CASSE DU CODE DU TRAVAIL, la fin du boulot

« Plusieurs mois, voire plusieurs années seront sans doute nécessaires pour que ce nouveau code révèle tous ses secrets »
Ch. Radé (qui a fait partie du « comité d'experts » chargé de la réécriture), avant-propos de l'édition Dalloz 2007 du nouveau code du travail issu de l'ordonnance du 12 mars 2007

Le travail de démolition dure depuis une trentaine d'années (voir fichier « **CASSE DU CODE DU TRAVAIL, annexe II »**). Il s'est beaucoup accéléré depuis la mise en œuvre systématique par la droite à partir de 2002 du programme recommandé par le rapport de Michel de Virville, ex directeur du personnel de Renault. Son rapport (voir fichier « **CASSE DU CODE DU TRAVAIL, annexe III** ») – établissait avec précision les points sur lesquels il fallait agir. Depuis nombre de ses propositions ont été introduites dans la loi, discrètement camouflées dans d'autres lois sans rapport avec le droit du travail ou même, comme De Virville le préconisait, sans passer par le Parlement, par ordonnance (exemple : le contrat nouvelles embauches par ordonnance du 2/08/05). L'achèvement se fait par **l'ordonnance du 12 mars 2007**. Pour la comparaison détaillée, mais non exhaustive, des anciennes et des nouvelles dispositions législatives du code du travail, voir le fichier « **CASSE DU CODE DU TRAVAIL, annexe I** »)

La réécriture hors de tout contrôle démocratique pendant deux années de la partie législative du code du travail devait se faire – juré craché – à « droit constant », une sorte de codification plus rationnelle, une écriture plus moderne…(le mensonge est ainsi libellé dans l'article 57 de la loi° 2006-1770 passée discrètement le 30 décembre 2006 : « *Dans les conditions prévues par l'article 38 de la Constitution, le Gouvernement est autorisé à procéder par ordonnance à l'adaptation des dispositions législatives du code du travail à droit constant, afin d'y inclure les dispositions de nature législative qui n'ont pas été codifiées, d'améliorer le plan du code et de remédier, le cas échéant, aux erreurs ou insuffisances de codification »).*

L'ordonnance du 12 mars 2007 est sortie dans un silence médiatique d'autant plus impressionnant que l'on était il en campagne électorale. Pourtant, 964 pages format A4, des milliers d'articles réécrits, recodifiés et …sans table de correspondance pour pouvoir faire la comparaison ….**auraient dû pousser les organisations syndicales** - qui pourtant ont participé aux séances de relecture (même si – et d'autant plus que- leur avis n'a pas été pris en compte) - **à crier au feu**, à faire et à faire faire l'analyse…qui est la suivante :

1/ la réécriture ne s'est pas faite à droit constant, certaines dispositions disparaissant, d'autres apparaissant, d'autres enfin se voient modifiées notamment par le changement de compétences (l'inspecteur du travail devenant parfois « *autorité administrative* » à définir par décret, les prud'hommes disparaissant parfois au profit du « *juge judiciaire* » qui, lui-même disparaît parfois au profit de l' « *autorité administrative* »)

2/ **la technique générale consiste à transférer le droit du travail du législatif (parlement) au réglementaire (gouvernement)** ce qui assure la rapidité, l'opacité et donc l'efficacité de toutes les régressions. Les règlements et décrets doivent paraître d'ici le 1er mars 2008 au plus tard. La lecture de l'édition Dalloz de juin 2007 montre d'ailleurs que les **décrets d'application sont pour une bonne part déjà réécrits** puisque une numérotation et une correspondance y figurent en annexe.

3/ la **dépénalisation des infractions patronales au droit du travail** s'y fait notamment par la suppression presque systématique des peines de récidive !

4/ **la résultante, ce sont des régressions : toujours plus de liberté d'exploiter pour les employeurs, toujours moins de droits individuels et collectifs pour les salariés et des promesses, déjà perceptibles, de régression** supplémentaire avec la parution des décrets.

En adoptant, pour l'analyse, le plan du rapport de De Virville, on peut souligner les évolutions suivantes* :

* Les références sont notées ainsi : ancienne codification/*nouvelle codification*. Il est possible que quelques erreurs y figurent en raison de la difficulté de comparer des milliers de pages de textes : 'on ne dispose en effet d'un tableau de correspondance et d'éléments d'hypothèses d'explication sur le devenir de certains articles que depuis la parution de l'édition Dalloz en juin 2007.

