

NB : Ce document est couvert par le droit de la propriété intellectuelle. Il est librement consultable, téléchargeable mais tout usage ou reproduction à d'autres fins que celle d'un usage personnel est soumis à autorisation de l'auteur. Ce dernier signale que les informations présentées dans ce document ne sont pas nécessairement complètes, exhaustives, exactes ou à jour et qu'elles ne sauraient se substituer, pour les étudiants, au cours lui-même.



LA RECODIFICATION

www.jfpaulin.info

Jean-François Paulin
Maître de conférences
Avril 2008



BIBLIOGRAPHIE / SOMMAIRE

- www.legifrance.gouv.fr Guide de « légistique »
- Radé Ch., Recodifier le code du travail, Dr. soc. 2006, 483
- Combrexelle J.-D. et Lanouzière H., Les enjeux de la recodification du code du travail, Dr. soc. 2006, 517
- Fabre A. et Grévy M., Réflexions sur la recodification du droit du travail, RDT 2006, 362
- Dockès E., La décodification du droit du travail, Dr. soc. 2007, 388
- Jeammaud A., Le « nouveau code du travail », une réussite ? RDT 2007, 356
- Introduction
 - Historique
 - Contexte, constats et présupposés
 - Objectifs de la recodification
 - Modalités
 - Contrainte
 - Moyens
 - Résultats
 - Comparaison des plans
 - Les articles du code
 - Conventions d'écriture
 - Déclassement
 - Bilan
 - Exemple
 - Le licenciement pour motif économique
 - Conclusion

HISTORIQUE DU CODE DU TRAVAIL

- ❑ Entre 1910 et 1927 réunion de 4 lois (compilation)
 - Rompre avec le Code civil
- ❑ 1973 : 1^{ère} codification
 - Création de codes recension des textes applicables, les exposer clairement et rendre accessible.
 - Codifier = réunir des dispositions issues de différentes loi en les articulant les unes aux autres autour d'un plan
 - Ne pas confondre
 - ❑ codification et **édition de Codes** !
 - ❑ Codification et recodification
- ❑ 2008 : 1^{er} mai entrée en vigueur
 - Sur site Legifrance, depuis le 14 avril nouvelle version !



LOI n°92-1446 du 31 décembre 1992 relative à l'emploi, au développement du travail à temps partiel et à l'assurance chômage (extrait JO)

TITRE V

DISPOSITIONS RELATIVES AU RECRUTEMENT ET AUX LIBERTÉS INDIVIDUELLES

Art. 25. - I. - Il est inséré, au chapitre I^{er} du titre II du livre I^{er} du code du travail, un article L. 120-2 ainsi rédigé :

« Art. L. 120-2. - Nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives de restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché. »

II. - Il est rétabli, au chapitre I^{er} du titre II du livre I^{er} du code du travail, un article L. 121-6 ainsi rédigé :

« Art. L. 121-6. - Les informations demandées, sous quelque forme que ce soit, au candidat à un emploi ou à un salarié ne peuvent avoir comme finalité que d'apprécier sa capacité à occuper l'emploi proposé ou ses aptitudes professionnelles.

« Ces informations doivent présenter un lien direct et nécessaire avec l'emploi proposé ou avec l'évaluation des aptitudes professionnelles. Le candidat à un emploi ou le salarié est tenu d'y répondre de bonne foi. »

III. - A l'article L. 900-4-1 du code du travail, après la première phrase du premier alinéa, sont insérées deux phrases ainsi rédigées :

« Les informations demandées au bénéficiaire d'un bilan de compétences doivent présenter un lien direct et nécessaire avec l'objet du bilan tel qu'il est défini au deuxième alinéa de l'article L. 900-2. Le bénéficiaire est tenu d'y répondre de bonne foi. »

IV. - Il est inséré, au livre IX du code du travail, un article L. 900-6 ainsi rédigé :

« Art. L. 900-6. - Les informations demandées, sous quelque forme que ce soit, par un organisme de formation au candidat à un stage ou à un stagiaire ne peuvent avoir comme finalité que d'apprécier son aptitude à suivre l'action de formation, qu'elle soit sollicitée, proposée ou poursuivie.

LEGIFRANCE

http://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000006645873&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20080503&fas

Legifrance - Le servic... Plei@d jfpaulin.info Accueil UCBL Radio France mël Lyon1

Détail d'un article de code

LE SERVICE PUBLIC DE LA DIFFUSION DU DROIT

Accueil > Les codes en vigueur > Détail d'un article

Détail d'un article de code

Masquer le bandeau de navigation

Retour à la liste de résultat - << Rés préc - Rés suiv >> - << Article précédent - Article suivant >> - Imprimer

[Retour au code \(Version consolidée au 3 mai 2008\)](#)

Article L120-2
Versions de l'article...

- Version en vigueur avec terme du 1 janvier 1993 au 1 mai 2008

Version consolidée à la date du ...

Jour	Mois	Année	Consulter
3	Mai	2008	<input type="button" value="Consulter"/>

Code du travail

- Partie législative
 - Livre Ier : Conventions relatives au travail
 - Titre II : Contrat de travail
 - Chapitre préliminaire.

Article L120-2
Créé par [Loi n°92-1446 du 31 décembre 1992 - art. 25 \(J\) JORF 1er janvier 1993](#)
Abrogé par [Ordonnance n°2007-329 du 12 mars 2007 - art. 12 \(VD\) JORF 13 mars 2007 en vigueur au plus tard le 1er mars 2008](#)

Nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives de restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché.

NOTA:

Ordonnance 2007-329 2007-03-12 art. 14 : Les dispositions de la présente ordonnance entrent en vigueur en même temps que la partie réglementaire du nouveau code du travail et au plus tard le 1er mars 2008.

La loi n° 2008-67 du 21 janvier 2008 dans son article 2 X a fixé la date d'entrée en vigueur de la partie législative du code du travail au 1er mai 2008.

Cité par :
[Arrêté du 1 septembre 2003 - art. 9 \(V\) réglementant les conditions de travail et de ré... - art. 3 \(VNE\)](#)

Nouveau texte :
[Code du travail - art. L1121-1 \(VD\)](#)

Masquer le bandeau de navigation

Retour à la liste de résultat - << Rés préc - Rés suiv >> - << Article précédent - Article suivant >> - Imprimer

À propos du site | Plan du site | Nous écrire | Établir un lien | Mise à jour des textes

Terminé

démarrer NouveauCode Microsoft PowerPoint ... Détail d'un article de ... FR 08:55

LA JURISPRUDENCE

- Qu'est-ce que la jurisprudence ?
 - Ensemble des décisions de justice rendues par les juridictions françaises ?
 - Env. pour 2006 : 13 millions de décisions !
 - Ensemble des décisions rendues par une juridiction ?
 - Cour de cassation : en 2006 → 18 830 dont 6 788 pour la seule Ch. sociale ! dont 1/3 (2 200) sont des arrêts de cassation...
 - CPH en 2006 → env. 199 800
 - CPH Paris → env. 15 200
 - CPH Lyon → env. 4 500

