

ANALYSE COMPARATIVE DES DISPOSITIONS DE L'ANCIEN ET DU NOUVEAU CODE DU TRAVAIL DU SENEGAL

Loi n° 97-17 du 1er décembre 1997 / Loi n° 2026-18 du 03 septembre 2026

DISPONIBLE DANS : www.vsdgestion.com

1. Avis de relecture sur l'analyse initiale

L'analyse initiale constitue une base de travail structurée et, sur la majorité des thèmes, la correspondance entre les dispositions de 1997 et celles de 2026 est correctement identifiée. La relecture des deux textes conduit toutefois à distinguer plus rigoureusement le constat juridique, l'interprétation et l'appréciation pratique.

La principale limite méthodologique tient aux catégories « améliorée » et « renforcée ». Ces termes comportent une dimension évaluative : une même réforme peut accroître la protection d'un travailleur, augmenter la contrainte de l'employeur, simplifier une formalité administrative ou produire des effets mixtes. La présente version utilise donc des catégories descriptives et réserve l'analyse des effets à une colonne distincte.

Certaines formulations de la version initiale allaient au-delà du texte : par exemple, présenter la disparition de l'incrimination générale de l'occupation des lieux de travail comme la reconnaissance d'un droit d'occupation pacifique, qualifier une disposition de devenue « obsolète », ou recommander qu'un mécanisme soit « à privilégier ». Ces appréciations ont été retirées ou reformulées.

La comparaison est effectuée entre le texte de la loi n° 97-17 du 1er décembre 1997 et la loi n° 2026-18 du 03 septembre 2026. Elle ne doit pas être lue comme un historique exhaustif de toutes les modifications intervenues entre 1997 et 2026. Pour un usage contentieux ou une consultation formelle, il convient de contrôler également les textes modificatifs, les décrets et arrêtés d'application ainsi que les conventions collectives applicables.

Corrections et précisions principales apportées

- Pires formes de travail des enfants : le Code de 1997 ne comportait pas de régime autonome équivalent à l'article 6 de 2026, mais il contenait déjà des règles relatives au travail forcé et à l'âge minimum d'admission à l'emploi. La formule « néant » a donc été nuancée.
- Données personnelles : le nouveau Code renvoie à la législation sur les données personnelles. Les formalités précises ne peuvent pas être déduites du seul Code du travail.
- Plan social : la présentation est désormais descriptive ; la version révisée ne recommande pas de le privilégier par principe.
- Économats : les avantages sociaux des articles 230-231 ne sont pas présentés comme un remplacement juridique exact des anciens économats.
- Occupation des lieux de travail : la non-reprise de l'ancienne incrimination générale n'est pas assimilée à la création d'un droit général d'occupation.
- Sanctions : l'évolution est analysée infraction par infraction ; le nouveau dispositif ne peut être qualifié globalement de plus sévère sans distinction.
- Dispositions non reprises : l'absence de reprise dans le Code de 2026 est distinguée de la disparition de l'obligation, qui peut subsister dans une autre disposition ou un autre texte.
- Textes d'application : les effets opérationnels sont présentés sous réserve des décrets et arrêtés auxquels la loi renvoie.

2. Méthode de comparaison retenue

Catégorie descriptive	Critère	Précaution de lecture
Nouvellement codifiée / instituée	Règle, droit, institution ou procédure sans équivalent direct dans le texte de 1997 examiné.	Ne signifie pas nécessairement que le sujet était totalement absent de tout le droit antérieur.
Reprise et modifiée	Règle déjà présente en 1997 dont le contenu, la procédure, le champ ou les délais sont modifiés.	La modification peut avoir des effets favorables, défavorables ou mixtes selon l'acteur concerné.
Protection ou contrainte accrue	Modification dont le texte permet d'identifier objectivement un niveau plus élevé de protection, d'obligation, de contrôle ou de sanction.	Cette catégorie est utilisée seulement lorsqu'un élément mesurable ou explicite le permet.
Non reprise / remplacée / reconfigure	Disposition ancienne absente sous sa forme antérieure, remplacée par un autre mécanisme ou absorbée dans un régime différent.	L'absence de reprise ne signifie pas automatiquement disparition de toute règle sur le sujet.

3. Tableau de bord des évolutions vérifiables

Indicateur	Code de 1997	Code de 2026	Lecture descriptive
Congé de maternité	14 semaines (dont 8 postnatales)	18 semaines (dont 12 postnatales)	Protection/contrainte accrue
Repos pour allaitement	15 mois depuis la naissance	20 mois après le congé, 1 h/nourrisson	Protection/contrainte accrue
Âge minimum d'emploi	15 ans	16 ans (travaux légers 13-15 ans)	Protection/contrainte accrue
Période d'essai (maximum)	6 mois ; écrit à peine de nullité	6 mois ; sans écrit = CDI ; enregistrement	Règle modifiée
CDD	2 ans ; 2 contrats ; 1 renouvellement	2 ans ; 1 renouvellement ou prolongation ; cumul 4 ans	Protection/contrainte accrue
Clause de non-concurrence	1 an / 50 km	6 mois / 30 km + compensation	Protection/contrainte accrue
Débit-formation	Sans plafond	4 ans maximum, dépôt à l'inspection	Protection/contrainte accrue
Chômage technique	Information de l'inspecteur	Autorisation ; 1 an max ; allocation ≥ 50 %	Protection/contrainte accrue
Licenciement irrégulier en la forme	Indemnité non chiffrée	≤ 3 mois de salaire brut	Règle modifiée
Prescription disciplinaire	Non prévue	2 mois	Nouvelle règle
Silence de l'inspecteur (licenciement délégué)	Vaut autorisation	Vaut rejet	Protection/contrainte accrue
Visa du contrat de travailleur étranger	15 jours	7 jours francs	Règle modifiée
Report des congés payés	3 ans	2 ans	Règle modifiée
Durée du travail Agricole	2 352 h/an	2 304 h/an	Règle modifiée
Entrave à l'inspection du travail	0,5 à 1 M F CFA ; 15 j à 3 mois	1 à 10 M F CFA ; 3 mois à 1 an	Protection/contrainte accrue
Prescription des salaires	5 ans	5 ans (interruption élargie)	Maintien
Durée légale hebdomadaire	40 heures	40 heures	Maintien

4. Analyse comparative détaillée

Les colonnes « Code 1997 » et « Code 2026 » reprennent les règles et références identifiées dans les textes fournis. La dernière colonne expose l'effet juridique ou pratique sans conclure, par principe, qu'une réforme est « meilleure » ou « moins bonne ».

