

Le nouveau Code du travail

Un nouveau Code du travail est entré en vigueur le 1^{er} mai 2008¹. Pour plusieurs millions de salariés et pour plusieurs centaines de milliers d'entreprises en France, le Code du travail constitue une référence.

Il est ouvert, lu et interprété tous les jours par les salariés, dirigeants d'entreprise, juges, conseillers prud'homains, représentants du personnel, délégués syndicaux, avocats, experts-comptables, enseignants et formateurs.

Le Code du travail est né d'une première codification entre 1910 et 1927. Il a subi une première recodification en 1973 avec la loi n°73-4 du 2 janvier 1973. Le Code en vigueur depuis le premier mai 2008 constitue la deuxième opération de recodification.

Mais pourquoi un nouveau Code du travail ?

Toutes les réformes et les modifications successives apportées depuis une trentaine d'année ont eu un impact direct sur la logique, la structure et le contenu du Code du travail. Il est devenu compliqué et illisible. De plus, de nombreux textes très importants comme la loi de mensualisation de 1978 n'ont jamais intégré le Code du travail.

La recodification s'inscrit dans le cadre d'une politique de simplification, d'accessibilité et d'intelligibilité de la loi. Il est conçu afin de faciliter l'accès à la règle de droit de tous les utilisateurs, professionnels ou non.

La recodification vise plusieurs objectifs :

- **Une meilleure accessibilité à la loi :**

- une numérotation à 4 chiffres au lieu de 3 chiffres permet une augmentation des subdivisions ;
- un plan du Code plus développé ;
- certains longs articles de l'ancien code ont été scindés : application du principe « une seule idée par article » ;
- des articles énonciateurs de définition ont été créés.

¹ Le nouveau Code du travail est accessible sur le site Internet www.legifrance.gouv.fr et très prochainement sur notre site Internet www.forhusce.fr actuellement en cours d'actualisation.

- **Un objectif de simplicité et d'intelligibilité :**
 - o Certains termes ont été remplacés par des termes d'aujourd'hui comme par exemple le « délai-congé » a été remplacé par la notion courante de « préavis ».
- **Un souci d'accompagnement et de pédagogie vis-à-vis des utilisateurs :**
 - o des tables de concordances existent afin de simplifier la recherche entre les anciens et les nouveaux articles².

Qui a réalisé la recodification ?

Les travaux de recodification ont été menés par le gouvernement dans le cadre de la loi n°2004-1343 du 9 décembre 2004 et la loi n°2006-1770 du 30 décembre 2006. En vertu de ces deux lois, le Parlement a habilité le gouvernement de recodifier le Code du travail dans un cadre et un délai déterminé à droit constant, c'est-à-dire que le fond du droit reste inchangé (aucun droit n'est créé ou supprimé et aucune obligation n'est renforcée ou atténuée).

Afin d'assurer la qualité des travaux de recodification, une organisation spécifique faisant intervenir plusieurs acteurs a été mise en place :

- **une mission de 5 agents** spécialement créée à cet effet et rattachée au directeur général du travail ;
- **deux rapporteurs** membres du Conseil d'Etat auprès de la Commission supérieure de codification placés auprès du Premier ministre ;
- **un comité d'expert** composé d'un membre honoraire et d'un magistrat en exercice de la Cour de cassation, d'un avocat spécialisé près la Cour de cassation, d'un universitaire et d'un directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle ;
- **une commission de partenaires sociaux** composée par des représentants des organisations syndicales (CGT, CGT-FO, CFDT, CFTC, CFTC, CFE-CGC) et des organisations patronales (MEDEF, CGPME, FNSEA, UNAPL, UPA) ;
- **la commission supérieure de codification** placée auprès du premier ministre ;
- **le Conseil d'Etat.**

Les travaux ont été réalisés par la mission des 5 agents. Les travaux de la mission ont été examinés par les deux rapporteurs avant d'être soumis, sur des questions spécifiques au comité d'expert. Les travaux ont été ensuite présentés à la commission de partenaires sociaux. Enfin, le commission supérieure de codification a examiné et

² Vous trouvez le tableau de concordance sur notre site Internet www.forhusce.fr

validé les travaux avant qu'ils ne soient transmis par le secrétaire général du gouvernement au Conseil d'Etat.

Un recours devant le Conseil constitutionnel a été déposé par les députés de l'opposition contre le nouveau Code du travail. Selon le Conseil constitutionnel, le nouveau Code respecte l'exigence de valeur constitutionnelle d'intelligibilité et d'accessibilité de la loi. Il ne porte pas atteinte au principe de la codification à « droit constant » ainsi que la répartition des compétences entre les domaines de la loi et du règlement. Le Conseil constitutionnel a rejeté tous les arguments des requérants et a déclaré le nouveau Code du travail conforme à la Constitution par une décision du 17 janvier 2008.

