**Titre I**) ;
- risques biologiques (**Titre II**) ;
- prévention des risques d'exposition au bruit (**Titre III**) ;
- prévention des risques d'exposition aux vibrations mécaniques (**Titre IV**) ;
- prévention des risques d'exposition aux rayonnements ionisants (**Titre V**).

Ce livre est en mesure, le cas échéant, d'accueillir d'autres dispositions futures.

La déclinaison en chapitres est construite sur un modèle similaire au sein de chaque titre.

#### **VI.4.5. Livre V : Prévention des risques liés à certaines activités ou opérations**

A la différence du livre IV, les dispositions contenues dans ce livre ne visent pas une exposition à un risque précis, mais sont liées à des circonstances de travail pouvant générer des risques divers et variés. C'est ici la nature de l'activité exercée, voire une phase de travail particulière ou un mode d'organisation du travail qui crée un risque accru.

Ce livre contient donc des dispositions relatives :

- aux travaux effectués dans un établissement par une entreprise extérieure (**Titre I**) ;
- aux installations susceptibles de donner lieu à des servitudes d'utilité publique, dites SEVESO II (**Titre II**) ;
- aux opérations de génie civil et de bâtiment (**Titre III**) ;
- à la manutention des charges (**Titre IV**).

Les dispositions du **Titre II**, relatives aux sites « Seveso II », issues de la loi n° 2003-699 du 30 juillet 2003 relative à la prévention des risques technologiques et naturels et à la réparation des dommages, sont dispersées au sein de nombreux articles législatifs de l'actuel code du travail, dont elles constituent en général des dispositions complémentaires particulières. Elles sont ainsi peu lisibles et alourdissent considérablement les articles qu'elles complètent, alors qu'elles ne concernent qu'environ 400 installations en France. Elles ont donc été scindées des articles actuels pour être rassemblées dans un titre particulier.

Le **Titre III**, consacré aux opérations de bâtiment et de génie civil, prévoit la codification du décret n° 65-48 du 8 janvier 1965 concernant les mesures de protection et de salubrité dans le bâtiment et les travaux publics, seulement partiellement codifié à ce jour. Ce décret contient en effet certaines des dispositions les plus appliquées en matière de santé et sécurité au travail.

L'intégration du décret n° 91-451 du 14 mai 1991 relatif à la prévention des risques liés au travail sur des équipements comportant des écrans de visualisation (**Titre IV**) correspond également à une première codification.

A l'instar du livre IV, les dispositions du livre V ne font pas tant l'objet d'une réécriture que d'une réorganisation de leur présentation dans des chapitres reprenant la logique de prévention résultant de l'énoncé des principes généraux de l'article L. 230-2.

#### **VI.4.6. Livre VI : Institutions et organismes de prévention**

Ce livre regroupe l'ensemble des acteurs du système de prévention des risques professionnels prévus par le code du travail, qu'ils soient internes ou externes à l'entreprise, disséminés au sein du livre II de l'actuel code. Il comprend donc essentiellement les dispositions relatives au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) (**Titre I**) et aux services de santé au travail (**Titre II**), mais aussi celles concernant le Conseil supérieur des risques professionnels (CSPRP), l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT) ou l'Office professionnel de prévention dans le bâtiment et les travaux publics (OPPBTP) (**Titre IV**).

Il avait initialement été prévu de faire figurer les dispositions relatives au CHSCT au sein de la partie II (Les relations collectives de travail), parmi les autres instances représentatives du personnel (comité d'entreprise et délégués du personnel). Cependant, au regard de la spécialité et du rôle majeur du CHSCT, l'intégralité des dispositions relatives au CHSCT (hormis celle concernant la protection des représentants du personnel contre le licenciement) a paru devoir figurer dans un titre spécifique de la partie IV. Toutefois, l'organisation de ce titre est identique à celle des autres instances représentatives du personnel de la partie II.

#### **VI.4.7. Livre VII : Contrôle**

Ce livre regroupe les dispositions relatives :

- aux documents et affichages obligatoires en matière de santé et sécurité (**Titre I**) ;
- aux mises en demeure et demandes de vérification de l'inspection du travail (**Titre II**) ;
- aux mesures et procédures d'urgence de l'inspection du travail (**Titre III**) ;
- aux dispositions pénales applicables à l'ensemble de la partie (**Titre IV**).

Les dispositions relatives aux moyens d'intervention de l'inspection du travail en matière de santé et de sécurité sont rassemblées et organisées dans ce livre de manière à clarifier, d'une part, les compétences respectives du directeur départemental du travail et des inspecteurs et contrôleurs du travail et, d'autre part, les moyens d'intervention particuliers des agents de contrôle (arrêt de travaux et référé).

Une distinction de terminologie est désormais opérée entre les mises en demeure et les demandes de vérification, lesquelles n'obéissent pas à la même logique, mais sont actuellement souvent confondues. Les mises en demeure sont des décisions adressées à l'employeur, quand la loi le prévoit, avant tout procès-verbal afin que celui-ci se mette en conformité avec la réglementation dans un délai fixé. Les demandes de vérification visent à obtenir de l'employeur qu'il s'assure de la conformité de ses installations.