4.1. DISPOSITIONS NOUVELLEMENT CODIFIÉES OU INSTITUÉES

N°	Thème	Code de 1997	Code de 2026	Observation juridique objective
A1	Définitions légales	Aucun article de définitions. Notions éparses : travailleur (L.2), entreprise et établissement (L.3), CDD (L.41), mise en disponibilité (L.68).	Art. 3 : une soixantaine de définitions légales, notamment : appréciation des risques, discrimination, harcèlement moral et sexuel, violence physique et verbale, licenciement pour motif économique (4 motifs), plan social, télétravail, temps de travail, travail de valeur égale, déplacement (≤ 6 mois) et mutation (> 6 mois), détachement, transfert, jeune travailleur (16-18 ans), fédération (≥ 2 syndicats) et centrale syndicale (≥ 5 syndicats).	La codification de définitions réduit les incertitudes terminologiques. Elle ne supprime toutefois pas le pouvoir d'interprétation du juge ni les difficultés liées à l'articulation avec les textes d'application et les conventions collectives.
A2	Pires formes de travail des enfants	Le Code de 1997 interdisait le travail forcé (L.4) et encadrait le travail des enfants, notamment par un âge minimum d'admission à l'emploi (L.145). Il ne comportait toutefois pas de régime autonome intitulé « pires formes de travail des enfants » comparable à celui de 2026.	Art. 6 : interdiction des pires formes de travail des enfants (esclavage, traite, servitude pour dettes, recrutement pour conflits armés, exploitation sexuelle, activités illicites, travaux dangereux). Art. 456 : délit puni de 500 000 à 10 000 000 F CFA et/ou 3 mois à 1 an d'emprisonnement.	Le nouveau Code individualise cette interdiction et lui associe un régime de sanction. La comparaison doit être comprise comme une codification plus explicite, et non comme l'absence totale de protection de l'enfant dans le Code de 1997.
A3	Égalité professionnelle et lutte contre la discrimination	L.1 : égalité d'accès à la formation et à l'emploi (obligation de l'État) ; L.29 et L.56 : protection contre la discrimination syndicale ; L.105 : égalité salariale. Aucun régime général de la discrimination.	Art. 9 à 15 : obligation d'égalité à la charge de l'employeur (embauche, exécution, rupture) ; interdiction de la discrimination directe et indirecte ; présomption de discrimination sur indices sérieux et concordants ; nullité des actes discriminatoires ; protection des témoins ; action des syndicats sur habilitation écrite ; recours du candidat à l'emploi ; réintégration sous astreinte ordonnée par le juge. Critères élargis : âge, handicap, grossesse, état de santé, statut sérologique, apparence physique, mandat électif, etc.	Changement de paradigme probatoire au profit de la victime. Pour l'auditeur social : les processus de recrutement, de promotion et de rémunération deviennent des zones de risque juridique à documenter (critères objectifs, traçabilité).

N°	Thème	Code de 1997	Code de 2026	Observation juridique objective
A4	Violence et harcèlement au travail	Néant. Aucune mention du harcèlement ni de la violence au travail.	Art. 16 à 21 : droit à un milieu de travail sûr et sain ; interdiction de toute forme de violence ou de harcèlement ; champ étendu aux stagiaires, apprentis, candidats, et aux faits commis hors du lieu de travail à l'occasion de la relation de travail ; obligation de prévention et de cessation ; protection contre les représailles ; aménagement de la charge de la preuve. Art. 453-454 : sanctions pénales (harcèlement moral : 200 000 à 5 000 000 F CFA et/ou 1 mois à 1 an).	Le nouveau Code crée un régime explicite de prévention, de protection contre les représailles, de responsabilité et de sanction. L'incidence pratique porte notamment sur le règlement intérieur, les procédures internes de signalement et le traitement disciplinaire des faits.
A5	Données personnelles et dispositifs de surveillance	Néant.	Art. 23 à 25 : le traitement des données personnelles ne peut porter atteinte aux droits fondamentaux du travailleur ; vidéosurveillance, géolocalisation, badges, biométrie et accès aux courriels soumis aux principes de nécessité et de proportionnalité et à la loi sur les données personnelles. Art. 376 : l'inspecteur saisit l'autorité de protection des données ou dresse procès-verbal.	Le Code du travail renvoie expressément à la législation sur les données personnelles. Les obligations précises de formalité, d'information, d'autorisation ou d'analyse d'impact doivent donc être déterminées au regard de cette législation et de ses textes d'application, et non du seul Code du travail.
A6	Institutionnalisation du dialogue social	Seuls organes consultatifs : Conseil consultatif national du travail et de la sécurité sociale (L.205-L.207) et comité technique consultatif d'hygiène et de sécurité (L.210).	Titre IV (art. 48 à 53) : principes du dialogue social ; Organisme national tripartite paritaire de promotion du dialogue social (art. 50) ; comités de dialogue social d'entreprise et de branche (art. 51-53). Art. 446-447 : médiation des différends collectifs par cet Organisme.	Le dialogue social devient une composante structurée de la gouvernance sociale, au-delà de la seule négociation collective.
A7	Observatoire national sur la discrimination, la violence et le harcèlement au travail	Néant.	Art. 58-59 : organe consultatif (Comité national d'orientation et de suivi + Secrétariat exécutif) chargé de la veille, des études, d'une base nationale de données statistiques, de l'accompagnement des victimes présumées et du règlement amiable ; consultation obligatoire sur tout projet de texte en la matière.	Création d'une source statistique nationale exploitable pour les études d'audit social et les indicateurs de climat social.
A8	Élections de représentativité syndicale	Appréciation de la représentativité par le Ministre sur critères, sans élections générales.	Art. 44 : possibilité d'élections générales ou sectorielles de représentativité, avec seuil fixé par arrêté après avis du CCNTSS. Art. 43 : décision ministérielle susceptible de recours devant la Cour suprême.	Le texte introduit une voie électorale de mesure de la représentativité. L'effet sur la structuration du paysage syndical ne peut pas être affirmé à partir du seul texte légal.

N°	Thème	Code de 1997	Code de 2026	Observation juridique objective
A9	Consultation en l'absence de délégués du personnel	Néant.	Art. 64 : en l'absence de délégués (seuil non atteint ou carence constatée par l'inspecteur), l'employeur consulte l'ensemble du personnel ou demande la désignation par écrit des représentants.	Aucune procédure de consultation ne peut plus être éludée faute d'institution représentative.
A10	Contrôle des accords d'entreprise et barèmes de salaires	Néant.	Art. 86 : tout projet d'accord d'entreprise ou d'établissement et tout barème de salaire est soumis à l'avis du Directeur général du Travail et de la Sécurité sociale (délai de 30 jours francs ; silence = approbation) : conformité, compatibilité conventionnelle, protection des droits.	Formalité nouvelle à intégrer dans le calendrier de toute négociation d'entreprise.
A11	Mobilité au sein d'un groupe de sociétés	L.66 al. 2 : conservation de l'ancienneté en cas de mutation vers une filiale, sans autre encadrement.	Art. 112 : détachement subordonné au consentement écrit, réintégration dans un emploi au moins équivalent. Art. 113 : transfert matérialisé par une convention tripartite enregistrée à l'inspection ; maintien de l'ancienneté et des avantages acquis.	Le Code encadre désormais expressément le détachement et le transfert intragroupe, avec consentement ou convention tripartite selon le mécanisme concerné, maintien de l'ancienneté et garanties de réintégration dans les cas prévus.
A12	Rupture amiable individuelle	L.64 : simple « protocole amiable de départ » écartant la procédure économique, avec information de l'inspecteur.	Art. 127 à 129 : convention de rupture à mentions obligatoires ; assistance du travailleur ; indemnité de rupture amiable au moins égale à l'indemnité de licenciement (calcul prorata si < 12 mois) ; dépôt en 4 exemplaires à l'inspection pour enregistrement.	La rupture amiable reçoit un régime autonome comportant des mentions obligatoires, une possibilité d'assistance, un plancher indemnitaire et une formalité de dépôt à l'inspection du travail.
A13	Plan social	Néant.	Art. 130 à 133 : alternative négociée au licenciement économique (convention avec les délégués) ; volontariat ; indemnités : préavis + licenciement + indemnité spéciale d'un mois de salaire brut + indemnité de plan social négociée ; mesures de reclassement ; régime fiscal avantageux ; enregistrement à l'inspection.	Le plan social devient un mécanisme négocié distinct du licenciement économique, assorti d'indemnités et de mesures de reclassement. Le choix entre les mécanismes dépendra des conditions légales et de la situation de l'entreprise.
A14	Décès du travailleur et démission	Néant (règles jurisprudentielles ou conventionnelles).	Art. 136 : droits des ayants droit, indemnité de décès si ≥ 1 an d'ancienneté, certificat de travail. Art. 163-164 : démission expresse, non équivoque, jamais présumée, notifiée par écrit (LRAR ou remise contre accusé de réception).	La démission doit être expresse et non équivoque. Un abandon de poste ne peut donc, à lui seul, être qualifié automatiquement de démission ; il peut en revanche conduire l'employeur à examiner les suites disciplinaires prévues par le Code.