I / SUPPRIMER LE STATUT DE SALARIÉ

La nouvelle rédaction de la partie législative du code met en œuvre la **directive Bolkestein** et montre bien que l'alignement par le bas des conditions de travail des salariés européens passera sans doute autant par l'emploi de **faux « travailleurs indépendants »** que de salariés. Et déjà, en Belgique, des boîtes d'intérim proposent même des « travailleurs « indépendants » venus des pays de l'Est.

Les premiers visés, en application stricte de la directive, sont les journalistes et les VRP. Pour les journalistes actuellement, « Toute convention par laquelle une entreprise de presse s'assure, moyennant rémunération, le concours d'un **journaliste professionnel**… est présumée être un **contrat de travail** » et « cette **présomption** subsiste **quels que soient le mode et le montant de la rémunération ainsi que la qualification donnée à la convention par les parties** » ; cette présomption existe toujours pour les journalistes professionnels établis en France mais **le nouveau texte dit le contraire** pour les journalistes professionnels « *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 où ils fournissent habituellement des services analogues et qui viennent exercer leur activité en France, par la voie de la prestation de services, à titre temporaire et indépendant* » et pour qui « ***la présomption de salariat ne s'applique pas*** »; pour ceux-là donc, il suffira qu'ils se présentent comme indépendants, « prestataires de services » et ils ne seront plus considérés comme salariés.

II / DIVISER LES TRAVAILLEURS EN DIVISANT LES DROITS

Il existait un code du travail auquel, peu ou prou, avaient été rattachés les salariés agricoles ainsi que, pour nombre de dispositions, les salariés des transports ; pour certaines professions, des dispositions spécifiques y étaient incluses. L'ordonnance du 12/03/07 énumère 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 a 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**
- **les salariés des entreprises de transport** qui dépendront d'un futur **Code des transports**
- les **salariés d'EDF et de GDF** et de leurs concurrents qui dépendront d'un futur **Code de l'énergie**
- les **salariés de la Fonction publique** qui auront bientôt leur **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 seront renvoyés au **Code du travail maritime**), les **dockers** (qui seront renvoyés au **Code des ports maritimes**) et les **enseignants non permanents des établissements d'enseignement supérieur privé** pour lesquels les dispositions de leur contrat de travail relève 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 40heures de 1936 s'appliquent 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 au niveau européen, on comprend l'intérêt de les inscrire dans des codes différents.
Une **première illustration :** l'affichage des horaires de travail (heures auxquelles commence et finit le travail ainsi que les heures et la durée du repos et, en cas de modulation, le programme de

celle-ci) ne s'applique plus aux salariés agricoles précisément en application de l'article 8 de l'ordonnance du 12/03/07.

III / DES CONTRATS DE TRAVAIL PLUS PRÉCAIRES

- **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, symboliquement pour l'instant, classé dans la partie « formation professionnelle ». L'ensemble des modifications législatives de l'ordonnance du 12/03/07 montre que l'on s'oriente vers un contrat qui, au minimum, n'aura plus les garanties du contrat de travail.**
  Ainsi ont été supprimées dans le nouveau code toutes les références aux apprentis qui, dans l'ancien code, rappelaient que les dispositions applicables aux salariés et celles applicables aux jeunes travailleurs de moins de 18 ans leur sont applicables. Ainsi ont été abrogés ou non repris plusieurs articles rappelant que les apprentis sont des salariés titulaires d'un contrat de travail.
  Abrogé également l'article qui interdit de faire travailler, les jours de fête reconnus par la loi, les « apprentis » de moins de 18 ans.

  Les dispositions relatives au contrat d'apprentissage et aux centres de formation d'apprentis (enregistrement du contrat, qui ne se fait plus à l'inspection du travail depuis cette année, contrôle de la validité de l'enregistrement, déclaration de garantie de l'employeur, adaptation de la durée du contrat, clauses et mentions obligatoires du contrat, durée minimale de la formation, entretien d'évaluation, modalité de versement du salaire en cas d'emploi par un ascendant, droit de se présenter à des examens de son choix, liste limitative des travaux dangereux autorisés pour la formation, carte d'apprenti) **ont été allégées, quand elles n'ont pas disparues, ou sont passées au domaine réglementaire.**

  . Enfin **les inspecteurs de l'apprentissage chargés du contrôle disparaissent,** en attendant qu'un décret définisse un nouveau corps de fonctionnaires, et les compétences de l'inspection du travail sont mises en question, à la suite de l'**abrogation de l'article indiquant que les inspecteurs du travail sont chargés de constater les infractions relatives au contrat d'apprentissage**.