CALENDRIER DE LA RECODIFICATION

- ❑ Article 84 de la loi n°2004-1343 du 19 décembre 2004 de simplification du droit a habilité le Gouvernement à adapter par ordonnance la partie législative du code du travail. Durée prévisionnelle 18 mois...
- ❑ Lancement du processus en fév. 2005. Date prévue d'achèvement : juin 2006 pour le centenaire du ministère du travail...
- ❑ Rallonge de 9 mois : **article 57 de la loi n°2006-1770 du 30 décembre 2006**
- ❑ Ordonnance n°2007-329 du 12 mars 2007 de ratification relative au code du travail
- ❑ Décision du Conseil Constitutionnel

TEXTES ^{1/2}

- Loi du 30 déc. 2006, article 57 (extraits)
 - « I. - 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.**
 - II. - Les dispositions codifiées en vertu du I sont celles en vigueur au moment de la publication de l'ordonnance, sous la seule réserve de modifications qui seraient rendues nécessaires pour **assurer le respect de la hiérarchie des normes et la cohérence rédactionnelle des textes ainsi rassemblés, harmoniser l'état du droit, remédier aux éventuelles erreurs et abroger les dispositions, codifiées ou non, devenues sans objet.** »

TEXTES de promulgation 2/2

- Cinq textes de nature législative et réglementaire :
 - Ordonnance n°2007-329 du 12 mars 2007 relative au code du travail (partie législative) ;
 - Loi n°2007-67 du 21 janvier 2008 ratifiant l'ordonnance n°2007-329 du 12 mars 2007 relative au code du travail (partie législative) ;
 - Ordonnance n°2008-205 du 27 février 2008 relative au droit du travail applicable à Saint-Barthélemy et à Saint-Martin ;
 - Décret n°2008-243 du 7 mars 2008 relatif à certaines dispositions réglementaires du code du travail (décrets en Conseil d'Etat et en conseil des ministres) ;
 - Décret n°2008-244 du 7 mars 2008 relatif au code du travail (partie réglementaire).

APPLICATION DU CODE (source circulaire DGT 2008/05 du 8 avril 2008)

- **Entrée en vigueur 1^{er} mai 2008 !**
- Intégration immédiate des dispositions de l'ancien code dans le nouveau code avec abrogation corrélative
 - A compter du 1^{er} mai on ne vise plus que la nouvelle numérotation des articles
 - Pour évènements intervenus avant le 1^{er} mai ?
 - Souci d'adaptation : double référence jusqu'au 1^{er} juillet 2008

CONSTATS ^{1/3}

- Débat des années 80 : faut-il brûler le code du travail ?
- Rapports
 - Virville (2004) : Pour un code du travail plus efficace : rapport au ministre des affaires sociales, du travail et de la solidarité
 - Chertier (2006) Pour une modernisation du dialogue social
- Un mouvement plus général de codification ou recodification

CONSTATS ^{2/3}

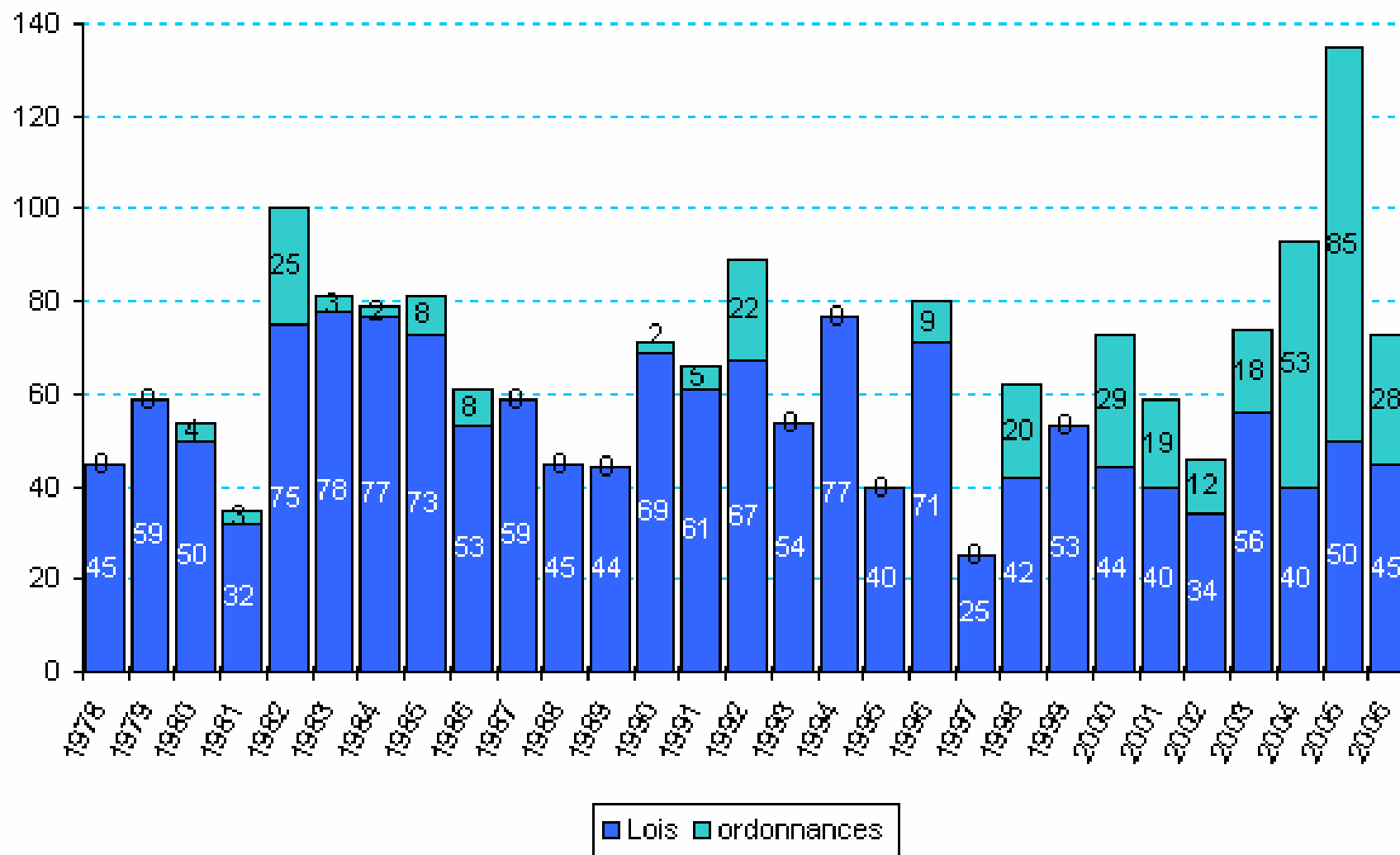
- Complexité du droit et ou du code du travail ?
 - Une société, des rapports sociaux complexes = un droit complexe
 - Quelles en sont les causes ?
 - Multiplication des sources
 - Rôle important joué par les usages, les règles conventionnelles ou contractuelles et pas seulement par la loi
 - Multiplication et accumulation des textes
 - Instabilité des textes : cf. droit du licenciement pour motif économique réformé une fois pas an en moyenne ! plus de 10 % des articles d'un code changent chaque année
 - Constructions inabouties – CV anonyme
 - Constructions non réfléchies ou « idéologiques » CPE / CNE, décompte des effectifs,
 - Effectivité et ineffectivité du droit !