N°	Thème	Code de 1997	Code de 2026	Observation juridique objective
A15	Formation professionnelle, alternance et stage	L.75-L.76 : clause de formation et de dédit dans le contrat ; aucune obligation de suivre une formation ; stage non encadré.	Art. 177-178 : plan de formation (consultation des délégués) ; obligation de suivre la formation nécessaire (refus = sanction), coût à la charge de l'employeur, salaire intégral, échec à l'examen non constitutif de cause de licenciement. Art. 181 : congé de formation. Art. 182 : contrat de travail en alternance. Art. 183 : contrat de stage écrit et enregistré, à défaut CDI.	Le Code encadre davantage la formation, l'alternance et le stage. L'absence d'écrit ou d'enregistrement du stage peut entraîner la qualification prévue par le texte.
A16	Placement privé et emploi à l'étranger	L.228 : placement assuré par le service public de l'emploi ; organismes correspondants agréés par arrêté.	Art. 184-186 : placement exercé par le service public et par des agences de placement privées agréées. Art. 107 et 187 : déclaration de l'emploi de Sénégalais à l'étranger et autorisation du DGTSS (7 jours francs, silence = autorisation).	Encadrement de la migration de travail et protection des travailleurs sénégalais expatriés.
A17	Dividendes du travail et épargne salariale	Seule mention : paiement des participations aux bénéfices dans les 9 mois (L.115).	Art. 218 à 229 : intéressement, plan d'épargne d'entreprise, plan d'épargne retraite, participation aux bénéfices (condition d'ancienneté possible de 6 mois, versement sous 9 mois, indisponibilité de 5 ans en PEE) ; avantages fiscaux sous réserve de dépôt à la DGTSS et à la DGID.	Le Code crée plusieurs mécanismes de partage de la valeur et d'épargne salariale, assortis de conditions de négociation, de dépôt et, selon les cas, d'un régime fiscal spécifique.
A18	Droit disciplinaire	L.129 : interdiction des amendes. Aucune procédure disciplinaire légale.	Art. 234 à 240 : interdiction de la double sanction et des sanctions pécuniaires ; prescription de 2 mois à compter de la connaissance des faits ; demande d'explication écrite (délai de réponse ≥ 2 jours ouvrés) ou entretien préalable (convocation ≥ 5 jours ouvrables) ; assistance ; procès-verbal ; notification écrite ; mise à pied comptée en jours ouvrés.	Procédure contradictoire obligatoire : toute sanction prononcée hors délai est abusive. Point de contrôle prioritaire en audit de conformité.
A19	Télétravail	Néant.	Art. 268 à 273 : consultation préalable des délégués et du CSST ; accord écrit (contrat ou avenant) ; recours unilatéral possible en cas d'épidémie, de pandémie ou de force majeure ; égalité de traitement ; présomption d'accident du travail au lieu de télétravail ; décret sur les frais et le droit à la déconnexion.	Consécration juridique d'une pratique généralisée depuis la COVID-19 ; charte de télétravail recommandée.

N°	Thème	Code de 1997	Code de 2026	Observation juridique objective
A20	Protection de la grossesse	L.142-L.143 : travaux interdits fixés par décret ; interdiction de licencier pendant la suspension ; rupture sans préavis.	Art. 275-276, 279 : interdiction de prendre en compte la grossesse (y compris pendant l'essai) et d'en rechercher l'information ; absences pour examens médicaux rémunérées ; mutation sans baisse de salaire ou, à défaut, suspension avec allocation égale au salaire intégral.	La protection de la grossesse est élargie à plusieurs étapes de la relation de travail et comporte des garanties relatives aux examens médicaux, à l'affectation et à la rémunération.
A21	Lutte contre le travail illégal	Néant (hors cumul d'emplois, L.162 à L.166).	Art. 284 à 286 : interdiction du travail dissimulé (dissimulation d'activité ou d'emploi salarié : défaut de déclaration d'embauche ou de cotisations). Art. 357 : pouvoirs d'enquête étendus aux établissements familiaux, chantiers mobiles, et preuve par faisceau d'indices.	Le travail dissimulé reçoit une définition légale et des mécanismes de contrôle spécifiques, notamment en lien avec les déclarations d'embauche et les cotisations sociales.
A22	Sous-traitance, prestations spécialisées et marchandage	L.77-L.79 : régime du tâcheronnat (visa, substitution de l'entrepreneur en cas d'insolvabilité).	Art. 287 à 291 : attestation de régularité sociale exigée avant contrat et tous les 6 mois ; substitution de l'entreprise principale (salaires, congés, cotisations, SST) ; action directe des travailleurs et des IPS ; sous-traitance en chaîne ; définition et sanction du marchandage. Art. 294 : collusion frauduleuse en matière de travail temporaire (responsabilité solidaire).	Responsabilité sociale élargie du donneur d'ordre : contrôle documentaire obligatoire des prestataires (gardiennage, nettoyage, maintenance).
A23	Santé et sécurité au travail : nouveaux instruments	L.167 à L.186 : obligations générales d'hygiène et de sécurité, CHS, service de sécurité, médecine du travail.	Art. 305 : délégation de pouvoirs en SST ; art. 311-314 : coordination en cas de pluralité d'entreprises ; art. 315 : premiers secours et plan d'urgence interne (y compris violence, stress post-traumatique) ; art. 327-329 : appréciation des risques, programme ou plan d'action SST, hiérarchie des mesures ; art. 333 : mesures en cas d'épidémie ou de pandémie ; art. 339 : système de management de la SST ; art. 342 : associations professionnelles SST ; art. 56-57 : Conseil supérieur de prévention des risques professionnels.	Le nouveau Code formalise davantage la prévention des risques professionnels. Les obligations exactes d'organisation et de documentation doivent être lues avec les décrets d'application auxquels le texte renvoie.
A24	Inaptitude d'origine non professionnelle	L.176 al. 3 : obligation générale de rechercher un autre emploi compatible.	Art. 335 à 337 : suspension du contrat ; contre-expertise médicale sur saisine de l'inspecteur (15 jours ouvrables), tiers médecin désigné par le DGTSS ; réunion de reclassement avec les délégués et PV transmis à l'inspecteur ; licenciement possible sans préavis mais avec indemnité compensatrice.	Le texte organise une procédure contradictoire pour l'inaptitude non professionnelle et précise les obligations de recherche d'une solution compatible avec l'état du travailleur.

