



Direction Générale du Travail

**Présentation du nouveau code du
travail**

Jean-Denis COMBEXELLE
Directeur général du Travail

mardi 29 avril 2008 à 15h00

Dossier de presse

Contact presse : Direction générale du travail, Claude Nisenbaum, 01 44 38 25 17
Contact Cabinet : service communication de Xavier Bertrand, 01 44 38 22 03

Sommaire

- . Historique du nouveau code du travail
- . Les objectifs : améliorer l'accessibilité aux dispositions du code du travail et leur intelligibilité, avec un souci d'accompagnement et de pédagogie pour les utilisateurs.
- . Les procédures, l'organisation, les partenaires, le cadre juridique de la recodification et l'organisation spécifique mise en place
- . Un code conçu à droit constant
- . Les grands changements et les améliorations
- . Une nouvelle présentation en huit parties
- . Le code, mode d'emploi

Historique

Le code du travail est né d'une première codification entre 1910 et 1927. **Le code actuellement en vigueur date de 1973.** Il est issu de la loi n°73-4 du 2 janvier 1973, à l'occasion de laquelle une première opération de recodification a été opérée. Le code, qui entre en vigueur le 1^{er} mai 2008, constitue donc la **seconde opération de recodification.**

1) Evolution de la législation depuis 1973

Les textes complétant le droit du travail se sont multipliés : modifications en profondeur ou plus ponctuelles, par de simples dérogations ou des adaptations. Si de nombreuses avancées sociales sont intervenues grâce au législateur, les différentes réformes et les retouches successives apportées au code ces trente dernières années ont très largement atteint sa cohérence d'ensemble. Il est devenu complexe et stratifié perdant ainsi en lisibilité. En outre, de nombreux textes, pourtant très importants, tel que la loi de mensualisation de 1978, n'ont pas été codifiés. Pour toutes ces raisons, la codification du code du travail était devenue indispensable.

2) Relance de la codification depuis 1989

La recodification du code du travail s'inscrit dans le cadre d'une politique globale de codification du droit français, relancée en 1989, puis en 1995, et qui s'est traduite par l'adoption de nouveaux codes (code de l'environnement, code de justice administrative...) et la recodification de codes existants (code de l'action sociale et des familles, code rural, code de commerce, code pénal...).

Ainsi, une quinzaine de nouveaux codes ont été élaborés ou refondus. Chaque fois, l'objectif a été d'aboutir à un droit plus clair, plus effectif et donc plus sûr. Cette démarche permet en effet d'assurer une clarification du droit et de faciliter l'accès de chacun à la règle de droit qui le concerne.

Cette politique globale de codification a été confortée par le Conseil constitutionnel qui, dans sa décision n° 99-421 DC du 16 décembre 1999, a posé l'objectif à valeur constitutionnelle **d'accessibilité et d'intelligibilité de la loi auquel la codification doit répondre.** Le principe de la codification est désormais consacré par l'article 3 de la loi n° 2000-321 du 12 avril 2000 relative aux droits des citoyens dans leurs relations avec les administrations. C'est dans ce contexte que les travaux de recodification de la partie législative du code du travail ont été engagés par le précédent gouvernement.

Le Parlement a en effet habilité le gouvernement à recodifier le code du travail par voie d'ordonnance, dans un cadre et un délai déterminés, par la loi n° 2004-1343 du 9 décembre 2004 de simplification du droit. Mais, pour pouvoir tenir compte du processus mis en place dans toute opération de codification ou de recodification, et des délais qui en résultent, une seconde habilitation est intervenue par la loi n° 2006-1770 du 30 décembre 2006.

Le 7 mars 2007, après 24 mois de travaux - dont 5 mois consacrés à l'élaboration du périmètre du nouveau code et de son plan -, la partie législative du nouveau code du travail a été adoptée en Conseil des ministres. L'ordonnance n° 2007-329 du 12 mars 2007 relative au code du travail (partie législative) a été publiée au Journal officiel du 13 mars 2007. Cette ordonnance a été ratifiée par la loi n° 2008-67 du 21 janvier 2008.

Quant à la partie réglementaire du nouveau code du travail, elle résulte de deux décrets du 7 mars 2008 publiés au Journal officiel du 12 mars 2008.

Conformément à l'article 2 (X) de la loi de ratification du 21 janvier 2008, le nouveau code du travail entre en vigueur le 1^{er} mai 2008.

