



**COMPRENDRE POUR MIEUX LUTTER
DÉMANTÈLEMENT DU CODE DU TRAVAIL**



**REECRITURE DU CODE DU TRAVAIL :
UN CRIME EN BANDE ORGANISEE,
PRESQUE PARFAIT**

Richard ABAUZIT

Ils sont venus, ils sont tous là ; ils ne quittent à vrai dire jamais la scène publique : le MEDEF, ses greffiers (J.D. Combrexelle, C.Radé, B.Mettling) et ses propagandistes.

A l'heure où la meute communitaire sans vergogne, psalmodiant une même ode à un code du travail enfin sorti de son « *obésité* » pour être « *simplifié* », « *lisible* », « *efficace* », « *juste* » et « *protecteur* », il est de première nécessité pour éviter les constats « *partagés* » pavloviens de faire retour sur ce qu'ils ont fait et continuent de faire du Code du travail depuis une trentaine d'années.

On y verra sans nulle exception avec quel acharnement et quelle impressionnante constance est poursuivi un objectif limpide : détruire les droits des travailleurs en revenant à leur situation du début du XIX^{ème} siècle, sans autres droits que ceux tirés du Code civil, où le patron et son salarié sont censés être à égalité.

Pour cela, ils n'ont eu de cesse de chercher à **renverser la hiérarchie des normes** arrachée au prix de milliers de morts et de fantastiques mouvements collectifs, une hiérarchie qui devrait aujourd'hui relever d'un simple bon sens démocratique : une loi (et des décrets d'application) la même pour tous les travailleurs et citoyens, des accords collectifs plus favorables que la loi, et un contrat de travail individuel plus favorable que ces accords collectifs.

Les **rapports Combrexelle** et **Mettling** (D.R.H d'Orange) et la loi qui doit en sortir, c'est l'aboutissement de ce processus :

1/ **faire que dans tous les domaines du droit du travail** (dans certains domaines cela est déjà possible) l'« **accord** » collectif prime sur la loi même s'il est plus défavorable. De fait, plus de loi, ou alors autant de « lois » que d'entreprises.

2/ **faire que dans tous les domaines du droit du travail, l'accord collectif prévale sur le contrat de travail, même s'il est plus défavorable** et que soit licencié le salarié qui refuserait de renoncer aux droits inscrits sur le contrat qu'il a signé ; avec, cruauté gratuite, une indemnité de licenciement inférieure à la loi, celle que l'accord collectif aura décidé !

Sur ce dernier point, le sale travail a déjà été largement déblayé par la loi MACRON qui a explicitement inscrit dans la loi la possibilité de ne plus appliquer le Code du travail pour peu que patron et salarié se mettent d'accord, sur la base du Code civil, pour régler entre eux leurs « *différends* ».

Le **but pratique de toutes ces manœuvres** est accessible à l'entendement, pour peu qu'on dresse une oreille qui sache percevoir au-delà du bruit de la propagande la petite musique qui s'étalait sans fard il y a bientôt deux siècles :

1/ ce qui est recherché, c'est la possibilité, par « accord » collectif ou individuel, de **faire sauter les limites de durées maximales du travail** sur la journée et la semaine et de moins ou pas du tout payer **les majorations pour heures supplémentaires** (La lecture comparée de la loi de 1936 sur les 40 heures et celle de l'article L.3122-4 du code du travail illustre bien ce point).

2/ ce qui est recherché, c'est « **tous au SMIC** », en faisant sauter, par « accord » collectif ou individuel, les salaires minima des grilles des conventions collectives et/ou les salaires consentis dans les contrats de travail individuels, et ce sans plus avoir à invoquer des difficultés économiques (comme la possibilité en est déjà donnée aux employeurs par l'A.N.I du 11 janvier 2013, la loi du 14 juin 2013 et la sinistre loi MACRON annoncée sur ce point par un premier ministre parlant de « *Small Business Act* »).

3/ ce qui est recherché, par combinaison des deux reculs précédents, c'est de **pouvoir payer en dessous du SMIC horaire**.

Pour mener à bien ce travail de destruction des droits des travailleurs, est mené de façon concomitante et avec le même acharnement, **l'affaiblissement et la destruction des moyens de défense des salariés** : représentants du personnel, syndicalistes, médecine du travail, inspection du travail, droit de grève, conseil de prud'hommes. Là aussi, lois, décrets, ordonnances, « accords » collectifs se succèdent à un rythme accéléré pour raboter, saper, escamoter, détruire. Le tout dans l'ignorance maintenue du plus grand nombre.

Si on veut une **preuve de la malhonnêteté de tous ceux qui parlent de garde-fous en expliquant que des « accords » collectifs « majoritaires » vont protéger les travailleurs**, il suffit de remarquer que sur ce point - et malgré l'expérience qui peut « garantir » que ces « accords », passés chantage à l'emploi à la clef, seront régressifs - **aucun contrôle et aucune sanction n'est prévue en cas de non respect de ces « accords »** ! alors qu'étant censés faire la loi, il conviendrait de prévoir les moyens de la faire respecter. En 1982, la possibilité de sanctionner pénalement les infractions aux dispositions

des accords collectifs a certes été inscrite dans la loi, mais jamais n'a été pris le décret qui aurait permis de l'appliquer...

Une autre preuve peut être administrée en analysant la première et toute dernière réécriture et recodification complète du Code du travail que les mêmes, toute honte bue, (MEDEF avec son factotum Combrexelle) disent vouloir réécrire alors que l'encre de leur précédent saccage (de 2004 à 2008 pour la partie législative et 2008-2011 pour la partie réglementaire) n'est pas encore sèche.

RETOUR SUR LA PREMIÈRE ET TOUTE DERNIÈRE RÉÉCRITURE COMPLÈTE DU CODE DU TRAVAIL,

Annoncée en 2004, elle s'est achevée par l'ordonnance n° 2007-329 du 12 mars 2007 pour la partie législative, ratifiée par la loi n° 2008-67 du 21 janvier 2008.

Pour mémoire, à l'initiative de Gérard Filoche, une conférence de presse s'était tenue à l'assemblée nationale avec syndicalistes et députés de l'opposition de gauche de l'époque pour s'y opposer en expliquant le mensonge d'une réécriture prétendument « à droit constant ». Quelques 150 amendements pour revenir à l'ancien code avaient été, pour l'essentiel en vain, défendus à l'assemblée nationale.

A / UN CRIME PREMEDIATE

L'exigence des organisations patronales d'en finir avec le droit du travail est intemporelle. On peut cependant dater de la fin des années 1970 la période où l'ancêtre du MEDEF, le CNPF, a commencé à la proclamer bien fort. Et de 2002 précisément la mise noir sur blanc de la « *feuille de route* » comme ils aiment dire, c'est-à-dire du détail de la réécriture du Code du travail à même de satisfaire cette exigence (voir **Annexe I, mise en place de la « *feuille de route* », rapport De Virville, 2002**).

De 2002 à 2007, le gouvernement de droite a consciencieusement suivi cette feuille de route (voir **Annexe II, mise en œuvre de la « *feuille de route* », 2002-2005**). En 2004, notamment, inscription partielle du

renversement de la hiérarchie des normes dans le code du travail et en 2007, sous couvert de « *dialogue social* », inscription dans le code du travail d'un principe qu'Hollande voulait constitutionnaliser (!) : aucune loi en matière de droit du travail sans qu'elle n'ait fait auparavant l'objet d'une « *négociation* » entre « *partenaires sociaux* ».

B / DES AVEUX INVOLONTAIRES

Un des greffiers, Christophe Radé, qui faisait partie du « *comité d'experts* » chargé de la réécriture du code du travail, s'est épanché dans l'avant-propos de l'édition Dalloz 2007 de ce nouveau code. Jugeant - sans craindre la contradiction avec la meilleure « *lisibilité* » affichée pour ce nouveau code - que les usagers devraient faire un effort « à la hauteur de l'œuvre réalisée : colossal », il avait ajouté à cette démonstration de modestie une incise qui certifiait l'arnaque : « **Plusieurs mois, voire plusieurs années seront sans doute nécessaires pour que ce nouveau code révèle tous ses secrets** ».

Même s'il y avait là cynisme et forfanterie (à la main et sans tableau de correspondance au moment de la sortie de l'ordonnance, la connaissance de ces « **secrets** » étaient à portée de volonté), il reste que pour l'immense majorité des citoyens, ce nouveau code du travail est resté inconnu et c'était un des objectifs de la manœuvre sous le refrain « non il n'a pas changé ».

D'ailleurs, en 2011, Christophe Radé, dans l'avant-propos de l'édition Dalloz 2011, après avoir évoqué de « *vives critiques pendant et à l'issue de la période de recodification* », pensait pouvoir écrire que « *la réussite de l'entreprise* » avait été « *très largement reconnue* », que les « *passions* » étaient retombées et que les « *usagers* » s'approprièrent leur nouvel outil.

Décrire les réelles modifications du nouveau code de 2007 permet de comprendre ce qui est en jeu aujourd'hui et même pourquoi ceux-là même qui l'ont écrit font aujourd'hui semblant de s'en écarter, Christophe Radé par exemple venant de commettre dans la revue Lexbase un article le 3 septembre 2015 intitulé « *Simplifier le droit du travail – ou comment vider le tonneau des Danaïdes* »... Là encore, en choisissant une image inadéquate, Christophe Radé nous donne involontairement la clef de l'objectif visé derrière une prétendue nouvelle « *simplification* » : non pas remplir le tonneau percé des Danaïdes avec un code du travail débarrassé des lourdeurs inhérentes au trou du tonneau qu'il dénonce, mais bien le vider.

C / LES PRINCIPES de la réécriture du code en 2007

1/ Les mots de la guerre de classes

Aux **9** parties dites « **Livres** » qui composaient une architecture logique [1/ Les droits fondamentaux du salarié à travers le contrat de travail (embauche, licenciement, salaire), en commençant logiquement par le contrat d'apprentissage, et les accords collectifs de travail, non opposés au contrat de travail ; 2/ Les droits correspondant aux conditions du travail (âge, durée, repos, hygiène et sécurité, médecine du travail) ; 3/ Les droits relatifs à la perte d'emploi ; 4/ Les droits syndicaux et celui des représentants du personnel ; 5/ les « *conflits du travail* » et le règlement au conseil de prud'hommes des conflits individuels ; 6/ le contrôle de l'application de « *la législation et de la réglementation du travail* » soit l'inspection du travail ; 7/ les droits particuliers à certaines professions ; 8/ Les droits particuliers dans les DOM-TOM ; 9/ Les droits à la formation professionnelle continue] se substituent **8** grandes « **Parties** » et **45** « **Livres** ».

La première et la deuxième grande partie recouvrent les **relations de travail**, la première pour celles considérées comme « **individuelles** », la deuxième pour les « **collectives** ».

Ainsi le contrat de travail est-il isolé des relations collectives et le salarié est comme le veut l'employeur : seul avec comme unique recours les prud'hommes désormais insérés dans une partie « *résolution des litiges* » au lieu de « *conflits du travail* ».

De même les délégués du personnel sont inclus dans cette deuxième partie alors qu'ils ont comme attributions la défense des réclamations tant individuelles que collectives.

Les représentants du personnel ont droit à un « Livre » dénommé « **Salariés protégés** », une façon habile de transformer ces salariés qui prennent les plus gros coups (quand ils défendent les salariés) en potentiels privilégiés.

La troisième partie intitulée « *Durée du travail, salaire, intéressement, participation et épargne salariale* » est celle qui réalise l'exploit de mettre un signe égal entre salaire et durée du travail (avec comme corollaire l'acceptation du non paiement ou du sous-paiement des heures supplémentaires (repos « compensateur » de remplacement, compte-épargne temps...) et de faire progresser l'idée que les conditions de travail les plus dégradées peuvent se monnayer.

Enfin mêler salaire et intéressement, c'est accepter l'idée que les sommes versées au titre de l'intéressement seraient un cadeau de l'employeur pris sur les profits et non ce qu'elles sont en réalité (des salaires dus) : elles peuvent donc échapper aux cotisations sociales.

La quatrième partie « *Santé et sécurité au travail* » voit les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail regroupés dans le Livre « *Institutions et organisme de prévention* », occultant ainsi son rôle d'expression collective des intérêts des salariés et la personnalité morale dont il est doté.

Le titre de la cinquième partie (« *Emploi* ») ne reprend pas le « placement » qui le complétait, un signe du démantèlement de l'ancien service public de l'emploi. Les « *travailleurs privés d'emploi* » y deviennent « *demandeurs d'emploi* » et la « garantie de ressources des travailleurs privés d'emploi » s'est transformée en « *indemnisation des travailleurs involontairement privés d'emploi* » pour bien signifier qu'il y aurait des travailleurs volontairement mis à la porte et des chercheurs d'emploi infoutus de trouver l'emploi inexistant. Et afin que nul ne l'ignore, un titre est consacré aux « *droits et obligations du demandeur d'emploi* ». Enfin, dans un même « Livre » ont été regroupés les « *travailleurs handicapés* » et les « *travailleurs étrangers* », un rapprochement nouveau dont on pressent qu'il affecte les deux catégories de travailleurs.

La sixième partie « *La formation professionnelle tout au long de la vie* » consacre le passage d'un droit – à la formation – à une obligation sans fin.