N°	Thème	Code de 1997	Code de 2026	Observation juridique objective
A25	Nouveaux pouvoirs de l'Administration du travail	L.188 à L.204 : pouvoirs classiques de contrôle, mise en demeure, procès-verbal.	Art. 345 : dématérialisation des procédures ; art. 348 : confidentialité des plaintes et protection des plaignants ; art. 355 : accès aux logiciels et données numériques ; art. 358 : usage de caméras et drones ; art. 359 : contrôles techniques par organismes agréés ; art. 368-372 : arrêt des travaux ou fermeture en cas de danger grave et imminent (salaires maintenus) ; art. 373 : amendes administratives ; art. 377 : saisine directe du président du tribunal du travail en référé.	Inspection du travail outillée pour le contrôle à l'ère numérique ; exposition financière immédiate des employeurs via l'amende administrative (montants fixés par décret).
A26	Décisions provisoires de l'inspecteur en conciliation	L.241 : conciliation et PV de conciliation exécutoire ; aucune décision provisoire.	Art. 383 à 386 : en cas d'échec ou de conciliation partielle, sur les chefs non sérieusement contestés, l'inspecteur peut ordonner à titre provisoire le paiement du salaire, la remise du certificat de travail ou du bulletin de paie, la jouissance ou l'indemnisation des congés (plafond : 6 mois de salaire) ; exécution avec assistance judiciaire ; contestation devant le tribunal sous 15 jours.	Le Code reconnaît à l'inspecteur du travail des pouvoirs de décision provisoire dans les conditions prévues par le texte. Leur articulation avec le recours juridictionnel doit être appréciée article par article.
A27	Arbitrage légal et médiation des conflits collectifs	L.272 à L.276 : conciliation puis grève ou lock-out ; arbitrage seulement s'il est prévu par la convention collective.	Art. 440 à 445 : arbitrage sur demande conjointe (arbitre unique ou conseil arbitral de 3 membres), sentence motivée sous 12 jours francs, exécution obligatoire, recours devant la seule Cour suprême. Art. 446-447 : médiation par l'Organisme national de promotion du dialogue social.	Diversification des modes alternatifs de règlement des conflits collectifs.
A28	Statut du jeune travailleur (16-18 ans)	L.141 et L.146 : repos de 11 heures et examen médical des « enfants ».	Art. 3 : définition du jeune travailleur ; art. 106 : contrat signé par le représentant légal et visé par l'inspecteur avant exécution, à peine de nullité ; art. 249 : 1 jour de congé supplémentaire par mois ; art. 281, 283 : protection contre l'exploitation, repos de 11 heures ; art. 456 : délit d'emploi de nuit.	Protection spécifique cohérente avec la Convention n° 138 de l'OIT.

4.2. DISPOSITIONS REPRISES ET MODIFIÉES

N°	Thème	Code de 1997	Code de 2026	Observation juridique objective
B1	Droit au travail et égalité d'accès	L.1 : droit « sacré » ; non-discrimination fondée sur l'origine, la race, le sexe et la religion.	Art. 4 : droit « fondamental » ; critères élargis à l'origine sociale, l'ascendance nationale, la couleur, l'âge, le handicap, les convictions politiques, syndicales ou religieuses.	Le droit au travail et l'égalité d'accès sont maintenus, avec une formulation et une articulation renouvelées avec le nouveau Titre II relatif aux droits et libertés au travail.
B2	Constitution des syndicats	L.8 : dépôt en 3 exemplaires ; transmission sous 30 jours ; conclusions du procureur sous 30 jours ; récépissé délivré par le Ministre de l'Intérieur.	Art. 29-30 : dépôt en 4 exemplaires ; l'accusé de réception de l'inspection emporte personnalité juridique ; rapport sous 10 jours ouvrables ; conclusions du procureur sous 15 jours ouvrables ; délai de régularisation de 30 jours avant toute demande de dissolution judiciaire. Art. 36 : aucune dissolution ou suspension par voie administrative.	La procédure de constitution syndicale est réorganisée, avec des délais et formalités précisés par le nouveau Code.
B3	Activités et capacité des syndicats	L.15 à L.22 : œuvres sociales, caisses de secours mutuels, marques syndicales selon les lois en vigueur.	Art. 37 à 42 : coopératives d'habitat, mutuelles sociales, organismes de formation et de recherche ; dépôt des marques selon les règles de l'OAPI ; nullité des clauses d'exclusivité syndicale.	Les capacités et activités des syndicats sont reformulées et complétées, notamment sur certaines activités sociales, éducatives, coopératives et commerciales autorisées.
B4	Délégués du personnel	L.211 à L.213, L.218 : mandat de 3 ans ; contentieux électoral devant le président du tribunal, pourvoi devant le Conseil d'État.	Art. 60 à 63 : mandat de 3 ans renouvelable, maintien en fonction jusqu'aux nouvelles élections ; vote électronique ; délai de contestation de 3 mois ; pourvoi devant la Cour suprême ; nouvelle mission : avis sur tout projet d'acte instaurant des règles générales et permanentes.	Le régime des délégués du personnel est maintenu et complété sur les modalités d'élection, de mandat, de remplacement et de consultation.
B5	Négociation et conventions collectives	L.80 à L.99 : convention rédigée en langue française ; durée déterminée ≤ 5 ans ; extension par arrêté.	Art. 65 à 89 : typologie clarifiée (accord collectif de branche) ; langue officielle ; durée ≤ 5 ans maintenue ; convention applicable = activité principale (chiffre d'affaires, à défaut effectif) ; maintien des avantages individuels acquis si la convention dénoncée n'est pas remplacée sous 1 an ; employeur lié 1 an après sa démission du groupement ; conventions dans le secteur public et parapublic.	Réduction des incertitudes sur la convention applicable, source fréquente de litiges salariaux.

N°	Thème	Code de 1997	Code de 2026	Observation juridique objective
B6	Contrat d'engagement à l'essai	L.36 à L.40 : écrit à peine de nullité ; 6 mois maximum, renouvellement compris.	Art. 93 à 96 : écrit, à défaut CDI ; dépôt obligatoire à l'inspection avant exécution ; 6 mois maximum, renouvellement et prolongation compris.	L'exigence d'écrit et d'enregistrement est précisée. L'absence d'écrit emporte la conséquence expressément prévue par le nouveau Code.
B7	Travailleur étranger	L.33-L.34 : visa du DGTSS pour tout contrat nécessitant l'installation hors de la résidence habituelle ; silence de 15 jours = visa accordé.	Art. 105 : visa préalable du DGTSS pour le travailleur étranger ; délai ramené à 7 jours francs (silence = approbation) ; contrôles précis ; refus motivé, nullité et frais de retour à la charge de l'employeur ; visa soumis à des frais (arrêté conjoint).	Procédure accélérée et recentrée sur la main-d'œuvre étrangère.
B8	Modification du contrat et transfert d'entreprise	L.66-L.67 : maintien des contrats en cas de modification de la situation juridique de l'employeur ; modification substantielle et refus imputé à l'employeur.	Art. 108 à 111 : modification substantielle subordonnée au consentement écrit ; refus = licenciement économique ou personnel selon le motif ; transfert automatique des contrats avec reprise expresse de l'ancienneté, de la rémunération, de la classification et des avantages acquis.	Clarification décisive pour les fusions, cessions et restructurations.
B9	Suspension du contrat de travail	L.70-L.71 : 12 cas ; allocation dans la limite du préavis pour les 3 premiers cas.	Art. 114 à 116 : 18 cas, dont mandat auprès des institutions de la République ou des collectivités territoriales, mesure sanitaire (épidémie), période d'inaptitude, mise à pied disciplinaire, fermeture administrative ou judiciaire, chômage technique ; détention provisoire comptée comme ancienneté en cas de non-lieu, relaxe ou acquittement ; en cas de fermeture-sanction, salaire maintenu 3 mois.	Le nouveau Code énumère et précise davantage plusieurs cas de suspension du contrat de travail.
B10	Retraite	L.69 : âge fixé par le régime national ; poursuite d'accord parties sans excéder 60 ans.	Art. 134-135 : âge fixé par décret après avis de l'IPRES ; retraite anticipée possible 5 ans avant l'âge légal ; poursuite par accord écrit jusqu'à + 5 ans ; emplois dérogatoires et critères de pénibilité fixés par décret ; indemnité de départ à la retraite.	Flexibilité des fins de carrière et prise en compte de la pénibilité.
B11	Préavis	L.52 : 2 jours libres par semaine, pris au choix du travailleur, globalement ou heure par heure.	Art. 143 à 147 : 2 jours ouvrés par semaine, répartis d'accord parties ou alternativement (un jour au choix de chacun) ; congés non imputables sur le préavis sauf accord écrit ; indemnité doublée si rupture pendant le congé (maintenue).	Rééquilibrage : le libre choix du travailleur est encadré au profit de l'organisation du service.