Les objectifs

Le nouveau code du travail est la résultante d'un travail collectif qui a impliqué de nombreux partenaires institutionnels et sociaux. Cette recodification à droit constant répond à trois objectifs majeurs :

1) une meilleure accessibilité à la loi

Le code du travail touche la vie quotidienne de millions de Français. Il doit donc pouvoir être lu et compris par tous, citoyens, salariés, employeurs. Pour ce faire, la numérotation a été simplifiée, et un plan du code plus développé a été conçu.

Les articles de l'ancien code ont été scindés au nom d'une meilleure lisibilité, et en application d'un principe simple : une seule idée par article.

La rédaction des articles a été harmonisée, en cas d'emploi de termes différents pour désigner le même objet notamment ;

Des articles dits « pédagogiques » ont été créés. Ils consistent à énoncer des définitions ou à renvoyer l'utilisateur vers d'autres subdivisions du code au nom de l'accessibilité de la règle.

Tout au long de ce travail, les partenaires sociaux, par la commission ad hoc mise en place, ont pu s'assurer de la cohérence des nouveaux articles avec ceux du code actuel. Aucun droit n'a donc été réduit ni aucune obligation amoindrie par rapport au code d'origine.

2) Un objectif de simplicité et d'intelligibilité, un code adapté à l'état du droit actuel

A cet effet, un effort particulier de rédaction a été réalisé afin d'utiliser les mots d'aujourd'hui et en actualisant la terminologie. Par exemple, la notion de « délai-congé » a été remplacée par la notion désormais plus courante de « préavis ». De même, on ne parle plus de « résiliation », mais de « rupture » du contrat. Plus généralement, un seul mot est désormais utilisé pour viser une même réalité, là où des termes différents étaient parfois employés.

3) Un souci d'accompagnement et de pédagogie vis-à-vis des utilisateurs

Les nouveaux utilisateurs du code peuvent disposer de deux tables de correspondance « anciens /nouveaux » articles et « nouveaux/anciens » articles. Une table définitive paraîtra au Journal Officiel (sortie le 9 mai 2008) en même temps que la parution du code. Elle est d'ores et déjà accessible par deux outils informatiques : codacod et codit, sur le site Internet du Ministère du Travail (www.travail-solidarite.gouv.fr) ainsi que sur le site Légifrance (www.legifrance.gouv.fr)

Une recodification très encadrée

Les travaux de recodification ont été menés par le gouvernement dans un cadre et un délai déterminés.

C'est dans le **strict respect de l'habilitation** délivrée par le législateur que le gouvernement a conduit ces travaux par voie d'ordonnance. En effet, par la loi n° 2006-1770 du 30 décembre 2006, le Parlement a habilité le gouvernement à recodifier le code du travail. L'article 57 de cette loi précise expressément que les travaux doivent être réalisés à « **droit constant** ». Le respect de ce principe a constitué la pierre angulaire de l'ensemble des travaux. C'est d'ailleurs pour faire respecter ce principe, qu'outre la Commission supérieure de codification placée auprès du Premier ministre et du Conseil d'Etat, un **comité d'experts** et une **commission des partenaires sociaux** ont été institués et consultés à 14 reprises pour la seule partie législative.

Par ailleurs, l'habilitation prévoit :

- d'inclure dans le code du travail les dispositions de nature législative qui n'ont pas été codifiées ;
- d'améliorer le plan du code ;
- de remédier aux erreurs ou insuffisances de codification.

Elle 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 ;
- abroger les dispositions, codifiées ou non, devenues sans objet.

Les travaux de recodification sont également encadrés par la décision du Conseil constitutionnel, déjà cité (p.3), du 16 décembre 1999.

Les acteurs de la recodification

Afin de garantir le respect du droit constant, d'assurer la qualité des travaux de recodification et de parvenir à un certain consensus, une organisation spécifique faisant intervenir plusieurs acteurs a été mise en place :

- une mission de **5 agents à temps plein** au ministère du travail, spécialement créée à cet effet et rattachée au Directeur général du travail (ont activement participé à la mission : Jean Michel, Hervé Lanouzière, Antonia Renucci, Arnaud Scolan, Nadia Bouchama, Emanuelle Sogonog-Bidgech, Alexandra Boutier, Monique Murat)

- **deux rapporteurs** (membres du Conseil d'Etat, Christine Maigné et Anne Courrège) auprès de la Commission supérieure de codification placée auprès du Premier ministre (CSC) ;

- **un comité d'experts** (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**, dont la composition (pour les organisations syndicales : CFDT, CFTC, CFE-CGC, CGT, FO ; pour les organisations patronales : CGPME, FNSEA, MEDEF, UNAPL, UPA) est identique à celle de la Commission nationale de la négociation collective, a été spécifiquement mise en place ;

Tous les documents de travail établis pour traiter le nouveau code ont été communiqués à la **commission des partenaires sociaux** plusieurs semaines à l'avance. Cette commission a été réunie à **quatorze reprises**.

