

CASSE DU CODE DU TRAVAIL / LA FIN DU BOULOT : ordonnance du 12 mars 2007

La réécriture hors de tout contrôle démocratique pendant deux années de la partie législative du code du travail devait se faire – juré craché – à « droit constant », une sorte de codification plus rationnelle, une écriture plus moderne... (le mensonge est ainsi libellé dans l'article 57 de la loi° 2006-1770 passée discrètement le 30 décembre 2006 : « *Dans les conditions prévues par l'article 38 de la Constitution, le Gouvernement est autorisé à procéder par ordonnance à l'adaptation des dispositions législatives du code du travail à droit constant, afin d'y inclure les dispositions de nature législative qui n'ont pas été codifiées, d'améliorer le plan du code et de remédier, le cas échéant, aux erreurs ou insuffisances de codification* »).

L'ordonnance du 12 mars 2007 est sortie dans un silence médiatique d'autant plus impressionnant que l'on était paraît-il en campagne électorale, 964 pages A4, des milliers d'articles réécrits, recodifiés et ... sans table de correspondance pour pouvoir faire la comparaison (le MEDEF a pensé à tout). **Cela aurait dû pousser les organisations syndicales** - qui pourtant ont participé aux séances de réécriture (même si leur avis n'a pas été pris en compte) - **à crier au feu**, à faire et à faire faire l'analyse... qui donne les choses suivantes :

1/ la réécriture ne s'est pas faite à droit constant, certaines dispositions disparaissant, d'autres apparaissant, d'autres enfin se voient modifiées notamment par le changement de compétences (l'inspecteur du travail devenant parfois « *autorité administrative* » à définir par décret, les prud'hommes disparaissant parfois au profit du « *juge judiciaire* » qui, lui-même disparaît parfois au profit de l' « *autorité administrative* »)

2/ la technique générale consiste à transférer le droit du travail du législatif (parlement) au réglementaire (gouvernement) ce qui assure la rapidité et l'efficacité de toutes les régressions

3/ la dépenalisation des infractions patronales au droit du travail s'y fait notamment par la suppression presque systématique des peines de récidive !! alors que Sarkozy claironne depuis plusieurs années qu'avec lui tolérance zéro pour la récidive (il est vrai que déjà la prise d'empreintes génétiques pour le fichier ADN concerne quasiment tous les délits sauf les financiers).

4/ la résultante, ce sont des régressions (toujours plus de liberté d'exploiter pour les employeurs (à titre d'exemples symboliques, le chapitre intitulé « Obligations des employeurs » a disparu du nouveau code, les licenciements collectifs sont inclus dans la partie du code consacrée aux relations individuelles de travail..., d'où a disparu le contrat d'apprentissage, qui est portant un contrat de travail, qui se se retrouve classé dans la partie « formation professionnelle »...), **toujours moins de droits individuels et collectifs pour les salariés** (à titre d'exemple, les simples salariés – et pas seulement ceux qui ont une délégation de pouvoir de l'employeur pour la sécurité - pourront désormais être sanctionnés pénalement pour les infractions aux règles de sécurité) **et des promesses de régression** avec la parution des décrets prévue avant mars 2008. Et on fait confiance aux **rédacteurs du MEDEF** qui ont déjà si bien œuvré pour leurs intérêts.

Début d'analyse sur deux points : les représentants du personnel dans l'entreprise et l'inspection du travail (les références seront notées : ancienne codification/*nouvelle codification*). Il est possible que quelques erreurs et oublis y figurent en raison de la difficulté de comparer des milliers de pages de textes sans tableau de correspondance.

1/ Les représentants du personnel

11/ les syndicats et les délégués syndicaux

- L 411-2 / L 2131-2 : les personnes n'appartenant pas à la même profession (par exemple ceux qui emploient du personnel domestique) pourront désormais se constituer en syndicat même s'ils le font à titre lucratif alors qu'auparavant cela n'était possible que dans le cadre d'une activité sans but lucratif.