- Pour les « *contrats aidés* », qui sont des **contrats de travail à durée déterminée** particuliers, prétendument « **destinés à favoriser l'embauchage de certaines catégories de personnes sans emploi** », **le renouvellement a disparu**.
  La décision de requalification par les prud'hommes de contrats à durée déterminée en contrats à durée indéterminée n'est plus « exécutoire de plein droit à titre provisoire » en attendant un éventuel appel.

- **Les marchands de main d'œuvre, dopés par la mondialisation, vont pouvoir se multiplier sans contrôle**.
  En effet, les opérations de prêt de main d'œuvre sont facilitées par le nouveau code législatif : d'une part il est affirmé plus nettement qu'avant que les opérations de prêt de main d'œuvre à but non lucratif sont autorisées ; ensuite les **opérations de prêt de main d'œuvre à but lucratif**, jusqu'ici interdites en dehors de l'exception des entreprises de travail temporaire (intérim) sont **élargies** par l'autorisation explicite des nouvelles « *entreprises de travail à temps partagé* » (contrat équivalent à un intérim permanent sur plusieurs entreprises).

  L'actuel code du travail interdit le « **marchandage** » qui consiste à fournir de la main d'œuvre à une entreprise en causant un préjudice au salarié ou en passant outre à « l'application des dispositions de la **loi,** de **règlement**… » ; l'interdiction est restreinte par le nouveau texte aux « ***dispositions légales***… »

  On peut avoir une idée des pouvoirs dont disposeront les inspecteurs du travail (s'ils en sont encore chargés) pour contrôler les entreprises de fourniture de main d'œuvre : quand on voit que le nouveau code renvoie à un décret le contenu des informations que doivent fournir les entreprises de travail temporaire au début de leur activité et qu'**a disparu la disposition permettant aux inspecteurs du travail de demander communication des**

contrats de travail temporaire (« rebaptisés « *contrats de mission* ») **et des contrats de mise à disposition entre l'entreprise de travail temporaire et l'entreprise.**
A disparu également la disposition indiquant que les inspecteurs du travail sont habilités à constater les infractions aux dispositions sur le travail temporaire.
Quant au contrôle des entreprises établies à l'étranger…

La requalification de contrats de travail temporaire en contrats à durée indéterminée par les prud'hommes n'est plus « exécutoire de plein droit à titre provisoire »

- Enfin, pour les **contrats à durée indéterminée**, le nouveau texte législatif annonce des décrets d'application non prévus par le texte actuel : ainsi pour la **démission** des salariés, pour la procédure de **licenciement économique** de plus de 10 salariés dans une même période de 30 jours, pour le point de départ du **préavis de licenciement** et le contenu du **certificat de travail.**
  On peut se demander le sort réservé à l'**indemnité de licenciement**, dont le montant est renvoyé à un futur décret, quand on voit que, dans le cas particulier des journalistes, sont renvoyés à la parution d'un décret non seulement le montant minimum actuel (supérieur à l'indemnité commune) mais également les garanties de la « commission arbitrale » qui actuellement la fixe au-delà de 15 années d'ancienneté.
  Peut-être faut-il voir dans ces renvois les **prémisses du contrat unique** cher au MEDEF et à son porte-voix Sarkozy.
  S'agissant des **licenciements pour motif économique**, actuellement les dispositions sur ces licenciements sont « applicables à toute rupture du contrat du travail résultant de l'une des causes énoncées » au premier alinéa de l'article L 321-1, c'est-à-dire pour un motif non inhérent à la personne du salarié, ce qui avait pour conséquence que tout salarié licencié pour un motif économique bénéficiait des garanties de ce type de licenciement même si le licenciement n'était pas effectué dans ce cadre. Le nouveau code a remplacé cette formule par « applicables dans les entreprises et établissements privés de toute nature ainsi que, sauf dispositions particulières, dans les entreprises publiques et les établissements publics industriels et commerciaux ». Donc désormais toutes **les 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 et Sarkozy **ne seront plus assimilées à des licenciements économiques**.