N°	Thème	Code de 1997	Code de 2026	Observation juridique objective
B12	Licenciement pour motif personnel	L.50, L.51, L.56 : « motif légitime » ; licenciement irrégulier en la forme : indemnité non chiffrée.	Art. 137, 148 à 151 : exigence d'une cause réelle et sérieuse ; notification par LRAR ou remise contre accusé de réception ; mentions obligatoires ; irrégularité de forme élargie (absence de demande d'explication ou d'entretien) et indemnité plafonnée à 3 mois de salaire brut ; éléments variables inclus dans le calcul de l'indemnité de licenciement (art. 197).	Le licenciement pour motif personnel est assorti de conditions de fond et de forme plus détaillées, ainsi que de conséquences indemnitaires expressément prévues dans certains cas.
B13	Licenciement pour motif économique et cessation d'activité	L.60 à L.63 : consultation des délégués, délais de 8 jours et d'une semaine ; indemnité spéciale d'un mois ; liquidation régie par le syndic.	Art. 152 à 162 : définition légale ; délais en jours ouvrables (7 jours) ; PV signé le jour même ; articulation avec l'Acte uniforme OHADA sur les procédures collectives, la loi bancaire UEMOA et le Code CIMA ; cessation totale (indemnité spéciale d'un mois + indemnité de licenciement) et partielle ; liquidation assimilée à un licenciement.	Cohérence avec le droit communautaire des affaires ; procédure mieux calibrée.
B14	Indemnité de fin de CDD	L.47 : 7 % de la rémunération brute ; non due notamment en cas de rupture anticipée à l'initiative du travailleur.	Art. 167 : 7 % maintenus ; calcul sur la durée totale de deux CDD successifs ; exclusions limitées aux cas de l'art. 101 et au refus d'un CDI équivalent.	Assiette plus favorable au travailleur.
B15	Égalité de rémunération	L.105 : salaire égal à conditions égales de travail, de qualification et de rendement.	Art. 193 : extension au travail de valeur égale (défini à l'art. 3).	Conformité à la Convention n° 100 de l'OIT ; base juridique des audits d'équité salariale femmes-hommes.
B16	Paiement du salaire et bulletin de paie	L.114 à L.117 : paiement en monnaie légale ; bulletin de paie et registre des paiements émargés ; journalier payé chaque jour.	Art. 198 à 205 : paiement en espèces, chèque, virement ou moyen électronique ; bulletin de paie électronique (intégrité, confidentialité, protection des données) ; preuve du paiement élargie (reçu, avis de débit, attestation bancaire ou de monnaie électronique) ; travailleur occasionnel payé en fin de mission (≤ 6 jours).	Le Code admet et encadre davantage les supports électroniques de paiement et de preuve, sous réserve des conditions prévues par le texte.
B17	Prescription des créances salariales	L.126 : 5 ans ; suspension par compte arrêté, citation en justice ou demande de conciliation.	Art. 212-213 : 5 ans maintenus ; interruption par reconnaissance écrite de la dette, requête en conciliation ou citation ; action de l'employeur contre le travailleur également prescrite par 5 ans.	Symétrie des délais et clarification des causes d'interruption.

N°	Thème	Code de 1997	Code de 2026	Observation juridique objective
B18	Privilèges de la créance salariale	L.119 à L.125 : superprivilège, paiement par le syndic sous 10 jours.	Art. 206 à 211 : superprivilège maintenu, mais exercé selon les Actes uniformes OHADA (sûretés, procédures collectives) lorsqu'ils s'appliquent ; saisie-attribution avec assistance judiciaire.	Harmonisation avec l'ordre juridique OHADA.
B19	Règlement intérieur	L.100 : organisation technique du travail, discipline, hygiène et sécurité.	Art. 232-233 : organisation des espaces et outils, TIC et données personnelles, discipline et droits de la défense, SST dont protection contre la violence et le harcèlement ; dépôt avec avis des délégués.	Tous les règlements intérieurs existants doivent être revus et redéposés.
B20	Durée du travail	L.135 à L.139 : 40 h/semaine ; agriculture 2 352 h/an ; heures supplémentaires par arrêté.	Art. 241 à 247 : 40 h/semaine maintenues ; agriculture 2 304 h/an ; heures supplémentaires, plafonds et contingent annuel fixés par décret ; horaires individualisés et temps partiel maintenus.	La durée légale hebdomadaire reste fixée à 40 heures. Le régime agricole est modifié et plusieurs modalités demeurent renvoyées à des textes réglementaires.
B21	Congés payés	L.148 à L.154 : 2 jours ouvrables par mois ; report sur 3 ans maximum ; dommages-intérêts au-delà de 3 ans.	Art. 248 à 257 : 2 jours ouvrables par mois maintenus ; report ramené à 2 ans ; indemnité compensatrice des congés non pris sur les 2 dernières années ; dommages-intérêts au-delà ; +1 jour/mois pour le jeune travailleur ; mère : +1 jour par enfant de moins de 14 ans (maintenu).	Incitation à la prise effective des congés (santé au travail) ; réduction des passifs sociaux.
B22	Déplacement, mutation et transports	L.106, L.108, L.156 à L.161 : notion unique de travailleur « déplacé » ; logement ; indemnité de déplacement fixée par CC ou arrêté.	Art. 258 à 267 : distinction déplacement (≤ 6 mois) / mutation (> 6 mois) ; délai de prévenance de mutation ≥ 15 jours calendaires ; logement adéquat pour le muté ; indemnité de déplacement fixée par CC ou accord, et par décret pour le parapublic ; rapatriement du corps sur demande écrite des héritiers.	Clarification utile pour la mobilité interne et le secteur parapublic.
B23	Travailleurs handicapés	L.180 : décret fixant les postes réservés aux personnes handicapées.	Art. 10, 282-283 : non-discrimination et actions positives ; obligation d'accès adapté et d'environnement de travail propice ; contrôle médical et adaptation du poste.	Passage d'une logique de quota à une logique d'aménagement raisonnable.
B24	Placement et service public de l'emploi	L.223 à L.228 : inscription des demandeurs et notification des vacances de postes obligatoires (sanction pénale, L.280).	Art. 184 à 192 : inscription et notification facultatives ; gratuité maintenue ; missions étendues à l'insertion des travailleurs handicapés.	Le service public de l'emploi demeure, tandis que le placement privé est expressément encadré par le nouveau Code.

