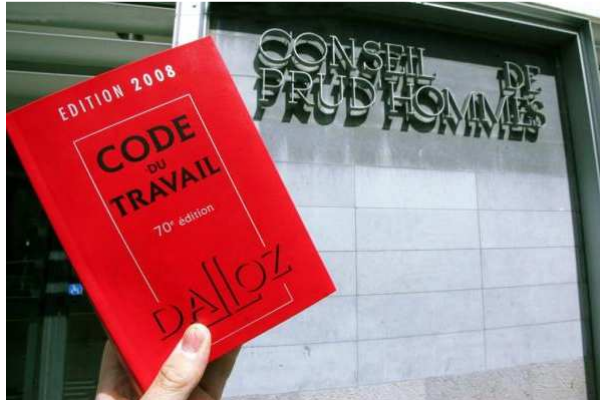


DOSSIER DU JOUR / Le nouveau Code du travail arrive avec le muguet

Article paru le : 2 mai 2008



- Le Code du travail vient d'être intégralement réécrit et réorganisé en profondeur, marquant le dernier acte d'un chantier titanesque.
- Le gouvernement assure que cette « recodification », vouée à une meilleure lisibilité des textes, s'est faite à « droit constant ».
- Avocats et syndicats sont perplexes et craignent l'apparition d'une « insécurité juridique » aux dépens des travailleurs.

Une édition loin de faire l'unanimité

Un nouveau Code du travail est entré en vigueur hier. Mais cette nouvelle bible des salariés et chefs d'entreprise, censée être plus claire, suscite la méfiance.

L'ENTRÉE en vigueur du nouveau Code du travail, dont la première édition remonte à 1910, est le dernier acte d'un chantier titanesque lancé en 2005 par le ministère du Travail, avec le concours d'experts, du Conseil d'Etat et des partenaires sociaux.

Il s'agissait de rendre plus clair et de rationaliser la présentation de ce code, résultant de la lente sédimentation des lois ou décrets adoptés au gré des alternances politiques et luttes sociales, et dont certaines formulations plongent les spécialistes dans des abîmes de perplexité. En librairie le 9 mai, le nouveau Code du Travail a été allégé d'environ 10 % de ses caractères, selon le directeur général du Travail, Jean-Denis Combexelle.

Les articles, plus courts, vont passer de 1.891 à 3.652, une révolution pour les experts-comptables, DRH, élus du personnel, habitués à l'ancienne numérotation.

Une table de correspondance, accessible par internet, doit permettre de s'y retrouver. Difficile cependant de faire l'économie d'un effort de formation : le ministère a déjà commencé à former ses services et 1.500 inspecteurs du Travail.

Des dizaines, voire des centaines de renvois inexacts, ont été corrigés, des malfrasons, des termes désuets modifiés (« préavis » remplace l'expression « délai congé ») et des dispositions obsolètes expurgées, comme l'interdiction faite aux moins de 18 ans de manipuler du bromure, datant d'un siècle et n'ayant plus lieu d'être, puisque cette substance est proscrite depuis les années 1960.

Le nouveau recueil de textes n'a pas été franchement bien accueilli par une partie de ses futurs utilisateurs (lire par ailleurs).

« Il y a eu des critiques utiles, mais aussi des informations inexactes », a déploré M. Combexelle, regrettant que le chantier ait pâti des réformes de fond en cours : « La conjonction des deux a fait qu'on a eu tendance à considérer que le contenu du Code du travail était mis en cause ».

La loi de ratification du nouveau Code du travail, adoptée en décembre, a essuyé de fortes critiques de la gauche, de syndicats de salariés comme d'avocats, magistrats ou inspecteurs du travail.

Le ministère estime cependant avoir rectifié le tir là où il y avait des difficultés manifestes, parfois très polémiques, parfois plus discrètes.

UN AVOCAT / « Cela crée de l'insécurité juridique »

Me Pascal Grosdemange, avocat rémois spécialisé dans le droit du travail, reste circonspect face au toilettage du Code du travail : « La simplification qu'on nous annonce ne saute pas aux yeux. Prendre un texte trop long pour l'éclater, le subdiviser, ne sert pas à grand-chose. Cela ressemble à un bonneteau, à un tour de passe-passe qui fait perdre à tout le monde ses repères. »

A tel point que les organismes spécialisés rivalisent de publicité pour vendre des formations à l'utilisation du nouveau Code.

Ce dernier est-il à droit constant ? Difficile à dire pour l'instant. Me Grosdemange rappelle qu'il faut deux à trois ans avant de maîtriser un nouveau texte : « Il y a toujours une marge d'appréciation. C'est ensuite la Cour de cassation, la plus haute juridiction, qui tranche.

Mais cela prend beaucoup de temps. J'ai du mal à imaginer un travail aussi titanesque sans qu'il y ait quelques arrière-pensées. »

Les remarques se concentrent pour l'instant sur le style. Exemple : le présent remplace l'impératif dans certaines formulations : « Ce qui est moins clair et laisse place à l'interprétation », critique l'avocat.

Dans le même esprit, il est écrit que le conseil des prud'hommes règle « les différends et litiges » entre salariés et non plus que « les différends ». « Qu'on m'explique la nuance et la simplification », ironise ce professionnel du droit.

Autre exemple : le contrat vendanges relèvera non plus du Code du travail mais du Code rural. « Si un salarié a un problème, il devra acheter deux Codes », remarque Me Grosdemange.