S'agissant des **travailleurs détachés temporairement en France (**on retrouve Bolkestein), leurs employeurs qui étaient actuellement soumis aux « **dispositions législatives, réglementaires** et conventionnelles applicables aux salariés employés par les entreprises de la même branche d'activité établies en France » ne sont plus soumis avec le nouveau code qu'aux « ***dispositions légales*** » et aux « *stipulations conventionnelles* »

IV / DES CONDITIONS DE TRAVAIL PLUS DURES

- Pour les salariés, de plus en plus nombreux (autour de 9 % actuellement), au « **forfait jours** » qui ne sont plus ni soumis aux dispositions sur la durée légale du travail et sur les heures supplémentaires, ni soumis aux durées maximales du travail, **a disparu du nouveau code l'obligation pour l'employeur de garder pendant trois ans les documents permettant de comptabiliser le nombre de jours de travail** effectués. Et, **en cas de litige, les salariés ne peuvent plus saisir les prud'hommes**, le nouveau texte les ayant remplacés par le « juge judiciaire » !

  Pour les heures d'**astreinte**, a disparu du nouveau code l'obligation pour l'employeur de remettre au salarié en fin de mois un document récapitulant le nombre d'heures d'astreinte ainsi que la compensation correspondante

  Disparues également les modalités de demande par un salarié à **temps partiel** de passer à temps complet (et inversement) ; disparu l'avis de la commission nationale de la négociation collective sur les décrets de dérogation aux **durées maximales de travail.**

Abrogée la disposition prévoyant que pour les salariés dont, par convention ou accord collectif, la **durée du travail hebdomadaire ou mensuelle** peut varier à condition de ne pas dépasser en moyenne sur l'année la durée fixée au contrat, « le contrat de travail mentionne la qualification du salarié, les éléments de sa rémunération, la durée hebdomadaire ou mensuelle de référence ».

- **Le travail du dimanche pour tous, c'est pour bientôt** : les établissements qui actuellement bénéficient de droit d'une **dérogation au repos hebdomadaire** (donné par roulement) **en vertu d'un décret** étaient ceux où étaient mises en oeuvre des « matières susceptibles d'altération très rapide » ou dans lesquels « toute interruption du travail entraînerait la perte ou la dépréciation du produit en cours de fabrication » ; désormais sont concernés les **établissements** « ***dont le fonctionnement ou l'ouverture est rendu nécessaire par les contraintes de la production, de l'activité ou les besoins du public*** ». On ne peut mieux dire.

  Le travail le dimanche jusqu'à midi, c'est déjà, si l'on comprend bien, pour les grandes surfaces. En effet, le nouveau texte étend à tous les **« commerces de détail alimentaire »** la possibilité de droit de donner le « ***repos hebdomadaire le dimanche à partir de midi*** **»** ; alors que le texte actuel déterminait par décret ces établissements et les limitait ainsi à ceux dont l' « **activité exclusive** ou **principale »** (c'est nous qui soulignons) était « la vente de denrées alimentaires au détail ».

  Pour les autres commerces de détail, le maire peut désormais autoriser la suppression du repos hebdomadaire cinq dimanches dans l'année sans avoir à prendre l'avis des organisations syndicales d'employeurs et de travailleurs intéressés

- Un point important de la vie des salariés et du portefeuille des actionnaires est celui de l'hygiène (rebaptisée « *santé* ») et de la sécurité : il n'a pas été oublié dans l'ordonnance et **le nouveau code du travail évolue dans le sens de la mise en avant progressive de la responsabilité des salariés concomitamment avec la baisse de celle des employeurs**.
  Ainsi 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* ». La rédaction de ce nouveau texte permet d'ouvrir la possibilité pour les employeurs de dégager leur responsabilité en matière d'hygiène sécurité : en effet, si comme l'ancien texte, il prévoit que le salarié doit prendre soin de sa santé et de sa sécurité ainsi que de celles des autres salariés et que cette disposition (*alinéa 1*) est « *sans incidence sur le principe de responsabilité de l'employeur* », 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* »)** qui, elle, **échappe au principe de responsabilité de l'employeur** (*alinéa 2*).