- L 412-13, R 412-2 et R 412-3 / L 2143-12 : **il faudra attendre un nouveau décret pour connaître le nombre de délégués syndicaux** par entreprise ou établissement...
- L 412-15 / L 2143-8 : **le tribunal d'instance** désormais nommé « *juge judiciaire* » n'a **plus de délai** (10 jours avant) et il n'est plus indiqué que la procédure est gratuite **en cas de contestation de la désignation d'un délégué syndical**
- L 412-15 / L 2143-11 : le directeur départemental du travail est remplacé par une « *autorité administrative* » (qui sera désignée ensuite par décret) pour décider de supprimer ou non un comité d'entreprise quand les effectifs de celle-ci tombent en dessous de 50.
- L 412-16 et D 412-1 / L 2143-7 : les modalités pour porter à la connaissance de l'employeur les noms des délégués syndicaux désignés par l'organisation syndicale sont renvoyées à un futur décret
- L 412-18 / L 2421-9 : dans le cas de refus d'autorisation par l'inspecteur du travail de transfert d'un délégué syndical, l'obligation pour l'employeur qui « doit proposer au salarié un emploi similaire » est transformé en « propose au salarié un emploi similaire »
- L 412-18 / *RIEN...* : **l'obligation de demander l'autorisation de l'inspecteur du travail pour licencier des délégués syndicaux en cas de redressement ou liquidation judiciaire semble avoir disparue du nouveau Code du travail**
- R 412-5, R 412-6, R 436-4 à R 436-9 / *RIEN* : rien sur les modalités de demande d'autorisation de licenciement et d'enquête de l'inspection du travail pour les délégués syndicaux (un décret à venir sans doute)
- L 412-20 / L 2143-17 : **la contestation par l'employeur de l'utilisation des heures de délégation par le délégué syndical ne se fera plus devant la « juridiction compétente » (les prud'hommes) mais devant le « juge judiciaire » !**
- L 412-23 / L 2144-2 : dans les entreprises du secteur public, la formulation « l'employeur doit engager » une négociation sur le droit syndical est remplacé par « *l'employeur engage* »
- L 432-7 / L 2143-21 : le délégué syndical est désormais tenu, quelle que soit la taille de l'entreprise, au secret professionnel pour toutes les questions relatives aux procédés de fabrication alors qu'auparavant cette disposition ne s'appliquait qu'au représentant syndical au comité d'entreprise qui se trouve être de droit le délégué syndical dans les entreprises de moins de 300 salariés
- L 481-2 ; L 412-1, L 412-4 à L 412-20 / L 2146-1 ; L 2141-4, L 2141-9, L 2141-11 à L 2143-22 ; L 2431-1 : la récidive multipliait par deux les sanctions pénales possibles en cas d'**entrave au droit syndical** (3750 euros et un an d'emprisonnement passaient à 7500 euros et deux ans) ; **le nouveau code a supprimé les peines de récidive...**

12/ Les délégués du personnel

- L 421-1 / L 2312-5 : « le directeur départemental du travail » est remplacé par une « *autorité administrative* » pour les décisions d'imposer des délégués du personnel de site (pour les entreprises de moins de 11 salariés qui en regroupent plus de 50 sur un site), fixer la composition des collèges électoraux et le nombre de sièges.
- L 422-1 / L 2313-1 : **le rôle des délégués du personnel est réduit** ; les **réclamations** individuelles ou collectives qu'ils ont pour mission de présenter aux employeurs ne portent plus, outre le code du travail, sur les « lois et règlements concernant la protection sociale, l'hygiène et la sécurité » mais seulement sur « les dispositions légales »
- L 422-1 / L 2313-1 : dans la même logique, **le rôle des délégués du personnel est également réduit dans les possibilités de saisie de l'inspection du travail** ; le contrôle des « prescriptions légales et réglementaires » est remplacé par celui des « dispositions légales ».
- L 422-1-1 / L 2313-2 : en cas d'atteinte aux droits des personnes, à leur santé physique et mentale ou aux libertés individuelles, le délégué du personnel peut saisir l'inspecteur du travail et en ce cas, l'employeur était « tenu de procéder sans délai à une enquête avec le délégué et de prendre les dispositions nécessaires à cette situation », désormais, « *l'employeur procèdeet prend...* »