CONSTATS 3/3

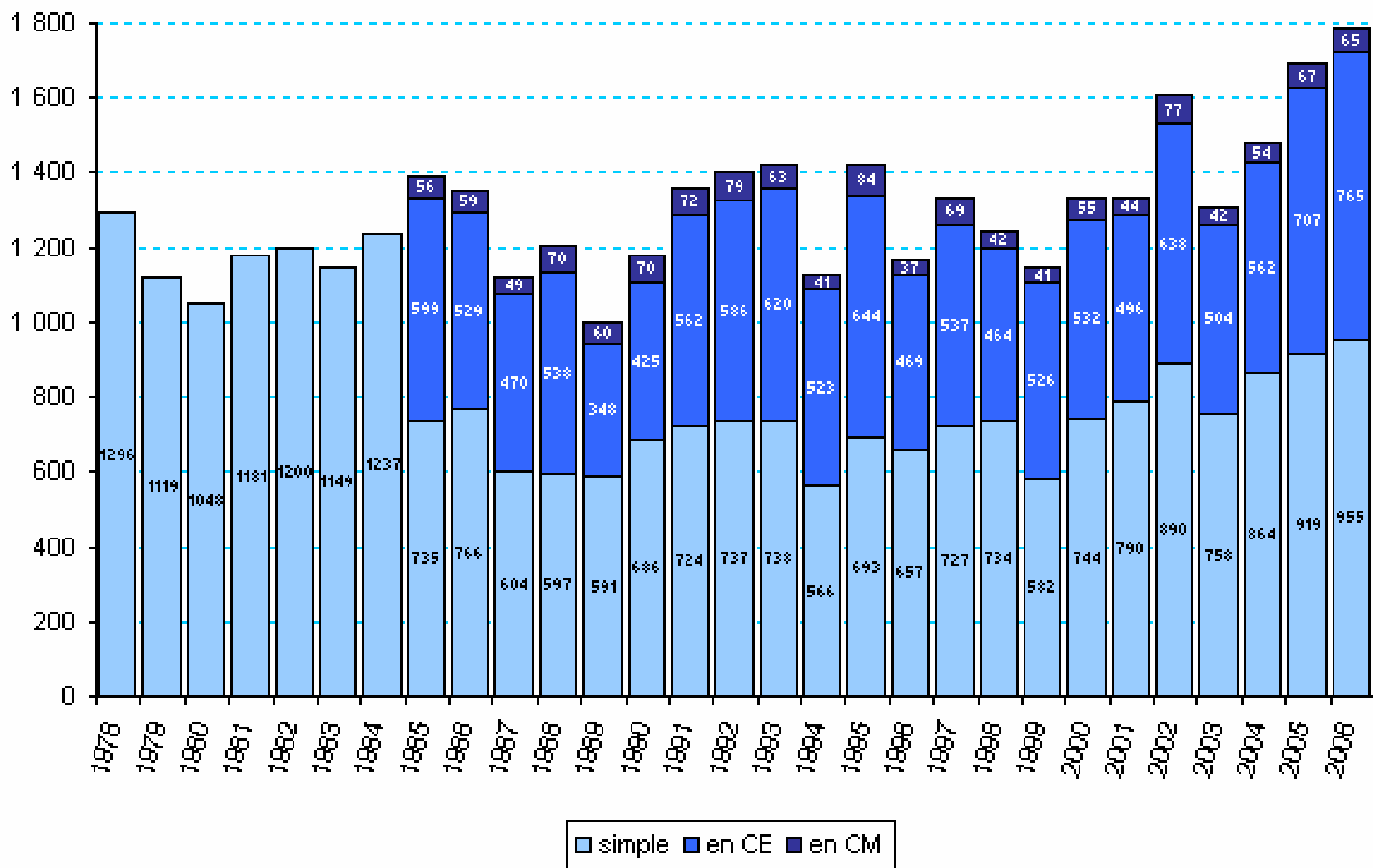
- Accumulation de textes. L'ancien code contenait environ 2000 articles législatifs
- Numérotation à trois chiffres (livre, titre, chapitre) rendant de plus en plus difficile l'insertion de nouvelles dispositions et aboutissant parfois à des numéros d'articles erratiques
 - Articles longs et complexes
 - L. 122-3-17-1 ou L. 322-4-15-9
 - Articles curieux
 - L. 12-10-1 ou L. 51-10-1
 - Défaut de correspondance entre articles
 - Articles L. 235 et s. → R. 238-1 et s.
- Dispositifs illisibles
 - Anc. art. L. 227-1, relatif au compte épargne temps, **75 lignes, 26 renvois et 16 alinéas**
 - Art. L. 432-1 et suivants sur les attributions du CE en matière économique ; dispositions relatives au licenciement pour motif économique réparties sur trois livres et procédant par renvois multiples...

Code du travail

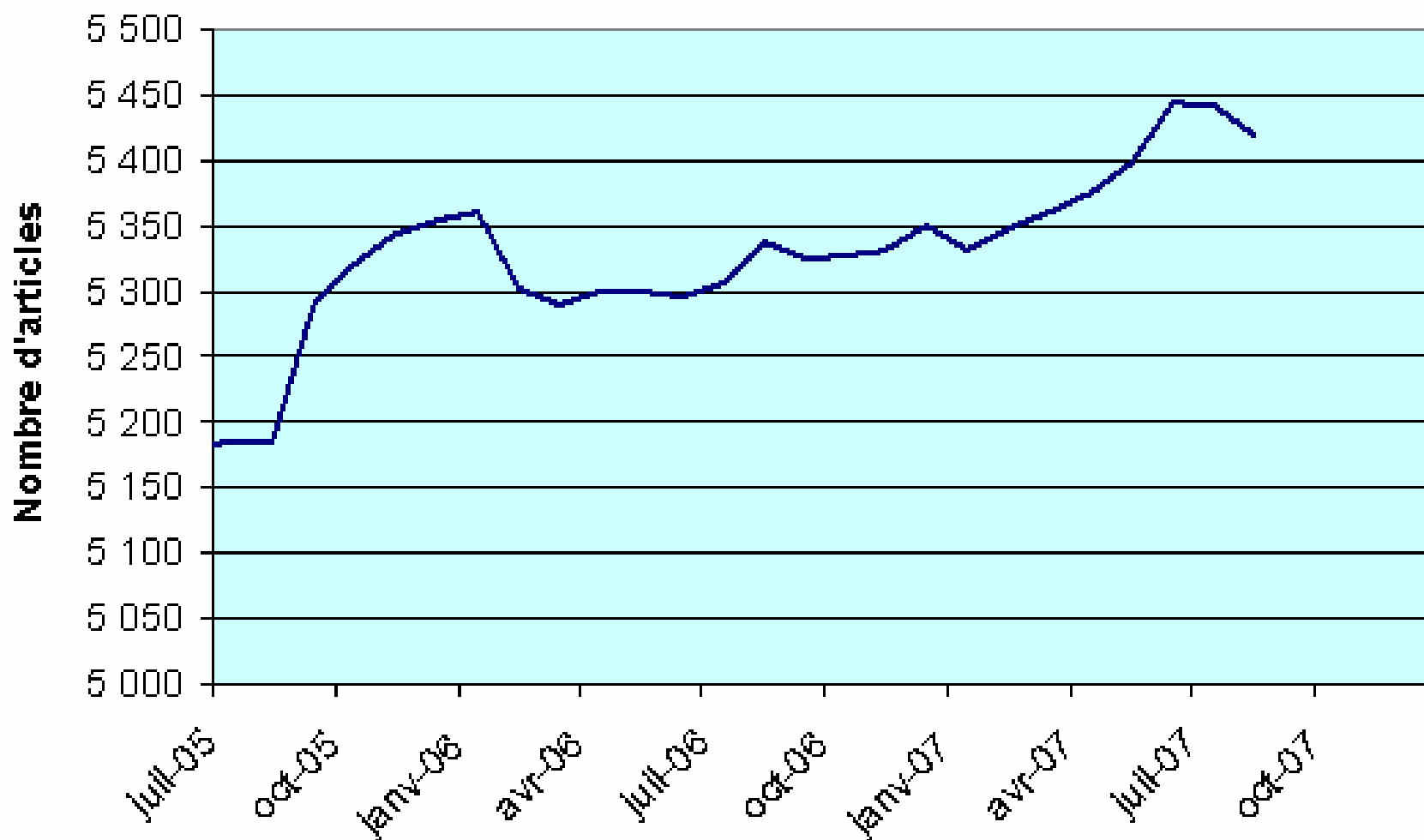
Nombre de lois et ordonnances (hors lois de ratification)