Signe d'une volonté manifeste, le contrat d'apprentissage y est logé, alors qu'il ouvrait auparavant le « livre » sur les contrats de travail. Le voilà symboliquement réduit à une simple formation. Le titre « *Droits individuels et collectifs des salariés en matière de formation* » a disparu, transformé en « *Dispositifs de formation professionnelle continue* »

La huitième partie enfin (« *Contrôle de l'application de la législation du travail* ») révèle en son titre un des enjeux essentiels de la recodification. En remplaçant le contrôle par l'inspection du travail de la « **législation et de la réglementation du travail** » par celui de la seule « **législation** », **on permet progressivement de légitimer le double mouvement constant de transfert de la loi sur des règlements et de fermeture des yeux sur les infractions aux dispositions de ceux-ci.**

Très symbolique de ce mouvement, l'ancien chapitre « **Obligations des employeurs** » a été supprimé dans le nouveau code.

Enfin - en mettant sur le même plan dans cette partie l'inspection du travail (Livre 1^{er}) et la « *lutte contre le travail illégal* » (Livre 2), ce qui, dans beaucoup de têtes, est synonyme de l'ancienne appellation travail « clandestin », elle-même peu différenciée du travail des « clandestins » - on suggère que l'activité de l'inspection du travail se limite ou tout au moins devrait se limiter à traquer les travailleurs étrangers sans papiers.

2 / Dix Codes du travail, la « simplification » en marche

Les mêmes qui soutiennent aujourd'hui qu'ils vont « alléger » le Code du travail ont déjà eu l'occasion de s'exercer. En fait d'« allègement », de « lisibilité », leur recodification a conduit à ce que des centaines de milliers de salariés voulant connaître leurs droits sont obligés de consulter au moins deux Codes : le leur, spécifique, qui les renverra explicitement ou implicitement au Code du travail pour les dispositions dont leur Code leur aura dit qu'elles sont applicables ou pour vérifier qu'il y a dans le Code des dispositions applicables en l'absence d'indication contraire dans leur Code, ou pour voir quelle est précisément la disposition qui n'est pas applicable.

Exemple : dans le Code des transports (article L.1311-1) il est ainsi prévu que : « *Les dispositions du code du travail s'appliquent aux entreprises de transport ferroviaire ou guidé, routier, fluvial ou aérien et aux entreprises d'armement maritime, ainsi qu'à leurs salariés sous réserve des dispositions particulières ou d'adaptation prévues par le présent code et sauf mention contraire dans le code du travail ou dans le présent code* »

Exemple : les salariés renvoyés au Code rural peuvent lire dans leur nouveau Code (article L.718-4) à propos du contrat « vendanges » : « *Les dispositions de l'article L.1244-2 du code du travail, relatives au contrat de travail saisonnier, ne s'appliquent pas aux contrats vendanges* ».

Autre exemple : les personnels pédagogiques occasionnels des accueils collectifs de mineurs, renvoyés au Code de l'action sociale et des familles doivent impérativement se référer au Code du travail pour « décoder » l'article L.432-2 de leur Code qui liste ce à quoi ils n'ont pas droit : « *Les personnes titulaires d'un contrat d'engagement éducatif ne sont pas soumises aux dispositions relatives à la durée du travail, à la répartition*

et à l'aménagement des horaires prévues par le titre II du livre I^{er} de la troisième partie du code du travail, à celles relatives aux repos quotidien et hebdomadaire prévues par les chapitres I^{er} et II du titre III du livre I^{er} de la troisième partie du code du travail et à celles relatives au salaire minimum interprofessionnel de croissance et à la rémunération minimale prévues par les chapitres I^{er} et II du titre III du livre II de la troisième partie ».

De la même façon, il pourra être utile pour tous les salariés qui ne dépendent pas du code rural (et même les agents de la Fonction publique), de connaître quelques dispositions de ce code. Le contrat « vendanges » par exemple, a comme particularité de s'asseoir sur le droit aux congés payés (« *Le salarié en congés payés peut bénéficier du contrat vendanges* », article L.718-6 du Code rural) et sans doute de permettre aussi aux agents publics de ne plus relever de l'interdiction d'y participer...Restera à déterminer comment seront déclarés ces heures à la sécurité sociale, ce doux temps des vendanges pouvant permettre désormais de faire se côtoyer les nombreuses personnes non déclarées et celles qui devraient l'être deux fois ?

L'ordonnance de 2007 a **énuméré** les catégories de salariés pour qui le droit du travail sera inscrit dans un autre code, existant ou à créer :

- les **salariés agricoles** (au sens de la loi, donc aussi bien les salariés des exploitations agricoles, des entreprises de travaux agricoles, les jardiniers et jardiniers-gardiens, les salariés des chambres d'agriculture, des syndicats agricoles, des mutuelles, coopératives et autre Crédit agricole) qui dépendront à nouveau du **Code rural** (retour à la loi de Vichy de 1941 qui avait créé **une inspection du travail spécifique !**) ;
- les **assistants maternels, assistants familiaux**, éducateurs et **aides familiaux** qui dépendront du **Code de l'action sociale et des familles** ;
- les **mineurs** qui dépendront du **Code minier** (la partie législative a été codifiée par l'ordonnance n° 2011-51 du 20 janvier 2011) ;
- les **salariés des entreprises de transport** qui dépendent du **Code des transports**, un très volumineux Code issu de l'ordonnance n°2010-1307 du 28 octobre 2010 pour la partie législative et des décrets n°2013-251 et 2013-253 du 25 mars 2013 pour la partie réglementaire ;

- les **salariés d'EDF et de GDF** et de leurs concurrents qui dépendent d'un **Code de l'énergie**, dont jusqu'à présent seule la partie législative a été promulguée par l'ordonnance n° 2011-504 du 9 mai 2011 et elle ne contient aucune disposition sociale ;
- les **salariés de la Fonction publique**, dans un Code de la Fonction publique ;
- il faut y ajouter ceux dont l'ordonnance a fait disparaître du code du travail les dispositions qui leur sont applicables, à savoir les **marins** qui sont renvoyés au **Code du travail maritime**, les **dockers** qui sont renvoyés au **Code des ports maritimes** et les **enseignants non permanents des établissements d'enseignement supérieur privé** pour lesquels les anciennes dispositions de leur contrat (L.786 du code du travail) relèvent **désormais du Code de l'éducation (L.731-18)**

Quand on se souvient des différences entre les salariés agricoles et les autres (il a fallu attendre 1968 pour que le salaire minimum agricole, le SMAG, rejoigne le SMIG, salaire minimum commun ; 1974 pour que les 40 heures de 1936 s'applique à l'agriculture ; 1976 pour les dispositions générales en matière d'hygiène et de sécurité...) et que l'on voit la dégradation des conditions de travail des chauffeurs routiers, des marins et des dockers avec l'alignement par le bas dans une folle mondialisation, on comprend l'intérêt de les inscrire dans des codes différents.

Les faux naïfs qui avancent le caractère neutre que pourrait revêtir l'éclatement du droit du travail dans de multiples codes s'ils ne faisaient que reprendre les mêmes dispositions n'ont pas seulement la mémoire courte, ils ont un déficit de curiosité (pourquoi écrire dix fois la même chose, si rien ne change ?) et une paresse coupable : dans l'ordonnance même de recodification de 2007 (article 8) ils auraient pu remarquer l'ajout au Code rural d'un article L.713-22 ainsi rédigé : « *Les dispositions relatives à l'affichage des horaires prévues à l'article L.3171-1 du code du travail ne sont pas applicables aux chefs d'établissements employant des salariés mentionnés à l'article L.713-1 du présent code* ». **Il est bien connu qu'en agriculture, on ne compte pas les heures. Et en ouvrant le Code rural aux éditions Dalloz 2015, on peut y lire en commentaire introductif de la partie consacrée aux salariés (une centaine de pages sur 3214) que l'intérêt d'avoir un Code spécifique pour les salariés agricoles était la nécessité de déroger aux dispositions communes sur la durée du travail...**

Un point commun très significatif de ces Codes spécifiques (Code rural, Code des transports, Code de l'énergie...) est qu'ils sont avant tout des codes de commerce, le droit du travail n'en occupant qu'une faible partie. Cette tendance à intégrer le marché du travail (de plus en plus marché des travailleurs) dans le marché des biens et services est la marque de la « liquéfaction » des salariés, progressivement réduits à l'état de choses qu'on peut acheter, vendre, déplacer quand on veut comme on veut à l'image de la liquidité du marché financier. Quand on sait que le Code du commerce édition Dalloz 2016 a cru nécessaire de faire un addenda (92 pages) pour publier la loi MACRON (en sus de ses 3686 pages), on voit qu'on est revenu à avant 1906, date de la création du Ministère du travail, quand le droit du travail relevait du Ministre du commerce.

3 / L'escamotage de la démocratie, du L au R et du R au D

Ni vu ni connu, cela pourrait être la devise des manœuvres qui, dans tous les pays entrés dans le maelstrom de la mondialisation capitaliste, consistent à **transférer du législateur au gouvernement l'essentiel des mesures politiques**. La représentation nationale, les élus, ne votent plus que des textes volontairement rendus illisibles (en droit du travail qui plus est, ils se déplacent presque tous en cannes blanches) qui renvoient de plus en plus de mesures à des décrets d'application.

Cette manœuvre a de grandes conséquences : **les régressions se font incognito et dans la plus grande vitesse**. Par exemple, la décision de transférer en 1986 l'essentiel du Code de la sécurité sociale dans la partie réglementaire a eu comme conséquence une accélération brutale des remboursements, sans que le Parlement puisse l'empêcher et en mettant la population devant le fait accompli lorsque les médias informent au petit matin qu'un décret vient de paraître qui rembourse 300 médicaments...

La réécriture du Code du travail en 2007, et celle qui nous est à nouveau promise par le rapport du récidiviste Combrexelle, a ainsi réduit la place du législatif :

- en abrogeant des articles de lois (115), ou en ne les reprenant pas (157)
- en transférant tout ou partie de 395 articles de lois (L) en articles relevant de décrets en Conseil d'Etat (R) pour 368 d'entre eux ou de décrets simples (D) pour les 27 autres

Ce transfert recouvre deux types de régression :

- la première consiste à **transformer un droit acquis relevant de la loi**

en un droit qui relève d'un décret et qui pourra ainsi disparaître ou s'affaiblir sans autre forme de procès.

- la deuxième est en deux temps : elle consiste à **renommer dans la loi une autorité administrative ou une juridiction précise** (exemple : « inspecteur du travail, directeur départemental du travail et de l'emploi, Préfet, conseil de prud'hommes, tribunal d'instance ») **par une formule générale** (« *autorité administrative* », « *juge judiciaire* ») **qu'un décret viendra préciser.**

Le gouvernement se laisse ainsi la possibilité de modifier des attributions de compétence dans le sens souhaité par les organisations patronales. Ainsi, en ce qui concerne les prud'hommes dont MEDEF et gouvernements successifs organisent l'étouffement dans l'objectif d'une disparition dès que la chose leur semblera possible, plusieurs articles ont vu les « **prud'hommes** » remplacés par la dénomination « **juge judiciaire** ». Bien que la classification juridique ne soit pas fautive, cette dénomination de « *juge judiciaire* » n'est jamais employée pour désigner les prud'hommes, mais toujours le juge du tribunal d'instance ou de grande instance ; ce que confirment tous les décrets intervenus depuis pour lever le voile sur ce « *juge judiciaire* ».

4 / La casse de l'inspection du travail

C'est précisément un des points essentiels de la réécriture qui joue sur le **transfert**, plus ou moins discret **d'attributions** :

- le premier, opéré souvent en deux temps : passage par l'emploi dans la loi du terme d'« *autorité administrative* » qui remplace le « Directeur Départemental du Travail et de l'Emploi » (**D.D.T.E**) avant qu'un décret nous apprenne qu'il s'agit désormais du « Directeur Régional des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi ». Les « **D.I.R.E.C.C.T.E** », créées en 2009, sont les Directions Régionales des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi, un titre qui résume la place que l'inspection du travail occupe désormais (les agents de contrôle ne représentent qu'un quart des effectifs) et sa subordination aux intérêts des employeurs. Les Directeurs régionaux de ce regroupement interministériel ne ressemblent en rien aux Inspecteurs Divisionnaires de la fin du XIX^{ème} siècle. Véritables sous-préfets, ils sont choisis pour leur aptitude à servir les entreprises et à accompagner leurs objectifs : sur les 22 Directeurs régionaux, 9 ne viennent pas de la filière Travail-Emploi, et les 13 venant de cette filière, quand ils ne sont pas issus de l'E.N.A ou n'ont pas été managers chez Arcelor-Mittal, ont depuis longtemps quitté la section d'inspection pour les soutiens divers aux

entreprises. La recodification leur a transféré des pouvoirs autrefois attribués aux Directeurs Départementaux et même aux Inspecteurs du travail. Et depuis, chaque loi, comme la loi MACRON, et chaque décret est l'occasion de leur transférer toujours plus de pouvoirs, jusqu'à récemment le pouvoir de sanction, la sanction pénale allant progressivement être retirée aux inspecteurs du travail pour passer dans leurs mains sous forme de simples amendes administratives.

- Le deuxième, plus discret, a consisté à remplacer « **l'inspecteur du travail** » ou « l'inspecteur du travail compétent » par « *les agents de l'inspection* » ou « **l'inspection** ». Comme pour les prud'hommes rebaptisés « *juges judiciaires* » on pourrait ne pas y voir malice. Mais si c'est pareil, pourquoi avoir changé.