- L 620-6, R 422-3 / L 2313-6 et L 8113-6 : il n'est plus prévu que soient communicables aux délégués du personnel plusieurs documents relatifs à l'hygiène et à la sécurité (rapports des vérifications et contrôles, observations et mises en demeure de l'inspection du travail)
- L 422-1 / L 2313-11 : l'inspecteur « doit se faire accompagner par le délégué compétent, si ce dernier le désire » est remplacé par « *l'inspecteur du travail se fait accompagner...* »
- L 423-1, R 423-4 / L 2314-1 : **il faudra attendre un nouveau décret pour connaître le nombre de délégués du personnel** par entreprise ou établissement...
- L 423-3 / L 2314-10 : l'accord préélectoral pour les élections de délégués du personnel « obligatoirement transmis à l'inspecteur du travail » n'est plus désormais que « *transmis* ».
- L 423-3 / L 2314-11 : **en cas de désaccord, la répartition du personnel entre les collèges électoraux était faite par « l'inspecteur du travail », désormais remplacé par une « autorité administrative »**
- L 423-4 / L 2314-31 : la reconnaissance du caractère distinct d'un établissement et sa perte (entraînant la cessation des fonctions de délégué du personnel dans l'établissement) relevaient d'une « décision judiciaire », elles relèvent maintenant d'une « *décision administrative* »
- L 424-1 / L 2315-2 : en cas de carence du comité d'entreprise, les délégués du personnel, pour leur mission, bénéficiaient « en outre, d'un crédit de 20 heures » (soit 20h plus les 15h de délégué du personnel ; il est désormais prévu en ce cas qu'ils bénéficient « *d'un crédit de 20h par mois* » (**un oubli ?..**))
- L 424-1 / L 2315-3 : **la contestation par l'employeur de l'utilisation des heures de délégation par le délégué du personnel ne se fera plus devant la « juridiction compétente » (les prud'hommes) mais devant le « juge judiciaire » !**
- L 423-13, R 423-2, R 423-3, R 423-4 / L 2314-21 : il faudra attendre un décret pour connaître les nouvelles modalités pour les élections de délégués du personnel.
- L 423-13 / L 2314-23 : s'il n'y a pas accord sur les modalités de l'élection, le juge d'instance statuait « en dernier ressort en la forme des référés » ; désormais il n'est plus question pour la « *décision du juge judiciaire* » ni de dernier ressort ni de référé.
- L 423-15 / L 2314-25 : pour la contestation des élections, le tribunal d'instance statuait « en dernier ressort », mais plus maintenant le « *juge judiciaire* »
- L 482-1 / L 2316-1, L 2432-1 : la récidive multipliait par deux les sanctions pénales possibles en cas d'**entrave à la désignation et au libre exercice des fonctions de délégué du personnel** (3750 euros et un an d'emprisonnement passaient à 7500 euros et deux ans) ; **le nouveau code a supprimé les peines de récidive...**

13/ Les membres du comité d'entreprise

- L 431-1-1, L 423-1, R 423-1-1 / L 2326-2 : **il faudra attendre un décret pour connaître le nombre de délégués à la délégation unique du personnel** (délégués du personnel et membres du comité d'entreprise confondus) que les employeurs peuvent imposer dans les entreprises de moins de 200 salariés.
- L 433-2 / L 2322-5 : la reconnaissance du caractère distinct d'un établissement relevaient du « directeur départemental du travail », elle relève maintenant d'une « *autorité administrative* »
- L 431-3 / L 2322-7 : si les effectifs d'une entreprise passaient en dessous de 50 salariés, le « directeur départemental du travail » pouvait décider la suppression du comité d'entreprise ; cela va relever d'une « *autorité administrative* »
- L 432-1 / L 2323-15 : en cas de projet de « compression des effectifs », le comité d'entreprise était « obligatoirement saisi en temps utile » ; désormais le comité est « *saisi en temps utile..* »
- L 432-1 / L 2323-19 : « le chef d'entreprise doit indiquer les motifs des modifications projetées et consulter le comité d'entreprise... » devient « *l'employeur indique les motifs des modifications projetées et consulte...* » ; « il est également tenu de consulter le comité d'entreprise lorsqu'il prend une participation.. » devient « *il consulte également...* »
- L 432-1-1 / L 2323-56 : le **rapport annuel sur l'emploi** dans l'entreprise que devait fournir l'employeur **pour toutes les entreprises** et transmettre à l'inspecteur du