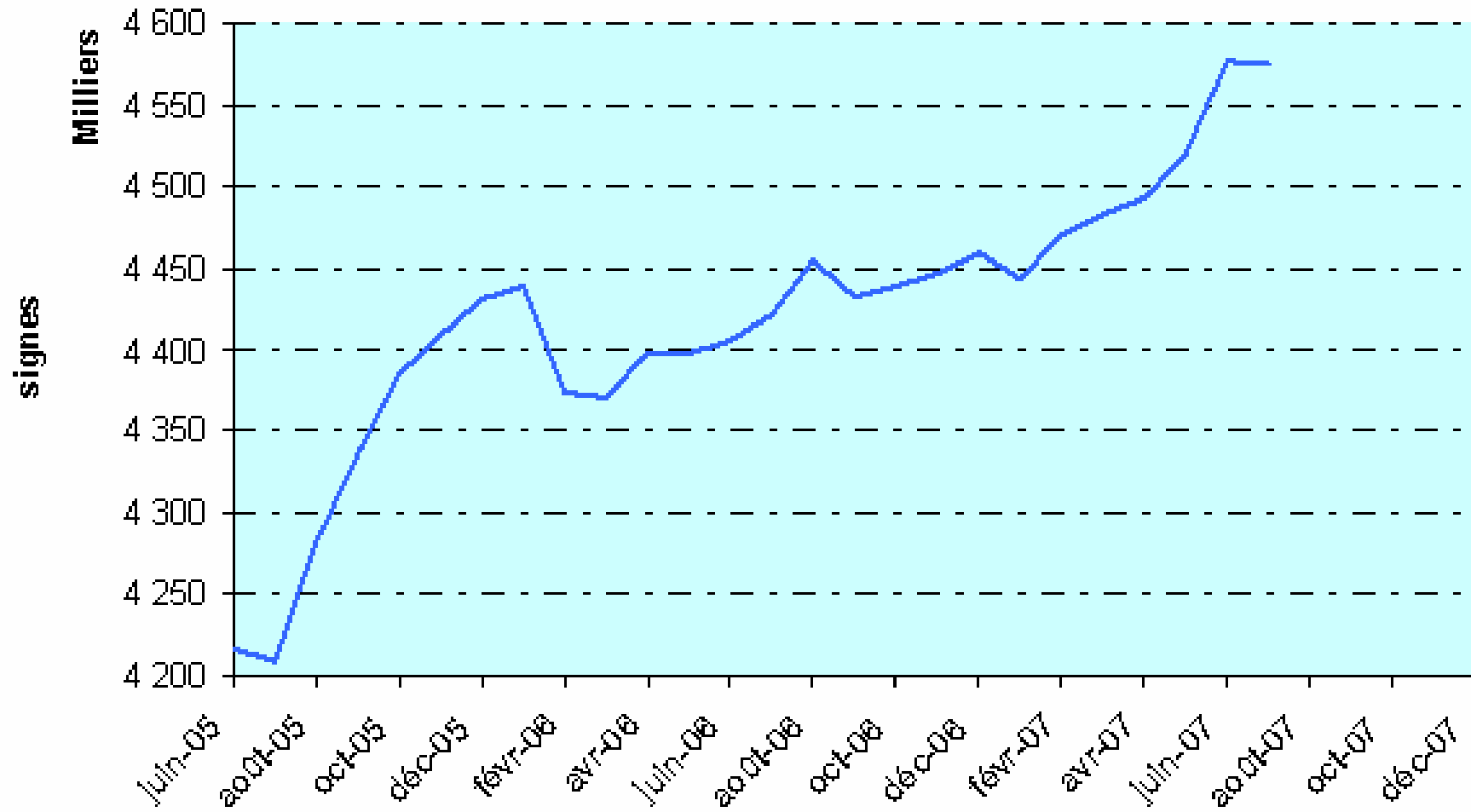
Nombre de décrets



Code du travail



Travail, emploi



LE CODE DU TRAVAIL EN CHIFFRES

	<i>Au 1^{er} juillet 2005</i>	<i>Au 1^{er} janvier 2006</i>	<i>Au 1^{er} janvier 2007</i>	<i>Au 1^{er} juillet 2007</i>
Articles	5 186	5 361	5 332	5 442
<i>Législatifs</i>	1 850	1960	1 913	1 936
<i>Réglementaires</i>	3 336	3 401	3 419	3 506
Mots	664 882	701108	701 967	722 774
<i>Législatifs</i>	268 428	291 221	283 166	288 229
<i>Réglementaires</i>	396 454	409 888	418 801	434 545

PRESUPPOSES

- Rumeurs
 - Suppression de la récidive. Non car le Code pénal contient des dispositions générales sur la récidive
- Craintes
 - Perte du fil de l'histoire législative. 2008 année 0 pour le nouveau Code du travail et donc perte du contexte d'interprétation
 - Discipline dans l'entreprise depuis 1982 - Protection des salariés et droit disciplinaire. Le NC vise de façon très neutre le droit disciplinaire
 - Influencer sur le sens et la portée de la teneur notamment à raison de reformulation
 - Notamment en raison du déplacement, de scission ou de fusion de textes
 - Rationalité « utilisateurs » et cohérence juridique
 - principe / exception
 - Fond / forme
- Utopies
 - Simplifier
 - Sécuriser
 - Rendre clair et univoque