La réponse a été donnée depuis par le décret n°2014-359 du 20 mars 2014 – décret SAPIN – qui scelle la **fin de l'indépendance des inspecteurs et contrôleurs du travail** garantie par la convention n° 81 de l'Organisation Internationale du Travail sur l'inspection du travail, ratifiée par la France en 1950 (et n°129 pour l'inspection du travail en agriculture, ratifiée en 1972). En effet, avant ce décret SAPIN, l'indépendance des inspecteurs du travail reposait sur **deux garanties essentielles** : le **caractère généraliste de leur fonction** et l'**affectation sur un secteur géographique stable**. Certes, ces deux garanties étaient minées depuis les années quatre-vingt dix, où le chemin a été pris qui, année après année, a vu - à travers des spécialisations comme le travail clandestin, des priorités nationales et locales, des pressions liées aux évaluations et aux objectifs quantitatifs – la hiérarchie contrôler et orienter de plus en plus efficacement les agents de contrôle. Mais le décret SAPIN du 20 mars 2014 les a dynamitées : d'une part en créant un hiérarchique de plus, chef d'une unité de contrôle à l'intérieur de laquelle des inspecteurs du travail subalternes seront nommés sans parution de la décision au Recueil des Actes Administratifs ce qui facilitera leur éventuel déplacement à la demande des employeurs ; d'autre part en donnant à la hiérarchie toute latitude pour spécialiser les attributions de certains inspecteurs (qui l'amiante, qui les produits cancérigènes...), une évolution déjà en cours depuis de longues années mais désormais légalisée, aggravée et généralisée et dont on perçoit bien toutes les pressions qu'elle permettra.

Quant aux salariés qui avaient jusqu'ici les plus grandes difficultés à obtenir l'intervention de l'inspecteur du travail compétent (c'est-à-dire

celui qui avait été nommé sur la section géographique dans laquelle se trouvait leur entreprise), que penser de l'organisation en cours issue du décret SAPIN qui permettra d'avoir pour une même entreprise jusqu'à quatre interlocuteurs avec les mêmes prérogatives et parfois un lien hiérarchique entre eux !

5 / L'impunité des employeurs

La réécriture du Code du travail en 2007 a organisé la **suppression progressive de la responsabilité des employeurs et/ou la dissolution des sanctions pénales** de leurs infractions permanentes et massives aux dispositions du Code du travail qui leur sont applicables.

Pour cela, deux méthodes ont été employées :

- La première, très impressionnante par son caractère systématique, a consisté à réécrire toutes les phrases du Code où une obligation était édictée sur un mode impératif (« **l'employeur doit procéder...** » ; « l'employeur est tenu de mettre à disposition... ») en constats sur le mode indicatif (« **l'employeur procède...** » ; « *l'employeur met à disposition...* »). Parti pris qui a même conduit à carrément supprimer le chapitre intitulé « Obligations des employeurs ».

Cet effacement n'est pas que symbolique. Il a pour but et pour effet de dissoudre pour les lecteurs (aussi bien les employeurs que les salariés) la responsabilité patronale et il prépare ainsi les esprits à la dépenalisation.

L'effacement des obligations ne concerne que les employeurs. Pour les salariés, le nouveau Code les conserve.

- La dépenalisation est en effet la deuxième méthode : a) à effet immédiat, la **suppression de certaines peines de récidive** ; b) plus radical, à court ou moyen terme, la **suppression potentielle des sanctions pénales sur les règlements, ne laissant subsister que celles relatives aux dispositions législatives** dont on a vu que la réécriture allait dans le sens d'une réduction quantitative et qualitative (réduite à quelques grands principes qui ne pourront être sanctionnés coupés de leurs précisions réglementaires). Ce point est pour partie à relier à la mascarade médiatico-politique qui, de journalistes en éditorialistes et en figures connues tels le tandem Badinter/Lyon-Caen, appellent de leurs vœux le dégraissage d'un Code du travail « obèse » pour

n'en garder que quelques grands principes qui, en quelques dizaines d'articles, diraient l'essentiel...

Une suppression potentielle car, comme pour le tour de passe-passe du « *juge judiciaire* », elle repose sur une réécriture troublante : tous les passages du Code, et entre autres ceux évoquant les sanctions pénales, où il était question de « **dispositions législatives et réglementaires** » ont été remplacés par « **dispositions légales** ».

Là aussi, on peut certes penser que « *légal* », c'est peut-être la même chose que « législatif » ET « réglementaire », mais le sens commun de « *légal* » est tout de même ce qui relève de la loi. Et rien n'empêchera, quoiqu'il en soit, à ceux qui voudront un jour l'interpréter ainsi de le faire : il suffit d'écouter le chevalier blanc Eric Woerth expliquer qu'il faudra en finir avec les procès-verbaux et autres tracasseries causés par des inspecteurs du travail dont le rôle unique devrait être de conseiller des employeurs surchargés de multiples et terribles contraintes.

D / ANALYSE QUANTITATIVE de LA RECODIFICATION

1 / Méthode suivie :

Le choix des deux **Codes Dalloz 2007** (avant la recodification et réécriture) et **2011** pour la comparaison effectuée a plusieurs raisons : la réputation de rigueur d'une société d'édition fondée en 1845 (l'époque à laquelle les recodificateurs veulent nous ramener) ; la participation active de son directeur Christophe Radé à l'œuvre « *colossale* » de 2007 ; et la présence dans l'édition 2011 d'un **tableau de correspondance ancienne codification/nouvelle codification** ; une année 2011 pas trop éloignée de la loi de 2008 ratifiant l'ordonnance de recodification de la partie législative et suffisamment éloignée afin que la recodification de la partie réglementaire soit assez avancée pour qu'on puisse avoir la photographie la plus complète des « *secrets* » dont Monsieur Radé nous avait garantie le plus profond enfouissement.

Pour la partie législative, nous avons en 2007 opéré la comparaison avec le Code 2005, mais les recodificateurs n'ayant pas jugé bon de fournir un tableau de correspondance (pourquoi faire puisque - juré craché - rien n'allait changer ?), la comparaison faite dans l'urgence de mars à juillet 2007 sans tableau de correspondance avait certes permis de saisir l'essentiel de l'arnaque et de pouvoir rédiger in extremis des amendements, mais la photographie était incomplète. D'une part parce qu'une partie des modifications avait pu nous

échapper, d'autre part parce que des modifications pouvaient – ou non – intervenir avec la recodification de la partie réglementaire. Muni du tableau de correspondance, à mains nues, **nous avons pu cette fois examiner un par un les 3338 anciens articles en R et D de 2007 et voir ce qu'ils étaient devenus en 2011.**

Formellement la production boulimique de textes en droit du travail sur cette période engendre un **léger biais dans l'analyse quantitative de la seule recodification** : en sont responsables la création d'articles selon l'ancienne codification entre la date de l'édition du Code Dalloz de 2007 et la ratification de l'ordonnance de janvier 2008, ainsi que l'abrogation et la modification très rapides d'articles à peine recodifiés. Mais ce biais est quantitativement négligeable et surtout sans aucun effet sur les conclusions de l'analyse. Au contraire, **il est une claire illustration de l'arnaque majeure opérée par la recodification : je transfère au réglementaire et après ni vu ni connu je modifie.**

L'autre biais est le grand nombre d'**erreurs dans le tableau de correspondance**, erreurs dont la cause n'est pas toujours facile à cerner : certains résultent du biais ci-dessus évoqué, aggravé par la non réactualisation du tableau avec les modifications incessantes introduites par les nouveaux textes, d'autres sans doute de coquilles (qui peuvent différer entre le tableau de correspondance Dalloz que nous avons utilisé et celui situé sur le site Légifrance), d'autres restent si mystérieuses qu'on ne peut dire s'il s'agit même d'une erreur comme ces articles signalés comme « *Omis* » ou ces articles sans correspondance qui ne sont pas même mentionnés comme « *Non repris* », ou encore ces articles qui n'existaient plus (R.312-1 à 8) mais qui ont tout de même une correspondance.

Quoiqu'il en soit, **ces erreurs sont le signe que les recodificateurs n'attachaient nulle importance à ces correspondances**, ce que confirme l'absence de mise à jour de celles-ci. **On peut même penser au vu du résultat de la recodification qu'effacer les traces du chemin était une garantie pour éviter le retour en arrière.**

La conséquence immédiate est que pour les usagers du Code du travail, la recherche du droit « constant » perdu relèvera de plus en plus de l'épique et que, dans ce cadre vont se dissoudre peu à peu 150 ans de jurisprudences référées à la codification antérieure à 2007.

2 / Les résultats :

Pour la « *lisibilité* » et la « *simplification* », c'est raté : le Code 2007 avait **5250 articles** (1912 en L, 2790 en R, 548 en D), celui de 2011 en comptait **8758** (3694 en L, 3949 en R, 1142 en D) soit une augmentation de 67 %.

De façon plus exacte, en tenant compte des 335 articles transférés sur d'autres codes, il faut comparer **4915** articles en 2007 (5250 – 335) à **8758** en 2011, soit une **augmentation de 79 % du nombre d'articles**.

Conjuguée à l'ajout de trois niveaux supplémentaires de division (on avait « Livre, Titre, Chapitre, Section et sous-section » ; on a « Partie, Livre, Chapitre, Section, Sous-section, Paragraphe et sous-paragraphe), **la table des matières passe de 27 à 88 pages**.

Nombre d'erreurs de recodification relevées : **231**.

Nombre d'articles en tout ou partie **abrogés** : **465** (**115** en L, **350** en R et D)

Nombre d'articles transférés sur d'autres codes : **335**

Nombre d'articles déclassés :

- **395 articles de loi** en L ont été, en tout ou partie, **déclassés et transférés sur 572 articles en R et D** (536 R et 36 D)
- **319 articles issus de décrets en Conseil d'Etat** (R), ont été, en tout ou partie, **déclassés et transférés** sur des articles relevant de décrets simples, (D).

Nombre d'articles modifiés au détriment des salariés : **718**

Nombre d'articles modifiés au détriment des employeurs : **0**

Nombre de formulations impératives d'obligations faites aux employeurs transformées en **formulations de constats à l'indicatif** : **264**

Nombre de sanctions pénales abrogées : **12**

Nombre de peines de récidive plus mentionnées : **19**

Nombre de transferts d'attributions du « **D.D.T.E** » au « **D.I.R.E.C.C.T.E** » : **82**

Nombre de remplacements de « l'inspecteur du travail » par « ***l'inspection du***

travail » : 27

Nombre de remplacements de « l'inspecteur du travail compétent » par « *l'inspecteur du travail* » : 2

Nombre de remplacements dans la loi du « juge d'instance » et du « tribunal de grande instance » par « *juge judiciaire* » : 11 ; nombre de confirmations par décret : 11

Nombre de remplacements dans la loi du « conseil des prud'hommes » par « *juge judiciaire* » : 4 ; nombre de confirmations par décret : 0

E / ANALYSE QUALITATIVE

1 / Méthode suivie

La photographie des Codes 2007, avant la recodification, et 2011 donne une bonne idée des objectifs poursuivis par le MEDEF et de leur début de réalisation.

Le biais signalé plus haut (qu'est-ce qui, sur ces quatre ans, relève de la recodification et ce qui provient de modifications ultérieures des textes ?) est de nul effet : **ces modifications sont un des moteurs de la régression programmée par la recodification par le jeu de la transformation de dispositions législatives en dispositions réglementaires, et il n'est pas jusqu'aux nouvelles lois qui ne s'appuient sur la nouvelle architecture du Code du travail.**

L'analyse a été précisément faite en suivant l'ancienne architecture du Code. L'ampleur relative des régressions suivant les domaines permet de mettre en évidence que **ne subsistent guère dans le champ de ruines que le SMIC, les salaires conventionnels minima, la durée légale du travail et les limitations de la durée maximale du travail.** Pas étonnant que la commission européenne et le MEDEF réclament la fin du sale boulot et que le greffier Combrexelle ait si vite répondu.

Il n'a pas été procédé à l'analyse des régressions qui ont pu résulter du transfert de nombreux salariés sur d'autres Codes « spécifiques ». Mais on peut certifier que ce transfert est synonyme de régressions assurées. Ainsi on peut déjà noter que dès 2008, pour les professions agricoles liées à la production, la limite hebdomadaire de 44 h sur 12 semaines prévue par le Code

du travail peut y être calculée sur 12 mois et que le plafond dérogatoire de 60 heures par semaine du Code du travail peut y être dépassé (article L.713-13 du Code rural). Et ce pour des salariés dont le changement de répartition des horaires peut être annoncé seulement un jour franc à l'avance (article R.713-2 du Code rural) contre 7 jours dans le Code du travail ; dont la durée maximale quotidienne de travail peut être portée à 12 heures pendant 6 jours consécutifs, soit 72 h par semaine (article D.713-5 du Code rural) ; salariés qui, pour certains (gardiennage, surveillance des appareils à fonctionnement continu, surveillance des animaux) et avec d'autres salariés aux Codes « spécifiques » comme celui des transports et celui de l'action sociale et des familles, sont encore assujettis à des équivalences – 42 h = 35 h ; durée maximale hebdomadaire moyenne : 51 h / 44 h ; durée maximale hebdomadaire absolue : 55 h / 48 h ; durée maximale quotidienne : 11 h / 10 h – (article D.713-6 du Code rural) ; des salariés dont l'employeur peut se dispenser de contrôler le temps de travail « s'ils travaillent dans des conditions qui ne (le) permettent pas » et payer ses salariés à la tâche ou au forfait (articles R.713-40 et 41 du Code rural).

2 / Saint Patronat

L'analyse complète des régressions, article par article (les nouveaux articles issus de la recodification et leurs extraits sont en italique), figure en annexe (**Annexe III, Une photographie du droit « constant », 2007-2011**).