travail (« autorité administrative compétente ») **semble avoir disparu pour les entreprises de moins de 300 salariés** et pour les autres il est transmis à l' « *autorité administrative* ».

- L 432-4 / L 2323-55 : le contenu du rapport devant être remis annuellement au comité d'entreprise sur l'activité de l'entreprise (chiffre d'affaires, bénéfices et leur affectation) et les rémunérations (minimales et maximales, moyennes, horaires et mensuelles) était fixé par la loi de manière détaillée pour toutes les entreprises dans l'article L 432-4. Son contenu disparaît et est renvoyé à la parution d'un décret d'application.
- L 432-4-2, R 432-19 / L 2323-47 : le contenu du **rapport annuel sur la situation économique, sociale et financière** que l'employeur devait remettre annuellement au comité d'entreprise dans les **entreprises de moins de 300 salariés** figurait dans l'article de loi et, plus détaillé, dans l'article issu du décret d'application. Ce contenu disparaît totalement dans le nouvel article de loi qui renvoie à un décret à venir.
- L 438-1, L 438-3, L 438-4, et R 438-1 / L 2323-70, L 2323-71 : le contenu du **bilan social** que l'employeur devait remettre annuellement dans les **entreprises de plus de 300 salariés** est renvoyé à un décret à venir.
- L 432-5 / L 2323-82 : les informations d'ordre économique et financier données au comité, lorsque celui-ci s'inquiète de la situation économique de l'entreprise et demande des explications, sont considérées comme ayant « par nature un caractère confidentiel ». Le nouveau code, contrairement à toutes les reformulations qui supprime les obligations explicites pour l'employeur, maintient ici la formule « *toute personne qui y a accès...est tenue à leur égard à une obligation de discrétion* »...
- L 433-1, R 433-1 / L 2324-1 : **il faudra attendre un nouveau décret pour connaître le nombre de membres du comité** par entreprise ou établissement...
- RIEN / L 2324-3 : une nouveauté, un peu comme pour les présidentielles et les législatives, **un nouvel article de loi impose que les élections de délégués du personnel et des membres du comité d'entreprise aient lieu à la même date** (ce qui va dans le même sens que la disposition perverse de la délégation unique dans les entreprises de moins de 200 salariés)
- L 433-2 / L 2324-13 : **en cas de désaccord, la répartition du personnel entre les collèges électoraux et la répartition des sièges entre catégories était faite par « l'inspecteur du travail », désormais remplacé par une « autorité administrative »**
- L 433-9 / L 2324-21 : s'il n'y a pas accord sur les modalités de l'élection au comité d'entreprise, le juge d'instance statuait « en dernier ressort en la forme des référés » ; désormais il n'est plus question pour la « *décision du juge judiciaire* » ni de dernier ressort ni de référé.
- L 433-11 / L 2323-23 : pour la contestation des élections, le tribunal d'instance statuait « en dernier ressort en la forme des référés », mais plus maintenant le « *juge judiciaire* »
- L 434-1 / L 2325-7 : **la contestation par l'employeur de l'utilisation des heures de délégation par les membres du comité d'entreprise ne se fera plus devant la « juridiction compétente » (les prud'hommes) mais devant le « juge judiciaire » !**
- L 434-2 / L 2325-1 : la loi indiquait que le comité d'entreprise désignait « un secrétaire pris parmi les membres titulaires » ; **le nouveau texte de loi renvoie à un décret la désignation du secrétaire du comité.**
- L 435-4 / L 2327-7 : pour les comités centraux d'entreprise, en cas de désaccord, le nombre d'établissements distincts et la répartition des sièges entre les établissements et entre les catégories étaient fixés par le directeur départemental du travail, ils le seront désormais par une « *autorité administrative* ».
- L 435-6 / L 2327-8 : pour la contestation des élections au comité central d'entreprise, le juge d'instance statuait « en dernier ressort », mais plus maintenant le « *juge judiciaire* »
- L 483-1 / L 2328-1, L 2433-1 : la récidive multipliait par deux les sanctions pénales possibles en cas d'**entrave à la désignation et au libre exercice des fonctions de membre du comité d'entreprise** (3750 euros et un an d'emprisonnement passaient à 7500 euros et deux ans) ; **le nouveau code a supprimé les peines de récidive...**