- **la Commission supérieure de codification** placée auprès du Premier ministre (6 réunions restreintes et 6 réunions plénières), présidée par M. Labetoulle (Conseil d'Etat) et comprenant des représentants des différents départements ministériels.

- **le Conseil d'Etat** (examen exhaustif par 4 rapporteurs, passage en section sociale et en assemblée générale).

Durant ce processus, tous les articles de la partie législative et de la partie réglementaire du nouveau code du travail ont fait l'objet d'un examen particulièrement minutieux et ont donné lieu à des milliers de questions de la part de l'ensemble des intervenants cités ci-dessus.

Dans son rapport d'activité pour 2005, la Commission supérieure de codification s'est félicitée du **caractère « exemplaire » de l'opération** et c'est pourquoi l'organisation adoptée pour la partie législative a été reconduite pour le traitement de la partie réglementaire.

Un code conçu à droit constant

L'ensemble du code du travail – partie législative et partie réglementaire – est reconfiguré et réécrit à droit constant : aucune obligation n'est renforcée ou atténuée ; aucun droit n'est créé ou supprimé.

Les travaux de recodification du code du travail ont été guidés par le respect du principe du droit constant, c'est-à-dire que le fond du droit reste inchangé. Il ne s'agissait pas de réécrire un nouveau droit du travail mais de refaire du code un outil suffisamment clair et maniable.

S'agissant du périmètre et du plan du code, la circulaire du Premier ministre du 30 mai 1996 relative à la codification des textes législatifs et réglementaires prescrit de s'attacher « à proposer une détermination fine du périmètre du code » puis à élaborer « un projet de plan détaillé ». Compte tenu de la stratification de l'actuel code, il était impossible d'envisager sérieusement un exercice de recodification sans remettre en cause son plan. La reconfiguration du nouveau plan a permis de mettre fin à certaines incohérences.

La notion de « droit constant » implique de ne créer aucun droit ni aucune sujétion supplémentaire, de ne réduire aucune obligation. Cette règle a été respectée avec la plus extrême rigueur. Toutes les propositions de nouvelles rédactions ont été soumises à l'examen des rapporteurs de la CSC, du groupe des experts ainsi que des partenaires sociaux, lesquels ont veillé à ce que les travaux de recodification n'aboutissent à aucune dénaturation. Toute proposition de rédaction nouvelle sujette à caution a systématiquement été abandonnée.

S'agissant de la réécriture des articles, les travaux de recodification se sont attachés à travailler dans le strict respect de l'habilitation donnée par l'article 57 de la loi du 30 décembre 2006 et des dispositions de l'article 3 de la loi du 12 avril 2000. Ils ont également respecté les préconisations formulées par la circulaire du Premier ministre et des consignes rédactionnelles du «Guide pour l'élaboration des textes législatifs et réglementaires» tendant à actualiser et harmoniser les terminologies et rédactions actuelles du code, en vue justement de lever toutes les ambiguïtés que peuvent laisser planer des différences de rédactions infondées. Le résultat aboutit à une plus grande fluidité des textes et à une compréhension aisée des règles qu'ils édictent. Autant que possible, il a été recouru au même terme chaque fois que des articles désignant la même notion utilisaient sans motif une terminologie différente.

Les renvois à d'autres codes ou à des lois abrogées car codifiées entre temps, qui comportaient de nombreuses erreurs, ont été systématiquement corrigés et mis à jour. Il en va de même des renvois effectués sur de mauvais alinéas chaque fois que ce renvoi avait été faussé par l'insertion ultérieure d'un alinéa nouveau dans un article sans avoir été mis à jour.

L'abrogation d'articles ne contrarie en rien le respect de la règle du droit constant. Ainsi l'immense majorité des articles abrogés l'ont été du fait de leur redondance avec d'autres dispositions. Ainsi, l'article L. 222-4 (premier alinéa) répète inutilement ce que prévoit de l'article L. 222-2, qui prévoit l'interdiction pour les jeunes travailleurs de moins de dix huit ans, y compris les apprentis, de travailler les jours fériés) Ont été également abrogées quelques dispositions devenues obsolètes (suppression de l'interdiction du remplissage des extincteurs au bromure de méthyle par les jeunes de moins de dix huit ans, cette substance étant interdite dans les extincteurs depuis un arrêté du 12 octobre 1960 ! Suppression de l'interdiction faite aux femmes de moins de dix huit ans de transporter des charges sur tricycles porteurs à pédales ou de pousser des wagonnets de plus de cinq cents kilos avant dix sept ans...). Parfois désuètes, certaines dispositions ont été actualisées dans leur terminologie, par exemple « les chambres d'allaitement » sont devenues les « locaux dédiés à l'allaitement »

En quoi consiste concrètement la recodification ?