2.1 / On peut cependant en saisir le paysage à travers la seule évocation des **264 dissolutions, dans un premier temps symboliques, des obligations des employeurs.**

Leur lecture ne peut laisser indifférent : on y voit les employeurs marcher sur l'eau et guérir les paralytiques. Les accidentés du travail apprécieront sans doute à sa juste valeur le miracle qui transforme « Les équipements de travail et les moyens de protection mis en service ou utilisés... **doivent être équipés**, installés, utilisés, réglés et maintenus de manière à préserver la sécurité et la santé des travailleurs » (L.233-3-1) en : « *Les équipements de travail et les moyens de protection mis en service ou utilisés... **sont équipés**, installés, utilisés, réglés et maintenus de manière à préserver la sécurité et la santé des travailleurs* » (L.4321-1).

Mais (effet du respect des strictes consignes par les « petites mains » du

MEDEF ?), d'autres ripolinages aveugles, s'ils frisent le ridicule, sont au bon sens ce que Mac Do est à la gastronomie. Ainsi, lorsque des équipements de travail servant au levage des charges sont à l'arrêt, « **aucune charge ne doit être suspendue au crochet** » (R.233-13-4) est devenu : « **aucune charge ne peut être suspendue au crochet** » (R.4323-35)... Bien sûr que c'est possible et c'est bien pour cela qu'il faut une interdiction !

Les rédacteurs d'ailleurs retrouvent leur cohérence quand l'obligation porte sur les travailleurs, pour lesquels ils oublient de la supprimer : ainsi « **Aucun travailleur ne doit demeurer sur un échafaudage roulant lors de son déplacement** » (R.233-13-35) est conservé sans modification à l'article R.4323-75.

2.2 / Une fois les obligations des employeurs dissoutes dans la rédaction de l'ensemble du Code du travail, reste à organiser la **dépénalisation** de leurs infractions. Si les lois MACRON, REBSAMEN et autres textes programmés à la suite du rapport Combrexelle concrétisent cet objectif, la recodification de 2007 a entamé le mouvement :

1/ **ont notamment** été abrogées les **pénalités** pour les infractions suivantes : **limites journalières et hebdomadaires** légales ainsi qu'aux jours de repos pour les **conventions de forfait** annuel en heures) ; disposition selon laquelle « **les inspecteurs du travail peuvent se faire communiquer tout document ou tout élément d'information, quel qu'en soit le support, utile à la constatation de faits** » susceptibles de vérifier le respect des dispositions relatives aux **discriminations, à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes** et à l'**exercice du droit syndical ; défaut de déclaration préalable à l'embauche.**

2/ **A disparu la mention des peines de récidive**, notamment pour : **atteintes à l'exercice des fonctions ou licenciement sans autorisation** des conseillers du salarié, des conseillers prud'hommes ainsi que **des représentants du personnel** (délégués syndicaux, délégués du personnel, membres des comités d'entreprise ou du C.H.S.C.T) ; refus de se conformer **aux mesures prises par un inspecteur du travail** (soustraire les salariés d'une situation de

danger, notamment en prescrivant l'arrêt temporaire des travaux en cause) ; infractions à l'obligation de l'employeur, dans les entreprises ayant des sections syndicales, de négocier chaque année « sur les salaires effectifs, la durée effective et l'organisation du temps de travail » et « **sur les objectifs en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes** » ; **obstacle à l'accomplissement des devoirs des inspecteurs et contrôleurs du travail.**

3 / Déclassification (de L en R) de la très importante disposition législative qui institue des sanctions pénales : 1/ en cas de violation des dispositions d'accords collectifs dérogeant, dans des conditions prévues par la loi, aux dispositions légales ou conventionnelles (étendues) relatives aux **heures supplémentaires** et au **repos compensateur** ; 2/ en cas d'application d'un accord dérogeant à ces dispositions dans des conditions non autorisées par la loi.

4 / En cas de condamnation prononcée contre un employeur ayant – par exemple - enfreint, par sa faute personnelle, les règles en matière d'**hygiène et de sécurité**, l'ancien code prévoyait que « le tribunal **ordonne** l'affichage du jugement aux portes des magasins, usines ou ateliers 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 ordonner**, à titre de peine complémentaire, l'affichage du jugement aux portes des établissements de la **personne condamnée...et son insertion, **intégrale ou par extraits**, dans les journaux qu'elle désigne. **Ces frais ne peuvent excéder le montant de l'amende encourue** ».***

5 / Le fait de ne pas présenter à l'inspection du travail les documents permettant de comptabiliser les heures de travail accomplies par chaque salarié était puni d'une contravention de la **quatrième classe**.

Désormais cette infraction relève de la **troisième classe** seulement.

6/ Mais ajout d'une sanction pénale pour une infraction à une disposition illégale, issue du décret n°2010-778 du 8 juillet 2010 invalidé par le Conseil d'Etat : la non remise au salarié distributeur d'un document de « **quantification préalable** » du temps de travail et sa non mise à disposition de l'inspection du travail, alors que cette « quantification » est un **subterfuge pour ne pas comptabiliser les heures réellement travaillées** dans ce secteur où les heures réelles sont largement sous-évaluées. **Ici on souhaite donc que soient verbalisés les employeurs qui refuseraient de tricher !**

3 / Une photographie du droit « *constant* » promis

Ils l'avaient promis, on ne touchera à rien. Droit « *constant* », un blanc-seing pour un changement par ordonnance de la législation du travail.

La comparaison des deux Codes 2007 (avant la recodification) et 2011 oblige à conclure que ce qui y est constant, c'est l'acharnement à engranger des reculs – petits et grands – pour les droits des salariés. Reculs immédiats ou anticipés.

3.1 / Apprentissage :

Le **contrat d'apprentissage** qui figurait au début du code du travail dans la partie consacrée aux « conventions relatives au travail » avec le contrat de travail, les conventions collectives et le salaire est désormais classé **dans la partie « *formation professionnelle* »**. **L'ensemble des modifications législatives et réglementaires intervenues avec la recodification (ordonnance du 12/03/07 et décrets successifs) montre que l'on s'oriente vers un contrat qui, au minimum, n'aura plus les garanties du contrat de travail** en évoluant vers ce qui s'apparente à un stage de formation professionnelle. Un changement anticipé par la transformation en 2004 de la dénomination du « *comité de coordination des programmes régionaux d'apprentissage et de formation continue* » remplacée par « *conseil national de la formation professionnelle tout au long de la vie* ».

Ainsi, a été abrogé l'article de loi qui disait que « **le contrat d'apprentissage est régi par les lois, règlements et conventions ou accords collectifs de travail applicables aux relations de travail entre employeurs et salariés dans la branche ou l'entreprise considérée** ». Et le mot « **apprentis** » a été systématiquement supprimé dans tous les articles où ils étaient explicitement nommés avec les autres travailleurs, jeunes ou non

3.2/ exécution du contrat de travail

Partout, qu'il s'agisse des contrats de travail, des accessoires de salaire, de l'inspection du travail, du rôle des représentants du personnel, du marchandage, des C.H.S.C.T, du médecin du travail, du détachement transnational de travailleurs, là où il était question de « loi » **et** de « règlement » ou de « dispositions législatives **et** réglementaires », les nouveaux textes parlent de « *dispositions légales* ».

Quand on rapproche ce changement de la volonté désormais affichée de réduire la loi à quelques grands « principes » (qui échapperont donc et au contrôle et aux sanctions), on ne peut que se demander si les dispositions « *légales* » incluent ou non les règlements.

La requalification des contrats à durée déterminée et des contrats de travail temporaire en contrats à durée indéterminée est rendue virtuelle par la manipulation de l'ancien texte législatif.

De nouveaux cas de recours à ces contrats précaires pour « usage constant » ont été introduits.

Les modifications introduites sur les licenciements pour motif économique sont une bonne démonstration des anticipations de la recodification par rapport aux mauvais coups programmés de longue date. Ainsi la remise en cause indirecte, dans l'ordonnance de recodification de 2007, de la définition du licenciement pour motif économique comme rupture pour un motif non inhérent à la personne du salarié, a ouvert la voie aux **ruptures dites négociées ou amiables** intervenant pour un motif économique, telles que les départs volontaires dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi ou les futures « *séparations à l'amiable* » annoncées par le MEDEF **plus assimilées à des licenciements économiques**. Et la loi n°2008-596 du 25 juin 2008 a, de façon explicite cette fois, **introduit** à l'article L.1233-3, **une dérogation pour la « *rupture conventionnelle* »**, qui ne doit donc pas être considérée comme un licenciement économique, quand bien même elle résulterait « *de l'une des causes* (= économiques) énoncées au premier alinéa »).

Des contrôles de plus en plus difficiles sur les bulletins de paie (qui peuvent désormais être remis sous forme électronique) et surtout **sur la durée du travail** :

- Renvoi à des décrets de plusieurs dispositions législatives importantes (astreintes, passage temps partiel/temps complet, documents sur le forfait-jours à tenir à disposition de l'inspecteur du travail).
- Demande de dérogation à l'inspecteur du travail pour heures supplémentaires au-delà du contingent supprimée.
- Suppression de l'information de l'inspecteur du travail pour l'utilisation des heures supplémentaires dans le cadre du contingent.
- Suppression du contingent de 130 heures auparavant prévu en cas de modulation de la durée du travail sur l'année.
- Forfait-jours : En cas de litige pour **durée du travail** excessive ou rémunération insuffisante, un salarié au **forfait jours** peut saisir « le tribunal » (= le conseil des prud'hommes) .

Le nouveau texte remplace les prud'hommes par « le juge judiciaire », ce qui revient à potentiellement dessaisir les prud'hommes d'une très importante question qui concerne de plus en plus de salariés.

- **Suppression de la possibilité** pour l'autorité administrative (anciennement D.D.T.E, maintenant *D.I.R.E.C.C.T.E*) **d'assortir la dérogation à la durée maximale hebdomadaire absolue (48h) de « mesures compensatoires »** en matière de durée du travail ou de repos compensateurs.
- Suppression du repos compensateur **obligatoire dans les entreprises de plus de vingt salariés pour les heures supplémentaires effectuées à l'intérieur du contingent** réglementaire ou conventionnel

d'heures supplémentaires.

- Contrôle de la durée du travail en cas d'horaire collectif...variable (travail par cycles ; modulation sur l'année ; cycle de quatre semaines avec des journées ou demi-journées de repos) rendue aléatoire voire supprimé.
- Contrôle de la durée du travail en l'absence d'horaire collectif : Par décret n° 2010-778 du 8 juillet 2010, il a été ajouté un article *R.3171-9-1*, grâce à la complicité très active de Jean-Denis Combrexelle, alors Directeur Général du Travail, qui **dispense du contrôle de la durée du travail les entreprises de distribution de prospectus publicitaires** (Adrexo, Mediapost...), par la grâce d'une « *quantification préalable* » établie par accord collectif étendu (par le même Combrexelle...) sur la base de nombreux critères (« *secteur géographique* », « *part relative dans ce secteur de l'habitat collectif et de l'habitat individuel* », « *nombre de documents à distribuer* », « *poids total à emporter* » auxquels l'accord collectif peut, last but not least, ajouter des « *critères complémentaires* »). **Par deux fois, le Conseil d'Etat a annulé les deux décrets pris par Combrexelle.**

Il faut dire que la réalité, depuis plus de vingt ans que dure cette farce, c'est que la durée réelle de travail des distributeurs tourne autour du double de cette « *quantification* »...La suite risque d'être triste : d'une part **Combrexelle**, qui a été de tous les mauvais coups contre le droit du travail, **a été nommé président de la section sociale du Conseil d'Etat** en novembre 2014 (d'où il pourra modifier les décisions antérieures) et **responsable de la mission confiée par le gouvernement** pour, précisément, faire passer les accords collectifs au dessus de la loi.

- L'information des salariés sur leurs droits à repos compensateur par mention sur un document annexé au bulletin de paie est désormais due « à défaut de précision conventionnelle contraire ».
- **Suppression du droit pour les délégués du personnel de consulter les documents établissant la durée du travail pour les salariés qui n'ont pas le même horaire collectif, c'est-à-dire ceux pour lesquels le contrôle est le plus nécessaire.**

Le droit aux repos quotidien, hebdomadaire et dominical est réduit :

- Pour prévoir la « **réduction de la durée du repos quotidien en cas de surcroît d'activité** », il fallait un accord collectif étendu ou un **accord d'entreprise** ou d'établissement ; dans ce dernier cas, cet accord **ne devait pas avoir fait l'objet de l'opposition prévue par l'ancien article L.132-26** qui traitait de la validation des accords signés dans les entreprises dépourvues de délégué syndical.

Le nouvel article supprime la condition de l'absence d'opposition.

Sachant que l'opposition en question était celle de la commission de branche et que la loi REBSAMEN en a réduit les pouvoirs, **rien ne va plus s'opposer à voir fleurir des « accords »** d'entreprise, aussi valables que des conventions collectives étendues, **pour réduire le repos quotidien** là où les employeurs l'estimeront nécessaire.