OBJECTIFS ^{1/3}

- Objectif constitutionnel d'accessibilité et d'intelligibilité du droit
 - La finalité de la codification répond à l'objectif de valeur constitutionnelle d'accessibilité et d'intelligibilité de la loi
 - L'égalité devant la loi énoncée par l'article 6 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen et « la garantie des droits » requise par son article 16 pourraient ne pas être effectives si les citoyens ne disposaient pas d'une connaissance suffisante des normes qui leur sont applicables
 - Une telle connaissance est en outre nécessaire à l'exercice des droits et libertés garantis par l'article 4 de la Déclaration des droits de l'homme

OBJECTIFS 2/3

- Assurer le respect de la hiérarchie des normes
 - Déclasser de partie législative en partie réglementaire (infra)
 - Garantir la cohérence rédactionnelle des textes notamment
 - Rassemblement et réorganisation de dispositions éparses
 - Clarification des rédactions conventions d'écriture
- Harmoniser l'état du droit notamment codification de textes non codifiés
 - Loi de 1978 sur la mensualisation
 - Ordonnance de 1967 sur les chèques restaurant
 - Loi de 1982 sur l'indemnisation des frais de transport

OBJECTIFS ^{3/3}

- Remédier aux éventuelles erreurs et abroger les dispositions, codifiées ou non, devenues sans objet, notamment
 - Corrections ou mises à jour (renvois erronés, mauvaise numérotation)
- Abroger les dispositions, codifiées ou non, devenues sans objet
- Rendre plus lisible et plus accessible le code du travail
 - Dans sa structure : plan
 - Dans sa rédaction : articles

CONTRAINTE

□ Droit constant

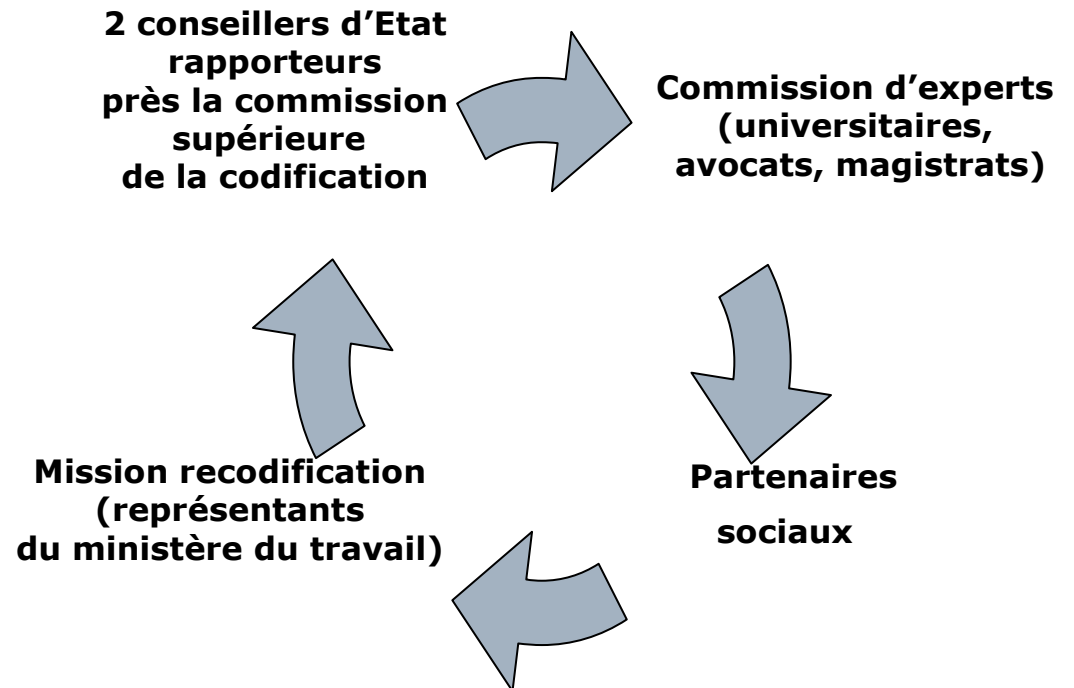
- Objectif de valeur constitutionnelle d'accessibilité et d'intelligibilité de la loi
- Selon le Conseil constitutionnel, le Gouvernement ne saurait apporter de modification au fond aux dispositions législatives existantes.
- La codification à droit constant ne permet pas de créer des normes nouvelles en partie législative; Donc pas de suppressions, de modifications ou d'ajouts de règle dans le Code

MOYENS ET MODALITES 1/3

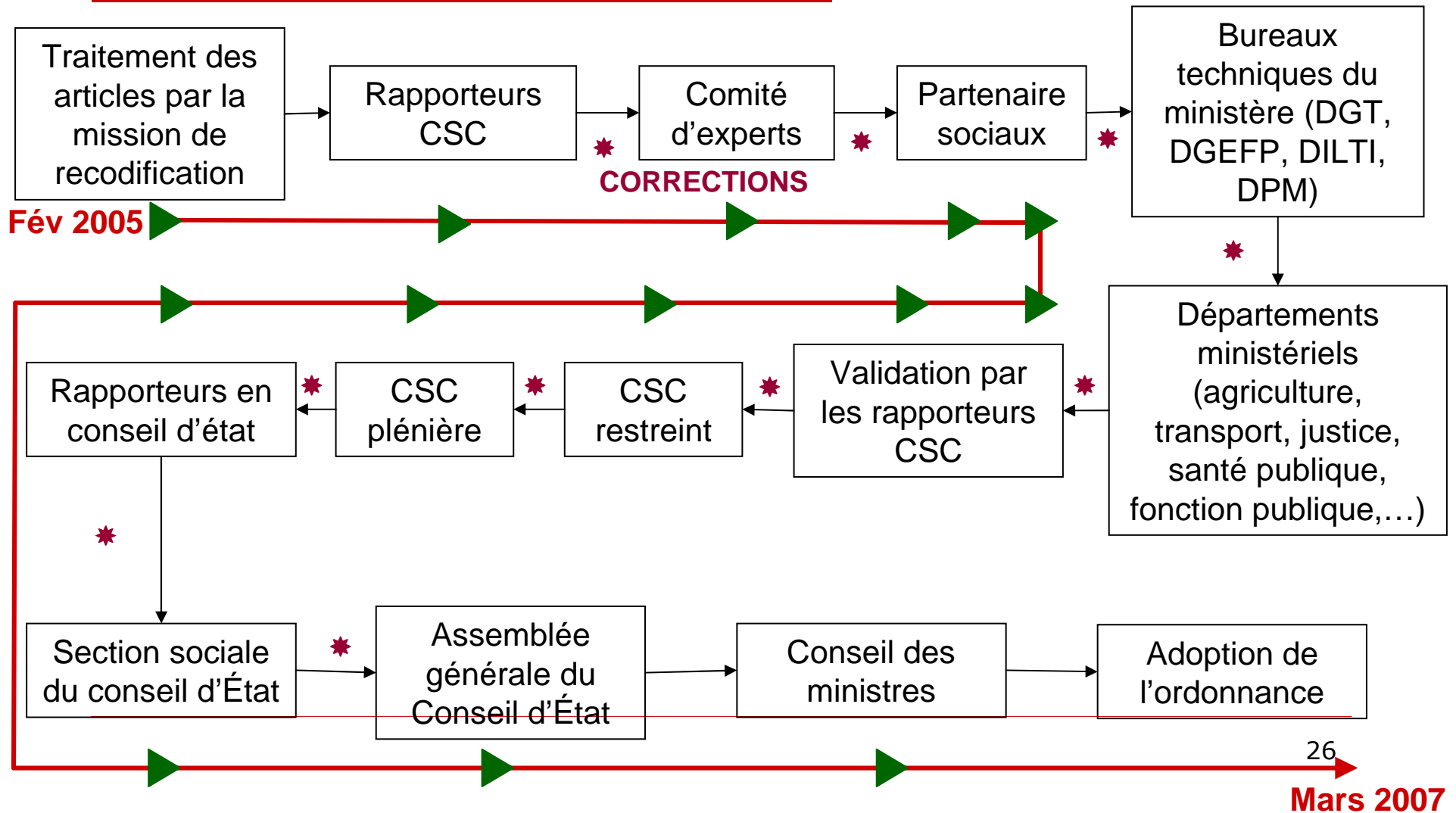
- Adopter un point de vue utilisateurs : salariés, employeurs, organisations syndicales, corps de contrôle...
 - Numérotation à 4 chiffres (infra)
 - Codification de textes non codifiés
 - Rassemblement et organisation de dispositions éparses