Le nouveau du travail est organisé en deux parties : une législative, une réglementaire. La partie législative contient tous les articles précédés de la lettre « L ». La partie réglementaire contient, dans un ensemble désormais unique, les articles précédés de la lettre R, R*, et D, correspondant aux dispositions relevant respectivement de décrets en Conseil d'Etat, conseils des ministres et décret simple.

A. Des innovations pour un code plus cohérent, plus lisible et plus accessible

1. Un nouveau périmètre plus cohérent

Le choix a été retenu d'un code du travail regroupant les règles générales applicables à l'ensemble des employeurs et des salariés. Il en découle :

- Une clarification des champs d'application (tout employeur de droit privé)
- **Une migration de certaines dispositions de l'actuel code vers des codes spécialisés existants** (par exemple, les dispositions sur les assistants maternels dans le code de l'action sociale et des familles qui contient déjà l'ensemble des règles qui régissent le statut de cette profession ; les dispositions relatives au contrat de vendange, aux chantiers forestiers et travaux en hauteur dans les arbres dans le code rural, qui contient déjà un livre VII consacré au droit social particulier des salariés agricoles
- **Une intégration dans le nouveau code du travail de 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 code du travail en tant qu'elles traitent de la relation de travail.
- **Une codification de dispositions générales qui, jusqu'à présent, n'étaient pas codifiées** (par exemple l'ordonnance du 13 octobre 1945 relative aux spectacles, ou la loi du 19 janvier de 1978 relative à la mensualisation...)

2. Un nouveau plan plus détaillé et plus accessible

- **Un plan divisé en 8 parties** (au lieu de 9 livres) et précédé d'un chapitre préliminaire « Dialogue social » (articles L. 1 à L. 3 reprenant les articles L. 101-1 à L. 101-3 consacrant les principes issus de la loi du 31 janvier 2007 de modernisation du dialogue social) (voir page 9)
- **Une numérotation à quatre chiffres** et une structure subdivisée en parties, livres, titres et chapitres. Ceci permet d'augmenter le nombre de subdivisions dans le plan, de guider le lecteur au plus près des dispositions qu'il recherche, de rédiger des articles plus courts, donc plus clairs. Grâce à cette nouvelle numérotation, une nouvelle partie relative à la santé et à la sécurité au travail a pu être créée.
- **Les rédactions sont harmonisées** : les dispositions sont placés au même endroit, quelle que soit la partie législative ou réglementaire, jusqu'au rang du chapitre.

3. Une nouvelle approche de la rédaction pour plus de lisibilité

- **Les articles sont plus courts et conçus sur la base d'une idée par article.** Par exemple, l'article L. 230-2, relatif à la prévention et à l'évaluation des risques a été scindé en sept articles.
- **Adoption de conventions d'écriture :** le présent de l'indicatif est généralisé pour caractériser une obligation, suppression des « doit », « doit obligatoirement », « doit dans tous les cas », qui pouvaient laisser penser qu'il existait une hiérarchie dans le caractère d'une obligation en fonction de la rédaction retenue....
- **Harmonisation de la terminologie :** par exemple, le terme « jeune travailleur » inclut les salariés et les stagiaires de moins de dix-huit ans ; lorsqu'une seule catégorie est concernée, il est précisé « jeune salarié » ou « jeune stagiaire ».

B . Des innovations qui ont respecté strictement le principe du droit constant

Le principe du droit constant a ainsi conduit à toujours s'assurer :

- **qu'aucun droit supplémentaire n'était créé au profit du salarié ou de l'employeur ;**
- **qu'aucune sujétion supplémentaire n'était imposée à l'un ou à l'autre ;**
- **qu'aucun droit n'était réduit ou qu'aucune obligation n'était amoindrie.**

Le fond du droit n'ayant pas été modifié, la recodification ne peut en soi motiver une évolution jurisprudentielle.

En tout état de cause, il convient de rappeler que, la recodification du code du travail s'étant opérée à droit constant, la citation de la seule ancienne ou nouvelle référence à un article est sans effet juridique sur la légalité d'un acte dès lors que la règle de fond utilisée est la bonne.