- Pour les autorisations collectives de dérogation au repos dominical, elle est désormais donnée « **au vu d'un accord collectif applicable à l'établissement ou, à défaut, d'une décision unilatérale de l'employeur** ».
- Suppression des délibérations et consultations du conseil municipal pour l'inscription par le Préfet de la commune comme « commune touristique » permettant de déroger au repos dominical.
- Extension des dérogations de droit au repos dominical

3.3 / Hygiène, sécurité et conditions de travail

Les employeurs toujours moins responsables :

Le nouveau texte dit que les dispositions en matière de « *santé et sécurité au travail* » auparavant applicables « aux établissements » sont désormais applicables « *aux employeurs de droit privé ainsi qu'aux travailleurs* ». C'est ainsi que l'on trouve désormais dans les principes généraux de prévention un chapitre intitulé « **Obligations des travailleurs** » symétrique de celui intitulé « *Obligations des employeurs* ». Et la **rédaction du nouveau texte permet d'ouvrir la possibilité pour les employeurs de dégager leur responsabilité**

en matière d'hygiène sécurité. D'autant plus que de nombreuses dispositions législatives sont déclassées et transformées en décrets.

Les salarié(e)s toujours moins protégé(e)s par une réglementation avant tout soucieuse de ne pas entraver le commerce et d'organiser le marché au niveau européen :

- Travail de nuit : les nouvelles formulations du rôle du médecin du travail et de l'inspecteur du travail sur le travail de nuit évacuent la finalité de préservation de la santé des salariés.

- Modes de travail dangereux pour l'hygiène et la sécurité : l'ancien article indiquait que des décrets organisent, « après avis des organisations syndicales...**la limitation progressive des modes de travail par équipes successives, des cadences et des rythmes de travail** lorsqu'ils sont de nature à affecter l'hygiène et la sécurité des travailleurs ». Le nouveau se contente de prévoir par décret « *les prescriptions particulières soit à certains modes de travail, soit à certains risques* ».

- Travail des femmes : ici la régression est justifiée dans la présentation de l'ordonnance : « ***S'agissant des dispositions incompatibles avec le droit communautaire, les dispositions réglementant le travail des femmes, en dehors des cas visant à protéger les femmes enceintes ou allaitant, ont été abrogées*** ».
 - **L'interdiction aux femmes de certains travaux dangereux ou insalubres a disparu** et ne concerne plus que les femmes enceintes.

 - **Manutention** : Il s'agit des limites pour la manutention des charges. En ce domaine, **la recodification**, liée à la directive européenne d'indistinction entre hommes et femmes, **a fait des ravages**.

Il faut distinguer le port des charges et leur transport.

Pour le strict port des charges, les limites n'ont pas changé : pour les hommes, 105 Kg et pas plus de 55kg en l'absence de certificat médical d'aptitude délivré par le médecin du travail ; pour les femmes, 25 Kg ; pour les garçons de quatorze ou quinze ans, 15 Kg et pour ceux de seize ou dix-sept ans 20 Kg ; pour les filles de quatorze ou quinze ans, 8 Kg et pour celles de seize ou dix-sept, 10 Kg. Notons ici que la France n'a pas suivi la norme européenne (25 Kg pour les hommes aussi), montrant que l'on choisit d'appliquer ce qui arrange dans les normes européennes.

Pour le transport des charges, la dégradation est très importante, surtout pour les femmes. Prenant peut-être appui sur l'emploi de termes tombés en désuétude, n'ont pas été reprises des dispositions qui limitaient pour les femmes le transport de charges sur deux et sur quatre roues. En résumé :
1/ Il n'y a plus aucune limitation pour le transport de charges par wagonnet sur voie ferrée 2/ **Il n'y a plus d'interdiction de transport par brouette pour les femmes de moins de dix-huit ans** 3/ **Il n'y a plus aucune limite pour le transport de charges sur véhicule à trois ou quatre roues.** La question est très importante par exemple dans les entreprises de nettoyage pour les containers poubelle dont le standard est aujourd'hui 600 ou 660 litres. L'ancienne réglementation permettait de limiter la charge, poubelle comprise, à 60 Kg pour les femmes de plus de seize ans, 35 Kg pour les moins de seize, 60 Kg pour les hommes de moins de dix-huit ans. Aujourd'hui, les employeurs arguent de cette suppression de limites pour mettre en avant une norme européenne de 400 Kg applicable indifféremment aux hommes et aux femmes. Ainsi on se trouve en présence d'une réglementation qui dit qu'une femme de dix-sept ans ne peut porter plus de 10 Kg mais qu'à dix-huit ans elle pourrait transporter jusqu'à 400 Kg, sachant qu'un transport devient port partiel de charges quand le sol n'est pas lisse ou/et qu'il est en pente et qu'il devient total quand la salariée doit soulever la poubelle en cas d'obstacle (trottoir par exemple)...4/ **Il n'y a plus aucune limite pour le transport de charges sur véhicule à deux roues** 5/ **Il n'y a plus aucune interdiction ni limite pour le transport de charges sur tricycles porteurs à pédales** 6/ **Il n'y a plus d'interdiction de transport sur**

diabes pour les femmes sur avis médical du médecin du travail 7/ Il n'y a plus de limite pour le transport de charges sur diabes.

- Travail des jeunes : plusieurs interdictions pour travaux dangereux ou insalubres ont disparues

- Travail des membres de la famille : **le nouveau texte a abrogé l'article disant que l'interdiction de certains travaux dangereux pour les femmes et pour les jeunes travailleurs s'appliquait aussi aux établissements où n'étaient employés que les membres de la famille.** Tout est donc permis en famille...

- Substances et préparations dangereuses.
 - Pour la mise sur le marché et l'utilisation des substances et préparations dangereuses, **le nouveau texte ne prévoit plus** que les décrets d'application « peuvent prévoir **les modalités d'indemnisation des travailleurs atteints d'affection causés par ces produits** ».

 - Le décret n° 2008-1310 du 11 décembre 2008 a de facto **abrogé** :
 - a) la disposition qui faisait la **liste des informations sur les substances et préparations chimiques qui ne relevaient pas de secrets industriels et commerciaux et devaient donc être déclarés aux organismes agréés par les fabricants et importateurs lors de leur mise sur le marché**

 - b) la **disposition permettant à l'organisme agréé de décider parmi les autres informations celles qui ne relèvent pas du secret industriel et commercial et qui doivent donc être communiquées.**

L'article *R.4411-56* oblige seulement les déclarants à indiquer les informations dont la diffusion leur apparaît de nature à entraîner

la divulgation de secrets industriels et commerciaux.

- **A été abrogé, pour les risques présentés par les produits chimiques, le contenu détaillé (16 indications) de la fiche de sécurité par produit** que doivent fournir les fabricants, importateurs et vendeurs. Un point d'autant plus important qu'est maintenue (R.231-53-2 / R.4411-74, 75, 76, 77, 78, 79, 80) la possibilité de tricher sur le nom qui figure sur l'étiquette ou la fiche de sécurité en invoquant auprès de l'autorité administrative l'« *atteinte au secret industriel* » que revêtirait la divulgation de l'identité chimique de la substance.
- Un tour de passe-passe. Lorsque les **résultats de l'évaluation des risques d'exposition à des agents biologiques** révélaient l'existence d'un risque pour la sécurité et la santé des travailleurs, **l'employeur devait tenir ces résultats à la disposition** des travailleurs concernés, de l'inspecteur du travail, des agents du service de prévention des organismes de sécurité sociale, du médecin du travail et du C.H.S.C.T ou à défaut des délégués du personnel. **Cette obligation disparaît.**

- Sécurité :

- la nouvelle composition et le nouveau fonctionnement du « *Conseil d'orientation sur les conditions de travail* » font apparaître que la préoccupation est, pour ce qui concerne l'hospitalisation et les soins le « *pilotage de la performance des acteurs de l'offre de soins* » et, pour les salariés dont le poids des représentants diminue, d'observer la « *pénibilité* » dans son rapport avec l'« *espérance de vie* », autrement dit de mettre en place l'individualisation de la prise en compte de la pénibilité dans les retraites.
- Cabines de peinture : plus de trace dans le nouveau Code du travail des anciennes dispositions réglementaires définissant les conditions **d'hygiène et de sécurité auxquelles doivent satisfaire ces cabines.**

- Des normes qui se substituent aux règles.

- Pour les vérifications demandées par l'inspecteur du travail, celui-ci peut ou doit désormais s'adresser à un organisme « **accrédité** » (c'est-à-dire par un organisme tiers) et non plus à un organisme « **agrée** » (c'est-à-dire par l'Etat ou un organisme public). **Un grand marché** qui prévoit d'une part que le Comité français d'accréditation peut être concurrencé par tout autre organisme d'accréditation désigné en application du règlement CE n°765/2008 du Parlement européen et du Conseil du 9 juillet 2008, et d'autre part qu'un organisme d'un Etat membre de l'Union européenne non établi en France peut effectuer de façon occasionnelle les vérifications demandées par l'inspecteur du travail s'il dispose d'une accréditation.

De plus en plus, les agréments sont supprimés au profit des accréditations.

- **La formation des coordonnateurs en matière de sécurité et de protection de la santé est désormais confiée à des « organismes de formation certifiés, au vu d'un référentiel..., par un organisme bénéficiant à cette fin d'une accréditation délivrée par un organisme mentionné au premier alinéa de l'article R.4724-1** (il s'agit du Comité français d'accréditation ou de tout autre organisme d'accréditation désigné en application du règlement (CE) n°765/2008 du Parlement européen et du Conseil du 9 juillet 2008) ».

On mesure ici l'empilement des contrôleurs de contrôleurs de contrôleurs.

- Pour les équipements de travail et les moyens de protection, il était prévu jusqu'ici « des **arrêtés des Ministres du travail** et de l'agriculture » **pour** établir « la liste de **normes** dont le respect est réputé satisfaire les règles techniques » issues de décrets et pour éventuellement rendre obligatoires certaines de ces normes ; **un décret doit désormais déterminer « les conditions dans lesquelles le respect de normes est réputé satisfaire aux règles techniques ainsi que celles**

dans lesquelles certaines d'entre elles peuvent être rendues obligatoires » sans que l'on sache qui va établir la liste des normes ni à qui revient la décision.

Un boulevard pour les fabricants.

- Suppression de la « **commission d'homologation** » qui préparait les décisions du ministre chargé du travail pour définir les éléments de machines et les dispositifs de protection amovibles nécessitant une homologation et les principes de sécurité auxquels ils doivent satisfaire.
- Des **décrets** prévoyaient « **les conditions dans lesquelles les équipements de travail et, le cas échéant, les moyens de protection existants devront être mis en conformité avec les règles** » préservant la sécurité et la santé ; **cette disposition a été abrogée.**
- Pour la mise sur le marché d'équipements de travail et moyens de protection neufs ou considérés comme neufs, il faut un « marquage de conformité » constitué par le sigle « CE ». **La nouvelle réglementation a supprimé la possibilité d'ajouter à ce sigle « d'autres indications fixées par arrêtés »** des ministres chargés du travail, de l'agriculture, des douanes, de l'industrie et de la consommation.
- Contrairement à l'ancienne législation, **les machines très dangereuses peuvent désormais faire l'objet de la seule « autocertification CE »** (dénommée aussi « *procédure d'évaluation de la conformité avec contrôle interne de la fabrication* ») si elles sont fabriquées conformément aux « *normes harmonisées* » et « *pour autant que ces normes couvrent l'ensemble des règles techniques pertinentes* ».
- La nouvelle réglementation agrandit la longue liste des machines exclues des obligations de conception et de construction pour la mise sur le marché

- **Abrogation des arrêtés du ministère du travail et de l'agriculture fixant les règles techniques à respecter par les entreprises dont l'activité est le retrait ou le confinement de l'amiante ou de matériaux en contenant.**
- Pour la définition des méthodes de calcul des doses de radioactivité, les **arrêtés** ministériels **pris après « avis »** de l'**Institut de Radioprotection et de Sûreté Nucléaire** sont remplacés par la « **décision** » de l' « Autorité de Sûreté nucléaire » homologuée par les ministres.

Ce changement correspond à la création par la loi n° 2006-686 du 13 juin 2006 d'une autorité administrative « *indépendante* », l'Autorité de Sûreté nucléaire. **Mais l'indépendance des autorités de contrôle souhaitée par les citoyens n'est pas l'indépendance vis-à-vis de l'Etat mais vis-à-vis des entreprises du secteur nucléaire !**

- Vérifications par organismes agréés.

- Les contrôles techniques du risque chimique sur les lieux de travail (respect des valeurs limites d'exposition) étaient confiés à des « **organismes agréés** » par les ministres chargés du travail et de l'agriculture. Ils sont désormais confiés à des « **organismes accrédités** ». **Ce changement, qui a débuté au milieu des années quatre-vingt dix, n'est pas anodin.** En effet l'accréditation est à l'origine de nature volontaire, même si elle se développe de plus en plus de façon réglementaire, notamment depuis le règlement européen du 9 juillet 2008 relatif à l'accréditation et à la surveillance du marché pour la commercialisation des produits. Même si en France, a été désigné par décret du 19 décembre 2008 un seul organisme « *accréditeur* » au niveau national, le Comité français d'accréditation (ce n'est plus le cas depuis le décret n° 2010-699 du 25 juin 2010), il reste que cette association, créée en 1994, rassemble, pour deux des trois collèges de ses membres, les organismes accrédités (juge et partie) et ceux qui font l'objet

de leurs contrôles, notamment les groupements professionnels d'entreprises. **Le résultat est que se multiplient normes et recommandations qui ont plus à voir avec les intérêts des grandes entreprises - notamment avec la constitution d'un grand marché où la course aux diverses certifications écrase les petites entreprises - qu'avec le souci de la sécurité des travailleurs.**

- C.H.S.C.T.