14/ Les membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

- L 263-2-2 / L 4742-1 : la récidive multipliait par deux les sanctions pénales possibles en cas d'**entrave à la désignation et au libre exercice des fonctions de membre du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail** (3750 euros et un an d'emprisonnement passaient à 7500 euros et deux ans) ; **le nouveau code a supprimé les peines de récidive**

2/ L'inspection du travail et la médecine du travail

- L 611/2, L 611-3, L 611-4, L 611-6, L 611-7 / *RIEN* : il est indiqué dans l'ordonnance que la répartition des compétences entre les différents départements ministériels ne contient pas (plus) de dispositions législatives. **En clair, l'existence d'une inspection du travail et ses pouvoirs dans certains secteurs (agriculture, transports, établissements de l'Etat, caisse de congés payés dans le bâtiment) vont dépendre du gouvernement par décret !** En ce qui concerne l'agriculture, c'est le retour au Code rural (et le retour à Vichy qui avait créé une inspection du travail spécifique à l'agriculture en 1941), pour les transports, secteur important dans la mondialisation, c'est la création d'un code spécifique !
- L 611-1 / L 8112-1 : les inspecteurs du travail étaient chargés, outre le contrôle de l'application des dispositions du code du travail, de celle des « **lois et règlements non codifiés** relatifs au régime du travail », il n'en reste que les « **dispositions légales** ». Faut-il n'y voir qu'une erreur de formulation ?
- L 611-1 / L 8112-1, L 4741-8, L 4741-9, L 4741-10 : alors que l'inspection du travail était auparavant « uniquement » chargée de relever les infractions des employeurs à la législation du travail, le nouveau code (outre qu'il inclut désormais la toute récente **obligation pour les inspecteurs et contrôleurs du travail de sanctionner par procès-verbal les salariés qui ne respectaient pas l'interdiction de fumer** (et ce avec un **carnet à souches** ! ce qui n'a jamais été envisagé pour les infractions commises par les employeurs, on frémit à l'idée de ce qu'on aurait entendu dans ce cas dans les médias), le nouveau code prévoit que les inspecteurs du travail seront compétents :
 - **sur les infractions au droit d'asile**
 - **sur les infractions au code de la consommation** pour la certification des services et produits non alimentaires et à la conformité et la sécurité des produits et services
 - **sur les infractions au code du commerce** (articles L 123-10 et L 123-11-1) pour la domiciliation des personnes immatriculées au registre du commerce et des sociétés
 - **sur les infractions concernant l'emploi « des mineurs à la mendicité habituelle, soit ouvertement, soit sous l'apparence d'une profession »** (en y regardant à deux fois, cette formulation est raciste, car les infractions visées existent déjà (travail clandestin et travail des mineurs) et dès lors elle ne sert qu'à provoquer l'hostilité vis-à-vis d'une population (les Roms), et pour ce qui est sous-entendu (il y a une mafia derrière) cela relève, le cas échéant, de la police et non de l'inspection du travail
 - **sur les infractions aux règles de sécurité pour les simples salariés** (3750 euros multipliés par le nombre de salariés concernés par l'infraction)! une arme considérable de chantage supplémentaire au licenciement pour les employeurs ! **Et ici, pour les salariés, les rédacteurs du nouveau code n'ont pas oublié les très lourdes peines de récidive** (9000 euros multipliés par le nombre de salariés concernés par l'infraction et un an d'emprisonnement, le tribunal pouvant prononcer une interdiction de travailler pendant 5 ans dans l'entreprise ou d'autres entreprises du même type, le non respect de l'interdiction pouvant coûter deux ans d'emprisonnement et 9000 euros d'amende) !!
- L 611-9 / L 8113-4 : à rapprocher de la remarque sur L 611-2, désormais les inspecteurs du travail qui avaient accès « aux documents rendus obligatoires par une disposition de **loi ou de règlement** » n'auront plus accès qu'aux « *documents rendus obligatoires par une **disposition légale*** »
- L 611-9 / L 3171-3 : l'employeur devait tenir **pendant un an** à disposition de l'inspecteur du travail les documents comptabilisant **les heures de travail de chaque**