Les mises en demeure peuvent être effectuées par le directeur départemental du travail ou par l'inspecteur du travail. Quand elles sont adressées par le directeur départemental du travail, il est considéré que celui-ci agit au titre de ses prérogatives en matière d'inspection du travail. En conséquence, il n'a pas été procédé au déclassement de la désignation de cette autorité chaque fois qu'elle est citée dans une disposition législative.

Les demandes de vérification donnent lieu à l'intervention d'un organisme compétent désigné par l'autorité administrative. Le principe de la désignation a été maintenu en partie législative.

La question de savoir si ces organismes doivent être agréés ou accrédités est renvoyée à la partie réglementaire.

Les dispositions pénales, nombreuses en la matière, font l'objet d'un titre structuré en chapitres distinguant les pénalités en fonction de la matière et de l'auteur de l'infraction.

## **VI.5. Partie V : L'emploi**

La partie V rassemble les dispositions relatives à l'emploi figurant actuellement dans le livre III du code du travail. Toutefois, afin de renforcer la cohérence de cette partie, le champ de l'emploi a été circonscrit à deux grands types de dispositifs :

- Les dispositifs d'aide de l'Etat en faveur de l'emploi ;
- Les politiques spécifiques de l'Etat en matière d'emploi de certaines catégories de travailleurs (personnes handicapées, main-d'œuvre étrangère).

Les dispositions de l'actuel livre III du code ne répondant à aucune de ces deux catégories ont donc été extraites. Il s'agit des dispositions relatives :

- à la lutte contre le travail illégal, transférées en partie VIII (Contrôle de l'application de la législation du travail) ;
- au détachement temporaire des salariés étrangers en France, transférées en Partie I (Dispositions applicables au contrat de travail des intéressés durant leur séjour en France et obligation de l'entreprise étrangère) ;
- au licenciement pour motif économique, transférées dans la partie I (Rupture du contrat de travail), sauf pour celles de ces dispositions qui constituent des aides de l'Etat en faveur des entreprises en difficulté ou des salariés menacés.

La partie V est ainsi constituée de cinq livres :

- Livre I : Les dispositifs en faveur de l'emploi ;
- Livre II : Les dispositions applicables à certaines catégories de travailleurs ;
- Livre III : Le service public de l'emploi et le placement ;
- Livre IV : Les demandeurs d'emploi ;
- Livre V : Les dispositions relatives à l'outre-mer.

S'adressant aussi bien aux entreprises, qu'aux institutions, aux demandeurs d'emploi ou à un public ciblé (jeunes, travailleurs âgés, personnes handicapées...), il n'est au demeurant pas possible de définir un champ d'application précis des dispositions de cette partie comme de celles de ses différents livres.

### ***VI.5.1. Livre I : Les dispositifs en faveur de l'emploi***

A la différence des quatre premières parties du projet de code du travail, qui régissent la relation de travail en entreprise, les dispositions de ce livre énoncent :

- soit des politiques (principaux axes, intentions, orientations, objectifs...), ce qui se traduit par des dispositions de moindre caractère normatif ;
- soit des dispositifs visant à faciliter la mise en œuvre concrète de ces politiques à travers une batterie de mesures (aides diverses) dont il est difficile d'échapper au caractère « énumératif » (effet d'empilement).

Ces dispositions présentent un caractère nécessairement évolutif, en fonction de la situation économique, sociale, démographique..., ce qui rend difficile la construction d'une architecture stabilisée ainsi que leur articulation.

Aussi, une fois extraites les dispositions relatives à la procédure de licenciement collectif pour motif économique, le travail de recodification a essentiellement consisté, dans ce livre, à ordonner les dispositions qu'il contient selon un plan obéissant à la logique suivante.

**Le titre I** présente la politique de l'emploi. Il met en exergue la politique de l'Etat en faveur, soit des salariés dont l'emploi est menacé, soit des personnes à la recherche d'un emploi rencontrant des difficultés particulières.

**Le chapitre I** énonce ainsi l'objet des différentes mesures contenues dans le livre et le cadre « politique » dans lequel s'inscrivent les titres qui suivent : titre II (Aides au maintien et à la sauvegarde de l'emploi) et titre III (Aides à l'insertion, à l'accès et au retour à l'emploi).

**Le chapitre II** rassemble les instances (acteurs) concourant à la mise en œuvre effective des politiques de l'emploi mais ne contient, compte tenu de leur nature, que des dispositions réglementaires.

**Le titre II** (Aides au maintien et à la sauvegarde de l'emploi) contient l'ensemble des aides que l'on peut qualifier de préventives, dès lors qu'elles visent les salariés déjà titulaires d'un emploi. Leur objet est de permettre soit le maintien des salariés dans l'emploi par une anticipation à long terme de difficultés prévisibles (gestion dite « à froid »), soit la sauvegarde des emplois menacés à court terme par une baisse temporaire d'activité (chômage partiel), soit l'accompagnement du reclassement de salariés dont la suppression de l'emploi n'a pu être évitée (gestion « à chaud » des difficultés consécutives à un licenciement économique). Il est donc constitué de trois chapitres consacrés respectivement à :

- l'aide à l'adaptation des salariés aux évolutions de l'emploi et des compétences (**chapitre I** comprenant en particulier les aides en matière de gestion des emplois et des compétences) ;
- l'aide aux salariés en chômage partiel (**chapitre II**) ;
- l'aide aux actions de reclassement et de reconversion professionnelle (**chapitre III** comprenant en particulier les aides de l'Etat en cas de licenciements économiques : cellules de reclassement, allocations temporaires dégressives...).

**Le titre III** (Aides à l'insertion, à l'accès et au retour à l'emploi) contient l'ensemble des dispositifs visant à favoriser l'accès ou le retour à l'emploi des personnes qui en sont dépourvues et rencontrant des difficultés en raison de leur qualification, de leur âge ou de toute autre caractéristique particulière. Ces dispositifs sont à ce jour, de par leur empilement et leurs rédactions variées, difficilement lisibles.

Un effort particulier a été porté sur le **chapitre IV** (Contrats de travail aidés), le plus volumineux, qui énumère les sept types de contrats mobilisés actuellement par l'Etat (contrat emploi-jeune, contrat d'accompagnement dans l'emploi, contrat d'avenir...). Chaque type de contrat constituant une réponse circonstancielle aux difficultés conjoncturelles d'une catégorie particulière de demandeurs d'emploi, il n'a pas été possible de les ordonner selon des critères étanches facilitant leur distinction (exemple : contrats du secteur marchand et contrats du secteurs non marchands).

Le travail de recodification a donc essentiellement consisté à identifier clairement chaque type de contrat, en le nommant précisément et en créant une section spécifique pour chacun d'entre eux. Chaque section obéit ensuite à un découpage similaire, qui a conduit à de nombreuses scissions d'articles mais facilite l'accès à l'information recherchée en distinguant trois sous-sections contenant respectivement :

- l'objet du contrat ;
- les dispositions relatives à la convention conclue à chaque fois avec l'Etat ;
- celles propres au contrat de travail conclu avec le bénéficiaire ;
- celles relatives aux aides et exonérations auxquelles ces contrats donnent droit.

Une harmonisation a par ailleurs été opérée, selon les contrats, entre les dispositions relevant du domaine législatif et celles relevant du domaine réglementaire, afin de ne maintenir parmi ces dernières que les principes essentiels et les règles générales. C'est ainsi que des reclassements d'articles ou de parties d'articles ont été opérés, en particulier s'agissant des règles de conventionnement avec l'Etat. Ces déclassements n'ont toutefois pas toujours été possibles, soit en raison de la nature des aides accordées (exonérations de charges sociales par exemple) soit par souci de lisibilité (certaines dispositions sur le contrat de travail dépendent par exemple du contenu de la convention, ce qui suppose la maintien de cette dernière en partie législative). Par ailleurs, les dispositions relatives à la durée des contrats, l'amplitude horaire, ... ont été maintenues en partie législative par analogie avec le traitement de ces mêmes dispositions pour les contrats de travail à durée déterminée et de travail temporaire en partie I (Les relations individuelles de travail). De manière générale donc, les déclassements plus nombreux auxquels on aurait pu s'attendre dans ce chapitre ont été limités par souci de cohérence rédactionnelle.

**Le titre IV**, enfin, contient les aides à la création d'entreprise et le contrat d'appui au projet d'entreprise, qui ont fait l'objet d'une réorganisation visant à clarifier la nature des aides attribuables et leur articulation avec le code de la sécurité sociale.

#### **VI.5.2. Livre II : Dispositions applicables à certaines catégories de travailleurs**

**Le livre II** concerne les dispositions applicables à certaines catégories de travailleurs. Il s'écarte de ce point de vue de la logique des aides, même s'il n'en n'est pas complètement exempt, pour s'intéresser à des catégories de personnes en direction desquelles l'Etat entend, pour des raisons différentes (logiques d'incitation ou de régulation) déployer une politique volontariste et spécifique d'accès à l'emploi. Il s'agit des travailleurs handicapés (Titre I) et des travailleurs étrangers (Titre II).

Les dispositions du **titre I**, consacré aux travailleurs handicapés, ont été profondément modifiées par la loi n° 2005-102 du 11 février 2005 mais continuent de « *cohabiter* » avec le socle du dispositif issu de la loi n° 87-517 du 10 juillet 1987. Dès lors, la recodification a eu essentiellement pour objet d'harmoniser et de mettre en cohérence les deux catégories de mesures et d'actualiser la terminologie des articles faisant encore référence à des structures désormais supprimées (COTOREP, centres d'aide par le travail).

Le plan du titre, qui débute par un **chapitre I** rappelant l'objet de la politique d'emploi en faveur des travailleurs handicapés, vise à faciliter l'accès aux règles relatives à l'obligation d'emploi de ces travailleurs (**chapitre II**), au processus de reconnaissance et de placement des travailleurs handicapés (**chapitre III**) et aux institutions et organismes concourant à l'insertion de ces travailleurs (**chapitre IV**). Le chapitre II distingue ainsi clairement les modalités nombreuses d'acquittement par l'employeur de son obligation d'emploi tandis que le chapitre III met en évidence les règles applicables au placement des travailleurs selon qu'ils sont en milieu ordinaire de travail ou en milieu protégé.

Ce titre a, par ailleurs, donné lieu à des déclassements d'articles en partie réglementaire pour ce qui concerne les aides financières de l'Etat, sous forme de primes ou de subventions, le contenu des conventions conclues avec l'Etat, le contenu des engagements contractuels facultatifs (contrats d'objectif),

les règles de consultation d'instances, de dépôt et de délai, les règles budgétaires régissant des fonds de l'Etat (Fonds d'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique).