- L'ancien texte sur la prévention des risques professionnels prévoyait que le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail « peut proposer des **actions de prévention**. Si l'employeur refuse, il doit motiver sa décision ». **Cette formulation générale disparaît et le nouveau texte semble réduire cette possibilité à la question du harcèlement.**
- **Suppression** de la disposition selon laquelle « le C.E ou, à son défaut, les D.P sont obligatoirement consultés sur les conditions générales d'**organisation, et notamment les programmes, et sur les modalités d'exécution des actions de formation** ».

- Médecine du travail.

- « Les administrations et établissements publics de l'Etat visés à l'article 2 de la loi n°84-16 du 11/1/84... peuvent faire appel, le cas échéant, aux services de santé au travail ». **Cette disposition a été abrogée.**
- L'ancien texte précisait les **conditions de formation pour pouvoir exercer la médecine du travail** et les aides financières ; **ces dispositions n'ont pas été reprises.**
- Ont disparu les **misés en demeure** en cas d'infraction au **temps**

que le médecin du travail doit consacrer à ses fonctions ; à la formation des secouristes en cas de travaux dangereux ; à l'organisation d'un service de garde de nuit.

- Lorsqu'il y a désaccord entre le médecin du travail et l'employeur sur la décision du médecin du travail de faire procéder à des **analyses ou mesures par un organisme « agréé » ou « accrédité »**, l'inspecteur du travail décide.

Le nouveau texte impose au médecin du travail, qui est subordonné à l'employeur, de l'avertir de sa démarche et, sous-entendu de n'en parler à personne d'autre : « Le médecin avertit l'employeur, à charge pour celui-ci d'en informer les travailleurs ainsi que le C.H.S.C.T, des risques éventuels ».

Il faut noter qu'un autre article ancien, l'article R.242-12, reprend aussi cette idée que le médecin doit avertir son employeur mais la formulation laisse au médecin un choix : « Le médecin du travail avertit le chef d'établissement **ou le secrétaire du syndicat**, à charge pour eux d'en informer le personnel ainsi que le C.H.S.C.T ». Confirmation que la question a son importance.

- Dans l'ancien Code, devaient bénéficier d'une surveillance médicale renforcée les salariés affectés à certains travaux comportant des exigences ou des risques « **déterminés par des règlements pris en application de l'article L.231-2 (2°) ou par arrêtés du ministre du travail** ».

Cette formulation juridiquement claire est remplacée dans le nouveau Code par : « **déterminés par les dispositions particulières intéressant certaines professions ou certains modes de travail** ». Difficile de faire plus flou.

3.4 / L'emploi

- Détachement transnational de travailleurs.

- A été **supprimée** dans les domaines de dispositions applicables

énumérées, celui sur la « **surveillance médicale** ».

- A été également **supprimée l'application de l'ensemble des dispositions** aux « **salariés des entreprises de transport établies hors de France** qui, à la demande de leur employeur, exécutent leur travail pendant une durée limitée sur le sol français dans le cadre d'opérations de **cabotage** ».

- Demandeurs d'emploi.

- **Contrairement au mouvement général de recodification qui, pour les employeurs, fait passer du législatif au réglementaire nombre de dispositions, pour les chômeurs c'est l'inverse** : les motifs de radiation de la liste des demandeurs d'emploi relèvent désormais de la loi.

- Les recours contre les décisions de radiation ont été rendues plus difficiles.

- **Modification des actions des « maisons de l'emploi »** nécessaires pour donner lieu à aide de l'Etat : suppression des actions d' « anticipation des besoins de main d'œuvre » et de « l'appui à la création d'entreprise dans le bassin d'emploi » ; remplacement de « **l'accueil et l'accompagnement individualisé des demandeurs d'emploi et des salariés** » par la « **réduction des obstacles culturels ou sociaux à l'accès à l'emploi** ».

On voit nettement dans cette dernière modification la volonté d'inscrire dans les textes que les chômeurs sont responsables de leur chômage.

- Licenciements pour motif économique.

- Le **D.D.T.E** est remplacé par le **D.I.R.E.C.C.T.E** pour la notification par l'employeur du projet de licenciements pour motif économique de plus de dix salariés sur une période de trente jours.
- **Abrogation de la disposition prévoyant des « aides à la mobilité géographique »** facilitant le reclassement de salariés ayant fait l'objet d'un licenciement pour motif économique.
- **Suppression de l'allocation de préretraite progressive pour les travailleurs âgés passant volontairement à temps partiel pour permettre de recruter un demandeur d'emploi** ou de limiter le nombre de licenciements pour motif économique.
- **Diminution du nombre de représentants des organisations syndicales de salariés** qui passent de 30 % (10/34) des membres dans le « **Conseil Supérieur de l'emploi** » à 18 % (5/27) dans le « **Conseil national de l'emploi** ».

- Contrats « aidés ».

- Les « *contrats d'accompagnement dans l'emploi* » et les « *contrats initiative emploi* » sont remplacés par un « **contrat unique d'insertion** ». Les **conventions** qui étaient conclues, pour le compte de l'Etat, par l'« **Agence nationale de l'emploi** », peuvent être conclues, pour le compte de l'Etat, par des « **organismes publics ou privés** » liés à l'emploi, par les « **entreprises de travail temporaire** ».
- Les conventions C.U.I comportent la saisie de nombreuses données personnelles par traitements automatisés. Les changements méritent d'être précisés. Le nombre de **catégories de données personnelles saisies est largement augmenté**

par rapport à celles listées à l'ancien article R.322-16-2. Ont été ainsi ajoutées les champs suivants, dont certains sont sensibles et permettent le croisement avec de très nombreux fichiers : « *nom marital* », « *prénoms* », « *sexe* », « *date de naissance* », « *nationalité sous l'une des formes suivantes : français, ressortissant d'un Etat membre de l'Union européenne, ressortissant d'un Etat tiers* », « *numéro d'inscription au répertoire national d'identification des personnes physiques* », « *numéro d'inscription sur la liste des demandeurs d'emploi et durée de cette inscription* », « *le cas échéant, indication de la qualité de bénéficiaire du revenu de solidarité active financé par le département, le numéro d'allocataire, l'organisme en charge du versement et la durée pendant laquelle il a bénéficié de cette allocation* », « *le cas échéant, indication de la qualité de bénéficiaire de l'allocation de solidarité spécifique, de l'allocation aux adultes handicapés ou de l'allocation temporaire d'attente et la durée pendant laquelle il a bénéficié de cette allocation* », « *le cas échéant, indication que le bénéficiaire déclare être reconnu en tant que travailleur handicapé* ».

Il est intéressant de noter qu'une donnée à saisir a été supprimée : celle qui concerne « les modalités de reversement des sommes indûment perçues » par l'employeur.

Les données ne pouvaient être conservées au-delà de « **la période nécessaire à la conduite des opérations** ». Elles ne pourront pas être conservées au-delà de « **la période nécessaire à la conduite des opérations...et au maximum un an après la date d'achèvement de la convention individuelle** ».

Les finalités de ce fichier étaient, outre la gestion et le contrôle, le « **suivi comptable et statistique** » qui devient « élaboration de données statistiques et financières ».

Les seules destinataires des données personnelles de ce fichier étaient les « **D.D.T.E** ». Désormais, pour une partie (mais qui permettent tous les croisements de fichiers) des données personnelles, seront destinataires « les agents des organismes mentionnés à l'article L.262-16 du code de l'action sociale et des familles » (C.A.F), « **les services déconcentrés du ministre** ».

chargé de l'emploi dans le département », « les unités locales de Pôle emploi », « les organismes mentionnés à l'article D.5134-14 (c'est-à dire « organismes publics ou privés » liés à l'emploi, et « entreprises de travail temporaire).

- Travailleurs handicapés.

- Ont été **supprimées** les « équipes de préparation et de suivi du reclassement des travailleurs handicapés » chargées de leur « faciliter l'accès à une vie professionnelle et sociale stable ».
- **A été abrogée la disposition qui précise les établissements soumis à l'obligation d'assurer le réentrainement au travail et la rééducation professionnelle des salariés ayant dû interrompre leur activité professionnelle à la suite d'un accident ou d'une maladie.** Les établissements et groupe d'établissements concernés étaient ceux de plus de cinq mille salariés « appartenant à une même activité professionnelle et dont le personnel relève d'une gestion générale commune ».

Cette abrogation a donc pour but de faire échec à l'application par les unités économiques et sociales de la législation sur les travailleurs handicapés.

- Travail clandestin. (Travail « dissimulé » = travail clandestin)

- Abrogation de la disposition obligeant « **tout entrepreneur travaillant sur un chantier ayant donné lieu à la délivrance d'un permis de construire d'afficher sur ce chantier son nom, sa raison ou sa dénomination sociale ainsi que son adresse** ».
- **Déclassement en décret simple de la modalité de vérification relative au travail dissimulé si le cocontractant est établi ou domicilié à l'étranger.**

Un des documents que le cocontractant doit remettre a été modifié : l' « attestation sur l'honneur établie par ce cocontractant, **à la date de signature du contrat et tous les six mois jusqu'à la fin de son exécution**, certifiant la fourniture à ces salariés de bulletins de paie » a été remplacée par une « *attestation sur l'honneur établie par ce cocontractant certifiant de la fourniture à ces salariés de bulletins de paie* ».

- **Déclassement en décret simple du droit des salariés de vérifier s'ils ont été déclarés.**

- Main d'œuvre étrangère.

- **Autorisation de travail** : elle était constituée par la mention « salarié » apposée sur la **carte de séjour temporaire ou par la carte de résident en cours de validité** » ou par une « **autorisation provisoire de travail** » ou un « **contrat d'introduction de travailleur saisonnier** ».

Désormais 14 documents différents peuvent la constituer. Les employeurs ont le choix de la carte et les Préfets le choix de l'arbitraire.

- L' « **Agence nationale de l'accueil des étrangers et des migrations** » a été transformée en « **Office français de l'immigration et de l'intégration** ». Un changement d'intitulé non anodin, qui s'est traduit par le changement des missions et des statuts des agents.
- Pour le **constat d'infractions à l'interdiction d'emploi d'étrangers sans autorisation de travail**, l'agent de contrôle devait s'assurer de la remise d'une « **attestation sur l'honneur** » du cocontractant, désormais il doit vérifier si a été remise au donneur d'ordres la « **liste nominative des salariés étrangers soumis à autorisation de travail** ».

- Travailleurs privés d'emploi.

- Le titre 5 du livre 3 de l'ancien code du travail : « **Travailleurs privés d'emploi** » devient le titre 2 du livre 4 de la 5^{ème} partie du nouveau code du travail : « **Indemnisation des travailleurs involontairement privés d'emploi** ».

Que de choses avec si peu de mots : il existe des salariés volontairement privés d'emploi... et ils ne seront pas indemnisés.

- **Ont été abrogées les dispositions qui faisaient bénéficier d'une dispense de recherche d'emploi les personnes âgées** de plus de 57 ans et demi ou de 55 ans s'ils avaient au moins 160 trimestres validés ou s'ils étaient bénéficiaires de l'allocation de solidarité spécifique.
- A été abrogée la disposition qui fixait les moments essentiels où était apprécié l'« **accomplissement d'actes positifs de recherche d'emploi** ».
- **Ont été abrogées les dispositions qui permettaient à Pôle emploi de ne faire que suspendre les allocations** et de les rétablir en cas d'absence de décision explicite du Préfet.
- sont **abrogées les dispositions** qui imposaient que le **contrôle de la recherche d'emploi** soit fait par des « **agents publics** ».
- **ont été abrogées les dispositions qui entraînaient le rétablissement sans délai du versement du revenu de remplacement** quand le Préfet n'envisageait pas de donner suite à une « mesure de suspension ou de réduction prise à titre conservatoire ».

- **Suppression de la possibilité pour le demandeur d'emploi d'être entendu par la commission** chargée de donner un avis sur le projet de décision de réduction du revenu de remplacement.
- **Suppression de la possibilité pour le demandeur d'emploi d'être assisté** lorsqu'il est entendu par la commission chargée de donner un avis sur le projet de **suppression du revenu de remplacement**.
- **Suppression de la possibilité pour Pôle emploi de contester la décision du Préfet** de réduire ou de supprimer le revenu de remplacement.
- Les employeurs ne pouvaient solliciter une aide au chômage partiel que pour les personnes dont le salaire habituel était supérieur à « dix-huit fois le salaire minimum horaire de croissance ». Désormais, il n'y a plus de limite. **Même pour des contrats de 2 heures par semaine, l'employeur pourra demander une aide au chômage partiel.**
- Abrogation de la dispense de recherche d'emploi pour les personnes de plus de cinquante-cinq ans qui n'ont plus d'allocations chômage.
- **N'a pas été repris le versement à Pôle emploi d'une cotisation en cas de licenciement de travailleurs âgés** (plus de cinquante ans).
- Les conventions de « **chômage partiel** » sont remplacées par des conventions d'« **activité partielle** ». On pensait que cette insulte à l'intelligence des travailleurs était une des signatures de l'A.N.I du 11 janvier 2013, non, l'expression vient du décret n°2009-478 du 29 avril 2009.

3.5 / Groupements professionnels, représentation, participation et intéressement des salariés

- Syndicats.

- **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 » !**

- Délégués du personnel.

- **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 » !**

- Comités d'entreprise.

- **Le rapport annuel sur l'emploi disparaît pour les entreprises de moins de 300**
- 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 pour les salariés la formule** selon laquelle toute personne pouvant avoir accès à ces informations « **est tenue à leur égard à une obligation de discrétion** ».
- **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 » !

- Les « **Congés d'éducation ouvrière** » qui sont remplacés par des « **congés de formation économique et sociale et de formation syndicale** ». Un changement symbolique non anodin, comme pour les jardins ouvriers.