N°	Thème	Code de 1997	Code de 2026	Observation juridique objective
B25	Procédure devant le tribunal du travail	L.229 à L.270 : procédure gratuite ; dernier ressort ≤ 10 SMIG ; cassation devant la Cour de cassation.	Art. 378 à 434 : gratuité et unicité d'instance maintenues ; citation par courrier électronique avec accord des parties ; dernier ressort ≤ 10 SMIG et exécution provisoire ≤ 20 SMIG maintenus ; appel sous 15 jours francs ; cassation devant la Cour suprême.	Actualisation de l'organisation judiciaire et ouverture au numérique.
B26	Procédure de grève et de lock-out	L.273, L.276 : convocation sous 48 h ; grève licite après préavis de 30 jours ; toute occupation des lieux de travail interdite.	Art. 435 à 439 : convocation sous 4 jours francs ; conciliation dans les 30 jours francs ; préavis de 30 jours calendaires après échec total ou partiel, adressé à la direction, sans interrompre la négociation ; seule l'occupation violente ou intimidante est interdite ; réquisition maintenue.	Procédure plus réaliste ; reconnaissance implicite de l'occupation pacifique.
B27	Dispositions transitoires	L.72, L.287-L.288 : application aux contrats en cours ; mise en conformité des clauses sous 6 mois.	Art. 459 à 462 : application immédiate aux contrats en cours sans cause de rupture ; maintien des avantages contractuels plus favorables ; conventions collectives et arrêtés d'extension maintenus s'ils ne sont pas contraires ; règlements maintenus ; abrogation de la loi 97-17.	Entrée en vigueur sans période transitoire générale : audit de conformité à conduire sans délai.

4.3. DISPOSITIONS À PROTECTION OU CONTRAINTE OBJECTIVEMENT ACCRUE

N°	Thème	Code de 1997	Code de 2026	Observation juridique objective
C1	Congé de maternité	L.143 : 14 semaines dont 8 après l'accouchement ; prolongation de 3 semaines en cas de maladie.	Art. 277 : 18 semaines dont 12 après l'accouchement ; prolongation de 3 semaines élargie (complications, grossesse multiple, santé de l'enfant) ; report des jours en cas d'accouchement prématuré ; licenciement pendant le congé nul et de nul effet.	Niveau de la Recommandation n° 191 de l'OIT (18 semaines), au-delà du minimum de 14 semaines de la Convention n° 183. Impact à anticiper sur les prestations de la CSS.
C2	Repos pour allaitement	L.144 : 15 mois à compter de la naissance ; 1 heure par jour.	Art. 280 : 20 mois à compter de la fin du congé de maternité ; 1 heure par jour et par nourrisson ; rémunéré comme temps de travail ; interdiction de licencier pour un motif lié à la maternité ; démission sans préavis.	Allongement substantiel de la protection post-natale.
C3	Âge minimum d'admission à l'emploi	L.145 : 15 ans, même comme apprenti, sauf dérogation par arrêté.	Art. 281 : 16 ans, y compris pour les apprentis et stagiaires ; travaux légers possibles de 13 à 15 ans par arrêté, sous conditions strictes ; art. 456 : sanctions pénales.	Relèvement de l'âge minimum ; attention aux secteurs de l'apprentissage artisanal.
C4	Contrat à durée déterminée	L.42 à L.44 : 2 CDD maximum avec la même entreprise, 1 seul renouvellement ; 2 ans maximum ; dépôt si CDD > 3 mois.	Art. 97 à 103 : interdiction de pourvoir durablement un emploi permanent (sinon CDI) ; 2 ans maximum, une seule prolongation ou un seul renouvellement ; durée cumulée plafonnée à 4 ans ; prolongation pour motif objectif et ≤ durée initiale ; dépôt de tout CDD, avenant et renouvellement avant exécution. Dérogation : ZES et entreprises agréées au Code des investissements (CDD successifs sur 5 ans).	Lutte contre la précarité par la requalification ; vigilance particulière pour les hôpitaux et EPS recourant aux CDD successifs.
C5	Travail temporaire	L.226 : protection renvoyée à un décret ; l'entreprise de travail temporaire est employeur.	Art. 292 à 294, 304 : agrément du DGTSS ; recours limité à des missions (remplacement, accroissement temporaire, tâches occasionnelles, urgence) ; interdiction de pourvoir un emploi permanent ; requalification en CDI avec l'entreprise utilisatrice ; responsabilité SST de l'utilisatrice ; collusion frauduleuse sanctionnée (art. 452).	Fin de l'intérim permanent ; les contrats de mise à disposition doivent être audités.

N°	Thème	Code de 1997	Code de 2026	Observation juridique objective
C6	Chômage technique	L.65 : décision de l'employeur après consultation des délégués ; simple information préalable de l'inspecteur ; ni durée ni allocation minimales.	Art. 118 à 126 : recherche préalable de mesures alternatives (PV) ; accord avec les délégués ou, à défaut, autorisation de l'inspecteur (15 jours francs, silence = rejet) ; recours au DGTSS ; durée ≤ 1 an renouvellement compris ; nullité en cas d'irrégularité ; allocation ≥ 50 % de la rémunération moyenne des 2 derniers mois ; démission sans préavis.	Transformation d'une prérogative unilatérale en procédure administrativement contrôlée.
C7	Protection du délégué du personnel contre le licenciement	L.214 à L.217 : autorisation de l'inspecteur ; décision sous 15 jours, silence = autorisation ; recours hiérarchique puis Conseil d'État.	Art. 168 à 175 : autorisation préalable ; information écrite des délégués à peine d'irrecevabilité ; décision motivée sous 15 jours francs, silence = rejet (30 jours en cas d'enquête technique) ; ministre : 30 jours, silence = rejet ; recours devant la Cour suprême ; réintégration d'office et indemnité supplémentaire (12, 20 ou 2 mois par an, maximum 36 mois).	Le sens juridique du silence de l'inspecteur est inversé : l'absence de décision dans le délai prévu vaut rejet de la demande d'autorisation de licenciement du représentant protégé.
C8	Clause de non-concurrence	L.35 : durée ≤ 1 an, rayon ≤ 50 km ; sans contrepartie financière.	Art. 295 : durée ≤ 6 mois, rayon ≤ 30 km ; compensation financière obligatoire convenue à la conclusion du contrat ; licéité subordonnée à la protection d'intérêts légitimes.	Toutes les clauses existantes non conformes sont exposées à la nullité.
C9	Clause de dédit-formation	L.76 : temps minimum de service en rapport avec le coût, sans plafond.	Art. 180 : plafond de 4 ans, écrit déposé à l'inspection, remboursement proportionnel.	La clause de dédit-formation est limitée dans le temps et soumise à des formalités supplémentaires.
C10	Obligation générale de sécurité de l'employeur	L.169 à L.182 : responsabilité de l'employeur, prévention technique, équipements de protection individuelle, rapport annuel au CHS.	Art. 304 à 310, 317-318 : protection de la santé physique et mentale, bien-être et qualité de vie au travail, prévention de l'usure professionnelle ; 9 principes généraux de prévention ; liste détaillée d'obligations ; EPI gratuits ; registres physiques ou électroniques ; rapport annuel SST transmis à l'inspecteur ; champ étendu aux agents publics et aux travailleurs indépendants (art. 301-302).	Consécration des risques psychosociaux ; extension inédite au secteur public (EPS, hôpitaux).