Le **titre II**, relatif aux travailleurs étrangers, n'a pas fait l'objet d'un traitement particulier, sauf à clarifier d'une part l'articulation de ses dispositions avec celles du code de l'entrée et du séjour des étrangers, d'autre part les conditions d'introduction d'un travailleur étranger et les conditions d'exercice d'une activité salariée par un étranger déjà présent sur le territoire national. Le contenu de ce titre est désormais restreint aux dispositions relatives aux conditions d'introduction et d'emploi d'un travailleur étranger par une entreprise implantée en France.

Les dispositions relatives aux travailleurs détachés temporairement par une entreprise étrangère, qui ne relèvent pas à proprement parler d'une politique d'introduction nationale, mais résultent de la transposition des règles juridiques applicables au contrat de travail dans le cadre d'une prestation de service, ont été transférées en partie I (Les relations individuelles de travail).

De même, les dispositions pénales concernant l'introduction et l'emploi illégaux d'étrangers, assimilées juridiquement à un exercice de travail illégal, ont été regroupées avec l'ensemble des règles de contrôle et d'infractions constitutives de ce délit, en partie VIII (Contrôle de l'application de la législation du travail) dans un livre consacré spécifiquement au contrôle et à la répression du travail illégal.

### **VI.5.3. Livre III : Service public de l'emploi et placement**

Le **livre III** contient les dispositions relatives au service public de l'emploi et au placement. A l'instar du livre II, le travail de recodification a essentiellement consisté ici à modifier l'ordonnancement des dispositions pour tenir compte des évolutions législatives récentes (missions et organisation du service public de l'emploi, introduction des maisons de l'emploi, introduction du placement privé) et à assurer la lisibilité de l'articulation des dispositifs entre eux.

L'organisation actuelle du titre I du livre III du code du travail, consacré au placement, ne permet pas en effet de distinguer clairement ce qui relève :

- de l'organisation et des missions du service public de l'emploi ;
- de l'activité de placement proprement dite ;
- des obligations s'imposant aux acteurs institutionnels et privés en matière d'offres et demandes d'emploi ;
- des règles d'inscription des demandeurs d'emploi.

Ainsi, le **titre I** (Service public de l'emploi) ne comprend-il désormais que les dispositions relatives au service public de l'emploi sous l'angle institutionnel de ses missions (qui vont au-delà du placement), de ses composantes (ANPE, maisons de l'emploi, missions locales) et de son organisation. Les dispositions relatives à l'inscription du demandeur d'emploi et à la recherche d'emploi ont été transférées dans le livre IV consacré au demandeur d'emploi, conformément à la logique utilisateur qui guide les travaux de recodification.

Le **titre II** est consacré à l'activité de placement proprement dite et énonce par conséquent les règles régissant cette activité, qu'elles soient assurées par le service public de l'emploi ou par des établissements de placement privé. Un chapitre spécifique est toutefois consacré aux règles particulières du placement privé.

Les dispositions relatives aux interdictions et obligations en matière de diffusion et publicité des offres et demandes d'emploi, actuellement insérées au sein du chapitre « *service public de l'emploi* » ont été extraites de ce chapitre et donnent lieu à un **titre III**, mettant en évidence le fait que cette activité est régie

par des règles qui s'imposent aussi bien au service public de l'emploi qu'aux établissements privés de placement et de manière générale à tout diffuseur, même s'il n'effectue pas du placement.

#### **VI.5.4. Livre IV : Le demandeur d'emploi**

Les dispositions relatives au demandeur d'emploi sont actuellement réparties entre le titre I du livre III (« Service public de l'emploi ») et le titre V (« Travailleurs privés d'emploi »), ce dernier étant essentiellement consacré à l'indemnisation des chômeurs. Elles sont donc séparées par le titre III (« Conseil supérieur de l'égalité professionnelle ») et le titre IV (« Main-d'œuvre étrangère »).

Le **livre IV** rapproche désormais ces dispositions tout en veillant à maintenir clairement la distinction entre les droits et obligations du demandeur d'emploi, d'une part, (**titre I**) et le droit à indemnisation du demandeur d'emploi, d'autre part (**titre II**).

Hormis ce rapprochement, la recodification n'opère pas de bouleversement particulier au sein de chacun de ces titres, en dehors de l'habituel travail de scission d'articles consécutif à l'affinement du découpage des chapitres et sections, en vue d'améliorer l'accessibilité des dispositions. Ceci est particulièrement vrai du **titre II**, au sein duquel les diverses allocations d'assurance et de solidarité sont identifiées dans des sections spécifiques des **chapitres II** (Régime d'assurance) et **III** (Régime de solidarité), les régimes particuliers faisant l'objet du **chapitre IV**. Il en est de même en matière de règles de maintien des droits au revenu de remplacement (**chapitre V**) et de contrôle et de sanctions (**chapitre VI**).

Dans ce domaine, peu de déclassements ont été opérés.

#### **VI.6. Partie 6 : La formation professionnelle tout au long de la vie**

La partie VI rassemble les dispositions relatives à l'apprentissage, figurant dans le livre I de l'actuel code du travail, et à la formation professionnelle continue, figurant actuellement dans le livre IX. Elle s'intitule donc « *Formation professionnelle tout au long de la vie* », conformément à l'esprit de la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social.