  Pour la mise sur le marché et l'utilisation des substances et préparations dangereuses, le nouveau texte ne précise plus que les décrets d'application « peuvent prévoir les modalités d'**indemnisation des travailleurs atteints d'affection causés par ces produits** ».
  La variation du texte sur les valeurs limites des substances toxiques peut faire craindre le pire : là où actuellement les inspecteurs et contrôleurs du travail peuvent faire une mise en demeure en cas de risque du à une **substance chimique** de concentration supérieure à une « **valeur limite fixée par décret** », le nouveau texte ne parle que de « ***valeur limite*** » sans aucune précision ; et la directive européenne de 2000, déjà partiellement mise en œuvre en France en 2004, consiste à remplacer les valeurs limites d'exposition à respecter par des **valeurs limites indicatives**…

  La médecine du travail, pourtant déjà très dépendante des employeurs, **doit encore encombrer**, puisque n'ont pas été reprises les dispositions précisant les **conditions de formation** pour pouvoir exercer la médecine du travail et qu'a disparu celle prévoyant une mise en demeure par l'inspection du travail en cas d'infraction à la qualification des médecins et infirmiers, à l'obligation pour le médecin d'exercer personnellement ses fonctions, au **temps que le médecin du travail doit consacrer à ses fonctions** et à l'**installation matérielle du service de médecine du travail**. Ce service ne semble plus

prévu pour les travailleurs détachés en France puisque la « surveillance médicale » a disparu du texte actuel listant les obligations des employeurs pour ces salariés

Désormais, même pour le pire, une femme égale un homme. L'avant propos de l'ordonnance l'explique, on a appliqué les directives européennes qui ne laissent subsister qu'une protection pour les seules femmes enceintes. En conséquence, ce qui est mauvais pour les hommes doit l'être aussi pour les femmes et les rares dispositions qui n'avaient pas été rayées, sur la base de ce principe le sont. Ainsi **certains travaux dangereux, autrefois interdits aux femmes, sont autorisés :** ceux « présentant des causes de danger ou excédant les forces » (les femmes pourront donc désormais légalement porter de façon régulière des charges supérieures à 25 Kg) , et ceux effectués dans des locaux « qui sont insalubres ou dangereux et où l'ouvrier est exposé à des manipulations ou à des émanations préjudiciables à sa santé », travaux actuellement déterminés par décret.

Et, **en famille, tout devient possible** puisqu' a été abrogé le texte prévoyant l'interdiction de certains travaux dangereux (pour les femmes mais aussi les jeunes travailleurs) aux établissements où n'étaient employés que les membres de la famille.

V / DISSOLUTION DE LA LOI

- Pour les gouvernants, se soustraire à d'éventuelles contraintes légales, au regard du législateur et à celui de citoyens attentifs une constante de la période que nous vivons. **Un des points essentiels du nouveau code du travail est de renvoyer au domaine réglementaire ce qui relevait de la loi, ne laissant dans celle-ci que quelques principes sans effet**.

- **Le crime serait total si les employeurs pouvaient en plus échapper à ce qui relève du domaine réglementaire. Espérons que cela ne relève que de notre mauvais esprit ; quoiqu'il en soit, la nouvelle rédaction de nombre d'articles le permet** : ainsi l'**inspection du travail** chargée jusqu'ici de contrôler l'application « des **dispositions du code du travail** et des lois et règlements non codifiés relatifs au régime du travail » n'est plus désormais chargée que du contrôle « *des **dispositions du code du travail** et des **autres** **dispositions légales*** » (c'est nous qui soulignons) ; ailleurs les documents auxquels les inspecteurs ont accès sont limités «*aux documents rendus obligatoires par une **disposition légale*** » alors que le texte actuel disait « **disposition de loi ou de règlement** » ; il en va **de même pour les délégués du personnel** dont les réclamations et les saisies de l'inspection du travail pouvaient porter sur l'application des « lois et règlements » ou « prescriptions légales et règlementaires » et voient dans le nouveau texte leur rôle réduit aux « *dispositions légales* » ; **de même pour le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail**, réduit à veiller à l'application des « *dispositions légales* » en lieu et place des « prescriptions législatives et réglementaires » ; **de même pour le délit de marchandage**, qui consiste à sanctionner la mise à disposition (interdite) par les marchands de main d'œuvre de travailleurs pour que l'utilisateur puisse ne pas payer au salarié ce qu'il lui doit en application des dispositions « de la loi, de règlement » désormais réduites aux « *dispositions légales* » ; et enfin, retour à Bolkestein, le nouveau texte réduit les obligations des employeurs pour les **travailleurs détachés temporairement en France** au respect des « *dispositions légales* » alors que l'ancien texte mentionnait également les « dispositions règlementaires ».