N°	Thème	Code de 1997	Code de 2026	Observation juridique objective
C11	Droit d'alerte et droit de retrait	L.183 : signalement du péril grave et imminent ; interdiction de maintenir le travailleur à son poste.	Art. 320 à 324 : droit de retrait expressément consacré ; alerte sur les risques pour la santé publique et l'environnement ; aucune sanction ni retenue de salaire ; nullité des mesures discriminatoires ; obligations de remédiation et de traçabilité ; non-grévistes privés de travail réputés au travail.	Aligné sur la Convention n° 155 de l'OIT.
C12	Instances et services de prévention	L.185-L.186 : service de sécurité du travail, CHS, délégués à la sécurité, service de médecine du travail.	Art. 339 à 341 : système de management de la SST ; comité de sécurité et santé au travail (CSST) ; service de santé au travail à missions préventives, y compris la santé mentale ; art. 351 : inspection médicale du travail instituée au sein de la DGTSS.	Montée en gamme institutionnelle de la prévention.
C13	Pouvoirs de contrôle de l'inspection	L.197 : entrée libre de jour ; de nuit seulement dans les locaux de travail collectif ; L.170 : mise en demeure (délai ≥ 4 jours francs).	Art. 352 à 357, 366-367 : entrée à toute heure du jour et de la nuit, même inopinée ; contrôle sur pièces et convocation ; accès aux informations économiques et financières ; prélèvements ; pouvoirs spéciaux contre le travail illégal ; mise en demeure et injonctions sur les situations dangereuses non réglementées.	Les pouvoirs de contrôle de l'inspection du travail sont étendus ou précisés sur plusieurs points. L'appréciation de leur conformité aux conventions internationales suppose une analyse distincte de ces instruments.
C14	Sanctions pénales	L.278 à L.285 : atteinte aux délégués : 250 000 à 1 000 000 F ; fraudes : 500 000 à 1 000 000 F ; entrave à l'inspection : 500 000 à 1 000 000 F et 15 jours à 3 mois (récidive : 1 à 2 millions F).	Art. 448 à 458 : atteinte à la liberté syndicale et aux délégués : 500 000 à 10 000 000 F ; discrimination, femmes enceintes, enfants, travail forcé : 500 000 à 10 000 000 F et 3 mois à 1 an ; fraudes et emploi irrégulier : 500 000 à 5 000 000 F et 3 mois à 1 an ; harcèlement moral : 200 000 à 5 000 000 F ; entrave : 1 000 000 à 10 000 000 F et 3 mois à 1 an (récidive : jusqu'à 20 000 000 F) ; constatation par les OPJ ; cumul des amendes par infraction et par travailleur.	Le nouveau Code reconfigure les sanctions, avec des relèvements sur plusieurs infractions mais aussi des changements de nature de peine. Il est préférable d'apprécier les sanctions infraction par infraction plutôt que de conclure à un renforcement uniforme.
C15	Certificat de travail	L.58 : délivrance sous peine de dommages-intérêts.	Art. 140 : délivrance sous astreinte journalière fixée par le juge, sans préjudice des dommages-intérêts ; délivrance par tout moyen donnant date certaine.	L'obligation de délivrance du certificat de travail est assortie d'un mécanisme d'astreinte judiciaire, en plus des dommages-intérêts éventuels.

4.4. DISPOSITIONS NON REPRISES, REMPLACÉES OU RECONFIGURÉES

N°	Thème	Code de 1997	Code de 2026	Observation juridique objective
D1	Cautionnement	Titre VIII, L.101 à L.104 ; L.282 : régime du cautionnement remis par le travailleur (dépôt, livret, retrait) et sanction du détournement.	Non repris. Aucun titre ni article consacré au cautionnement.	Le régime légal autonome du cautionnement du travailleur n'est pas repris. Les règles générales relatives aux retenues sur salaire demeurent à examiner séparément.
D2	Tâcheronnat	Titre V, L.77 à L.79 : tâcheron, visa de l'inspecteur, affichage, paiement sur chantier.	Supprimé et remplacé par le régime de la sous-traitance, des prestations de services spécialisées et du marchandage (art. 287 à 291).	Le régime du tâcheronnat n'est pas repris sous cette dénomination ; le nouveau Code organise la sous-traitance, les prestations spécialisées et le marchandage selon un dispositif distinct.
D3	Économats	L.133-L.134 : autorisation de l'inspecteur, vente au comptant sans bénéfice, commission de surveillance élue, fermeture administrative.	Le régime autonome des économats n'est pas repris. Les art. 230-231 organisent, séparément, des avantages sociaux (cantines, restauration, coopératives, bons d'achat, etc.) sans reproduire le mécanisme ancien d'autorisation et de commission de surveillance des économats.	Le régime des économats disparaît en tant qu'institution autonome. Les avantages sociaux des art. 230-231 constituent un dispositif distinct ; il ne convient pas de les présenter comme une substitution juridique parfaite.
D4	Obligation de ravitaillement	L.107 : fourniture de denrées alimentaires de première nécessité lorsque le travailleur ne peut s'approvisionner.	Non reprise.	L'obligation spécifique de ravitaillement n'est pas reprise. Le texte de 2026 ne fournit pas, à lui seul, de motif historique ou d'appréciation sur l'opportunité de cette suppression.
D5	Registre des paiements	L.116-L.117 : registre reproduisant les bulletins de paie, émargé à chaque paie, pièce de preuve du paiement.	Non repris. Preuve assurée par le bulletin de paie (physique émargé ou électronique), les reçus et les attestations bancaires ou de monnaie électronique (art. 202 à 205).	Le registre des paiements n'est pas repris sous la même forme. Le nouveau Code organise d'autres modes de preuve du paiement, y compris électroniques.
D6	Dossier du travailleur et carte de travail	L.222 : dossier du travailleur conservé à l'inspection ; L.279 : références à la « carte de travail ».	Non repris. Remplacés par la déclaration de mouvements (art. 363), le registre du personnel (art. 365) et le document annuel sur la situation sociale (art. 364).	Le dossier du travailleur conservé à l'inspection et la carte de travail ne sont pas repris sous leur forme antérieure ; d'autres obligations déclaratives et registres sont prévus.
D7	Service social obligatoire	L.187 : service social obligatoire dans les établissements de plus de 500 travailleurs.	Non repris.	L'obligation légale d'un service social au seuil de 500 travailleurs n'est pas reprise comme telle. Il faut distinguer cette suppression des obligations qui subsistent en matière de santé et sécurité au travail.
D8	Visa des contrats des travailleurs nationaux déplacés	L.33-L.34 : visa du DGTSS pour tout contrat nécessitant l'installation hors de la résidence habituelle.	Supprimé pour les nationaux : le visa ne subsiste que pour les travailleurs étrangers (art. 105) et pour les jeunes travailleurs (art. 106, visa de l'inspecteur).	Le visa général des contrats des travailleurs nationaux déplacés n'est pas repris. Des formalités spécifiques subsistent notamment pour les travailleurs étrangers et les jeunes travailleurs.