La structuration actuelle du livre IX du code du travail est particulièrement complexe. Elle ne permet pas un accès aisé aux règles qu'il contient en raison notamment de la stratification des textes et de la longueur des articles. En conséquence, le travail de recodification a essentiellement consisté à reconfigurer ce livre et à réorganiser ses articles.

Cette partie est constituée de cinq livres :

- Livre I : Les principes généraux et les acteurs de la formation professionnelle ;
- Livre II : L'apprentissage ;
- Livre III : La formation professionnelle continue ;
- Livre IV : La validation des acquis de l'expérience ;
- Livre V : Les dispositions relatives à l'outre-mer.

A l'instar de la partie V, aucun des livres de cette partie ne comprend de champ d'application.

##### **VI.6.1. Livre I : Les principes généraux et les acteurs de la formation professionnelle**

Ce livre rassemble deux titres.

Le **titre I** présente les « *Principes généraux* » régissant la formation professionnelle.

Dans un chapitre I, il définit les objectifs et le contenu de la formation professionnelle tout au long de la vie, laquelle comporte une formation initiale (l'apprentissage) et des formations ultérieures (formation professionnelle continue et validation des acquis de l'expérience). L'énonciation de ces principes, bien que de moindre caractère normatif, permet d'éclairer la substance de tous les autres titres et la structure de la partie VI.

Dans un chapitre II, sont présentés les principes essentiels régissant l'égalité d'accès à la formation professionnelle : « *Egalité d'accès entre les femmes et les hommes* » et « *Egalité d'accès des personnes handicapées et assimilées* ».

**Le titre II** présente le rôle des régions, de l'Etat et des institutions de la formation professionnelle. La présentation retenue tient compte du développement des compétences des régions résultant des lois de décentralisation et place par conséquent celles-ci en chapitre I. Néanmoins, conformément au principe adopté par la Commission supérieure de codification consistant, sauf exception, à abandonner la technique du code suiveur, ces dispositions, figurant actuellement dans le code de l'éducation, n'ont pas été reprises *in extenso* et font l'objet d'un renvoi à ce code.

Le chapitre III, qui concerne les institutions de la formation professionnelle, ne contient en disposition législative que le seul Conseil national de la formation professionnelle tout au long de la vie, au regard de la nature de ses missions. Les autres institutions (comités de coordination régionaux) font l'objet d'une présentation en partie réglementaire.

#### **VI.6.2. Livre II : L'apprentissage**

Le contrat d'apprentissage, historiquement envisagé comme un contrat de travail de type particulier, figure actuellement dans le livre I du code du travail. Le développement de la politique de l'emploi a conduit à la création de nombreux autres contrats particuliers, lesquels figurent soit en partie V (emploi) soit en partie VI (formation professionnelle). La logique de la loi du 4 mai 2004 précitée conduit à intégrer l'apprentissage dans une logique de formation professionnelle tout au long de la vie, sa vocation première étant l'acquisition d'une qualification par la formation initiale et le contrat de travail n'étant que le support juridique de cet objectif.

Dès lors, l'apprentissage trouve une place légitime dans la partie VI consacrée à la formation professionnelle tout au long de la vie.

Dans le respect de la logique « *utilisateur* », l'apport de la recodification a été de :

- rendre accessible aux employeurs et aux apprentis le bloc des dispositions régissant le contrat d'apprentissage, ce dispositif ancien ayant fait l'objet de modifications successives qui se sont stratifiées au fil du temps. Le contrat d'apprentissage est ainsi déroulé de manière cohérente et lisible dans ses différentes étapes ;
- rassembler dans un titre particulier la mission et l'organisation des centres de formation des apprentis et des sections d'apprentissage ;
- clarifier les règles relatives au financement de l'apprentissage ;
- identifier dans un titre particulier les différents types de contrôle de l'apprentissage : inspection de l'apprentissage, contrôle des centres de formation d'apprentis, contrôle administratif et financier des différents organismes liés au financement de l'apprentissage.

**Le titre I**, « *Dispositions générales* », dans un chapitre unique, définit en particulier la nature et la finalité de l'apprentissage.

**Le titre II**, « *Le contrat d'apprentissage* », a donné lieu à un important travail de scissions et de regroupements d'articles qui a permis de présenter, dans des chapitres distincts, les différents stades de l'apprentissage, en identifiant notamment, la formation du contrat, son contenu et son exécution, ainsi que les obligations de l'employeur en matière de formation de l'apprenti.

Un effort particulier a été porté sur la présentation des modalités d'enregistrement du contrat, des procédures d'opposition, de suspension et d'interdiction à l'engagement d'apprentis afin de clarifier la répartition des compétences et des obligations respectives de l'employeur, de l'apprenti, des chambres consulaires, de l'Etat et des tribunaux en la matière. A ce titre, la désignation du directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, à l'instar de la solution retenue en matière de dérogation au repos dominical pour le préfet en partie III, a été maintenue en partie législative afin d'éviter toute confusion avec les compétences du représentant de l'Etat en matière d'apprentissage.