- **Les inspecteurs et contrôleurs du travail sont particulièrement visés par le nouveau code qui réduit leurs pouvoirs, dilue et détourne leurs missions**. Au risque, évoqué ci-dessus, de devoir renoncer à faire appliquer une bonne partie du code (la partie règlementaire) et des règlements non codifiés, s'ajoute une longue liste de méfaits :
  - risque de voir disparaître leur contrôle de domaines essentiels en droit du travail : a été en effet supprimée dans le nouveau code la constatation des infractions en matière de **médecine du travail,** de **contrat d'apprentissage**, de **contrat de travail temporaire**, d'**égalité de salaires hommes / femmes**, de **rémunération mensuelle minimale** ; peut-être pour éviter une répétition avec l'article définissant leurs missions d'une façon générale, mais alors pourquoi n'avoir pas supprimé également le rappel de cette compétence des inspecteurs du travail pour les infractions dans les domaines du spectacle vivant, des organismes de formation professionnelle continue, du placement des chômeurs et du travail illégal ? ;

- accroissement des tâches sans aucun rapport avec leurs fonctions : relever des infractions au code de la consommation, au code du commerce, exercer un contrôle administratif et financier des organismes liés à l'apprentissage ;

- **... ou même contraires à leur mission** : constatation des infractions des salariés ! pour l'interdiction de fumer ; constatation, suivies de sanctions monumentales, du délit de solidarité qui vise ceux qui auront « par aide directe ou indirecte, facilité ou tenté de faciliter l'entrée, la circulation ou le séjour irréguliers d'un étranger en France » ;

- nombre de leurs **moyens d'intervention** (présentation obligatoire de documents, mises en demeure) sont **soumis à la parution d'un décret** ;

- en violation de la convention internationale du travail, les inspecteurs du travail sont désormais dépendant du pouvoir politique avec l'**éclatement de leurs missions sur plusieurs ministères**, celui de l'immigration mais aussi celui de l'économie et des finances où ont été rattachés l'emploi et la formation professionnelle ;

- enfin, malgré l'assassinat récent de deux agents de l'inspection du travail, la **suppression des peines de récidive pour les employeurs qui mettent obstacle à l'accomplissement de leurs devoirs** est là pour nous rappeler que le baron de Seillière, patron des patrons européens désormais, était venu féliciter notre nouveau président lors de son élection, que sont issus du MEDEF la directrice de l'institut de formation des inspecteurs du travail ainsi qu'un nouveau conseiller du Ministre du travail.

VI / DISSOLUTION DES JUGES

- **Les conseils de prud'hommes, malgré leurs limites, dérangent encore ; l'ordonnance utilise plusieurs techniques pour réduire leurs pouvoirs et leurs moyens**, ou se donner les moyens de les réduire par décret : renvoyer certaines dispositions essentielles au domaine réglementaire (exemple : le **nombre des sections**, actuellement cinq – agriculture, industrie, commerce et services, activités diverses, encadrement –, le **dépôt des accords collectifs**) ; faire disparaître du texte législatif des dispositions essentielles qui seront ou non reprises dans un décret (le **nombre de chambres par section**, les modalités de désignation des présidents et vice-présidents du conseil, des sections et des chambres, les **modalités d'inscription des électeurs sur les listes électorales**, la composition minimale de chaque section ou chambre, la composition minimale d'un bureau de jugement, le détail des **frais de personnel et de fonctionnement du conseil de prud'hommes**) ; **enlever des attributions en matière de droit du travail** (litiges sur la durée du travail pour les salariés en forfait jours, contestation par l'employeur des heures de délégation des délégués syndicaux, qui ne seront plus jugés par les prud'hommes mais par le « *juge judiciaire* »). Dans le même temps, il semble que la confiance dans le juge judiciaire ne soit pas parfaite, puisqu'il est dessaisi au profit d'une « autorité administrative » à définir pour la reconnaissance ou la perte du caractère distinct d'un établissement pour les élections de délégués du personnel.