- Les acteurs

Soit 20 personnes et 2 ans de travail !



LE PROCESSUS D'ELABORATION 2/3



MOYENS ET MODALITES 3/3

- Clarification de rédaction
 - Article de définition. Ex. : article L. 1251-1 du code du travail donnant une définition du travail temporaire
- Réécriture des champs d'application
 - Intégration des entreprises publiques à statut dans le champ d'application des dispositions du code du travail relatives aux discriminations et à l'égalité professionnelle (droit communautaire).
- Réécriture et repositionnement des dispositions pénales
- Augmentation du nombre des subdivisions
- Une règle par article
- La règle dans un article, l'exception dans un autre

LES PLANS DU CODE DU TRAVAIL

□ Ancien Code (AC)

- Livre premier : Conventions relatives au travail
- L 2 : Réglementation du travail
- L 3 : Placement et emploi
- L 4 : Les groupements professionnels, la représentation des salariés, l'intéressement, la participation, et les plans d'épargne salariale
- L 5 : Conflits du travail
- L 6 : Contrôle de l'application de la législation et de la réglementation du travail
- L 7 : Dispositions particulières à certaines professions
- L 8 : Dispositions spéciales à l'outre-mer
- L 9 : De la formation professionnelle continue dans le cadre de la formation professionnelle tout au long de la vie

□ Nouveau Code (NC)

- Partie 1 : Les relations individuelles de travail
- P2 : Les relations collectives de travail
- P3 : Durée du travail – Salaire – Intéressement, participation et épargne salariale
- P4 : Santé et sécurité au travail
- P5 : L'emploi
- P6 : La formation professionnelle tout au long de la vie
- P7 : Dispositions particulières à certaines professions et activités
- P8 : Contrôle de l'application de la législation du travail

CONSTRUCTION D'UN ARTICLE ANCIEN CODE DU TRAVAIL

- **1^{er} élément** : une lettre L. , R., ou D. correspond chacune à une des trois parties du code

 - **2^{ème} élément** : un nombre de trois chiffres
 - Le premier chiffre, qui allait de 1 à 9, correspond à l'un des neuf livres que comportait chacune des parties du code. Dans chacune des parties, on retrouvait les neuf livres, correspondant, pour ceux qui portent le même numéro, à la même matière, avec le même intitulé.
Exemple – Livre cinquième : conflits du travail
 - Le second chiffre indique, au sein d'un livre, le numéro du titre. Parmi les livres de chaque partie, les titres s'appliquaient à un même domaine juridique. Ils portaient le même intitulé.
 - Le troisième chiffre indiquait, au sein d'un titre, le numéro du chapitre, lequel correspondait à un domaine juridique.

 - **3^{ème} élément** : un chiffre ou un nombre
 - Ce nombre indique le numéro proprement dit de l'article, au sein d'un chapitre.
Article L. 120-2 du contrat de travail

 - Cas particulier de l'article dit « éclaté »
 - Résulte des hypothèses où il a fallu insérer plusieurs articles à la place d'un article unique, après la codification
Article L. 122-14-4 du code du travail
-

CONSTRUCTION D'UN ARTICLE NOUVEAU CODE DU TRAVAIL

- La numérotation constitue l'ossature d'un code et est commune aux DEUX parties du code
 - **Les 2 parties du code**
Une lettre L. , R., ou D. correspondant à une des deux parties du code
 - **L.** : partie législative (articles résultant d'un texte voté par le Parlement)
 - **R.** : partie réglementaire (articles introduits par décret pris après avis du Conseil d'État)
 - **D.** : partie réglementaire (articles introduits par un décret simple)
 - **Articles en R et D** : le nouveau code n'utilise plus qu'une seule partie réglementaire rassemblant les articles relevant du décret en Conseil d'État et du décret simple. Les articles en R et D se suivent donc indifféremment (exemple : D. 1233-5 puis R. 1233-6).

CONSTRUCTION D'UN ARTICLE NOUVEAU CODE DU TRAVAIL

- Article à quatre chiffres parties, livres, titres, chapitres

- Art. **1111-1** = **premier article** du **chapitre 1** du **titre premier** du **livre premier** de la **première partie**

- Un article en L. doit trouver sa correspondance dans un article en R. ou D.
 - Art. L. 1247-1 → correspondance → R. 1247-...

PERIMETRE DU NOUVEAU CODE

- Le code du travail s'applique à tous les salariés de droit privé, sauf dispositions particulières à certaines professions, lesquelles figurent dans des codes particuliers.
- Maintien et intégration dans le code du travail des dispositions générales applicables à tous les salariés
- Mais transfert dans les codes particuliers des dispositions dérogatoires ou particulières régissant certains secteurs d'activité et certaines professions (code de l'action sociale et des familles, code de l'éducation, code minier, code rural, code de la sécurité sociale, code du sport, code du travail applicable à Mayotte).
 - Dispositions régissant les **assistants maternels et familiaux**, dont le statut est déjà régi par le code de l'action sociale et des familles, sont désormais rassemblées dans ce dernier code.