**Sur le titre IV**, « *Le financement de l'apprentissage* », le travail de la recodification a conduit à procéder à la scission d'articles particulièrement longs et à créer trois chapitres qui permettent d'identifier clairement :

- le principe de la taxe d'apprentissage, les conditions dans lesquelles les entreprises peuvent s'en acquitter (dépenses libératoires) et l'affectation des fonds (chapitre I). La taxe d'apprentissage étant prévue et régie en partie par le code des impôts, un article pédagogique de renvoi à ce dernier a été créé en vue de clarifier l'articulation juridique complexe de ce dispositif. Enfin, un travail de réécriture substantiel des articles a été conduit en vue d'en simplifier la compréhension ;
- les organismes collecteurs de la taxe d'apprentissage habilités à collecter des versements, donnant lieu à exonération de la taxe d'apprentissage, auprès des entreprises (chapitre II) ;
- les aides à l'apprentissage : l'indemnité compensatrice forfaitaire et l'exonération de charges salariales (chapitre III).

### **VI.6.3. Livre III : La formation professionnelle continue**

Le livre III contient six titres.

**Le titre I**, « *Dispositions générales* », présente l'objet de la formation professionnelle, (chapitre I), et ses différentes voies d'accès (chapitre II). Il décline par ailleurs chaque type d'actions de formation (chapitre III).

**Le titre II**, consacré aux dispositifs de formation, vise à clarifier chacun de ces dispositifs et à en faciliter l'accès afin de mettre fin à ce qui est vécu par les utilisateurs comme un « *véritable maquis et parcours du combattant* » de la formation.

Ce titre identifie principalement deux blocs. Le premier concerne les formations mises en oeuvre à l'initiative de l'employeur, le second celles à l'initiative du salarié (congé individuel de formation, congé bilan de compétences...).

Le droit individuel à la formation, introduit par la loi du 4 mai 2004, fait l'objet d'un chapitre distinct. En effet, bien que mis en oeuvre à l'initiative du salarié, le bénéfice de ce droit est subordonné à l'accord de l'employeur et fait donc l'objet d'une négociation entre ce dernier et le salarié.

Enfin, les périodes de professionnalisation et les contrats de professionnalisation font l'objet de deux chapitres spécifiques en ce qu'ils s'adressent à des publics différents, les premiers aux salariés, les seconds aux jeunes et aux demandeurs d'emploi.

**Le titre III**, « *Stagiaire de la formation professionnelle* », met en évidence l'existence du statut du stagiaire.

**Le titre IV**, consacré aux règles applicables aux organismes de formation, n'a pas fait l'objet d'un traitement particulier, hormis le travail habituel de scissions et d'organisation des articles.

**Le titre V**, consacré au financement de la formation professionnelle continue, se structure autour de deux grands blocs : d'une part, les obligations incombant aux employeurs en matière de financement de la formation (chapitre I), d'autre part, les règles régissant le fonctionnement des organismes collecteurs paritaires agréés (chapitre II).

S'agissant de la participation des employeurs, une distinction a été opérée au sein de sections spécifiques entre les entreprises de moins de dix salariés et celles de dix salariés et plus, chacune étant organisée selon la même logique, (mise en œuvre de l'obligation de financement, majoration de la contribution, déclaration fiscale, contrôle et contentieux).

S'agissant des organismes collecteurs paritaires agréés, une distinction a été opérée entre les dispositions générales régissant l'ensemble de ces organismes et celles propres à chaque catégorie d'organisme.

**Le titre VI**, consacré au contrôle de la formation professionnelle continue, devait initialement figurer dans la partie VIII relative au contrôle de l'application de la législation du travail. Toutefois, compte tenu de la spécificité de ce corps de contrôle et de la nature des vérifications qu'il opère, il a été décidé de maintenir ces dispositions au sein d'un bloc homogène dans la partie VI.

#### **VI.6.4. Livre IV : Validation des acquis de l'expérience**

Le livre IV, bien que contenant peu de dispositions, se justifie dans la mesure où la validation des acquis de l'expérience constitue un dispositif à part entière de reconnaissance de l'expérience professionnelle. Cette reconnaissance peut nécessiter des actions de formation mais peut également être obtenue directement. Elle ne relève donc pas seulement de la formation professionnelle continue.

Par dérogation au principe acté par la Commission supérieure de codification, il a été décidé à titre exceptionnel de reprendre en code suiveur (technique consistant à reproduire dans le code du travail une disposition figurant dans un autre code) les dispositions régissant la validation des acquis de l'expérience et figurant dans le code de l'éducation. En effet, ces dispositions concernent un dispositif récent, complexe et encore peu connu des bénéficiaires potentiels. Il s'agissait donc d'en faciliter l'accès en les reproduisant in extenso dans le code du travail.

#### **VI.7. Partie VII : Dispositions particulières à certaines professions et activités**

La partie VII rassemble les dispositions particulières applicables à certaines professions et activités.

Lors de la définition du périmètre du nouveau code, il a toutefois été décidé de ne préserver dans cette partie que les seules dispositions ne pouvant être accueillies dans des codes spécialisés. A ce titre, n'ont pas été reprises dans cette partie :

- les dispositions relatives aux industries et à l'énergie extractive destinées à être intégrées dans les futurs codes des mines et de l'énergie ;
- les dispositions relatives aux transports et communications destinées à être intégrées dans le futur code des transports ;

- les dispositions relatives aux assistants maternels, assistant familiaux, éducateurs et aides familiaux, personnels pédagogiques occasionnels des accueils collectifs de mineurs ... destinées à être intégrées dans le code de l'action sociale et des familles ;
- les dispositions relatives aux enseignants non permanents des établissements ; d'enseignement supérieur privé destinées à être intégrées dans le code de l'éducation.