N°	Thème	Code de 1997	Code de 2026	Observation juridique objective
D9	Obligations et sanctions liées au service de l'emploi	L.228 et L.280 : inscription obligatoire des demandeurs d'emploi et notification obligatoire des postes vacants, sanctionnées pénalement ; L.224 : possibilité d'interdire ou de limiter par décret l'embauche de travailleurs étrangers.	Non reprises : inscription et notification deviennent facultatives (art. 190) ; l'art. 192 ne vise plus que les « possibilités d'embauche des entreprises ».	Les obligations anciennes d'inscription et de notification ne sont pas reprises dans les mêmes termes. Il n'est pas possible d'en déduire, à partir du seul Code, que toute la régulation de la main-d'œuvre étrangère repose désormais sur le visa.
D10	Congé d'éducation ouvrière comme cas de suspension	L.70-12° : suspension pendant le congé d'éducation ouvrière.	Non repris dans la liste de l'art. 114 (absences autorisées et congés syndicaux traités aux art. 114-10° et 251).	Vérifier les stipulations conventionnelles encore en vigueur.
D11	Règles spécifiques à toutes les femmes	L.141 : repos de 11 heures pour « les femmes et les enfants » ; L.142 : décrets fixant les travaux interdits « aux femmes ».	Recentrées sur les seules femmes enceintes et les jeunes travailleurs (art. 274, 279).	Les protections générales fondées sur le sexe dans le Code de 1997 ne sont pas reprises sous la même forme ; le Code de 2026 concentre certaines protections sur la grossesse, la maternité et les jeunes travailleurs.
D12	Travailleur journalier	L.42-1°, L.115, L.151, L.153 : journalier engagé pour une journée, payé chaque jour, indemnité de congés de 8,33 %.	Remplacé par le travailleur occasionnel, payé à la fin de son travail d'une durée ≤ 6 jours ouvrables consécutifs (art. 199).	La catégorie ancienne de travailleur journalier n'est pas reprise à l'identique ; le Code de 2026 prévoit un régime du travailleur occasionnel.
D13	Durée minimale de séjour pour le transport de la famille	L.157 al. 1 : clause possible de durée minimale de séjour (≤ 6 mois) conditionnant la prise en charge du transport familial.	Non reprise (art. 261-262).	La condition ancienne de durée minimale de séjour liée à la prise en charge du transport familial n'est pas reprise dans les articles examinés du Code de 2026.
D14	Incrimination de toute occupation des lieux de travail par les grévistes	L.276 in fine et L.279-o : interdiction de toute occupation et délit du gréviste occupant.	La prohibition pénale générale de toute occupation des lieux de travail, telle qu'elle figurait dans le Code de 1997, n'est pas reproduite. L'art. 437 vise notamment les violences, menaces, entraves et occupations violentes ou intimidantes dans le cadre d'un conflit collectif.	La disparition de l'ancienne incrimination générale ne vaut pas consécration d'un droit général d'occupation des locaux. La licéité d'une occupation doit être appréciée au regard de l'ensemble des dispositions applicables, notamment celles relatives aux violences, entraves et conflits collectifs.
D15	Amende pour non-comparution à la conciliation	L.241 : amende (≤ 500 000 F) pour la partie qui ne se présente pas à la convocation de l'inspecteur.	Non reprise à l'art. 379.	La sanction pénale spécifique de la non-comparution n'est pas expressément reprise dans la disposition de conciliation examinée. Il convient d'éviter d'affirmer qu'une amende administrative s'appliquera tant que le fondement précis et, le cas échéant, les textes d'application ne sont pas établis.

N°	Thème	Code de 1997	Code de 2026	Observation juridique objective
D16	Incriminations spécifiques non reprises	L.279 : fausse déclaration d'accident du travail (b), rémunération à la tâche inférieure (i, j), sous-traitance du tâcheronnat (k), contrat d'équipe (l), absence de service de médecine du travail (p), économats (q) ; L.284 : contraventions et récidive de 12 mois ; L.283 : « loi de sursis ».	Non reprises au Titre XIV ; les obligations de fond subsistent pour l'essentiel (art. 91, 196, 341) ; renvoi aux modes d'aménagement des peines du Code pénal (art. 449).	Plusieurs incriminations spécifiques ne sont pas reproduites à l'identique. L'absence de reprise doit être distinguée de la disparition de l'obligation de fond, qui peut subsister dans le Code du travail ou dans d'autres textes.
D17	Délai de mise en conformité des contrats	L.72 al. 3-4 : délai de 6 mois pour modifier les clauses contractuelles non conformes, sous astreinte judiciaire.	Non repris : application immédiate aux contrats en cours (art. 459).	Absence de délai de grâce : les clauses contraires sont inapplicables dès l'entrée en vigueur.
D18	Dispositions relatives aux femmes mariées	L.10 : adhésion syndicale des femmes mariées ; L.249 : autorisation de la femme mariée à agir devant le tribunal du travail.	Supprimées.	Dispositions devenues sans objet au regard de l'égalité civile.
D19	Immobilisation provisoire des sommes dues à la rupture	L.115 : en cas de litige, l'employeur pouvait obtenir du président du tribunal l'immobilisation de la fraction saisissable des sommes dues.	Non reprise : les sommes dues sont payables dès la cessation du service (art. 200).	Le mécanisme d'immobilisation provisoire de la fraction saisissable des sommes dues à la rupture n'est pas repris ; le nouveau Code prévoit le paiement des sommes dues à la cessation du service.
D20	Organes consultatifs anciens	L.210 : comité technique consultatif d'hygiène et de sécurité ; L.185 : comité d'hygiène et de sécurité et délégués à la sécurité.	Remplacés par le Conseil supérieur de prévention des risques professionnels (art. 56-57) et le comité de sécurité et santé au travail (art. 340).	Les anciennes instances sont remplacées ou reconfigurées par de nouvelles structures. Les modalités de transition et de fonctionnement doivent être appréciées au regard des textes d'application.

5. Points de contrôle pour la mise en conformité

Cette section ne constitue pas une liste exhaustive. Elle identifie les contrôles internes directement suggérés par les changements relevés dans les tableaux précédents.

N°	Domaine de contrôle	Vérification à effectuer	Références Code de 2026
1	Contrats de travail	Recenser et faire enregistrer tous les contrats d'essai, CDD, avenants, renouvellements et contrats de stage ; contrôler l'occupation d'emplois permanents par des CDD et la durée cumulée de 4 ans.	Art. 93, 97-103, 183
2	Clauses contractuelles	Réviser les clauses de non-concurrence (6 mois, 30 km, compensation) et de dédit-formation (4 ans maximum, dépôt).	Art. 180, 295, 459
3	Règlement intérieur	Vérifier et, si nécessaire, mettre à jour le règlement intérieur (TIC, données personnelles, droits de la défense, violence et harcèlement), recueillir l'avis des délégués et le redéposer.	Art. 232-233
4	Procédure disciplinaire	Vérifier la mise en place de les modèles de demande d'explication, de convocation à entretien, de procès-verbal et de notification ; suivre la prescription de 2 mois.	Art. 234-240
5	Violence, harcèlement, discrimination	Vérifier l'existence et la conformité d' une politique de prévention, un dispositif de signalement et d'enquête interne et des critères objectifs de recrutement et de promotion.	Art. 9-21
6	Données et surveillance	Cartographier les dispositifs (vidéosurveillance, biométrie, géolocalisation, outils d'IA RH) ; vérifier leur proportionnalité et les formalités auprès de l'autorité de protection des données.	Art. 23-25, 376
7	Santé et sécurité au travail	Réaliser l'appréciation des risques, le plan d'action SST, le plan d'urgence interne, le système de management ; installer le CSST ; transmettre le rapport annuel à l'inspecteur.	Art. 305-341
8	Sous-traitance et prestataires	Vérifier l'obtention de l'attestation de régularité sociale avant contrat et tous les 6 mois ; contrôler les contrats de travail temporaire et l'agrément des agences.	Art. 287-294
9	Paie et remuneration	Vérifier la conformité de le bulletin de paie électronique ; soumettre les barèmes et accords d'entreprise à l'avis du DGTSS ; auditer l'égalité salariale pour un travail de valeur égale.	Art. 86, 193, 202-205
10	Représentation du personnel	Vérifier l'existence et le renouvellement des délégués ; organiser la consultation du personnel en leur absence ; respecter la nouvelle règle du silence valant rejet.	Art. 60-64, 168-175