Que de nombreux articles « basculent du législatif au réglementaire » est aussi, pour lui, un motif d'inquiétude. « Cela donnera une marge de manœuvre énorme au gouvernement », avertit Me Grosdemange. « Je rappelle que le rapport Attali propose que la création

d'un comité d'entreprise soit réservée aux sociétés d'au moins 100 salariés et non plus de 50, comme le stipule la loi aujourd'hui. Laisser au pouvoir réglementaire le droit fiscal et le droit du travail, très influencés par le pouvoir politique, me paraît dangereux car cela échappe au contrôle parlementaire. »

La CFDT / « Nous émettons des réserves »

La CFDT est partagée quant à la nouvelle version du Code du travail, comme l'explique la secrétaire générale du syndicat en Champagne-Ardenne.

Fallait-il recodifier le Code du travail ?

MARIE-ANDRÉE SEGUIN : Au démarrage, nous étions favorables à une révision, mais sous certaines conditions. Nous voulions que cette recodification se fasse à droit constant, que le gouvernement ne se serve pas de cela pour faire passer certaines choses sans négociation, et que la lisibilité de la loi soit améliorée. La méthode du ministère a été cautionnée par un certain nombre d'organisations car des travaux ont été réalisés conjointement, ce qui est assez nouveau, il faut le souligner.

Au final, nous approuvons certaines choses, mais nous émettons des réserves sur d'autres.

Qu'approuvez-vous ?

M.-A. S. : Globalement, le code apporte effectivement une meilleure lisibilité. Certaines dispositions traitant d'une même question sont rassemblées, alors qu'elles étaient dispersées. Certains articles trop longs ont été scindés, ce qui facilite la lecture.

Par ailleurs, la loi de mensualisation n'était pas codifiée, elle l'est désormais. Il y a du positif.

Que critiquez-vous ?

M.-A. S. : Nous avons des réserves sur le découpage du Code. Par exemple, la distinction faite entre relations individuelles et relations collectives ne nous semble pas pertinente.

On constate aussi la suppression des formes impératives. Par exemple, avant on disait : « L'employeur est tenu d'informer le comité d'entreprise ». Maintenant on dit : « L'employeur informe le comité d'entreprise ». Ce changement peut modifier l'interprétation de la loi. Je suis perplexe. On a l'impression que certaines obligations de l'employeur ne sont plus aussi formelles.

Cela vous gêne-t-il que certaines dispositions qui, hier, relevaient de la loi, entrent, aujourd'hui, dans le champ de la réglementation ?

M.-A. S. : Ce déclassement va à l'encontre de l'objectif de lisibilité. Par exemple, les articles législatifs ne renvoient pas forcément aux articles réglementaires qui leur correspondent. Cela va supposer que le lecteur devra se reporter de lui-même à la partie réglementaire pour connaître l'ensemble des règles applicables. Il faudra un certain temps pour acquérir ces réflexes.

Craignez-vous que le gouvernement profite du déclassement pour changer les règles du jeu ?

M.-A. S. : Dans un premier temps, non. Le gouvernement ne peut pas changer les choses sans débat. Mais on n'est toutefois pas à l'abri de la création de nouvelles jurisprudences.

La CGT / « Déjà essayer de mieux l'appliquer »

Pour la CGT, le toilettage du Code du travail n'était pas franchement une priorité. « Il faudrait déjà essayer de mieux l'appliquer. On peut rappeler que, dans des dizaines de branches industrielles, le premier salaire sur la grille est inférieur au Smic », souligne Jean-Pierre Langlet, secrétaire de l'union départementale CGT de la Marne.

Il estime que les deniers de l'État auraient pu être utilisés d'une autre façon pour la protection des salariés. « Les fonctionnaires de l'inspection du Travail n'ont même pas les moyens humains de contrôler la bonne application du Code. Sans compter que le gouvernement vient de décider la fermeture de 63 conseils de prud'hommes en France, favorisant encore plus les abus ».

Le cégétiste aurait préféré également un renforcement d'une législation qui, considère-t-il, s'est affaiblie. « Au fil de ces vingt dernières années, le Code a trop perdu de sa substance. De trop nombreuses dérogations ont été accordées. C'est le cas, par exemple, de ce qui concerne le travail du dimanche. »

Ce que regrette la CGT, c'est aussi que les utilisateurs du code aient à repartir de zéro.

« Il faut plusieurs années pour maîtriser quelques articles. Ce n'est pas demain que l'on va pouvoir connaître par cœur tous les numéros du nouveau Code. Le temps d'adaptation risque d'être très long. »

Jean-Pierre Langlet partage bien sûr les critiques sur le déclassement d'articles de loi en articles réglementaires. « Le risque, c'est qu'un ministre, qui n'a à rendre de comptes à personne, puisse changer les règles du jeu tout seul dans son bureau ».

Autre souci, l'externalisation de certains articles. Ce qui concerne, par exemple, les travailleurs agricoles a été transféré dans le Code rural. « Cela peut poser des problèmes très concrets dans la région, lors des vendanges ou des travaux saisonniers. Les salariés qui voudront faire valoir leurs droits risquent d'avoir du mal à se retrouver dans les différents codes ».

Enfin la CGT s'inquiète du fait que l'on ait classé dans un nouveau chapitre « Relations individuelles » les questions concernant le salaire, la durée du travail ou les licenciements. « Ce sont pourtant bien des affaires collectives qui ne se négocient pas de gré à gré ».