Compte tenu de la volonté de faire du code du travail un code généraliste s'appliquant à tous les salariés, cette partie n'a pas vocation à accueillir de nouvelles dispositions. Cependant, dans l'hypothèse où le code devrait intégrer de nouvelles dispositions, en raison notamment de l'apparition de nouveaux métiers ou de nouvelles activités, des regroupements ont été opérés entre les professions et activités connexes afin de limiter le nombre de livres et de pouvoir en ouvrir, le cas échéant, de nouveaux.

#### **VI.7.1. Livre I : Journalistes professionnels, professions du spectacle, de la publicité et de la mode.**

Les dispositions du titre I concernent les seuls journalistes professionnels. Ces dispositions n'ont pas donné lieu à d'aménagements substantiels, hormis l'intégration de l'assimilation légale des journalistes de l'audiovisuel, prévue par l'article 93 de la loi n° 82-652 du 29 juillet 1982 sur la communication audiovisuel, aux journalistes professionnels de la presse écrite définis à l'article L. 761-2 de l'actuel code du travail.

Les dispositions du titre II rassemblent désormais les professions du spectacle, de la publicité et de la mode. Elles reprennent les dispositions du livre VII du code du travail relatives aux artistes du spectacle et aux mannequins, ainsi que celles du livre II relatives au travail des enfants dans le spectacle vivant, la publicité et la mode et celles du livre VI relatives aux activités d'entrepreneur de spectacles vivants à titre occasionnel. Enfin, elles codifient la majeure partie de l'ordonnance n° 45-2339 du 13 octobre 1945 relative aux spectacles. Ainsi, l'ensemble des dispositions applicables au secteur du spectacle sont rassemblées et réordonnées dans un titre cohérent.

Par ailleurs, la Cour de justice des communautés européennes ayant condamné partiellement la France en manquement par un arrêt prononcé le 15 juin 2006 dans l'affaire C-255/04 mettant en cause la présomption de salariat des artistes du spectacle, prévue par l'article L. 762-1 du code du travail, l'Administration a modifié cet article en excluant de la présomption de salariat les artistes reconnus comme prestataires de services établis dans un Etat membre de l'Union européenne où ils fournissent habituellement des services analogues et qui viennent exercer leur activité en France à titre temporaire et indépendant.

#### **VI.7.2. Livre II : Concierges et employés d'immeubles à usage d'habitation, employés de maison et services à la personne**

La seule particularité de ce livre, réside dans l'intégration des dispositions des articles L. 129-1 et suivants régissant des activités de services à la personne. En effet, les dispositions régissant la relation de travail contenues dans le chèque emploi-service universel ont été maintenues dans la partie I (« Relations individuelles de travail »), celles relatives à l'exercice de l'activité par une personne morale (agrément des organismes, dispositions financières, Agence nationale des services à la personne) dans la présente partie.

#### **VI.7.3. Livre III : Voyageurs, représentants et placiers, gérants de succursales et conjoints du salarié du chef d'entreprise**

Ont été rassemblées dans ce livre, les dispositions relatives à l'exercice de professions ou activités professionnels de nature commerciale et se caractérisant par un certain degré d'autonomie. Ces

professions et activités se traduisent par un statut hybride à la frontière du droit commercial, mais auxquelles des dispositions du droit du travail trouvent néanmoins à s'appliquer.

#### **VI.7.4. Livre IV : Travailleurs à domicile**

Ce livre n'appelle pas d'observation particulière. Il a fait l'objet du traitement habituel de recodification consistant à scinder des articles et à réorganiser leur présentation dans un nouveau plan visant à faciliter leur accès et leur lisibilité.

#### **VI.8. Partie VIII : Contrôle de l'application de la législation du travail**

La partie VIII rassemble les dispositions du livre VI de l'actuel code consacrées au contrôle (à l'exclusion de celles relatives aux obligations des employeurs distribuées dans les autres parties au plus près des dispositions de même nature) et celles régissant le travail illégal.

Les dispositions relatives au contrôle de l'apprentissage et au contrôle de la formation professionnelle figurent dans la partie VI en raison de la spécificité de ces corps de contrôle et de la nature particulière des vérifications qu'ils opèrent. Il s'agit en outre de maintenir ces dispositions au sein d'un bloc homogène dans la partie VI.

##### **VI.8.1. Livre I : Inspection du travail**

**Le titre I** est consacré aux compétences et aux moyens d'intervention de l'inspecteur et du contrôleur du travail.

S'agissant de la répartition des compétences entre les différents départements ministériels (chapitre I), il a été fait application de la décision du Conseil constitutionnel 93-174 du 6 avril 1993 aux termes de laquelle « *la détermination des autorités et départements ministériels dont dépendent les fonctionnaires chargés des fonctions de l'inspection du travail a trait à la répartition d'attributions de l'Etat relevant, pour leur exercice, de la compétence du pouvoir exécutif et a un caractère réglementaire* ». La totalité des articles en cause a donc été déclassée. Un effort particulièrement important de structuration de ces dispositions au sein de subdivisions distinctes a par ailleurs été opéré en vue d'en faciliter l'accès et la lisibilité mais n'apparaîtra qu'en partie réglementaire.

