

Communiqué de presse sur le projet de loi de ratification de l'Ordonnance N° 2007-329 du 12 mars 2007 de recodification du Code du Travail

La recodification du droit du travail :
Une procédure menée à la sauvette, censée "simplifier, à droit constant"
Mais qui, en réalité, complexifie et aggrave la dérégulation libérale.

Lancé en 2005 par Gérard Larcher le processus de recodification en droit du travail était annoncé "à droit constant" c.à.d sans modification des normes et pour rendre le droit social plus lisible, notamment pour les salariés et les petits employeurs, les artisans. Qui peut être contre ?

Malgré un retard notable sur le calendrier annoncé (juin 2006) ce processus ne s'est pas déroulé dans des conditions de concertation normales avec les bénéficiaires de ce droit, les organisations syndicales de salariés, pas plus qu'avec les praticiens que sont les juristes, les avocats, les magistrats, les inspecteurs du travail, ce qui a été dénoncé publiquement à plusieurs reprises.

Mais le gouvernement n'en a cure et poursuit son œuvre avec la volonté de passer en force au besoin : alors que des recours (déposés par la CGT et un syndicat de journalistes notamment) sont pendants devant le Conseil d'Etat le gouvernement a publié l'ordonnance au J.O. le 13 mars 2007, en pleine campagne présidentielle. Et il a déposé un projet de loi de ratification de l'ordonnance le 18 avril 2007, au Sénat, juste avant le 1er tour des élections présidentielles du 22 avril 2007.

L'Assemblée Nationale en débattrà le 4 décembre sur un créneau de 3 heures : 3 heures pour adopter un code qui régit la vie au travail de 16,5 millions de salariés, cela fait peu !

Le but est clair : ratifier avant que le Conseil d'Etat statue sur les différents recours, de sorte que l'ordonnance sur la partie réglementaire soit prête en décembre 2007 lors de la fin de la période de "négociation" fixée aux partenaires sociaux par Sarkozy pour "réformer le marché du travail".

Quel est l'objectif de la recodification du droit du travail ?

Notons d'abord qu'il n'y a **pas eu de débat préalable** avec les partenaires sociaux sur la finalité de cette recodification, imposée par le gouvernement en réponse aux demandes patronales constantes, notamment depuis le rapport de Virville de janvier 2004.

Le droit social Français est complexe, c'est un fait. Et cela tient pour une très grande part aux batailles systématiques menées par le patronat pour s'opposer aux obligations nouvelles nées des lois du travail ; en effet, pour ménager la chèvre et le chou, les gouvernements successifs multiplient les dérogations aux textes qu'ils promulguent, produisant ainsi des monstres juridiques.

Mais cette réécriture ne va en rien simplifier l'utilisation du code du travail : les articles auront une nouvelle numérotation à 4 chiffres au lieu de 3 et seront **encore plus nombreux** : le nouveau code dépasse les 3500 articles contre 1800 pour l'actuel. Tout cela dans une nouvelle architecture, les chapitres et les articles étant reclassés dans des titres nouveaux dont la cohérence n'est pas évidente. (voir article "la décodification du droit du travail" de Mr DOCKES, professeur de droit social, dans "Droit Social" d'avril 2007).

Sans rentrer dans le détail d'un processus très complexe et technique nous tenons à dénoncer **les principaux risques de cette recodification** :

- **Externaliser vers d'autres codes :**

Des dispositions sont qualifiées de "sectorielles" et se retrouvent dans le code rural ou des transports, voir dans le code de l'action sociale et des familles. Or le code du travail doit être le cadre du traitement complet des relations salariales à travers un droit unifié du travail. Sinon on verra croître des droits du travail différenciés selon les secteurs et leurs soit-disantes spécificités. Au contraire, la puissance publique doit garantir les normes sociales protectrices pour tous les salariés de façon à lutter contre la tendance de l'économie de marché à **créer des "fractures sociales"**. Ces diverses externalisations seront source de complexités et d'inégalités supplémentaires.

- **Organiser une régression, parfois imprévisible, du droit du travail :**

Cette **recodification n'est pas vraiment réalisée à droit constant**, mais aboutit à l'écriture d'un texte nouveau qui modifie notablement le contenu des articles, leur sens général et donc risque d'en modifier l'interprétation jurisprudentielle.