Dans les activités sociales du comité d'entreprise, les « **jardins ouvriers** » sont remplacés par le terme « **jardins familiaux** ». Le changement, symbolique, n'est pas anodin, tant l'histoire a marqué l'utilisation de ces deux termes de significations différentes. Le terme « jardin ouvrier », le premier apparu (1896), en succédant au terme « champ des pauvres », correspondait à la nécessité de soulager la condition ouvrière de la deuxième moitié du XIX^{ème} siècle, même s'il est vrai que dans les initiateurs à la fin du XIX^{ème} siècle, les buts moralisateurs de sauvegarde de la famille n'étaient pas absents. Le régime de Vichy l'a d'ailleurs utilisé dans sa propagande autour du retour à la terre. Le terme « jardin ouvrier » a cédé en France le pas avec la loi de 1952 sur les « jardins familiaux », mais l'article L.611-1 du code rural dont relève ces jardins (issu d'un décret de 1990) reprend toujours le terme de « jardins ouvriers », même s'il ajoute que les terrains sont mis à disposition du chef de famille.

3.6 / Conflits du travail.

- Conflits individuels. Prud'hommes.
 - Le jugement des prud'hommes, en cas de rupture du contrat de travail, doit tenir compte de l'article L 122-14-3 qui indique que, « **si un doute subsiste, il profite au salarié** ». Cette **disposition** fondamentale qui est maintenue ailleurs, n'est **pas reprise dans la partie consacrée aux prud'hommes**.

Elle est maintenue dans la partie relative au contrat de travail (article L.1235-1) mais il n'y est pas fait état de la compétence des prud'hommes, mais de celle du « **juge** ».

- Relèvent désormais d'un décret et non plus de la loi : les avis pour la **création** ou la **suppression de conseils de prud'hommes**, la constitution des sections du conseil de prud'hommes, les **modalités d'inscription des électeurs sur les listes électorales** pour l'élection des conseils de prud'hommes ; les modalités de **déclaration des salariés par les employeurs** ; les modalités de **constatation** et de **sanction** de la démission d'un **conseiller** ; la **composition minimale de chaque section** ainsi que la **composition minimale d'un bureau de jugement** ; les **modalités de la prise de décision par le juge départiteur** en cas de **départage** et en l'**absence de plusieurs conseillers** ; le choix de la section compétente en cas de litige ; le détail des **frais de personnel et de fonctionnement** du conseil de prud'hommes

- Pour les élections prud'homales, des **données personnelles** ont été ajoutées pour le traitement automatisé de données collectées par le ministre chargé du travail **et consultables par les services du ministère de l'intérieur** :

1/ pour les salariés, pays de naissance pour les personnes nées à l'étranger, nature de l'emploi, qualification et nombre d'heures travaillées ;

2/ **pour les** demandeurs d'emploi, le pays de naissance pour les personnes nées à l'étranger, **le numéro d'inscription au répertoire national d'identification des personnes physiques, le Code APE du dernier employeur et la section prud'homale du dernier emploi.**

Ces données sont conservées un an après l'élection puis versées aux archives nationales.

- Suppression de la franchise postale pour les convocations par lettre simple des défendeurs devant le conseil de prud'hommes..

- Conflits collectifs de travail.

- Les procédures de conciliation ne peuvent plus être engagées par le « D.R.T.E », mais seulement le ministre chargé du travail, le préfet ou une des parties au conflit.
- **Le « D.R.T.E » est remplacé par le « *Préfet* » pour la procédure de médiation engagée à l'initiative des parties dans un « différend à incidence régionale, départementale ou locale ».**

3.7 / L'inspection du travail

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, marine, 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 déjà par ordonnance 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 et la marine, secteurs importants dans la mondialisation, c'est la création d'un code spécifique pour les premiers et pour les seconds la suppression du texte définissant l'inspection du travail compétente et ses pouvoirs (L 742-1-1).

C'est ainsi que **la fusion des services d'inspection du travail de l'agriculture et des transports avec le service d'inspection du travail de l'industrie, du commerce et des services s'est effectuée par décret**, le décret n°2008-1503 du 30 décembre 2008.

Pour les « établissements de l'Etat dans lesquels l'intérêt de la défense nationale s'oppose à l'introduction d'agents étrangers au service », rien n'a été prévu dans la recodification pour savoir si « les agents désignés à cet effet par le ministre chargé de la défense nationale » sont bien toujours les agents assurant la fonction d'inspection du travail pour le contrôle des conditions de travail.

La suite de l'analyse concerne les inspecteurs et contrôleurs du travail dépendant du Ministère du travail.

- **Suppression de la mention de la compétence des inspecteurs du travail** pour les « *salariés des offices publics et ministériels, des professions libérales, des sociétés civiles, des syndicats professionnels et associations de quelque nature que ce soit* ».

- **Les attributions du Directeur Départemental du Travail et de l'Emploi**, qui était souvent un ancien inspecteur du travail, **ont été massivement transférées au Directeur Régional des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi**, notamment : contrôle de la validité de l'enregistrement des contrats d'apprentissage ; décisions de suspendre l'exécution du contrat de travail d'un apprenti et d'interdiction de recrutement de nouveaux apprentis ; suspension du contrat d'apprentissage, avec maintien de la rémunération, « *en cas de risque sérieux d'atteinte à la santé ou à l'intégrité physique ou morale de l'apprenti* » ; dérogations à l'interdiction d'utiliser des contrats à durée déterminée ou des contrats de travail temporaire pour certains **travaux particulièrement dangereux** ; déclarations adressées par les **groupements d'employeurs**, indiquant notamment la convention collective que le groupement se propose d'appliquer ; décision d'opposition à l'activité d'un groupement d'employeurs dont la convention collective est jugée par lui inadaptée ; transmission du compte rendu régulier de la réalisation par l'entreprise des engagements pris par contrat en matière d'égalité professionnelle hommes-femmes en contrepartie d'une aide financière ; transmission de l'évaluation finale de la réalisation par l'entreprise des engagements pris par contrat en matière d'égalité professionnelle hommes-femmes ; **dépôt des accords d'entreprise** ou d'établissement ; **dérogations à la durée maximale hebdomadaire absolue** (48h) ; recours sur la décision de l'inspecteur du travail relative à la demande d'**affectation de salariés à des postes de nuit** en l'absence d'accord collectif ; **recours sur les mises en demeure** concernant les « *demandes de vérification,*

d'analyses et de mesures » faites par les agents de contrôle de l'inspection du travail ; **mise en demeure** avant procès-verbal pour infraction aux **prescriptions générales de santé et de sécurité** ; transmission par l'employeur de l'ensemble des informations fournies aux représentants du personnel pour les licenciements pour motif économique de plus de dix salariés sur une période de trente jours ; délai dont dispose l'administration pour notifier éventuellement un constat de carence d'un plan de licenciements pour motif économique de plus de dix salariés sur une période de trente jours ; reconnaissance de la lourdeur du handicap en vue d'une attribution d'aide à l'**emploi de travailleurs handicapés** ; **transmission des procès-verbaux des inspecteurs du travail constatant des infractions à l'interdiction d'employer des étrangers sans autorisation de travail** ; **demande d'observations des donneurs d'ordres dont les cocontractants ont employé des étrangers sans autorisation de travail** ; **suppression ou non du mandat d'un délégué syndical quand les effectifs de l'entreprise tombent en dessous de 50 salariés** ; **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), et de fixer la **composition des collèges électoraux et le nombre de sièges** ; **répartition du personnel entre les collèges électoraux** en l'absence d'accord préélectoral pour les élections de délégués du personnel ; **reconnaissance du caractère distinct d'un établissement** et perte de ce caractère distinct (entraînant la suppression du comité d'établissement, sauf accord contraire entre l'employeur et les organisations syndicales) ; **répartition du personnel entre les collèges électoraux et la répartition des sièges entre catégories** pour le comité d'entreprise ; **membre de la commission consultée par le Préfet pour dresser le tableau des « temps nécessaires à l'exécution des travaux » pour les travailleurs à domicile** ; demande de contrôle par le service des enquêtes économiques de la comptabilité faisant ressortir : les matières premières et fournitures ; la date d'entrée, la quantité et la nature de chaque article ; la date de remise de l'ouvrage aux travailleurs, la quantité, la nature de chaque article, la nature de l'ouvrage, le nom du travailleur ; la date de livraison de l'ouvrage par les travailleurs à domicile ;

- 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 respecteraient pas l'interdiction de fumer dans les lieux affectés à un usage collectif** (et ce avec un **carnet à souches !** ce qui n'a jamais été envisagé pour les infractions commises par les employeurs), le nouveau code prévoit que les inspecteurs du travail seront compétents :
 - **sur les infractions à l'article L 622-1 du nouveau code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile** : une infraction qui institue un délit de solidarité
 - **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

- Ont été abrogées les dispositions indiquant que **les inspecteurs du travail sont chargés de constater les infractions** aux dispositions relatives : au **contrat d'apprentissage** ; à la **médecine du travail** ; au **contrat de travail temporaire** ; à l'égalité de **salaires hommes/femmes** ; à la « **rémunération mensuelle minimale** ».

- **A été abrogé le pouvoir de l'inspecteur du travail de saisir en référé le tribunal de grande instance pour faire cesser des infractions au repos dominical.**

- Par contre on a trouvé de quoi occuper les **inspecteurs du travail** puisqu'ils sont désormais chargés de faire le **contrôle administratif et financier** : a/ des organismes collecteurs de la taxe d'apprentissage (avec les inspecteurs de la formation professionnelle) ; b/ des établissements bénéficiaires de fonds de l'apprentissage ; c/ des

dépenses de fonctionnement des organismes gestionnaires de centres de formation d'apprentis conventionnés (avec les corps d'inspection compétents en matière d'apprentissage et les inspecteurs de la formation professionnelle). **Toutes choses qui ne relèvent pas du code du travail**, mais du code des impôts.

- **Ajout d'une sanction pénale pour une infraction à une disposition illégale**, issue du décret n°2010-778 du 8 juillet 2010 invalidé par le Conseil d'Etat : la non remise au salarié distributeur d'un document de « *quantification préalable* » du temps de travail et sa non mise à disposition de l'inspection du travail, alors que cette « quantification » est un subterfuge pour ne pas comptabiliser les heures réellement travaillées dans ce secteur où les heures réelles sont largement sous-évaluées.
- A été abrogée la **disposition qui permettait au D.D.T.E de déléguer sa signature aux fonctionnaires placés sous son autorité** (i.e les inspecteurs du travail) pour ses attributions en matière de **licenciement pour motif économique**.
- « **L'inspecteur du travail** » a été **remplacé** par « *l'inspection du travail* » notamment pour :

la transmission par l'entrepreneur de **travail temporaire** d'une **déclaration préalable à son activité** ; la mise à disposition du document mensuel récapitulant le **nombre d'heures d'astreinte** ; la mise à disposition des éléments d'appréciation des **risques d'exposition aux agents cancérogènes**, mutagènes ou toxiques pour la reproduction ; la mise à disposition par l'employeur de l'ensemble des éléments ayant servi à l'évaluation des **risques biologiques** ; la communication, à sa demande, de la fiche d'exposition aux **rayonnements ionisants** ; la communication des résultats, sous leur forme nominative, du suivi dosimétrique et des doses efficaces reçues ; la transmission des résultats de l'évaluation par l'employeur des niveaux de **vibrations mécaniques** ; la mise à disposition par l'employeur des résultats des **mesurages du bruit** ; la « **mise en demeure** » de l'employeur de faire procéder à un mesurage du bruit par un organisme accrédité ainsi que pour la transmission des résultats du contrôle ; la transmission des résultats du contrôle du respect des mesures réglementaires sur

l'**aération** et l'**assainissement** des locaux de travail ; la transmission des résultats des relevés photométriques pour le contrôle du respect des mesures réglementaires sur l'**éclairage des locaux** de travail ; la mise à disposition du carnet de maintenance qui doivent être tenus par les employeurs pour des équipements de travail déterminés par arrêtés ministériels ; la mise à disposition de l'autorisation de conduite délivrée par l'employeur pour la conduite de certains équipements de travail mobiles présentant des risques particuliers ; la mise à disposition de la liste des personnes qualifiées pour effectuer les vérifications périodiques des **équipements de protection individuelle** ; la communication, à sa demande, de la déclaration CE de conformité et du **certificat de conformité** ; la transmission par l'employeur des résultats des vérifications qu'il a demandées ; la mise à disposition de la notice d'instructions des équipements de protection individuelle ; la mise à disposition par les chefs des entreprises extérieures de l'état des heures réellement passées à l'exécution de l'opération par les travailleurs qui y sont affectés ; la mise à disposition par les **entrepreneurs** de leur **plan particulier de sécurité** et de protection de la santé ; la mise à disposition des **procès-verbaux des réunions du collège interentreprises** de sécurité, de santé et des conditions de travail ; le **contrôle du « travail clandestin »** ; la mise à disposition par l'employeur de **travailleurs à domicile** du registre de comptabilité ; la justification des employeurs du bâtiment et des travaux publics du respect de leurs obligations envers la **caisse de congés payés**.

- **A disparu** la disposition indiquant que **les inspecteurs du travail « peuvent se faire présenter les contrats »** de travail temporaire ainsi que les contrats de mise à disposition (= entre l'entreprise de travail temporaire et l'entreprise utilisatrice) ».