S'agissant des prérogatives et de moyens d'intervention (chapitre III), un travail de fusion d'articles a été opéré en vue d'harmoniser la rédaction des dispositions applicables aux inspecteurs du travail comme aux contrôleurs du travail.

**Le titre II** est consacré au système d'inspection du travail. Le code du travail consacre actuellement un chapitre I du titre I du livre VI à l'inspection du travail (articles L. 611-1 et suivants). Ce chapitre contient l'essentiel des dispositions régissant les conditions d'intervention de l'inspecteur et du contrôleur du travail dans le cadre de leur mission de contrôle : répartition des compétences selon la matière (régime général, agriculture, transports...), moyens d'intervention, obligations et appuis techniques.

Néanmoins, la présentation actuelle des dispositions est incomplète.

Le décret n° 94-1166 du 28 décembre 1994, relatif à l'organisation des services déconcentrés du ministère du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et le décret n° 2006-1033 du 22 août 2006, relatif à la création de la Direction générale du travail au ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement, contiennent des dispositions concernant l'activité de l'inspection du travail dont l'intégration dans le code du travail permet de replacer cette dernière dans un système d'inspection globale au sens de

la Convention 81 de l'Organisation internationale du travail. Cette intégration a pour effet de mettre en évidence l'articulation des différents échelons et la cohérence d'ensemble du dispositif. Elle participe de la volonté des pouvoirs publics d'afficher l'objectif d'effectivité du droit auquel répond également le choix de l'intitulé de la partie.

Le directeur régional et le directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle détiennent des prérogatives en matière d'inspection du travail (pouvoirs propres). A ce titre, ils participent à l'exercice des missions de l'inspection du travail et doivent être regardés comme entrant dans le « système d'inspection du travail », au sens de la convention internationale précitée (CE 9 octobre 1996, Union nationale CGT des affaires sociales et autres, Rec. p. 383). De même, la mission des inspecteurs du travail, au-delà du strict contrôle de l'application du code du travail, est précisée dans le décret du 28 décembre 1994 précité.

Il ne s'est donc pas agi de codifier la totalité des dispositions des décrets de 1994 et de 2006, qui vont bien au-delà de la seule activité de l'inspection du travail (organisation administrative de l'administration centrale et des services déconcentrés), mais de rassembler les seules dispositions régissant cette dernière.

Cette codification concerne les dispositions suivantes :

- alinéa 3 de l'article 3 du décret du 23 août 2006 concernant le rôle de l'autorité centrale de l'inspection du travail (DGT) ;
- article 4 du décret du 28 décembre 1994 relatif au rôle du DRTEFP en matière d'inspection ;
- article 5 du décret du 28 décembre 1994 relatif au rôle du médecin inspecteur régional du travail ;
- article 7 du décret du 28 décembre 1994 relatif au rôle du DDTEFP en matière d'inspection du travail ;
- article 8 du décret du 28 décembre 1994 relatif à la compétence géographique et aux attributions des inspecteurs du travail (contrôle, conciliation et prévention des conflits, amélioration des conditions de travail et des relations sociales).

#### **VI.8.2. Livre II : Lutte contre le travail illégal**

Ce livre rassemble l'ensemble des situations du code du travail 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 ; travail dissimulé dans le titre II du livre III ; emploi d'étrangers sans titre dans le titre IV de ce même livre).

Cette solution, qui a le mérite de regrouper dans un même livre des infractions actuellement dispersées, pose néanmoins la question de l'emplacement dudit livre dans le nouveau code du travail. A cet égard, deux autres hypothèses avaient été envisagées :

1° L'emplacement en partie I (Les relations individuelles de travail) : cette solution ne pouvait être retenue d'une part, compte tenu du volume déjà très conséquent de cette partie et du risque de perte de cohérence qui en aurait résulté. D'autre part, seules les dispositions relatives au marchandage et au prêt illicite de main d'œuvre concernent directement la relation individuelle de travail. Toutes les autres dispositions ont une nature répressive ou portent sur l'organisation et la coordination de la lutte contre le travail illégal ;

2° L'emplacement en partie V (L'emploi) a été rendu impossible par les choix qui ont dicté l'organisation de cette partie et qui ont consisté à ne retenir dans celle-ci que les dispositions participant de la politique de l'emploi (dispositifs d'aides aux entreprises ou aux travailleurs privés d'emploi, politique des pouvoirs publics en direction de certaines catégories de travailleurs).

Compte tenu de leur caractère éminemment répressif et transversal (dissimulation de salariés, dissimulation d'heures supplémentaires, emploi d'étrangers sans titre de travail, cumul d'emplois...) ces

dispositions trouvent logiquement leur place dans la partie consacrée au contrôle de l'application de la législation du travail.

Un titre a été consacré à chaque catégorie d'infraction. Le découpage en chapitres et en sections qui s'ensuit permet de considérablement clarifier la nature et les caractéristiques de chacune de ces infractions, lesquelles sont souvent jugées peu accessibles par les nombreux corps de contrôle compétents et par les magistrats.

La création d'un titre V consacré à l'emploi d'étrangers sans titre de travail permet de mettre fin à toute confusion entre emploi de travailleurs étrangers, dont les dispositions ont été volontairement placées dans la partie V consacrée à l'emploi, et immigration clandestine et travail illégal.

Ce livre a par ailleurs fait l'objet de l'habituel travail de scissions et de réorganisation des articles.