Quelles sont les nouveautés réelles de la recodification ?

Le nouveau Code du travail est organisé en deux parties (trois parties avec l'ancien Code) :

- une partie législative (articles commençant par la lettre L) ;
- une partie réglementaire (articles commençant par les lettres R, R* et D [R : règlements = décrets en Conseil d'Etat ; R* : décrets en conseil des ministres ; D : décrets simple])

Comparé à l'ancien, le nouveau Code du travail présente plusieurs changements :

- **Un transfert de certaines dispositions de l'ancien Code vers des codes spécialisés existants** : par exemple, les dispositions sur les assistants maternelles dans le Code de l'action sociale et des familles ; les dispositions relatives au contrat de vendange dans le Code rural.
- **Une intégration dans le nouveau Code du travail des dispositions jusqu'alors codifiées dans d'autres codes** : Par exemple, les dispositions relatives au « titre emploi-entreprise » et au « chèque emploi pour les très petites entreprises » prévues par le Code de la sécurité sociale intègrent le nouveau Code du travail.
- **Une codification des dispositions qui jusqu'à présent n'étaient pas codifiées** : L'ordonnance du 13 octobre 1945 relative aux spectacles et la loi du 19 janvier 1978 relative à la mensualisation. Les lois instituant un droit local dans les départements de la Moselle, du Bas-Rhin et du Haut-Rhin sont désormais codifiées à la suite des dispositions de même nature applicables sur le territoire français.
- **Un plan en huit parties³ (au lieu de 9 livres) précédé d'un chapitre préliminaire intitulé « Dialogue social »** : Le plan est plus cohérent et plus détaillé. La logique « utilisateurs » a été privilégié pour élaborer le plan.

³ Vous trouvez le plan du Code du travail sur notre site Internet www.forhusce.fr

- **Une augmentation des subdivisions :**
 - o **Une numérotation à quatre chiffres (au lieu de trois)**
 - o **Une structure subdivisée en :**
 - **Parties ;**
 - **Livres ;**
 - **Titres ;**
 - **Chapitres ;**
 - **Sections ;**
 - **Sous sections ;**
 - **Paragraphes.**

Ceci permet d'augmenter le nombre de subdivisions dans le plan. Il est certain qu'en améliorant le classement des dispositions à l'aide des subdivisions plus nombreuses et d'intitulés plus précis on entend les rendre plus facilement accessibles et intelligibles.

- **Des articles plus courts et conçus sur la base d'une idée par article :** Par exemple l'ancien article L.432-1 a été scindé en plusieurs articles.
- **Une adoption de convention d'écriture :** Certains termes sont supprimés comme « doit » ou « doit obligatoirement » pour être remplacé par le présent de l'indicatif ayant valeur impérative. Par exemple, l'article L.432-1 de l'ancien Code du travail et l'article L.2323-6 du nouveau Code du travail.
- **Un respect du principe du « droit constant » :**
 - o **Aucun droit supplémentaire n'est créé ou supprimé ;**
 - o **Aucune obligation n'est créée ou supprimée ;**
 - o **Le fond du droit n'a pas été modifié.**
- **Un respect de la hiérarchie des normes :** Le Gouvernement a été habilité à recodifier le Code du travail et à opérer les modifications rendues nécessaires « pour assurer le respect de la hiérarchie des normes ». Pour faire respecter ce principe le gouvernement a procédé à des reclassements d'articles. Des articles originellement codifiés en (L) ont ainsi été recodifiés en (R) ou en (D) en raison de leur nature manifestement réglementaire.
- **Un respect de la règle « du général au particulier » :** Les dispositions sont classées d'une manière telle de faire figurer en première position les dispositions présentant un haut degré de généralité.
- **Une distinction entre règles substantielles et règles procédurales :** Ce principe est particulièrement visible dans la partie relative au licenciement et celle relative au droit disciplinaire.
- **Une distinction entre le principe et l'exception :** Une règle de rédaction a été appliquée et qui consiste à codifier le principe et son exception dans deux articles séparés.

Les critiques :

- En n'accueillant plus les dispositions applicables à certaines catégories de salariés, le nouveau Code du travail participe à l'explosion de l'unité du salariat.
- Le transfert de certaines dispositions de l'ancien Code vers des codes spécialisés existants va nécessairement conduire les personnes concernées à manipuler deux codes au lieu d'un. De ce point de vue, l'objectif d'accessibilité de la loi n'est pas parfaitement atteint.
- Le reclassement d'articles de la partie (L) à la partie (R) va contraindre les utilisateurs à consulter des articles situés dans des parties différentes. L'information qu'ils trouvaient auparavant dans un seul article, se trouve actuellement dans des articles séparés et dans des parties séparées. A notre avis, l'objectif d'accessibilité de la loi n'est pas parfaitement atteint.