CONVENTION D'ECRITURE 1/3

- Commission supérieure de la codification (décret n°89-647 du 12 sept. 1989)

- Quant au plan du Code
 - Création de subdivisions inférieures au chapitre
 - Standardisation des subdivisions du plan
 - Licenciement économique (procédure à l'égard :
 - des salariés
 - des représentants du personnel
 - de l'administration

 - Certaines dispositions sont toujours placées au même endroit dans chaque partie
 - Les champs d'application sont au début de chaque partie ou livre
 - Les dispositions pénales sont dans un chapitre placé à la fin des titres

CONVENTION D'ECRITURE 2/3

- Alinéa
 - Composants de base des articles, les alinéas sont définis comme tout retour à la ligne.
 - Le comptage des alinéas est harmonisé : chaque retour à la ligne implique un alinéa, y compris en cas d'énumération (chaque point de l'énumération constitue un alinéa).
- Renvoi
 - La technique du renvoi n'est possible qu'entre textes de même niveau (L. → L.)
- Grammaire
 - En règle générale, les verbes sont conjugués au présent et non au futur.
 - En droit, le présent à valeur impérative
 - D'où la généralisation du présent de l'indicatif pour signifier le caractère impératif d'une disposition

CONVENTION D'ECRITURE 3/3

- Vocabulaire
 - Résiliation remplacé par rupture
 - Délai congé remplacé par préavis
 - Employeur entendu dans une acception large et couvre les termes de chef d'entreprise ou de chef d'établissement
 - Dispositions, stipulations, clauses
 - Disposition pour les textes législatifs et réglementaires
 - Stipulation pour les accords et conventions
 - Clause pour les contrats
 - Travailleur : ce terme comprend les salariés et les stagiaires ainsi que toute personne placée à quelque titre que ce soit sous la subordination de l'employeur. Il n'incluse pas les travailleurs indépendants ; ceux-ci sont expressément mentionnés lorsqu'une disposition de travail s'applique à eux

DECLASSEMENT ^{1/2}

- Remise en ordre de l'architecture donc de la hiérarchie des normes
Loi / Règlements
 - Dans notre système juridique, toute norme de niveau inférieure doit être conforme à une norme de niveau supérieure. Le règlement conforme à la loi.
 - La procédure de révision y compris d'abrogation n'est évidemment pas la même selon qu'il s'agit d'une loi ou d'un règlement
 - Cette opération, transfert d'articles législatifs en partie réglementaire, suscite des réserves
 - env. 500 déclassements opérés

DECLASSEMENT ^{2/2}

- ❑ Mention de l'autorité administrative en partie législative et identification de cette autorité en partie réglementaire
- ❑ Juridiction compétente
 - Juge judiciaire en partie législative
 - Tribunal d'instance en partie réglementaire
- ❑ Règles de « procédure » (formalités, dépôt, information, communication) sont déclassées en partie réglementaire
- ❑ Mentions chiffrées, révisables, en partie réglementaire mais le nombre d'heures de délégation demeure en partie législative

1^{er} BILAN 1/4

- **Selon la commission de la codification,** rapport 2006, « parce que la refonte du code du travail était un exercice politiquement sensible, le directeur général du travail a fait un choix qui s'est révélé particulièrement heureux en informant tout au long des travaux de codification les partenaires sociaux ». « Le résultat est exceptionnel : le code, jugé a priori source de conflits politiques, a finalement bénéficié d'une large acceptation. »

1^{er} BILAN 2/4

- ❑ Travail réalisé est considérable
- ❑ Le nombre d'articles a doublé mais volume du code en nombre de caractères a légèrement baissé
- ❑ Vue partielle car réforme du code !
 - Modernisation du marché du travail
 - Représentativité syndicale
- ❑ Trop tôt pour déterminer l'impact de cette recodification sur le droit du travail

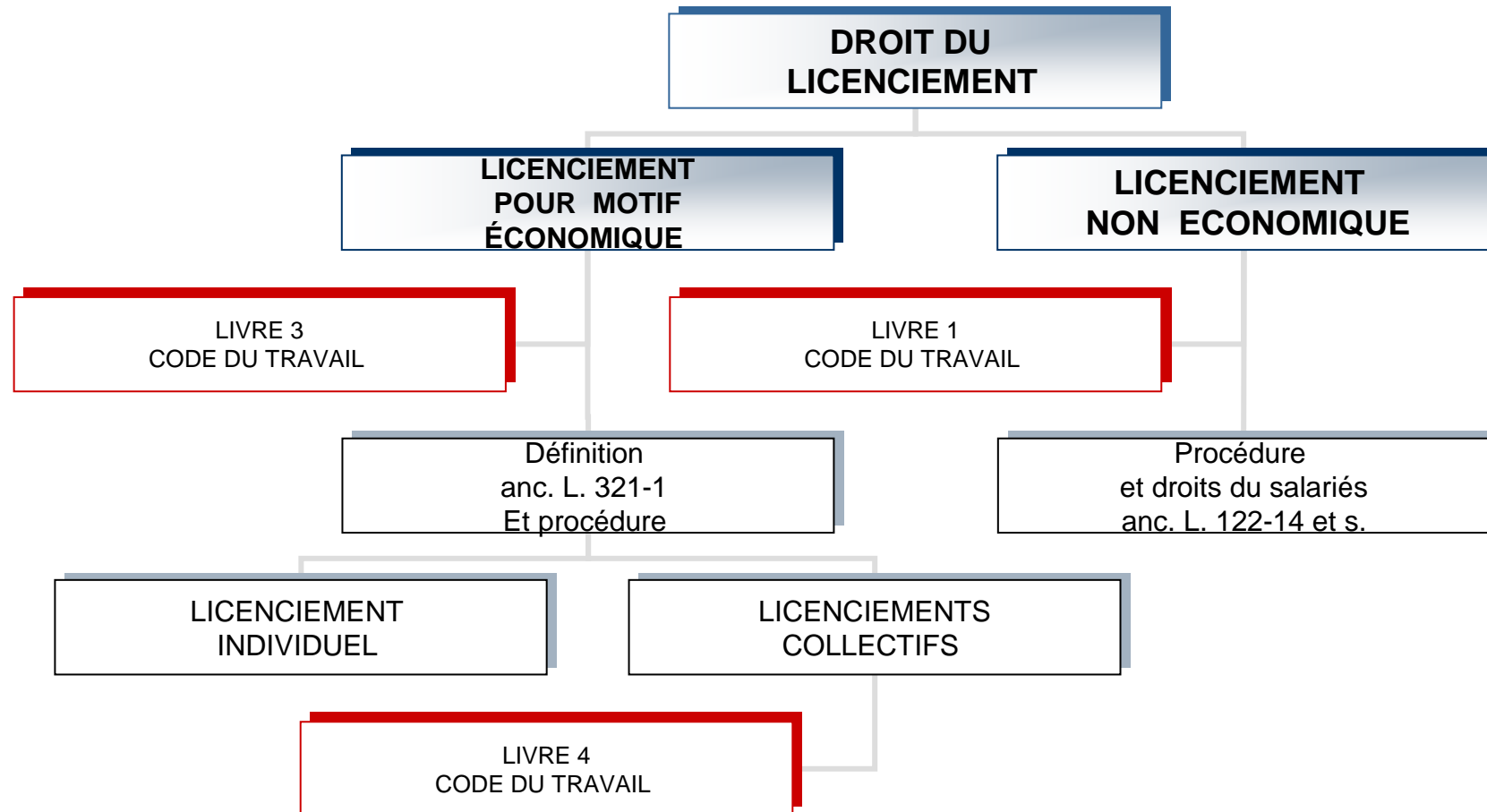
1^{er} BILAN 3/4

- Lisibilité : oui
 - la rédaction d'articles plus courts (une idée par article)
 - Exemple : art. L. 230-2 (prévention et évaluation des risques) scindé en 7 articles
- Simplification : non
- Unité : non
- Cohérence : non, mais est-ce possible ?
 - Droits fondamentaux : droit de grève et liberté syndicale cf. P2
 - Discrimination dans la Partie 1 mais pas dans la P2 traitant des représentants du personnel !
 - Employeur et salarié place sur un même plan cf. obligation de prévention TM
 - Le règlement intérieur dans la P1 !
 - Les seuils d'effectifs P1
 - Les salaires pas dans la P1 (relations individuelles)
 - Le contrat d'apprentissage dans la formation continue
 - L'action des syndicats en matière de licenciement dans la P1