Le jeu des scissions d'articles ou de certains regroupements peut remettre en cause des constructions jurisprudentielles. Par exemple, l'article sur la définition du licenciement économique lié au principe du reclassement est découpé en deux et fait l'objet de deux articles nouveaux placés dans des sections différentes : le lien entre l'obligation de reclassement et le licenciement économique est ainsi rompu.

Enfin sur certains points la recodification constitue une **nette régression des droits**.

Citons quelques exemples :

- Contrairement aux tendances lourdes du droit pénal général qui aggrave les sanctions contre la délinquance "banale", elle supprime les peines de récidive pour de nombreuses infractions des employeurs, notamment celles qui concernent les délits d'entrave à la représentation du personnel, au droit syndical, et y compris pour le délit d'obstacle aux fonctions d'inspection du travail.
- Elle porte, en matière d'hygiène et de sécurité, la responsabilité des salariés à un niveau quasiment égal à celle des employeurs avec la création d'un chapitre intitulé "*Obligations des travailleurs*". Le nouveau texte risque de permettre aux employeurs de dégager leur responsabilité en matière d'hygiène sécurité car il ajoute une disposition ("*les instructions de l'employeur précisent les conditions d'utilisation des équipements de travail, des moyens de protection, des substances et préparations dangereuses*") dont il est précisé qu'elle échappe au principe de responsabilité de l'employeur
- Le rapport annuel sur l'emploi dans l'entreprise que devait fournir l'employeur au CE pour toutes les entreprises (et transmettre à l'inspecteur du travail) a disparu pour les entreprises de moins de 300 salariés. C'est une régression forte des droits des CE des établissements de moins de 300 salariés, les plus nombreux.
- Elle insère le droit de grève dans la partie "négociation collective" alors que le droit de grève est constitutionnel et donc non négociable.
- Elle déplace les articles relatifs à la durée du travail qui figuraient dans les "*conditions de travail*" dans la partie "*salaires*". Le nouveau texte **met souvent sur le même plan la règle de droit et la dérogation**, qui acquière ainsi une valeur égale. Par exemple, concernant la durée du travail, la section "*Durée légale du travail et heures supplémentaires*" est suivie de la section "*conventions de forfait*" avec une sous-section consacrée aux forfaits jours pour les non-cadres, déconnectée des garanties introduites dans la loi Aubry II.

- **Déclasser des articles législatifs dans la partie réglementaire :**

Ce déclassement **permet de modifier des dispositions par simple décret, donc de façon plus rapide et plus discrète que la modification de la loi devant le Parlement**.

Or, sur au moins deux questions, les articles recodifiés semblent préparer de dangereux glissements à venir, que cette déclassification faciliterait :

- sur les questions de compétence de **l'inspection de travail**, remplacée par "l'autorité administrative compétente", ce qui vise en général les directeurs départementaux du travail. Or si les inspecteurs du travail voient leur indépendance garantie par la convention n° 81 de l'OIT, ce n'est pas le cas des directeurs, fonctionnaires sous statut d'emploi, choisis et nommés après aval du ministre qui n'ont aucune indépendance par rapport au pouvoir politique. Se donne-t-on ainsi les moyens de transférer discrètement, demain, des compétences des uns vers les autres ?
- Idem pour le **conseil des prud'hommes** qui disparaît au profit du "juge judiciaire". Il n'est pas certain du tout que derrière cette appellation figure dans les nouveaux décrets le conseil des prud'hommes, pourtant partie prenante de notre organisation judiciaire. Or il y a une différence de taille entre un recours aux prud'hommes, tribunal de proximité sans avocat obligatoire, avec une procédure orale et simple, et la saisine d'un TGI avec un avocat et une procédure beaucoup plus contraignante.

Bref cette recodification est tendancieuse, régressive et ne simplifie rien.

Nous engageons les parlementaires à ne pas être dupes de l'escamotage préparé pour le 4 Décembre et souhaitons que les acteurs sociaux et praticiens du droit du travail interpellent les pouvoirs publics sur cette opération douteuse.