3.8 / Dispositions particulières à certaines professions

- Travailleurs à domicile.
 - **Abrogation** de l'importante disposition selon laquelle « **les conventions ou accords collectifs de travail ayant fait l'objet d'un arrêté ministériel d'extension sont applicables aux travailleurs à domicile compris dans le champ d'application de ces conventions**, sauf indication contraire de la convention ou accord collectif de travail ou de l'arrêté d'extension ».

- A défaut de convention ou d'accord collectif de travail étendu ou lorsque les salaires pratiqués en atelier étaient sensiblement supérieurs aux taux horaires prévus par la convention ou accord collectif de travail applicable, « **le préfet, après avis de la commission** prévue à l'article L.721-11 », **constatait le salaire habituellement payé dans la région aux ouvriers de la même profession** et d'habileté moyenne travaillant en atelier et exécutant les divers travaux courants de la profession.

 - **Transfert de la loi sur le règlement pour l'avis des commissions compétentes sur la fixation par le Préfet ou le Ministre des taux horaires de salaires applicables à certaines professions et des temps d'exécution de certains travaux.**
- Artistes du spectacle.
- Le nouvel article L.7121-5, tiré de la directive Bolkestein, **supprime la présomption de salariat** des articles L.7121-3 et 4 (ancien article L.762-1) **pour les « artistes reconnus comme prestataires de services établis dans un Etat membre de la Communauté européenne ou dans un autre Etat partie à l'accord sur l'espace économique européen... et qui viennent exercer leur activité en France, par la voie de la prestation de services, à titre temporaire et indépendant ».**

 - A été **abrogée** la disposition qui prévoyait que les droits à congés correspondant à la réglementation « **ne sauraient faire obstacle à l'application des dispositions plus avantageuses résultant des conventions collectives ou de contrats individuels de travail** ». A l'inverse les recodificateurs n'ont **pas abrogé** pour les artistes du spectacle **l'application de la convention collective si elle est moins favorable au salarié** pour le calcul de ses congés payés.

- Mines et carrières

N'ont pas été reprises les dispositions relatives aux mines et carrières.

- Industries électriques et gazières.

N'ont pas été reprises les dispositions relatives aux industries électriques et gazières.

- Marins.

N'ont pas été reprises les dispositions relatives aux marins.

- Personnels des entreprises de manutention de sports.

N'ont pas été reprises les dispositions relatives aux personnels des entreprises de manutention des ports.

- Voyageurs, représentants et placiers du commerce et de l'industrie.

Toutes les dispositions réglementaires relatives à l'accès à la profession de V.R.P (notamment celles sur la carte professionnelle) ont été abrogées par le décret n°2009-289 du 13 mars 2009.

- Journalistes.

- A été **abrogée** la disposition qui, en application de l'article **L.761-10**, lui-même **abrogé**, prévoyait l'établissement **par les préfets**, entre le 1^{er} et le 15 janvier de chaque année, de la « **liste des entreprises de journaux et périodiques** » **qui ont pris** « pour la durée de l'année **l'engagement de payer aux journalistes** employés par eux **et**, d'une manière générale, à toute personne mentionnée à l'article L.761-2 qui est à leur service (= journalistes « **assimilés** »), **des salaires non inférieurs à ceux qui ont été fixés**, pour chaque catégorie professionnelle et pour chaque département ou chaque région, **par décision d'une commission mixte** comprenant des représentants des organisations professionnelles de directeurs ou entrepreneurs de journaux et périodiques et de journalistes ».

L'appartenance d'une entreprise à cette liste conditionnait le bénéfice des « sommes affectées aux dépenses de publicité faites par l'Etat, les départements, les communes, les

établissements publics et les entreprises concessionnaires des services publics ». Une **disposition** elle aussi **abrogée** avec l'abrogation de l'article L.761-12.

- Assistants maternels et assistants familiaux.

N'ont pas été reprises les **dispositions applicables à ces salariés**, renvoyés au code de l'action sociale et des familles.

- Personnels pédagogiques occasionnels.

N'ont pas été reprises les **dispositions applicables à ces salariés**, renvoyés au code de l'action sociale et des familles.

1.9 / Dispositions spéciales au D.O.M

- A été abrogée la **précision sur les éléments à prendre en compte pour le calcul de la rémunération mensuelle minimale** dans les départements d'outre-mer.
- L'ancien article R.814-7 **abrogé** (qui renvoyait aux articles R.141-6 à 9) prévoyait l'**application aux D.O.M des modalités de remboursement par l'Etat de 50 % de l'allocation complémentaire pour l'application de la rémunération mensuelle minimale en cas de réduction de l'horaire de travail.**

Il prévoyait aussi le **contrôle par l'inspecteur du travail et le recouvrement des sommes indûment perçues par l'employeur.**

- **Mais à l'inverse on n'a pas oublié pour les D.O.M de conserver la disposition qui prévoit de recouvrir auprès des salariés la part de l'Etat** versée au titre de la rémunération mensuelle minimale, s'ils ont perçu une rémunération de substitution pendant la même période.

Et on n'a pas oublié, pour ce faire, de continuer à créer des fichiers pour en faciliter le contrôle par Pôle emploi.

- **Ont été abrogées pour les D.O.M l'ensemble des dispositions réglementaires sur la médecine du travail.**

Il reste une seule disposition, d'ordre législatif (L.4822-1), pour le seul archipel de Saint-Pierre-et-Miquelon, et encore est-elle restrictive puisqu'il s'agit de permettre, en l'absence de médecin du travail, à un médecin d'en exercer la fonction sans être titulaire du diplôme spécial...

- **Ajout par le décret n°2010-1729 du 30 décembre 2010 d'un autre cas de rupture de contrat de travail « aidé » où l'employeur n'a pas à rembourser l'aide qui lui a été versée : la « rupture conventionnelle ».**

3.10 / Formation professionnelle continue

- Le nouveau texte législatif sur le droit individuel à la formation avait renvoyé à un décret le **délai** (auparavant fixé par la loi à un mois) **de réponse par l'employeur** quand le salarié veut faire valoir ses droits à la formation. Le nouvel article D.6323-2, qui avait repris ce délai d'un mois, a été abrogé par le décret n° 2014-1120 du 2 octobre 2014, qui impose de **demander l'accord préalable de l'employeur sur le contenu et/ou le calendrier de la formation choisie** au moins 60 jours (ou 120 jours si elle dure plus de six mois) avant le début de celle-ci.
- **Suppression de l'application aux « organismes prestataires de bilans de compétences »** des modalités de **contrôle** administratif et financier (agents de contrôle concernés, modalités du contrôle et des décisions).
- Pour la **participation au conseil d'administration de l'organisme collecteur paritaire**, le décret n° 2010-1116 du 22 septembre 2010 a **réduit** celle-ci **aux seules organisations syndicales signataires de l'accord** définissant le champ d'intervention géographique et professionnel ou interprofessionnel de l'organisme collecteur

- **N'ont pas été modifiées** les dispositions qui prévoient le **versement** par les organismes collecteurs qui relèvent d'accords sur la formation professionnelle conclus au niveau interprofessionnel d'un somme égale à **0,75 % du montant des sommes collectées** à un **fonds national créé par les organisations syndicales de salariés et d'employeurs** signataires de ces accords, à charge pour celles-ci de contribuer au développement de la formation professionnelle continue. (« *fonds national de gestion paritaire de la formation professionnelle continue* » institué par le décret n° 2010-1116 du 22 septembre 2010).
- L'abrogation du nouvel article *R.6332-102* par le décret n° 2010-1116 du 22 septembre 2010 **abroge le détail de l'imputation des versements réalisés par les organismes collecteurs aux organisations syndicales de salariés et d'employeurs** (0,75 % des sommes collectées). Rendant ainsi plus facile les éventuels détournements.
- Fonds d'assurance formation.

- L'abrogation par le décret n°2010-1116 du 22 septembre 2010 du nouvel article *R.6332-51* entraîne la **suppression du plafond** fixé par arrêté ministériel **pour les dépenses floues**, donc susceptibles de tous les détournements de leur objet, des fonds d'assurance-formation : « **information, sensibilisation, conseil des chefs d'entreprise et de leur personnel** sur les besoins et les moyens de formation ; frais de gestion du fonds d'assurance-formation ; versement d'indemnités pour perte de ressources **aux membres du conseil de gestion** ».

Et l'abrogation de l'alinéa 7 de l'ancien article *R.964-4* entraîne la **suppression de la mention de l'interdiction** pour les fonds d'assurance-formation « **de posséder d'autres biens, meubles et immeubles que ceux qui sont nécessaires à leur fonctionnement** ». (Suppression contradictoire avec le maintien de cette interdiction à l'article *R.6332-22*)

- L'abrogation de l'article *R.6332-48* par le décret n°2010-1116 du 22 septembre 2010 entraîne la **suppression de l'obligation de parité au conseil d'administration des fonds d'assurance-formation entre les représentants des employeurs et des**

organisations de salariés.

- Organismes paritaires collecteurs agréés au titre de la professionnalisation et du droit individuel à la formation.
 - L'abrogation par le décret n°2010-1116 du 22 septembre 2010 du nouvel article R.6332-82 entraîne la **suppression du plafond** fixé par arrêté ministériel **pour les dépenses floues** : « **dépenses d'information sur les actions de formation** » et « **frais de gestion** » des organismes.
 - Le « **fonds national** » habilité à gérer les excédents financiers des organismes paritaires collecteurs est remplacé par un « **fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels** » par le décret n° 2010-1116 du 22 septembre 2010. On peut noter que, contrairement au « fonds national », le fonctionnement prévisible du nouveau fonds a sans doute conduit à l'introduction dans le code du travail d'un article (R.6332-104-1) qui signale des **conflits d'intérêt** possible entre des fonctions dans un organisme paritaire collecteur et dans le « *fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels* ».
 - **Modification importante des conditions d'agrément** du « fonds national » devenu « **fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels** : **il n'est plus demandé** le document définissant **les règles selon lesquelles les ressources seront réparties entre** les organismes agréés au titre du congé individuel de formation (**C.I.F**) et au titre des contrats ou des périodes de professionnalisation et du droit individuel à la formation (**D.I.F**).

Or, même s'ils sont en théorie à l'initiative du salarié, il y a beaucoup de **différences entre le C.I.F et le D.I.F** : le C.I.F ouvre au salarié droit à des formations bien plus larges que le D.I.F qui peuvent être sans rapport avec son métier ; le C.I.F est souvent utilisé pour des formations de longue durée contrairement au D.I.F ; le C.I.F est un droit, le D.I.F peut être refusé par l'employeur ; les formations en C.I.F, contrairement à celles en D.I.F, se déroulent généralement sur le temps de

travail.

Le seul avantage du D.I.F, à relier à la modification de l'agrément sus évoquée, **est qu'il est financé par l'employeur** (en totalité pendant le temps de travail, à moitié en dehors du temps de travail) **alors que le C.I.F dépend de l'organisme paritaire** auquel cotise l'employeur.

- **La recodification n'a pas modéré le scandale que représente la composition** très peu paritaire du « **Conseil national de la formation tout au long de la vie** » : les « *représentants des organisations syndicales de salariés* » sont toujours au nombre de **5**, auxquels il faut ajouter **2** (U.N.S.A et F.S.U) au titre des « *représentants d'organismes intéressés à la formation professionnelle* », quand les « *représentants des organisations d'employeurs* » sont **7** (dont 1 de la F.N.S.E.A) auxquels il convient d'ajouter **3** au titre des « *représentants d'organismes consulaires* » et **1** (Fédération de la formation professionnelle) au titre des « *représentants d'organismes intéressés à la formation professionnelle* ».

L'occasion de dire un mot sur la **concentration dans ce secteur**, un fromage qui vit pour près de 60 % sur fonds publics : 5 % des entreprises (soit 3133 organismes de formation) réalisaient en 2012 71 % du chiffre d'affaires total de 13, 6 milliards d'euros selon les chiffres fournis par la Fédération de la formation professionnelle.

- La **consultation du comité d'entreprise** sur les orientations, le bilan et le plan de formation professionnelle se déroule au cours de deux réunions. **L'ancien texte ne prévoyait aucune date limite pour ces deux réunions.**

En fixant désormais au 1^{er} octobre et au 31 décembre les dates limites de tenue de ces deux réunions, le décret n°2008-716 du 18 juillet 2008 anticipait les demandes patronales exaucées par l'A.N.I du 11 janvier 2013, la loi du 14 juin 2013, le décret n ° 2013-1305 du 27 décembre 2013 **relatif à la base de données économiques et sociales et aux délais de consultation du comité d'entreprise et d'expertise** et la loi REBSAMEN : **toutes les consultations doivent se tenir dans des délais à la fois courts et fixes**, avec, en outre, une information progressivement réduite, peu ou prou, à une « *base unique de données économiques et sociales* ».

CONCLUSION :

Garder à l'esprit ce qu'ils ont fait.

Et lorsque les mêmes nous jurent qu'ils ne toucheront ni aux 35 h, ni au SMIC, ni au C.D.I, il faut entendre deux choses :

- la première c'est : nous allons toucher à tout le reste ;
- la deuxième c'est que les textes sont prêts, qui vont toucher et la durée légale (dans ses conséquences) et le SMIC (dans la réalité, voir le projet d' « accord » collectif chez Smart) et le C.D.I.

Groupe Un Autre Futur - Montpellier

groupe-uaf@c-g-a.org

blog : <http://unautrefutur.org/>

www.c-g-a.org

CGA
Coordination des
Groupes
Anarchistes

La Mauvaise Réputation

20 rue Terral (quartier Ste Anne) - Montpellier

Ouverture tous les samedis de 15h à 19h