1^{er} BILAN 4/4

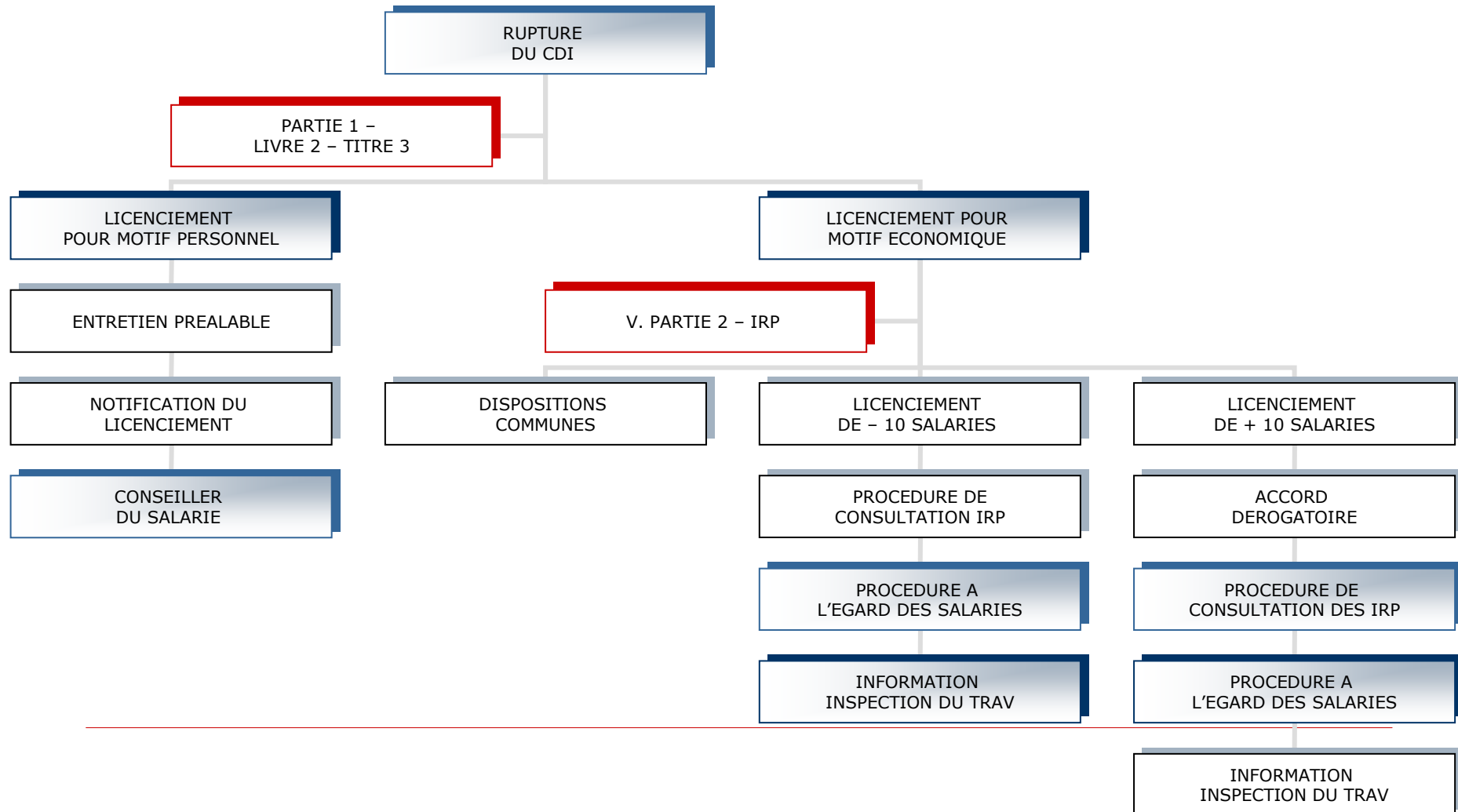
- ❑ Logique « utilisateurs » : pas un mais des utilisateurs!
- ❑ A droit constant ?
 - ❑ Aucune solution jurisprudentielle n'a été codifiée, cela n'entraîne aucunement pas dans le cadre de l'habilitation de la loi
 - ❑ Dans l'ensemble, il semble que oui
 - ❑ Mais la réécriture et la réorganisation peuvent affecter le droit i.e. la teneur des règles
 - La règle et la sanction dans un autre article cf. plan social
- ❑ Usage du présent de l'indicatif et logique utilisateurs
 - ❑ En droit une prescription / En langage commun une description
 - ❑ L'employeur doit consulter, est tenu d'informer →
consulte, informe
- ❑ Règle générale / règle spéciale
 - ❑ Difficulté entre articles de même niveau

LICENCIEMENT POUR MOTIF ÉCONOMIQUE – ANCIEN CODE



LICENCIEMENT ÉCONOMIQUE

NOUVEAU CODE DU TRAVAIL 1/2



LICENCIEMENT ÉCONOMIQUE

NOUVEAU CODE DU TRAVAIL 2/2

- Terminologie : licenciement pour motif économique → licenciement économique
- Droit du licenciement éclatement / regroupement partiel
 - Logique de l'anc. Livre III. Ce qui sous tend n'est pas la rupture mais bien le maintien (obligation de reclassement) risque de renforcement du droit de la rupture (de l'acte). Cf. en ce sens, loi du 18 janv. 2005 relative à la modification du contrat de travail pour cause économique.
 - La sanction : nullité ou dommages et intérêts. Le paragraphe relatif aux sanctions peut figer l'interprétation.
- Scission d'articles
 - Définition du licenciement pour motif économique le reclassement n'y figure pas
 - Cause qualificative et justificative l'un ne va pas s'en l'autre or fait l'objet de 2 sous sections
 - Mais dans AC l'exigence de la cause réelle et sérieuse était dans le L1 et pas dans le L3. Dans le NC, l'exigence de la cause réelle et sérieuse est rappelée pour le licenciement économique. De fait cette exigence est répétée

CONCLUSION PROVISOIRE SUR LA RECODIFICATION

- Le nouveau Code est d'abord un nouvel agencement
→ un temps plus ou moins long d'adaptation...
- Pas une déstructuration mais aucune simplification du droit !
- Pour un nouveau Code en 100 articles ?
- Un faux problème ? Le vrai problème : les réformes en cours
 - Toujours plus de textes nouveaux – inflation législative. Les réformes n'ont pas cessé pendant la recodification. Les « stroboscopes législatifs » permanents
 - De qualité insatisfaisante (sécurité juridique ?)
 - Des mises en cause importantes sur le fond