- **Des patrons aux mains de plus en plus libres et de moins en moins punis**.
  De façon symbolique tout d'abord, le nouveau texte efface les formulations d'obligations explicites pour l'employeur (mais il ne les supprime pas pour les salariés...) et remplace systématiquement les termes considérés comme infamants (exemple : « délinquant » est remplacé par exemple par « *personne condamnée* »). Et dans la réalité, pour les infractions sur la santé et la **sécurité**, **tout est mis en place pour faire retomber sur les salariés les infractions de l'employeur.**

  Ensuite **les éventuelles peines complémentaires sont allégées** (l'insertion du jugement dans les journaux peut être réduite à des extraits et les frais entraînés ne doivent pas dépasser le montant de l'amende encourue).

  En outre **les peines de récidive sont presque systématiquement supprimées** (négociation annuelle sur les salaires, la durée du travail et l'organisation du temps de travail ; égalité de salaires hommes / femmes ; entrave au droit syndical ; entrave à la désignation et au libre exercice des fonctions de délégué du personnel, de membre du comité d'entreprise, de membre du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, des conseillers prud'hommes, des conseillers du salarié ; entrave aux inspecteurs et contrôleurs du travail, y compris quand ils interviennent pour soustraire les salariés

d'une situation de danger ; ouverture de chantiers importants en dehors des règles applicables ; sanction pécuniaire interdite)

Et enfin, un petit plus, des infractions disparaissent : **plus de sanctions pénales pour les violations des dispositions des accords collectifs étendus dérogatoires à la loi** (dans des conditions prévues par la loi) notamment sur les **heures supplémentaires** et le repos compensateur ; **plus de sanction pour l'abus de confiance des entreprises de travail temporaire** qui retiennent ou utilisent dans un intérêt personnel ou pour l'entreprise les sommes remises à titre de caution (servant à la garantie financière de paiement des salaires) ; **plus de sanction enfin pour le dirigeant d'une entreprise qui aura « *omis* » de déclarer les salariés qu'il détache temporairement en France**.

VII / DISSOLUTION DE LA DÉFENSE COLLECTIVE DES TRAVAILLEURS

- Le **nombre des délégués** (syndicaux, du personnel, au comité d'entreprise, au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail), et les **modalités d'élection** (dont la désignation du secrétaire du comité d'entreprise, et la répartition du personnel dans les collèges électoraux et la répartition des sièges entre catégories qui, en cas de désaccord, ne sera plus faite par l'inspecteur du travail mais par une « *autorité administrative* ») sont assujettis à la parution d'un décret ; des nouveautés et de nouvelles régressions : **les élections des délégués du personnel et des membres du comité d'entreprise auront lieu à la même date** ; et les **procédures judiciaires** seront **ralenties** (disparition de référé et de décision en dernier ressort).

- **Le rôle des représentants du personnel** semble réduit à veiller à l'application de la loi et non plus des règlements.

- **Pour les membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail disparaîssent l'obligation d'être informés de la présence de l'inspecteur du travail et le droit de pouvoir présenter leurs observations à cette occasion,** et la possibilité de faire appel à titre consultatif à toute personne de l'établissement.

- **Les informations dont sont destinataires le comité d'entreprise et le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail sont réduites.**

- **Les documents que l'employeur est censé conserver, transmettre ou afficher** pour le contrôle de l'**inspection du travail** (nombre d'heures ou de jours de travail, heures d'astreinte, horaires de travail, avis du comité d'hygiène de sécurité et des conditions de travail sur le rapport et le programme annuels de prévention, contrats de travail temporaire et de mise à disposition, dépôt des accords collectifs) ou pour l'information des **salariés** (convention collective applicable à l'entreprise, mentions obligatoires au contrat d'apprentissage, nombre d'heures d'astreinte, contenu du certificat de travail,) **sont soit dépendants de la parution d'un décret soit réduits soit supprimés.**

Étude réalisée et proposée par ***Richard Abauzit***, ancien inspecteur du travail.

Le présent document, intitulé « CASSE DU CODE DU TRAVAIL, la fin du boulot », est téléchargeable à cette adresse :
http://etienne.chouard.free.fr/Europe/messages_recus/CASSE_DU_CODE_DU_TRAVAIL-La_fin_du_boulot_3_(synthese).pdf

Le document complet, avec ses trois annexes, intitulé « **CASSE DU CODE DU TRAVAIL, la fin du boulot** », est téléchargeable à cette adresse :
http://etienne.chouard.free.fr/Europe/messages_recus/CASSE_DU_CODE_DU_TRAVAIL_L_analyse_de_Richard_Abauzit.pdf