Le nouveau code est conçu pour **faciliter l'accès à la règle de droit de tous les utilisateurs**, spécialistes ou non : salariés, employeurs, conseillers prud'homaux, professionnels du droit, représentants du personnel, délégués syndicaux ...

Une nouvelle présentation en huit parties

Un plan plus cohérent et plus détaillé pour faciliter l'accès au droit

Chapitre préliminaire - Le dialogue social

Partie I - Les relations individuelles de travail

Principes fondamentaux : discriminations, harcèlements, corruption

Contrat de travail : formation et exécution, transfert du contrat, contrat de travail à durée déterminée, contrat de travail temporaire, contrat de travail à temps partagé, contrat conclu avec un groupement d'employeurs, salariés détachés

Maternité, paternité et adoption - Maladie, accident et inaptitude médicale

Licenciement pour motif individuel et pour motif économique

Chèques et titres simplifiés de travail : chèque emploi-service universel, chèque emploi-associatif, titre emploi-entreprise

Règlement intérieur et droit disciplinaire

Conseils de prud'hommes

Partie II - Les relations collectives de travail

Droit syndical : représentativité, syndicats professionnels, délégué syndical

Droit de la négociation collective : négociation de branche et professionnelle, négociation obligatoire en entreprise, articulation des conventions et accords

Institutions représentatives du personnel : délégué du personnel, comité d'entreprise

Salariés protégés

Conflits collectifs

Partie III - La durée du travail, le salaire, l'intéressement, la participation et l'épargne salariale.

Durée du travail, travail de nuit, travail à temps partiel

Repos et jours fériés, congés payés - Compte épargne-temps

Jeunes travailleurs

Salaire, salaire minimum de croissance, frais de transport, titres-restaurant

Partie IV - La santé et la sécurité au travail

Principes généraux de prévention

Droit d'alerte et de retrait, information et formation des travailleurs

Exposition à certains risques, activités et opérations particulières

Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail - Services de santé au travail, médecin du travail - Service social du travail

Mises en demeure, demandes de vérification, arrêts temporaires de travaux ou de chantiers, référés

Partie V - L'emploi

Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences - Dispositifs d'aides à l'emploi, contrats de travail aidés, aides à la création d'entreprise

Travailleurs handicapés, travailleurs étrangers

Service public de l'emploi et placement - Demandeur d'emploi et régimes d'indemnisation

Partie VI - La formation professionnelle tout au long de la vie

Contrat d'apprentissage, centres de formation d'apprentissage et sections d'apprentissage

Dispositifs de formation professionnelle continue, financement, stagiaire, organismes de formation, contrôle
Validation des acquis de l'expérience

Partie VII - Dispositions particulières à certaines professions et activités

Professions et activités soumises à un régime particulier qui ne pouvaient, faute de code d'accueil, être transférées dans un code spécialisé : journalistes professionnels, professions du spectacle, concierges et employés d'immeubles, employés de maison, services à la personne, VRP, travailleurs à domicile ...

Partie VIII - Contrôle de l'application de la législation du travail

Inspection du travail : compétences et prérogatives
Lutte contre le travail illégal : travail dissimulé, marchandage, prêt illicite de main-d'œuvre, emploi d'étranger sans titre de travail, cumuls irréguliers d'emploi

Outre-mer

Les dispositions relatives à l'outre-mer figurent dans le dernier livre de chacune des huit parties

Le code, mode d'emploi

Lire le nouveau code du travail

La numérotation comporte **4 chiffres** : le premier chiffre correspond à la partie, le deuxième au livre, le troisième au titre, le quatrième au chapitre.

Le nouveau code du travail contient :

- une partie législative (articles en L)
- une partie réglementaire comportant des articles résultant de décrets en Conseil des ministres (articles en R*), décrets en Conseil d'Etat (articles en R) et décrets simples (articles en D).

Le plan est identique pour les parties législatives et réglementaire jusqu'au niveau du chapitre.

Les numéros d'articles réglementaires sont en cohérence avec les numéros d'articles législatifs afin d'en faciliter l'accès et l'articulation.

Un peu plus de détails sur le tableau des concordances, avec un ou deux exemples à l'appui ?

Les outils à votre disposition

Une rubrique « recodification » sur le site Internet du ministère du travail :

www.travail-solidarite.gouv.fr, rubrique recodification



Deux outils téléchargeables gratuitement sur ce site

Codacod : logiciel permettant d'accéder au nouvel article à partir de la référence de l'ancien article et inversement.

CodIT : tableau excel permettant d'accéder aux corpus et aux articles à partir d'une liste de mots clés

Pour obtenir des renseignements

- Votre inspection du travail
- Votre direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle