CASSE DU CODE DU TRAVAIL / LA FIN DU BOULOT :
l' ordonnance du 12 mars 2007 (ANNEXE I)

Références : elles sont notées ainsi : ancienne codification/*nouvelle codification*. Il est possible que quelques erreurs et oublis y figurent en raison de la difficulté de comparer des milliers de pages de textes et du fait que ce n'est que depuis la parution de l'édition Dalloz en juin 2007 que l'on dispose d'un tableau de correspondance.

1/ LES SALARIÉS QUI DISPARAISSENT DU CODE DU TRAVAIL

L'ordonnance du 12 mars 2007 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 (actuel L 786 du code du 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'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 au niveau européen, on comprend l'intérêt de les inscrire dans des codes différents.

2/ LES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL

21/ les syndicats et les délégués syndicaux

- L 132-27, L 153-2, L 481-2 **/** *L 2242-1, L 2243-1, L 2243-2* : dans les entreprises ayant des sections syndicales, l'employeur doit « chaque année organiser une **négociation** « **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** » ; dans le nouveau texte il y a une **suppression des peines de récidive** pour les infractions à ces dispositions
- L 411-2 / *L 2131-2* : les personnes n'appartenant pas à la même profession (par exemple ceux qui emploient du personnel domestique) pourront désormais se

constituer en syndicat même s'ils le font à titre lucratif alors qu'auparavant cela n'était possible que dans le cadre d'une activité sans but lucratif.

- L 412-13, R 412-2 et R 412-3 / *L 2143-12* : **il faudra attendre un nouveau décret pour connaître le nombre de délégués syndicaux** par entreprise ou établissement…
- L 412-15 / *L 2143-8* : **le tribunal d'instance** désormais nommé « *juge judiciaire* » **n'a plus de délai** (10 jours avant) et il n'est plus indiqué que la procédure est gratuite **en cas de contestation de la désignation d'un délégué syndical**
- L 412-15 / *L 2143-11* : le directeur départemental du travail est remplacé par une « *autorité administrative* » (qui sera désignée ensuite par décret) pour décider de supprimer ou non un comité d'entreprise quand les effectifs de celle-ci tombent en dessous de 50.
- L 412-16 et D 412-1 / *L 2143-7* : les modalités pour porter à la connaissance de l'employeur les noms des délégués syndicaux désignés par l'organisation syndicale sont renvoyées à un futur décret
- L 412-18 / *L 2421-9* : dans le cas de refus d'autorisation par l'inspecteur du travail de transfert d'un délégué syndical, l'obligation pour l'employeur qui « doit proposer au salarié un emploi similaire » est transformé en « *propose au salarié un emploi similaire* »
- L 412-20 / *L 2143-17* : **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* » !**
- L 412-23 / *L 2144-2* : dans les entreprises du secteur public, la formulation « l'employeur doit engager » une négociation sur le droit syndical est remplacé par « *l'employeur engage* »
- L 432-7 / *L 2143-21* : le délégué syndical est désormais tenu, quelle que soit la taille de l'entreprise, au secret professionnel pour toutes les questions relatives aux procédés de fabrication alors qu'auparavant cette disposition ne s'appliquait qu'au représentant syndical au comité d'entreprise qui se trouve être de droit le délégué syndical dans les entreprises de moins de 300 salariés
- L 481-2 ; L 412-1, L 412-4 à L 412-20 / *L 2146-1 ; L 2141-4, L 2141-9, L 2141-11 à L 2143-22 ; L 2431-1* : la récidive multipliait par deux les sanctions pénales possibles en cas d'**entrave au droit syndical** (3750 euros et un an d'emprisonnement passaient à 7500 euros et deux ans) ; **le nouveau code a supprimé les peines de récidive**…

22/ Les délégués du personnel

- L 421-1 / *L 2312-5* : « le directeur départemental du travail » est remplacé par une « *autorité administrative* » pour les 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), fixer la composition des collèges électoraux et le nombre de sièges.
- L 422-1 / *L 2313-1* : **le rôle des délégués du personnel est réduit** ; les **réclamations** individuelles ou collectives qu'ils ont pour mission de présenter aux employeurs ne portent plus, outre le code du travail, sur les « **lois et règlements** concernant la protection sociale, l'hygiène et la sécurité » mais seulement sur « ***les dispositions légales*** »
- L 422-1 / *L 2313-1* : dans la même logique, **le rôle des délégués du personnel est également réduit dans les possibilités de saisie de l'inspection du travail** ; le contrôle des « **prescriptions légales et réglementaires** » est remplacé par celui des « ***dispositions légales*** ».
- L 422-1-1 / *L 2313-2* : en cas d'atteinte aux droits des personnes, à leur santé physique et mentale ou aux libertés individuelles, le délégué du personnel peut saisir l'inspecteur du travail et en ce cas, l'employeur était « tenu de procéder sans délai à une enquête avec le délégué et de prendre les dispositions nécessaires à cette situation », désormais, « *l'employeur procède ….et prend…* »
- L 620-6, R 422-3 / *L 2313-6 et L 8113-6* : il n'est plus prévu que soient communicables aux délégués du personnel plusieurs documents relatifs à l'hygiène et à la sécurité (rapports des vérifications et contrôles, observations et mises en demeure de l'inspection du travail)
- L 422-1 / *L 2313-11* : l'inspecteur « doit se faire accompagner par le délégué compétent, si ce dernier le désire » est remplacé par « *l'inspecteur du travail se fait accompagner…* »

- L 423-1, R 423-4 / *L 2314-1* : **il faudra attendre un nouveau décret pour connaître le nombre de délégués du personnel** par entreprise ou établissement…
- L 423-3 / *L 2314-10* : l'accord préélectoral pour les élections de délégués du personnel « obligatoirement transmis à l'inspecteur du travail » n'est plus désormais que « *transmis* ».
- L 423-3 / *L 2314-11* : **en cas de désaccord, la répartition du personnel entre les collèges électoraux était faite par « l'inspecteur du travail », désormais remplacé par une « *autorité administrative* »**
- L 423-4 / *L 2314-31* : la reconnaissance du caractère distinct d'un établissement et sa perte (entraînant la cessation des fonctions de délégué du personnel dans l'établissement) relevaient d'une « décision judiciaire », elles relèvent maintenant d'une « *décision administrative* »
- L 424-1 / *L 2315-2* : en cas de **carence du comité d'entreprise**, les délégués du personnel, pour leur mission, bénéficiaient « en outre, d'un **crédit de 20 heures** » (soit 20h plus les 15h de délégué du personnel ; il est désormais prévu en ce cas qu'ils bénéficient « *d'un crédit de 20h par mois* » (**un oubli ?.**.)
- L 424-1 / *L 2315-3* : **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* » !**
- L 423-13, R 423-2, R 423-3, R 423-4 / *L 2314-21* : il faudra attendre un décret pour connaître les nouvelles modalités pour les élections de délégués du personnel.
- L 423-13 / *L 2314-23* : s'il n'y a pas accord sur les modalités de l'élection, le juge d'instance statuait « en dernier ressort en la forme des référés » ; désormais il n'est plus question pour la « *décision du juge judiciaire* » ni de dernier ressort ni de référé.
- L 423-15 / *L 2314-25* : pour la contestation des élections, le tribunal d'instance statuait « en dernier ressort », mais plus maintenant le «*juge judiciaire* »
- L 482-1 / *L 2316-1, L 2432-1* : la récidive multipliait par deux les sanctions pénales possibles en cas d'**entrave à la désignation et au libre exercice des fonctions de délégué du personnel** (3750 euros et un an d'emprisonnement passaient à 7500 euros et deux ans) ; **le nouveau code a supprimé les peines de récidive**…

23/ Les membres du comité d'entreprise

- L 431-1-1, L 423-1, R 423-1-1 / *L 2326-2* : **il faudra attendre un décret pour connaître le nombre de délégués à la délégation unique du personnel** (délégués du personnel et membres du comité d'entreprise confondus) que les employeurs peuvent imposer dans les entreprises de moins de 200 salariés.
- L 433-2 / *L 2322-5* : la reconnaissance du caractère distinct d'un établissement relevaient du « directeur départemental du travail », elle relève maintenant d'une « *autorité administrative* »
- L 431-3 / *L 2322-7* : si les effectifs d'une entreprise passaient en dessous de 50 salariés, le « directeur départemental du travail » pouvait décider la suppression du comité d'entreprise ; cela va relever d'une « *autorité administrative* »
- L 212-4-9 / *RIEN* : non repris dans le nouveau texte le détail du **bilan sur le travail à temps partiel** dans l'entreprise que doit fournir au moins une fois par an l'employeur au comité d'entreprise ou , à défaut, aux délégués du personnel : « le nombre, le sexe et la qualification des salariés concernés, ainsi que les horaires de travail à temps partiel pratiqués…Il communique également le nombre d'heures complémentaires et supplémentaires effectuées par les salariés à temps partiel…le chef d'entreprise explique les raisons qui l'ont amené à refuser à des salariés à temps complet de passer à temps partiel et à des salariés à temps partiel de travailler à temps complet »
- L 432-1 / *L 2323-15* : en cas de projet de « compression des effectifs », le comité d'entreprise était « obligatoirement saisi en temps utile » ; désormais le comité est « *saisi en temps utile*.. »
- L 432-1 / *L 2323-19* : « le chef d'entreprise doit indiquer les motifs des modifications projetées et consulter le comité d'entreprise… » devient « *l'employeur indique les motifs des modifications projetées et consulte…*» ; « il est également tenu de consulter le comité d'entreprise lorsqu'il prend une participation.. » devient « *il consulte également…*»
- L 432-1-1 / *L 2323-56* : le **rapport annuel sur l'emploi** dans l'entreprise que devait fournir l'employeur **pour toutes les entreprises** et transmettre à l'inspecteur du travail (« autorité administrative compétente ») **semble avoir disparu pour les**

entreprises de moins de 300 salariés et pour les autres il est transmis à l' « *autorité administrative* ».

- L 432-4 / *L 2323-55* : le contenu du rapport devant être remis annuellement au comité d'entreprise sur l'activité de l'entreprise (chiffre d'affaires, bénéfices et leur affectation) et les rémunérations (minimales et maximales, moyennes, horaires et mensuelles) était fixé par la loi de manière détaillée pour toutes les entreprises dans l'article L 432-4. Son contenu disparaît et est renvoyé à la parution d'un décret d'application.
- L 432-4-2, R 432-19 / *L 2323-47* : le contenu du **rapport annuel sur la situation économique, sociale et financière** que l'employeur devait remettre annuellement au comité d'entreprise dans les **entreprises de moins de 300 salariés** figurait dans l'article de loi et, plus détaillé, dans l'article issu du décret d'application. Ce contenu disparaît totalement dans le nouvel article de loi qui renvoie à un décret à venir.
- L 438-1, L 438-3, L 438-4, et R 438-1 / *L 2323-70, L 2323-71* : le contenu du **bilan social** que l'employeur devait remettre annuellement dans les **entreprises de plus de 300 salariés** est renvoyé à un décret à venir.
- L 432-5 / *L 2323-82* : 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 la formule « *toute personne qui y a accès…est tenue à leur égard à une obligation de discrétion* »…
- L 433-1, R 433-1 / *L 2324-1* : **il faudra attendre un nouveau décret pour connaître le nombre de membres du comité** par entreprise ou établissement…
- RIEN / *L 2324-3* : une nouveauté, un peu comme pour les présidentielles et les législatives, **un nouvel article de loi impose que les élections de délégués du personnel et des membres du comité d'entreprise aient lieu à la même date** (ce qui va dans le même sens que la disposition perverse de la délégation unique dans les entreprises de moins de 200 salariés)
- L 433-2 / *L 2324-13* : **en cas de désaccord, la répartition du personnel entre les collèges électoraux et la répartition des sièges entre catégories était faite par « l'inspecteur du travail », désormais remplacé par une « *autorité administrative* »**
- L 433-9 / *L 2324-21* : s'il n'y a pas accord sur les modalités de l'élection au comité d'entreprise, le juge d'instance statuait « en dernier ressort en la forme des référés » ; désormais il n'est plus question pour la « *décision du juge judiciaire* » ni de dernier ressort ni de référé.
- L 433-11 / *L 2323-23* : pour la contestation des élections, le tribunal d'instance statuait « en dernier ressort en la forme des référés», mais plus maintenant le «*juge judiciaire* »
- L 434-1 / *L 2325-7* : **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* » !**
- L 434-2 / *L 2325-1* : la loi indiquait que le comité d'entreprise désignait « un secrétaire pris parmi les membres titulaires » ; **le nouveau texte de loi renvoie à un décret la désignation du secrétaire du comité.**
- L 435-4 / *L 2327-7* : pour les comités centraux d'entreprise, en cas de désaccord, le nombre d'établissements distincts et la répartition des sièges entre les établissements et entre les catégories étaient fixé par le directeur départemental du travail, ils le seront désormais par une « *autorité administrative* ».
- L 435-6 / *L 2327-8* : pour la contestation des élections au comité central d'entreprise, le juge d'instance statuait « en dernier ressort», mais ce n'est plus le cas maintenant du «*juge judiciaire* »
- L 483-1 / *L 2328-1, L 2433-1* : la récidive multipliait par deux les sanctions pénales possibles en cas d'**entrave à la désignation et au libre exercice des fonctions de membre du comité d'entreprise** (3750 euros et un an d'emprisonnement passaient à 7500 euros et deux ans) ; **le nouveau code a supprimé les peines de récidive…**

24/ Les membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

- L 263-2-2 / *L 4742-1* : la récidive multipliait par deux les sanctions pénales possibles en cas d'**entrave à la désignation et au libre exercice des fonctions de membre**

du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (3750 euros et un an d'emprisonnement passaient à 7500 euros et deux ans) ; **le nouveau code a supprimé les peines de récidive**

3/ L'INSPECTION DU TRAVAIL

- L 611-2, L 611-3, L 611-4, L 611-6, L 611-7, L 742-1-1 / *RIEN* : 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)!
- L 611-1 / *L 8112-1* : les inspecteurs du travail étaient chargés, outre le contrôle de l'application des « **dispositions du code du travail et des lois et règlements non codifiés** relatifs au régime du travail », il n'en reste que les « ***dispositions du code du travail et des autres dispositions légales*** ». **Les inspecteurs du travail ne sont-ils plus chargés de veiller à l'application des règlements ?** Faut-il n'y voir qu'une erreur de formulation ? On est d'autant plus perplexe que le rédacteur chargé de transférer cette partie au code rural (article L 719-2) pour les inspecteurs du travail de l'agriculture a quasiment gardé l'ancienne formulation (précipitation ? mauvaise coordination ?)
- L 611-1 / *L 8112-1* : 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 :** cette infraction, qui institue un délit de solidarité, vise « toute personne qui aura, par aide directe ou indirecte, facilité ou tenté de faciliter l'entrée, la circulation ou le séjour irréguliers, d'un étranger en France » n'a rien à voir avec le droit du travail et peut valoir pour celui qui est condamné des peines de prison et des amendes astronomiques (jusqu'à 10 ans de prison et 750 000 euros d'amende) sans compter les peines complémentaires éventuelles
  - **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
- L 611-9 / *L 8113-4* : à rapprocher de la remarque sur L 611-1, désormais les inspecteurs du travail qui avaient accès « aux **documents rendus obligatoires par une disposition de loi ou de règlement** » n'auront plus accès qu'aux « ***documents rendus obligatoires par une disposition légale*** »
- L 611-9, L 2124- bis / *L 3171-3* : l'employeur devait tenir **pendant un an** à disposition de l'inspecteur du travail les documents comptabilisant **les heures de travail et les heures d'astreinte de chaque salarié**. La nouvelle loi renvoie à un **décret** et la **durée de conservation** et la **nature des documents**
- L 611-14 / *L 8113-9* : les procédures de mise en demeure par l'inspection du travail et les demandes de vérifications de sécurité par des organismes agréés sur les machines, installations, moyens de protection sont renvoyées à la parution d'un décret
- L 611-14, L 620-6, L 231-12 II / *L 4721-8* : en cas de risque chimique cancérigène, mutagène ou toxique, l'inspecteur du travail ou le contrôleur du travail pouvait, après

vérification d'un organisme agréé, mettre l'employeur en demeure puis, passé un délai et après nouvelle vérification, ordonner l'arrêt temporaire d'activité ; la mise en demeure est renvoyée à la parution d'un décret.

- L 631-1 / *L 8114-1* : **suppression des peines de récidive pour les employeurs qui mettent obstacle à l'accomplissement des devoirs des inspecteurs et contrôleurs du travail** (3500 euros et un an d'emprisonnement non doublés en cas de récidive)

4/ LA MÉDECINE DU TRAVAIL

- L 241-1 / *L 4622-1* : « Les employeurs doivent organiser des services de santé au travail » devient « *les employeurs organisent*.. »
- L 241-1 / *RIEN* : « 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 742-12 / *RIEN* : le texte instituant une médecine du travail pour les **marins** n'a pas été repris
- L 241-6-1 / ***RIEN*** : 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**
- L 241-8 / *L 4623-3* : la rédaction de l'ancien texte (« Chaque fois que la chose est possible, le médecin du travail est un médecin spécialisé, employé à temps complet, qui ne peut pratiquer la médecine de clientèle courante ») qui pouvait laisser entendre que le médecin du travail devait se consacrer entièrement à ses missions a été remplacée par une nouvelle rédaction apparemment moins contraignante (« *Le médecin du travail est autant que possible employé à temps complet qui ne pratique pas la médecine de clientèle courante* »)
- L 241-10, L 231-4 / *RIEN* : **A disparu la disposition prévoyant une mise en demeure par l'inspecteur ou le contrôleur du travail en cas d'infraction à la qualification des médecins du travail et des infirmiers, à l'obligation pour le médecin du travail d'exercer personnellement ses fonctions, au temps que le médecin du travail doit consacrer à ses fonctions, à la présence d'au moins un infirmier pendant les heures normales de travail, à la formation des secouristes en cas de travaux dangereux, à l'organisation d'un service de garde de nuit, et à l'installation matérielle du service de médecine du travail**
- L 241-11 / *RIEN* : **le texte disant que les inspecteurs du travail constatent les infractions aux dispositions relatives à la médecine du travail a été abrogé**.
- L 264-1 / *L 4745-1* : en cas d'infraction d'un employeur à la législation sur la médecine du travail, l'ancien code prévoyait que « le tribunal ordonne en outre l'affichage du jugement aux portes de l'établissement 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 également ordonner, à titre complémentaire, l'affichage du jugement aux portes de l'établissement de la personne condamnée…et son insertion, intégrale ou par extraits, dans les journaux qu'elle désigne. Les frais ne peuvent excéder le montant maximum de l'amende encourue.* »

5/ LES PRUD'HOMMES

- L 511-1 alinéa 3/ *RIEN* : 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 (qui est maintenue ailleurs, *article L 1235-1*) n'est pas reprise dans la partie consacrée aux prud'hommes.
- L 511-3 / *L 1422-3* : la **création** ou la **suppression** de **conseils de prud'hommes** était soumise à l' « avis du conseil général, du conseil municipal, du ou des conseils

de prud'hommes concernés, du premier président de la cour d'appel, ainsi que des organisations professionnelles et des organisations syndicales » ; le nouveau texte n'en parle pas.

- L 512-2 / *L 1423-1* : le conseil des prud'hommes était constitué de 5 **sections** (agriculture, industrie, commerce et services, activités diverses, encadrement) et un nombre minimum de conseillers (3/3 par section) défini ; le nouveau texte renvoie à un décret ces définitions.
- L 512-3, L 512-7, L 512-10 */ RIEN* : plusieurs **chambres** pouvaient être constituées au sein de chaque section ; en ce cas, une chambre devait être compétente pour les licenciements pour motif économique ; une assemblée générale du conseil de prud'hommes proposait une constitution des chambres, décidée ensuite par le premier président de la cour d'appel ; étaient fixées les modalités de **désignation des présidents et vice-présidents du conseil des prud'hommes**, des sections et des chambres ; toutes ces dispositions ne sont pas reprises dans le nouveau texte législatif
- L 513-1, L 513-3 /*RIEN* : ne sont plus prévues dans le nouveau texte législatif : 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**, le traitement par le Ministère du travail et la **transmission aux communes des données** sur les salariés transmises par les caisses de sécurité sociale et les établissements, le seuil de 300 salariés pour l'**assistance du maire** par une commission
- L 514-11(alinéas 1, 2,3, 4, 5), L 514-12 (alinéa 3) / *RIEN* : rien dans le nouveau texte législatif sur les modalités de constatation de la démission d'un conseiller qui refuse de remplir son service ni sur la convocation d'un conseiller manquant gravement à ses devoirs
- L 515-1, L 515-2 / *RIEN* : la **composition minimale de chaque section** (ou chambre) à savoir un bureau de conciliation et un bureau de jugement, ainsi que la **composition minimale d'un bureau de jugement** (2 employeurs, 2 salariés) ne sont pas prévues par le nouveau texte
- L 515-3 / *L 1454-4* : en cas de départage et en l'absence de plusieurs conseillers, les modalités de la prise de décision sont renvoyées à la parution d'un décret
- L 515-4 / *RIEN* : rien n'est prévu dans le nouveau texte sur le choix de la section compétente en cas de litige
- L 51-10-2 / *L 1423-15 et L 1423-16* : **le détail des frais de personnel et de fonctionnement du conseil de prud'hommes** (frais d'entretien des locaux, frais d'élections, indemnisation des activités prud'homales, remboursement des salaires maintenus, frais de déplacement, frais de matériel, documentation, abonnement téléphonique) **ne figure pas dans le nouveau texte**
- L 531-1 / *L 1443-3* : **<u>suppression des peines de récidive</u> pour les employeurs qui entravent la désignation des conseillers prud'hommes ou qui portent atteinte à l'exercice régulier de leurs fonctions**

<u>6/ L'HYGIÉNE ET LA SÉCURITÉ</u>

- L 230-3, L 122-34, L 231-1 / *L 4122-1, L 4111-1* : 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* »)** dont il est précisé qu'elle **échappe au principe de responsabilité de l'employeur** (alinéa 2).

- L 231-2-2 / *RIEN* : les dispositions instituant des commissions d'hygiène et de sécurité dans les lycées techniques et professionnels n'ont pas été reprises et ont été transférées au code de l'éducation (L 421-25)
- L 230-5, L 231-5 / *L 4721-1, L 4721-3* : le champ d'application de la mise en demeure que peut faire le Directeur départemental du travail, en cas de manquement aux principes généraux de prévention ainsi qu'aux règles générales en matière de santé et de sécurité, ne comprend plus les **établissements de santé, sociaux et médico-sociaux** mentionnés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 /01/86.
- L 231-3-3 / *L 4121-1* : 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 à certains modes de travail* »
- L 231-4, L 611-14 / *L 4721-4, L 4721-5, L 4721-6* : les modalités de la mise en demeure faite par l'inspecteur ou le contrôleur du travail, en cas de constatation d'un danger grave et imminent, sont renvoyées à la parution d'un décret
- L 231-5-1 / *L 4723-1* : les modalités de recours contre une mise en demeure du directeur départemental du travail, de l'inspecteur du travail ou du contrôleur du travail (délais pour le recours, caractère suspensif ou non du recours, délai de réponse) ne sont pas prévues par le nouveau texte
- L 231-6 / *L 4411-6* : les modalités d'**étiquetage pour les substances dangereuses** sont entièrement renvoyées à la parution d'un décret
- L 231-7/ *L 4411-2* : 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** »
- L 231-9 / *L 4526-1* : en cas de danger grave et imminent dans les établissements comprenant au moins une installation nucléaire de base, l'information de « l'Autorité de sûreté nucléaire » a apparemment disparu du nouveau texte
- L 231-12 / *L 4731-1* : 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 parle de « *valeur limite* » sans aucune référence.
- L 231- 12 / *L 4731-4* : la contestation par l'employeur d'un arrêt temporaire d'activité décidé par l'inspecteur ou le contrôleur du travail en raison d'un danger grave et imminent s'exerce devant le tribunal de grande instance en référé ; le nouveau texte renvoie à un décret les modalités de ce recours
- L 233-2 / *RIEN* : sans doute jugées obsolètes, ont disparues les dispositions visant à prévoir « une ceinture ou un autre moyen de protection pour les ouvriers travaillant dans des puits, conduites de gaz, canaux de fumée, fosse d'aisances, cuves ou appareils pouvant contenir des gaz délétères »
- L 233-3, L 233-4 / *ABROGÉ :* ont été abrogés ces articles qui prévoyaient l'isolation des moteurs, des rampes pour les escaliers, des garde-corps pour les échafaudages, des protections contre les pièces mobiles, les transmissions, les câbles et courroies à moins de 2 m de haut, et interdisaient le maniement des courroies en marche.
- L 233-5 / *L 4311-7* : 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 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.
- L 233-5-1 / *L 4321-4* : 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.**
- L 233-5-2 / *L 4722-1* : l'inspecteur ou le contrôleur du travail peuvent demander la vérification par des organismes agréés pour vérifier la **conformité des installations** et équipements, analyser les substances dangereuses et contrôler l'exposition des salariés à des agents physiques, chimiques ou biologiques dangereux ; les conditions de ces demandes sont soumises à la parution d'un décret

- L 233-5-2 / *L 4722-2* : **les organismes agréés peuvent désormais être réduits à des « *personnes* »** désignées « dans des conditions déterminées par voie réglementaire »
- L 234-2, L 234-3 / *L 4152-1* : **L'interdiction de certains travaux dangereux aux femmes** (ceux « présentant des causes de danger ou excédant les forces », et ceux des établissements « qui sont insalubres ou dangereux et où l'ouvrier est exposé à des manipulations ou à des émanations préjudiciables à sa santé », travaux déterminés par décret – R 234-6, R 234-9 et R 234-10) **a disparu** et ne concerne plus que les femmes enceintes. La présentation de l'ordonnance justifie ainsi cette régression : « ***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 234-4 / *ABROGÉ* : **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…
- L 236-1, L 231-5-1 / *L 4611-4* : le nouveau texte ne précise plus les conditions du recours (délai pour la demande, caractère suspensif de la réclamation) que peut faire l'employeur sur la décision d'un inspecteur du travail d'imposer la création d'un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail dans des établissements de moins de 50 salariés.
- L 236-1 / *L 4611-5* : le nouveau texte ne précise pas « *l'autorité administrative* » compétente (Directeur régional du travail jusqu'ici) pour imposer, dans la branche « bâtiment et travaux publics », la création d'un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail dans les entreprises de plus de 50 salariés dont les établissements ont chacun moins de 50 salariés
- L 236-2 / *L 4612-1* : l'ancien texte prévoyait que le **comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail** avait entre autres pour mission de « **veiller à l'observation des prescriptions législatives et réglementaires** » ; le nouveau ne parle plus que des « ***prescriptions légales*** ». Sachant que l'essentiel des dispositions applicables (et plus encore avec les nouveaux textes) passent par le réglementaire…Même glissement que le texte pour les missions des inspecteurs du travail et celles des délégués du personnel
- L 236-2 / *L 4612-3* : l'ancien texte sur la prévention des risques professionnels prévoit 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 semble réduire cette possibilité à la question du harcèlement : « *Il peut notamment proposer des actions de prévention du harcèlement moral et du harcèlement sexuel. Le refus de l'employeur est motivé.* »
- L 236-2 / *L 4612-13* : actuellement le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail peut être saisi par « **le comité d'entreprise ou d'établissement** » mais le nouveau texte ne parle plus que du seul « ***comité d'entreprise*** »
- L 236-2 / *L 4612-15* : l'ancien texte prévoit que « dans les **établissements comportant une ou plusieurs installations soumises à autorisation au titre de l'article L 512-1 du code de l'environnement ou visées à l'article 3-1 du code minier**, les documents établis à l'intention des autorités publiques chargées de la protection de l'environnement sont portés à la connaissance du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail » ; le texte précise notamment que dans le cadre d'une demande d'autorisation prévue par l'article L 512-1 du code de l'environnement, le dossier établi pour cette demande soit transmis pour consultation au comité « dans le délai d'un mois suivant la clôture de l'enquête publique » et que l'information sur les documents joints à la demande d'autorisation soit assurée « préalablement à leur envoi à l'autorité compétente ». Le nouveau texte ne fixe aucune condition (renvoyée à la parution d'un décret) sur cette consultation du comité.
- L 236-2 / *L 4523-2* : Dans les **établissements comprenant au moins une installation nucléaire de base ou une installation figurant sur la liste prévue au IV de l'article L 515-8 du code de l'environnement ou visée à l'article 3-1 du code minier**, le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail doit être consulté sur la liste des postes de travail liés à la sécurité de l'installation et cette liste doit, le cas échéant, préciser « **les postes qui ne peuvent être confiés à des salariés sous contrat de travail à durée déterminée ou sous contrat de travail temporaire, ceux qui doivent être occupés par des salariés de l'établissement et ceux dont**

les tâches exigent la présence d'au moins deux personnes qualifiées ». Le nouveau texte ne donne aucune précision et se contente de renvoyer à un décret les conditions d'établissement de la liste.

- L 236-4 / *L 4612-16, L 4612-17* : Le rapport annuel (bilan) et le **programme annuel de prévention** que l'employeur doit présenter au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail doit comporter le **détail des analyses conduisant au programme annuel, « la liste détaillée des mesures devant être prises au cours de l'année à venir » et « pour chaque mesure, ses conditions d'exécution et l'estimation de son coût »**. Le nouveau texte se contente, sans autre précision ni renvoi à un décret d'indiquer que l'employeur présente « ***un programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail*** »
- L 213-5 / *RIEN* : le nouveau texte ne prévoit plus l'information spécifique sur le **travail de nuit** dans le cadre du rapport annuel soumis pour avis au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail
- L 236-4 /*RIEN* : le nouveau texte ne prévoit plus que l'avis du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail sur le rapport et le programme annuel de prévention soit « **transmis à l'inspecteur du travail** »
- L 236-5 / *L 4613-1* : la désignation des membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est actuellement faite par un collège constitué par les délégués du personnel et les membres élus du **« comité d'entreprise ou d'établissement** » ; le nouveau texte réduit ce collège aux délégués du personnel et aux seuls membres élus du « ***comité d'entreprise*** »
- L 236-5 / *L 4613-3* : les recours contre la désignation des membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail s'exerce devant le tribunal d'instance qui statue en dernier ressort. Le nouveau texte renvoie à un décret les conditions du recours
- L 236-5 /*RIEN* : la disposition qui prévoyait que le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail pouvait « **faire appel à titre consultatif et occasionnel à toute personne de l'établissement qui lui paraîtrait qualifiée** » a disparu.
- L 236-6, L 231-5-1 / *L 4613-4* : le nouvel article, sans renvoyer à un décret, ne prévoit plus aucune modalité pour le recours devant le directeur régional d'une décision prise par l'inspecteur du travail répartissant en cas de désaccord dans les établissements de plus de 500 salariés le nombre de comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail à constituer et fixant les mesures de coordination.
- L 236-7 / *RIEN* : Le nouveau texte ne stipule plus que « **lors des visites effectuées par l'inspecteur ou le contrôleur du travail, les représentants du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail doivent être informés de sa présence par le chef d'établissement et doivent pouvoir présenter leurs observations** »
- L 236-9 /*L 4614-12* : les experts auxquels peut faire appel le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail doivent être agréés par « les ministres chargés du travail et de l'agriculture ». Ils sont remplacés par une « *autorité administrative* » non définie.
- L 236-9 /*L 4614-13* : face à un recours de l'employeur s'opposant à la nécessité d'une expertise ou à l'expert désigné par le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, l'employeur peut saisir le tribunal d'instance qui statue alors « en urgence » (référé) ; le nouveau texte prévoit seulement sans précision la saisie du « juge judiciaire »
- L 236-12 / *L 4611-8* : pour la constitution, les missions, la composition et le fonctionnement de comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, le texte actuel prévoit des décrets pour l'application aux « établissements mentionnés à l'article 2 du titre IV du statut général des fonctionnaires de l'Etat et des collectivités territoriales » (**établissements publics à caractère sanitaire et social**) ; cette disposition a disparu du nouveau texte
- L 263-2-3, L 231-12 / *L 4741-3, L 4731-1* : **<u>suppression des peines de récidive</u>** pour un **employeur qui ne se conforme pas 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)
- L 263-5, L 263-4, L 263-2 / *L 4741-13, L 4741-12, L 4741-11* : la disposition prévoyant que les condamnations prononcées, en cas de récidive, contre un employeur qui a enfreint, par sa faute personnelle, les règles en matière d'hygiène et de sécurité ne

doivent entraîner ni **rupture**, ni **suspension du contrat de travail**, ni aucun préjudice pécuniaire à l'encontre des salariés concernés n'a pas été reprise (elle est limitée au cas faisant suite à un accident de travail suivi d'une relaxe des personnes physiques)

- L 263-6 / *L 4741-5* : en cas de condamnation prononcée contre un employeur ayant 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.* »
- L 263-9, L 235-16 / *L 4744-3* : **suppression des peines de récidive** (le montant de l'amende, 22500 euros, était multiplié par deux) **pour les maîtres d'ouvrage qui ouvrent des chantiers importants sans respect de certaines dispositions** (desserte en voirie, raccordement à des réseaux de distribution d'eau potable et d'électricité, évacuation des eaux usées, locaux destinés au personnel du chantier conformes aux règles applicables)
- L 263-10 I, L 235-2 / *L 4744-2* : **suppression des peines récidive** (l'amende de 4500 euros était multipliée par deux) **pour les maîtres d'ouvrage qui ne font pas la déclaration préalable pour les chantiers importants**.
- L 263-11 / *L 4744-6* : **suppression des peines de récidive** (l'amende de 4500 euros était multipliée par deux) pour et les **travailleurs indépendants** et les **employeurs lorsqu'ils exercent eux-mêmes une activité** sur un chantier de **bâtiment** et de génie civil en cas d'infraction aux règles générales de protection et de salubrité
- L 263-11 / *RIEN* : le texte établissant les pénalités pour les infractions commises par les travailleurs indépendants et les employeurs lorsqu'ils exercent eux-mêmes une activité sur un **chantier forestier** ou sylvicole ou lors de **travaux en hauteur** dans les arbres n'a pas été repris mais transféré au code rural (L 719-8) avec également **suppression des peines de récidive**

7/ LES CONTRATS DE TRAVAIL

71/ Contrat d'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, 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**
- L 115-2 /*L 6222-8* : la **durée du contrat d'apprentissage** peut être adaptée en fonction de l'évaluation des compétences et après autorisation du service de l'inspection de l'apprentissage. Les conditions permettant de réputer cette autorisation acquise (actuellement contrat d'apprentissage conclu dans le cadre de l'article L 337-3 du code de l'éducation ; avis favorable émis par le responsable d'un établissement d'enseignement supérieur) seront déterminées par décret
- L 115-2-1 / *RIEN* : les nouveaux textes législatifs n'ont pas repris la disposition instituant un **entretien d'évaluation de la formation** dans les deux mois après le début du contrat entre l'apprenti, « l'employeur, le maître d'apprentissage, un formateur du centre de formation d'apprentis et, si besoin est, les parents de l'apprenti »
- L 116-2 (alinéas 2 et 3) / *RIEN* : aucune procédure (délai de la décision, motivation de la décision, avis du comité de coordination régional de l'emploi et de la formation professionnelle) n'est prévue par le nouveau texte législatif pour les décisions d'accepter une demande de convention nécessaire à la création de centre d'apprentis, ou en cas de dénonciation de cette convention
- L 116-3 / *L 6233-8* : la **durée minimale de la formation** dispensée dans les centre de formation d'apprentis est actuellement de 400 heures par an en moyenne ; le nouveau texte renvoie à un décret la fixation de cette durée minimale

- L 117-2 / ***ABROGÉ*** : **Abrogation du texte** disant 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** ».
- L 117-5 (alinéa 1) / *L 6223-1* : avant le décret n° 2006-920 du 26/07/06 et la loi n°2006-1770 du 30/12/06 qui ont supprimé l'enregistrement des contrats d'apprentissage par l'**inspection du travail**, l'employeur devait, au moment de cet enregistrement, transmettre à ce service une **déclaration** garantissant que « l'équipement de l'entreprise, les techniques utilisées, les conditions de travail, d'hygiène et de sécurité, les compétences professionnelles et pédagogiques …des personnes responsables de la formation » étaient de nature à permettre une formation satisfaisante ; le nouveau texte destine cette déclaration à une « ***autorité administrative*** » non précisée.
- L 117-5 (alinéa 2), L 119-1/ *RIEN* : **a disparu l'obligation** de l'employeur de fournir, pendant la durée du contrat d'apprentissage, **de fournir** aux inspecteurs d'apprentissage les **pièces justificatives** (précisées par décret) du respect de la déclaration évoquée ci-dessus
- L 117-5 / *L 6225-1* : le Préfet pouvait s'opposer à l'engagement d'apprentis, par décision motivée, si l'employeur méconnaissait ses obligations, et en informait l'inspection du travail, le comité d'entreprise ou, à défaut les délégués du personnel, la chambre consulaire concernée ; il est remplacé dans cette tâche par une « *autorité administrative* » qui pour l'instant n'est pas obligée de motiver sa décision ni d'en informer
- L 117-7 / *L 6223-3* : L'employeur était « tenu » d'assurer dans l'entreprise la formation pratique de l'apprenti, désormais il « assure » cette formation
- L 117-11 / *RIEN* : du nouveau texte législatif a disparu la disposition prévoyant que l'employeur doit prévenir les parents de l'apprenti en cas de problème, notamment de maladie ou d'absence.
- L 117-12 / *RIEN* : le texte actuel prévoit que des **clauses et mentions** (définies par décret) doivent obligatoirement figurer au **contrat d'apprentissage** ; cette disposition a disparu du nouveau texte.
- L 117-14 / *L 6224-6* : l'enregistrement du contrat confié aux chambres consulaires n'excluait pas le **contrôle de la validité de l'enregistrement** par l'inspection du travail ; le nouveau texte confie ce contrôle a posteriori à une « ***autorité administrative*** »
- L 117-14 / *RIEN* : le **délai** de 15 jours pour le **refus d'enregistrement du contrat** a disparu du nouveau texte
- L 117-15 / *RIEN* : le nouveau texte législatif ne prévoit plus que, dans le cas d'un **apprenti mineur employé par un ascendant**, « l'ascendant est tenu de verser une partie du salaire…à un compte ouvert à cet effet au nom de l'apprenti »
- L 117-18 / *L 6225-2, L 6225-3* : Le Préfet est remplacé par une « autorité administrative » pour décider si les contrats d'apprentissage en cours peuvent aller jusqu 'à leur terme en cas d'opposition à l'engagement d'apprentis ou de non déclaration par l'employeur d'un transfert d'entreprise
- L 117-bis-1 (1ère phrase) / ***ABROGÉ*** : le texte abrogé disait : « l'apprenti est un **jeune travailleur** en première formation professionnelle alternée, titulaire d'un **contrat de travail** particulier »
- L 143-10 / *L 3253-2* : le nouveau texte ne fait plus référence aux apprentis pour les sommes aux « salariés et apprentis » en cas de procédure de sauvegarde, de **redressement ou de liquidation judiciaire**
- L 222-4 / ***ABROGÉ*** : l'interdiction de faire travailler les jours de fête reconnus par la loi, spécifique aux « apprentis » de moins de 18 ans, a été abrogée
- L 223-4 / *L 3141-5* : l'assimilation à un travail effectif pour la détermination des droits à **congés payés** couvre les « périodes pendant lesquelles un salarié ou un apprenti se trouve maintenu ou rappelé au service national » ; le nouveau texte ne fait plus référence aux apprentis
- L 223-5 / *L 3141-9* : les deux jours de **congé supplémentaire pour enfant à charge** s'appliquent actuellement aux « femmes salariées ou apprenties âgées de moins de 21 ans » ; le nouveau texte a supprimé les apprenties
- L 122-20 / *L 3142-63* : L'obligation de participation à l'**appel de préparation à la défense**, assortie d'une autorisation d'absence d'une journée sans réduction de rémunération, concernait « tout salarié ou apprenti, âgé de 16 à 25 ans » ; le nouveau texte ne fait plus référence aux apprentis

- L 122-21 / *L 3142-64* : L'**interdiction** faite à un employeur **de rompre le contrat de travail** « d'un salarié ou d'un apprenti au motif que lui-même, le salarié ou l'apprenti se trouve astreint aux obligations du **service national**…à un titre quelconque » ne concerne plus les apprentis dans le nouveau texte législatif.
- L 225-8 / *L 3142-41* : la référence aux apprentis a été supprimé dans le texte instituant un **congé de représentation** pour les salariés
- L 117 bis-5 / *RIEN* : outre les épreuves du diplôme ou du titre prévu par le contrat d'apprentissage, « l'apprenti a le droit de se présenter aux **examens** de son choix dans des conditions fixées par voie réglementaire » ; cette disposition a disparu du nouveau texte législatif
- L 117 bis-6 / *L 6222-33* : actuellement des décrets peuvent fixer une **liste limitative** (certaines branches professionnelles) des **travaux dangereux** que peuvent effectuer des apprentis **si cela est nécessaire à leur formation** ; le nouveau texte se contente d'indiquer que des décrets détermineront les travaux dangereux que peuvent accomplir les apprentis
- L 117 bis-8 / *RIEN* : la carte d'apprenti, valable sur l'ensemble du territoire national, n'est plus prévue par le nouveau texte législatif
- L 119-1 / *L 6251-1* : les **inspecteurs de l'apprentissage** étaient des fonctionnaires des corps d'inspection à vocation pédagogique ou des enseignants-chercheurs (pour l'enseignement supérieur) ; **le nouveau texte renvoie à un décret** la nouvelle définition du corps de fonctionnaires assurant **le contrôle de l'apprentissage.**
- L 119-1 (alinéa 2) / *RIEN* : le concours d'autres fonctionnaires, en raison de leurs compétences techniques, à l'inspection de l'apprentissage, a disparu du nouveau texte législatif
- L 119-1 (alinéa 6) / ***ABROGÉ*** : a été abrogée la disposition indiquant que « **les inspecteurs du travail…sont chargés de constater les infractions** » aux dispositions relatives au contrat d'apprentissage
- L 119-1-1, L 119-1-2 / *L 6252-4, L 6252-5, L 6252-6, L 6361-5* : par contre on a trouvé de quoi occuper les **inspecteurs du travail** puisqu'ils sont désormais chargés de faire le **contrôle administratif et financier** : 1/ des organismes collecteurs de la taxe d'apprentissage (avec les inspecteurs de la formation professionnelle) ; 2/ des établissements bénéficiaires de fonds de l'apprentissage et 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)
- L 119-2 / *ABROGÉ* : la référence au régime particulier d'apprentissage pour les **marins** a disparu

72/ Contrat de travail

721/ Contrat de travail à durée déterminée

- L 122-1-2 II / *L 1242-8* : la **consultation du comité d'entreprise** (ou à défaut des délégués du personnel) pour augmenter la **durée maximale du contrat** à durée déterminée (de 18 à 24 mois) en cas de commande exceptionnelle à l'exportation a disparu du nouveau texte législatif
- L 122-2 / *L 1242-3, L 1243-13* : le **renouvellement du contrat à durée déterminée** était possible une fois pour les **contrats**, en grand nombre depuis une bonne vingtaine d'années, « **destinés à favoriser l'embauchage de certaines catégories de personnes sans emploi** » ainsi que ceux pour lesquels l'employeur s'engage à assurer un complément de formation professionnelle au salarié (stagiaires liés à un établissement d'enseignement, étrangers venant en France acquérir un complément de formation professionnelle, salariés en contrat de rééducation professionnelle à la suite d'un accident du travail) ; **ces contrats** (appelés désormais « *contrats aidés* ») **ne pourront plus être renouvelés**
- L 122-3 / *L 1242-6* : le directeur départemental du travail est remplacé par une « *autorité administrative* » pour l'autorisation de dérogations à l'interdiction d'utiliser des contrats à durée déterminée pour certains **travaux particulièrement dangereux**
- L 122-3-1 / *L 1242-12* : « le contrat de travail à durée déterminée <u>doit être établi</u> par écrit….il <u>doit</u>, notamment, <u>comporter.</u>. » devient « *le contrat de travail à durée déterminée <u>est établi</u> par écrit…il <u>comporte</u> notamment*.. »

- L 122-3-1 ***/ L 1242-13*** : l'employeur a désormais après l'embauche « *deux jours ouvrables* » au lieu de « deux jours » pour transmettre au salarié le contrat de travail à durée déterminée
- L 122-3-13 / *RIEN* : le nouveau texte législatif ne prévoit plus que « la décision du conseil de prud'hommes est exécutoire de droit à titre provisoire » pour les **requalifications de contrats à durée déterminée en contrats à durée indéterminée**.
- L 122-3-18, L 122-3-19, L 122-3-20 / *NON REPRIS* : ces dispositions qui instituaient un « **contrat vendanges** » contraire aux dispositions légales sur les congés payés et l'interdiction de cumuls d'emplois n'ont pas été reprises dans le code du travail mais non abrogées car elles ont été transférées au code rural (articles L 718-4 à L 718-6)

722/ Contrat de travail temporaire (intérim)

- Le « **contrat de travail temporaire** » a été rebaptisé « ***contrat de mission*** », officiellement pour ne pas le confondre avec le « **contrat de mise à disposition** » qui lie l'entreprise de travail temporaire et l'entreprise utilisatrice. Ce changement, « *pour mettre un terme à la confusion* » selon l'ordonnance du 12/03/07, aurait plutôt tendance à l'accroître, puisque les dispositions sur le travail temporaire, actuellement séparées, sont désormais incluses dans un titre regroupant des contrats de travail dénommés « ***contrats de mise à disposition*** » (sont ainsi mis ensemble, avec les contrats conclus avec les entreprises de travail temporaire, les contrats conclus avec un groupement d'employeurs et ceux conclus avec une entreprise de travail à temps partagé.
- L 124-2-3 / *L 1251-10* : le directeur départemental du travail est remplacé par une « *autorité administrative* » pour l'autorisation de dérogations à l'interdiction d'utiliser des contrats de travail temporaire pour certains **travaux particulièrement dangereux**
- L 124-7-1 / *RIEN* : le nouveau texte législatif ne prévoit plus que « la décision du conseil de prud'hommes est exécutoire de droit à titre provisoire » pour les **requalifications de contrats de travail temporaire en contrats à durée indéterminée**.
- L 124-10 / *L 1251-45, L 1251-48* : actuellement une **déclaration préalable à l'activité** d'entrepreneur de travail temporaire doit être faite à l'autorité administrative (inspecteur du travail) et mentionner « les caractéristiques juridiques de l'entreprise, le nom de ses dirigeants et le domaine géographique et professionnel dans lequel l'entreprise entend mettre les salariés à la disposition d'utilisateurs » ; le nouveau texte prévoit « une déclaration préalable » et renvoie son **contenu** à un décret
- L 124-11 / *L 1251-46, L 1251-48* : le relevé des contrats de travail doit actuellement être transmis à l'autorité administrative (inspecteur du travail) ; le nouveau texte ne précise pas la nouvelle « *autorité administrative* »
- L 124-13 / *RIEN* : **a disparu** la disposition indiquant que **les inspecteurs du travail « sont habilités à constater les infractions** » aux dispositions relatives au contrat de travail temporaire
- L 124-13 / ***RIEN*** : **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) »
- L 152-2-1 / L 1254-12, L 1254-13 : pour les infractions d'un employeur à la législation sur les entreprises de travail temporaire, l'ancien code prévoyait que « le tribunal peut ordonner, <u>aux frais</u> de l'entrepreneur de travail temporaire ou de l'utilisateur condamné, l'<u>affichage</u> du jugement <u>aux portes de l'entreprise</u> et sa <u>publication</u> dans les journaux qu'il désigne » ; le nouveau code stipule que « *la juridiction peut également ordonner, à titre de peine complémentaire, l'<u>affichage</u> du jugement aux frais de l'entrepreneur de travail temporaire ou de l'utilisateur condamné*, *<u>dans les conditions prévues à l'article 131-35 du code pénal</u>, et son insertion, <u>intégrale ou par extraits</u>, dans les journaux qu'elle désigne. <u>Ces frais ne peuvent excéder</u> le montant maximum de l'amende encourue. »*

723/ Contrat à durée indéterminée

- L 122-13, L 122-14-3 / *L 1237-2, L 1235-1* : en cas de rupture du contrat de travail par **démission** du salarié, si elle est jugée abusive, elle ouvre droit à des **dommages-intérêts** au bénéfice de l'employeur. Il est à noter qu'en cas de doute, celui-ci profite

au salarié. Le nouveau texte législatif annonce un décret d'application non prévu par le texte actuel

- L 122-14 / *L 1232-4* : en cas de licenciement, lorsqu'il n'y a pas d'institutions représentatives du personnel dans l'entreprise, le salarié peut, lors de l'**entretien préalable au licenciement**, se faire assister par un **conseiller** de son choix, inscrit sur une liste « dressée par le représentant de l'Etat dans le département après consultation des organisations représentatives » et « cette liste comporte notamment le nom, l'adresse, la profession ainsi que l'appartenance syndicale éventuelle des conseillers » ; le nouveau texte législatif renvoie à une « autorité administrative » la constitution de la liste, sans précision sur son contenu.
- L 122-14 / *L 1233-38* : en cas de **licenciement pour motif économique** de plus de 10 salariés dans une même période de 30 jours, la procédure d'**entretien préalable** ne s'applique pas. Le nouveau texte législatif annonce un décret d'application non prévu par le texte actuel
- L 122-14-1 / *L 1232-6* : en cas de licenciement, « la date de présentation de la lettre recommandée fixe le **point de départ** du délai-congé (=**préavis**) » ; cette disposition a disparu et un décret d'application est prévu
- L 761-5 / *L 7112-3* : pour les **journalistes**, l'**indemnité de licenciement** « ne peut être inférieure à…**1 mois par année ou fraction d'année** de collaboration…des derniers appointements » avec un maximum fixé à quinze mois ; une « **commission arbitrale** est obligatoirement saisie pour déterminer l'indemnité due **lorsque la durée des services excède quinze années**. » ; « cette commission est composée de deux arbitres désignés par les organisations professionnelles d'employeurs et de deux arbitres désignés par les organisations professionnelles de salariés » ; le texte actuel définit les modalités de mise en place de la commission et de la décision qu'elle prend qui « ne peut être frappé d'appel » ; le nouveau texte prévoit seulement que le journaliste a droit à « ***une indemnité déterminée dans des conditions fixées par voie réglementaire*** », la « *commission arbitrale* », dont le nombre d'arbitres n'est plus fixé, n'est saisie que « *lorsque l'ancienneté excède une durée déterminée par voie réglementaire* », et en cas de désaccord sur les arbitres, la décision est prise « *dans des conditions déterminées par voie réglementaire* »
- L 761-6 / *RIEN* : actuellement « **la décision de la commission arbitrale est obligatoire** » et elle a « **force exécutoire** » du seul fait de son dépôt au greffe du tribunal de grande instance ; cet article a disparu du nouveau texte législatif
- L 122-14-2 / *L 1233-17, L 1233-18* : A la demande écrite du salarié, l'employeur qui procède à un **licenciement pour motif économique**, est tenu de lui indiquer par écrit les « **critères retenus en application de l'article L 321-1-1** » pour l'ordre des licenciements, qui doivent donc être conformes à ceux prévus par la législation. Le nouvel article énonce simplement que l'employeur indique par écrit les « *critères retenus* » et un décret d'application est prévu.
- L 321-1 alinéa 2 / *L 1233-1* : actuellement les dispositions sur les licenciements économiques 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**.
- L 321-13 / *NON REPRIS* : suppression de la cotisation à l'assurance–chômage pénalisant les employeurs **licenciant pour motif économique des salariés de plus de 50 ans.**
- L 122-14-4, L 321-4-1 / *L 1235-4, L 1235-11* : en cas de licenciement abusif ou sans respect de la procédure de reclassement pour les licenciements de plus de 10 salariés dans une période de 30 jours, le juge ordonne le remboursement aux organismes qui les verse des indemnités de chômage payées entre le licenciement et le jugement (dans la limite de 6 mois), une copie du jugement certifiée conforme leur étant alors adressée par le tribunal. Le nouveau texte, contrairement à l'ancien, ne

prévoit plus la transmission de cette copie et ne fixe plus la procédure de recouvrement par ces organismes

- L 122-14-10 / *ABROGÉ* : pour la rupture du contrat de travail à durée indéterminée, les dispositions particulières des départements du **Haut-Rhin**, du **Bas-Rhin** et de la **Moselle** sont abrogées
- L 122-14-13 (alinéa 1)/ *L 1237-9* : en cas de **départ volontaire à la retraite**, le salarié a droit à une **indemnité** qui, sauf disposition plus favorable de la convention collective ou du contrat de travail, ne peut être inférieure à celle prévue « à l'article 6 de l'accord annexé à la loi n° 78-49 du 19/01/78 » ; le nouveau texte renvoie à un décret la fixation de l'indemnité
- L 122-14-13 (alinéa 2)/ *L 1237-7* : en cas de **mise à la retraite par l'employeur**, le salarié a droit « sous réserve des dispositions plus favorables d'une convention ou un accord collectif de travail ou un contrat de travail, au versement d'une **indemnité** de départ en retraite équivalente soit à l'indemnité de licenciement prévue par l'article 5 de l'accord mentionné au premier alinéa…soit à l'indemnité minimum de licenciement prévue par l'article L 122-9 du présent code » ; le nouveau texte se contente d'énoncer que l'indemnité à laquelle a droit la salarié est « *au moins égale à l'indemnité de licenciement prévue à l'article L 1234-9* » (dont la fixation est renvoyée à la parution d'un décret)
- L 122-16 / *L 1234-19* : A la fin du contrat de travail d'un salarié, l'employeur doit lui remettre un **certificat de travail** dont le **contenu** est actuellement prévu ; il doit contenir « exclusivement la date de son entrée et celle de sa sortie, et la nature de l'emploi ou, le cas échéant, des emplois successivement occupés ainsi que les périodes pendant lesquelles ces emplois ont été tenus. Le nouveau texte ne prévoit pas le contenu du certificat, qui sera fixé par un décret.
- L 122-38 / *L 1322-3* : une décision de l'inspecteur du travail annulant des dispositions du **règlement intérieur** d'une entreprise peut faire actuellement l'objet d'un recours devant le directeur régional du travail dans un délai de deux mois ; les conditions de ce recours sont renvoyées à la parution d'un décret par le nouveau texte
- L 125-1 / *L 8231-1* : 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***.. »
- L 128-1 / *L 1272-4* : Actuellement, « les organismes de recouvrement du régime général de sécurité sociale organisent directement et, à titre gratuit, la gestion du chèque emploi-associatif » ; cette disposition n'a pas été reprise
- L 152-1 / *L 1151-1, L 1238-1, L 2436-1* : **suppression des peines de récidive** pour les atteintes à l'exercice des fonctions de **conseiller du salarié** (pour les licenciements) ou de **médiateur** (pour les litiges sur le harcèlement moral)
- L 152-1-2, L 152-1-3 / *L 1146-3, L 1155-4* : en cas d'infractions aux dispositions sur l'égalité professionnelle hommes/femmes, sur le harcèlement moral et sur le harcèlement sexuel, en cas de renvoi du prononcé du jugement et demandes d'exécution de mesures par l'employeur fautif, « le tribunal apprécie s'il y a lieu de prononcer une dispense de peine ou d'infliger les peines prévues par la loi » ; la nouvelle rédaction est « *la juridiction apprécie s'il y a lieu de prononcer une dispense de peine* »
- L 152-1-5 / *L 1334-1* : **suppression des peines de récidive** pour les infractions à la disposition indiquant que, dans les entreprises « toute amende ou sanction pécuniaire est interdite »
- L 152-4 / ***ABROGÉ*** : l'article indiquant que les peines du code pénal (« **abus de confiance** ») s'appliquent aux **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) a été abrogé
- L 933-1 / *L 6323-1* : la détermination de l'**ancienneté** nécessaire (actuellement un an) pour avoir droit à un **congé individuel de formation** est renvoyée à la parution d'un décret ; en outre, il n'est plus fait mention de la prise en compte pour cette ancienneté des absences pour congé maternité, adoption, et congé parental d'éducation
- L 933-3 / *L 6323-10* : le nouveau texte renvoie à un décret le **délai** (actuellement un mois) de réponse par l'employeur à une demande de **congé individuel de formation**

73/ Conventions collectives

- L 132-10 / *L 2231-6* : le **dépôt des accords collectifs** s'effectue actuellement à l'inspection du travail et aux prud'hommes ; le nouveau texte renvoie à un décret l'ensemble des conditions de dépôt
- L 132-16 / *RIEN* : le nouveau texte législatif n'a pas repris la disposition qui permet actuellement au ministre du travail, à la demande d'une des organisations représentatives intéressées ou de sa propre initiative, d'abroger des arrêtés d'extension ou d'élargissement d'une convention ou d'un accord collectif
- L 135-7 / *L 2262-5* : à défaut de convention ou accord collectif prévoyant les modalités d'**information des salariés et des représentants du personnel sur le droit conventionnel applicable dans l'entreprise et l'établissement**, des modalités minimales d'information sont actuellement prévues par le texte législatif : au moment de l'embauche, remise d'une « notice d'information relative aux textes conventionnels applicables » ; remise à tous les représentants du personnel d'un exemplaire des textes applicables ; exemplaire tenu à jour « à la disposition du personnel sur le lieu de travail » avec un avis « affiché à ce sujet » ; exemplaire à jour « à disposition des salariés » sur l'intranet pour les entreprises qui en disposent . Le nouveau texte ne reprend aucune de ces modalités en renvoyant les conditions d'information à un décret.
- L 153-1 / ***RIEN*** : a disparu l'article indiquant que les mêmes **sanctions pénales** que pour les infractions à la loi s'appliquent aux infractions aux dispositions dérogatoires, autorisées par la loi, des **conventions ou accords collectifs étendus**

8/ LES SALAIRES

- L 140-6 / ***ABROGÉ*** : a été abrogé l'article indiquant que « les **inspecteurs du travail**…sont chargés de veiller à l'application des articles L 140-2 et L 140-3 (= **égalité de salaires hommes/femmes**) » et qu' « ils sont également chargés de constater les infractions à ces dispositions »
- L 140-7 / *RIEN* : le texte législatif actuel impose aux employeurs l'**affichage** des textes des articles instituant l'**égalité des salaires entre les hommes et les femmes** dans les lieux de travail ainsi que dans les locaux où se fait l'embauchage ; ce texte a disparu dans la partie législative du nouveau code
- L 141-4 / *L 3231-6, L 3231-7* : pour la **fixation du SMIC au 1er juillet**, indépendamment de l'indexation, la commission nationale de la négociation collective reçoit un rapport du gouvernement que le nouveau texte n'a pas repris.
- L 145-6 / ***ABROGÉ*** : *pour que le **SMIC** suive l'**évolution économique générale**, actuellement est prévu « une procédure d'examen et une programmation mises en œuvre dans le cadre du plan pluriannuel de développement économique et social » ; cette procédure est abrogée*
- L 742-2 ***/ RIEN*** : n'a pas été repris l'article étendant aux **marins** l'application du SMIC.
- L 141-15 ***/ ABROGÉ*** : a été abrogé l'article indiquant que « les **inspecteurs du travail**…sont chargés de constater les infractions aux dispositions » sur la « **rémunération mensuelle minimale** » qui est le produit du SMIC par le nombre d'heures correspondant à la durée légale du travail
- L 143-3 ***/*** *L 3243-1* : lors du paiement de la rémunération, un **bulletin de salaire** doit actuellement être remis « à toutes les personnes apprenties, salariées.. » ; le nouveau texte (« *personnes salariées* ») ne reprend plus les **apprentis**
- L 742-6 / ***RIEN*** : n'a pas été repris l'article instituant une garantie de **paiement des salaires** des 3 derniers mois pour les **marins**, en cas de procédure de **redressement ou** de **liquidation judiciaire**

9/ LA DURÉE DU TRAVAIL

91/ Durée légale et heures supplémentaires

- L 212-4 bis / *RIEN* : en cas de recours aux heures d'astreinte, l'employeur doit actuellement remettre au salarié en fin de mois un « **document récapitulant les**

nombres d'heures d'astreinte…ainsi que la compensation correspondante. » ; cette disposition a disparu du nouveau texte

- L 212-4-2 / *RIEN* : en l'absence d'accord collectif, la **mise en place d'horaires de travail à temps partiel** peut être faite après avis du comité d'entreprise ou, à défaut des délégués du personnel et « cet avis est transmis dans un délai de 15 jours à l'inspecteur du travail » ; cette transmission a disparu du nouveau texte
- L 212-4-4 / *L 3123-16* : a disparu la disposition prévoyant, pour les **salariés travaillant à temps partiel** dans les activités **de transport de voyageurs** présentant le caractère de **service public**, la prise d'un décret pour prévoir les conditions de dérogation, sur autorisation de l'inspecteur du travail, aux limitations des interruptions de courte durée dans la journée, à défaut de convention ou d'accord collectif étendu les définissant avec des contreparties.
- L 212-4-6 (alinéa 13) / *ABROGÉ* : 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 texte actuel prévoit que « le contrat de travail mentionne la qualification du salarié, les éléments de sa rémunération, la durée hebdomadaire ou mensuelle de référence » ; cette disposition a été abrogée
- L 212-4-9 / L 3123-6 : en l'absence d'accord collectif, le texte actuel précise les conditions de demande par un salarié de passer à temps partiel ou à temps complet ; le nouveau texte renvoie ces conditions à la parution d'un décret
- L 212-7 / *L 3121-54* : a disparu l'avis de la commission nationale de la négociation collective avant prise du décret d'application des dérogations aux durées maximales du travail
- L 212-10 / *RIEN* : **plus de sanctions pénales prévues par la loi** : 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
- L 212-15-3 III / *RIEN* : pour les salariés liés par une convention de **forfait jours,** « l'employeur doit tenir à la disposition de l'inspecteur du travail, pendant une durée de trois ans, le ou les **documents** existant dans l'entreprise ou l'établissement **permettant de comptabiliser le nombre de jours de travail effectués** » ; cette disposition a disparu…sauf, de façon mystérieuse (précipitation et multiplication des rédacteurs ?) pour les éducateurs et aides familiaux qui relèvent à cet égard de l'article L 431-4 du code de l'action sociale et des familles
- L 212-15-4 / *L 3121-50* : 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 dessaisir les prud'hommes d'une très importante question qui concerne de plus en plus de salariés.
- L 212-18, L 212-19, L 213-11, L 220-3, L 221-1 / ***NON REPRIS ou ABROGÉ*** : n'ont pas été reprises ou abrogées les dispositions particulières à certains **salariés du secteur des transports** (transport routier, navigation intérieure, transport ferroviaire, restauration et couchettes dans les trains), à savoir celles sur l'organisation du temps de travail en cycles, le décompte des **heures supplémentaires** et le **repos compensateur**, la **durée maximale du travail**, le **travail de nuit,** le **repos quotidien,** les **pauses,** le **repos hebdomadaire**

92/ Repos

- L 221-6, L 221-7, L 221-8-1 / *RIEN* : **disparition de la consultation « du conseil municipal, de la chambre de commerce et d'industrie et des syndicats d'employeurs et de travailleurs intéressés de la commune »** pour les autorisations, les extensions et les retraits de **dérogation au repos dominical** ainsi que pour les autorisations par le Préfet de **dérogations au repos hebdomadaire** dans « les communes touristiques ou thermales et dans les zones touristiques d'affluence exceptionnelle ou d'animation culturelle permanente
- L 221-9, L 221-10 / *L 3132-12* : pour fixer les **catégories d'établissements** bénéficiant de droit d'une **dérogation au repos hebdomadaire** (donné par roulement) l'ancien texte les énumérait d'une part de façon limitative (exemple : les hôpitaux) et renvoyait d'autre part à un décret le soin de déterminer les « industries où

sont mises en œuvre les matières susceptibles d'altération très rapide ; les industries dans lesquelles toute interruption de travail entraînerait la perte ou la dépréciation du produit en cours de fabrication » ; le nouveau texte en donne une définition qui élargit sans limite le champ de ces dérogations : sont désormais concernés les établissements (qui seront déterminés par un décret…) « ***dont le fonctionnement ou l'ouverture est rendu nécessaire par les contraintes de la production, de l'activité <u>ou les besoins du public</u>*** » (souligné par nous)

- L 221-10 / *L 3132-10* : extension aux « *salariés* » affectés aux travaux en continu des dispositions prévues pour les « spécialistes », qui permettent de différer les repos hebdomadaires
- L 221-14 / *L 3164-3* : sont désormais applicables aux **femmes** la suspension du **repos hebdomadaire** pour travaux urgents ou, dans les entreprises donnant le même jour le repos hebdomadaire, la réduction d'une demi-journée de repos hebdomadaire pour travaux d'entretien « indispensables pour éviter un retard dans la reprise du travail »
- L 221-16, R 221-6-1 / *L 3132-13* : **<u>extension à tous les commerces de détail alimentaire</u>** (grandes surfaces ?) de la possibilité de droit de ne donner le **<u>repos hebdomadaire</u>** le **<u>dimanche</u>** qu'**<u>à partir de midi</u>** ; le texte actuel détermine par décret ces établissements et les limite ainsi à ceux dont l' « <u>activité exclusive</u> ou <u>principale</u> est la vente de denrées alimentaires au détail »
- L 221-17 (alinéa 2)/ *RIEN* : lorsque le préfet ordonne - par suite d'un accord sur le jour de repos hebdomadaire, dans une profession et une région déterminées, entre les syndicats d'employeurs et de salariés - la fermeture au public des établissements concernés, cette fermeture ne s'applique pas à certaines manifestations (expositions, foires ou salons) déterminées par décret ; cependant, le texte actuel précise qu'elle s'applique aux manifestations dont la durée excèdent 3 semaines et à celles qui ne sont pas organisées par des « établissements publics, reconnus d'utilité publique ou ayant obtenu, pendant 5 années consécutives, le patronage du ministre chargé du commerce » ; cette dernière limitation n'a pas été reprise par le nouveau texte
- L 221-19 / *RIEN* : a disparu l'**avis** des « **organisations syndicales d'employeurs et de travailleurs intéressées** » que doit prendre le maire avant d'arrêter la liste des dimanches (5 au maximum) où il peut autoriser la suppression du **repos hebdomadaire dans les établissements de commerce de détail.**
- L 222-4-1 / *L 3134-14* : dans le département de la **Moselle** où le Vendredi Saint est un **jour férié** dans les communes ayant un temple protestant ou une église mixte, le Préfet peut autoriser ou interdire sur l'ensemble du département l'ouverture des établissements commerciaux ce jour-là, « après consultation des organismes professionnels concernés et des organisations syndicales des professions de commerce et de distribution » ; le Préfet est remplacé par une « autorité administrative », la consultation a disparu et un décret d'application est prévu
- L 222-9 / ***RIEN*** : l'article étendant les dispositions du **1er mai** aux **salariés agricoles** a disparu
- L 223-13 / *L 3141-23* : une « *autorité administrative* » a remplacé le Préfet pour la détermination de la valeur des avantages en nature et avantages accessoires pris en compte pour la fixation de l'indemnité de congés payés.
- L 224-6 / *ABROGÉ* : abrogé l'article rendant applicables aux **salariées agricoles** les dispositions sur la **période entourant l'accouchement** (interdiction d'emploi huit semaines au total avant et après leur accouchement, interdiction dans les six semaines après l'accouchement, une heure d'allaitement par jour durant un an pendant les heures de travail)
- L 225-8, L 225-14, L 226-1, L 227-1 / *ABROGÉS* : abrogés les articles rendant applicables aux **salariés agricoles** le **congé de représentation**, le **congé de solidarité internationale**, les **congés pour événements familiaux** et le **compte épargne-temps**
- L 451-3 / *L 3142-13* : en cas de refus par l'employeur du congé de formation économique, sociale et syndicale (dénommé congé d'éducation ouvrière avant 1985), le salarié peut saisir le conseil des prud'hommes qui « statue en dernier ressort, selon les formes applicables au référé » ; le nouveau texte renvoie à un décret les modalités du jugement
- L 620 -2 / *L 3171-1* : **première illustration** de l'intérêt pour le patronat de diviser en plusieurs codes les dispositions sur le droit du travail, **<u>l'affichage des horaires de travail</u>** (heures auxquelles commence et finit le travail ainsi que les heures et la durée

des repos, et, en cas de modulation, le programme de celle-ci) **ne s'applique plus aux salariés agricoles** (à l'article 8 de l'ordonnance figure d'ailleurs le nouvel article L 713-22 du code rural qui supprime cette obligation)

10/ LES TRAVAILLEURS DÉTACHÉS EN FRANCE (Bolkestein dans le texte)

- L 761-2 / *L 7112-1 bis* : 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.
- L 751-1 / *L 7313-1 bis* : même chose pour les voyageurs, représentants et placiers (**VRP**) qui, actuellement bénéficient d'une **présomption de salariat** « **nonobstant toute stipulation expresse du contrat ou en son silence** » ; cette présomption existe toujours pour les VRP établis en France mais **le nouveau texte dit le contraire** pour les VRP « *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*** »
- L 342-3 / *L 1262-4* : Actuellement les **employeurs détachant temporairement en France des salariés** sont soumis aux « **dispositions législatives, réglementaires** et conventionnelles applicables aux salariés employés par les entreprises de la même branche d'activité établies en France, en matière de législation du travail » ; de ce texte ont d'une part été retirés les **salariés des entreprises de transport**, et il ne retient d'autre part que les « ***dispositions légales*** » et les « *stipulations conventionnelles* » ; en outre, dans les matières énumérées comme applicables aux salariés détachés en France, la « **surveillance médicale** » a disparu du nouveau texte
- L 364-11 / ***NON REPRIS*** : **n'a pas été reprise l'unique sanction pénale** (contravention de la 4ème classe) instituée pour « le **dirigeant d'une entreprise non établie en France qui aura omis de déclarer les salariés** qu'il détache temporairement sur le territoire national…**ou qui aura omis de déclarer un accident du travail** dont est victime un salarié détaché »

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

Ce document, intitulé « annexe I : **l'ordonnance du 12 mars 2007, point par point** », est téléchargeable à cette adresse :
http://etienne.chouard.free.fr/Europe/messages_recus/CASSE_DU_CODE_DU_TRAVAIL_ANNEXE_I_L_ordonnance_point_par_point.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