salarié. La nouvelle loi renvoie à un **décret** et la **durée de conservation** et la **nature des documents**.

- L 611-14 / L 8113-9 : les procédures de mise en demeure par l'inspection du travail et les demandes de vérifications de sécurité par des organismes agréés sur les machines, installations, moyens de protection sont renvoyées à la parution d'un décret.
- L 611-14, L 620-6, L 231-12 II / L 4721-8 : en cas de risque chimique cancérigène, mutagène ou toxique, l'inspecteur du travail ou le contrôleur du travail pouvait, après vérification d'un organisme agréé, mettre l'employeur en demeure puis, passé un délai et après nouvelle vérification, ordonner l'arrêt temporaire d'activité ; la mise en demeure est renvoyée à la parution d'un décret.
- L 631-1 / L 8114-1 : **l'assassinat de deux inspecteurs du travail il y a quatre ans n'a pas suffi pour empêcher là aussi de supprimer les peines de récidive pour les employeurs qui mettent obstacle à l'accomplissement des devoirs des inspecteurs et contrôleurs du travail** (3500 euros et un an d'emprisonnement non doublés en cas de récidive)
- L 231-5, R 231-13, R 231-13-1 / L 4721-1, L 4721-2 : le directeur départemental du travail pouvait en cas de risque lié aux conditions d'organisation du travail, mettre l'employeur en demeure et l'inspecteur dresser procès-verbal si la situation dangereuse persistait ; la mise en demeure est renvoyée à la parution d'un décret
- L 231-4, R 232-14, R 233-47 / L 4721-6 : les mises en demeure des inspecteurs et contrôleurs en matière d'hygiène et de sécurité sont renvoyées à un décret pour les délais de mise en conformité par l'employeur
- L 233-5-2, L 2333-5-1 / L 4722-1 : l'inspecteur ou le contrôleur du travail pouvaient demander des contrôles techniques par des organismes agréés, pour vérifier la conformité des installations et équipements, analyser les substances dangereuses et contrôler l'exposition des salariés à des agents physiques, chimiques ou biologiques dangereux ; les conditions de ces demandes sont soumises à la parution d'un décret
- L 233-5-2, R 233-82 / L 4722-2 : la désignation des organismes agréés est renvoyée à la parution d'un décret.
- R 611-4 / L 4622-8 : le choix des médecins-conseils et des ingénieurs-conseils de l'inspection du travail est renvoyé à un décret.
- L 264-1 / L 4745-1 : en cas d'infraction d'un employeur à la législation sur la médecine du travail, l'ancien code prévoyait que « le tribunal ordonne en outre l'affichage du jugement aux portes de l'établissement du délinquant et sa publication dans tels journaux qu'il désigne, le tout aux frais du délinquant » ; le nouveau code stipule que « *la juridiction peut également ordonner, à titre complémentaire, l'affichage du jugement aux portes de l'établissement de la personne condamnée...et son insertion, intégrale ou par extraits, dans les journaux qu'elle désigne. Les frais ne peuvent excéder le montant maximum de l'amende encourue. »*