

Le Code du travail, c'est quoi ?



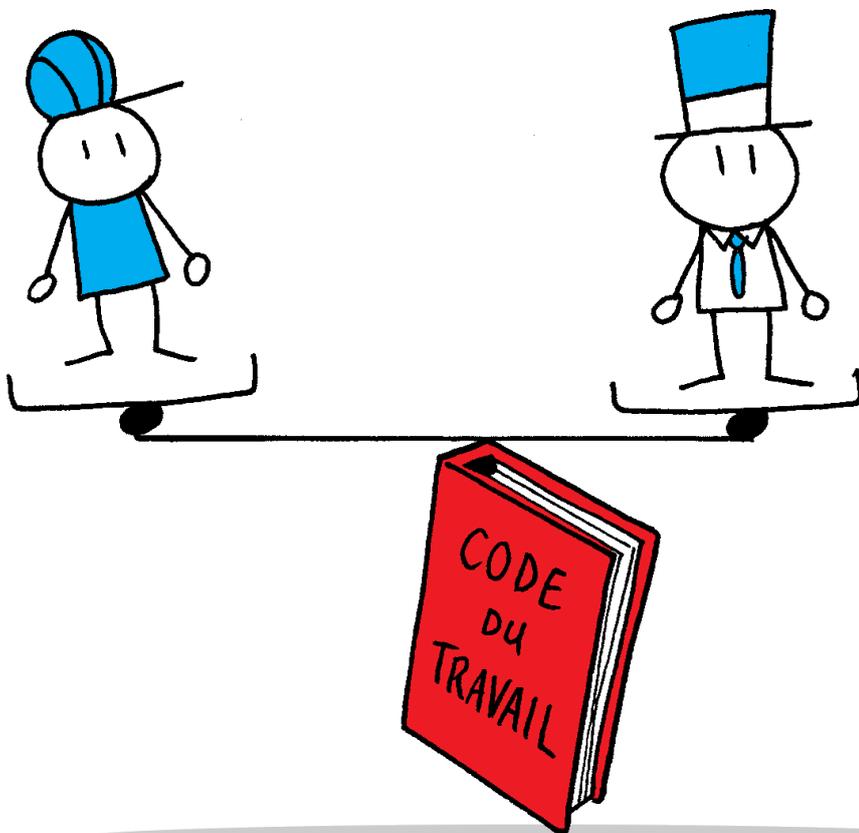
L'info,
c'est
clair !

Pourquoi le Code du travail est-il si important ?

Le Code du travail réunit les textes de lois qui organisent les relations entre salariés et employeurs.

Certains veulent le simplifier pour donner plus de libertés aux employeurs et créer de l'emploi.

D'autres le défendent pour protéger les droits des salariés.



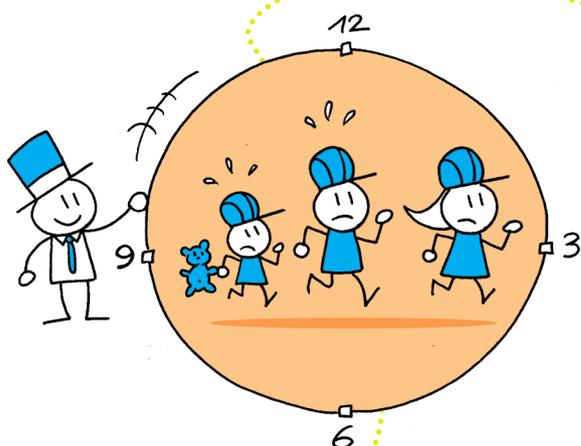
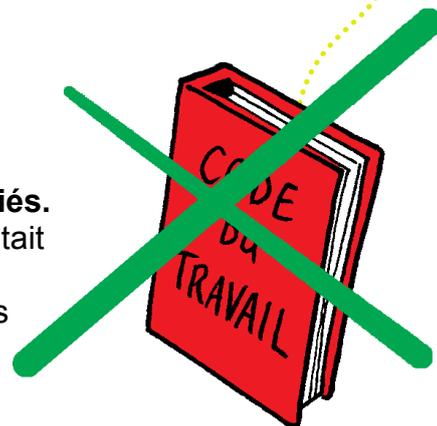
Travailler sans droits

Les salariés n'ont pas toujours eu des droits. C'était comment avant le Code du travail ?

Pas de lois

Jusqu'au 19^e siècle, il n'y avait pas de lois pour protéger les salariés.

Les travailleurs signaient un contrat avec leur employeur. Mais rien n'était écrit sur la durée de travail ou le salaire. Hommes, femmes et enfants pouvaient travailler jusqu'à 14 heures par jour. Il n'y avait pas de règles de sécurité, les conditions de travail étaient très dures pour la santé.



1841, l'interdiction du travail des enfants

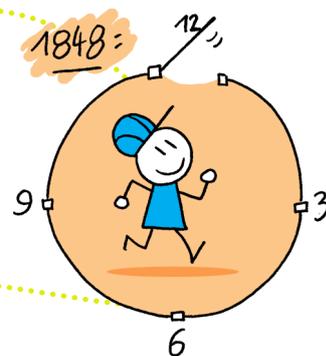
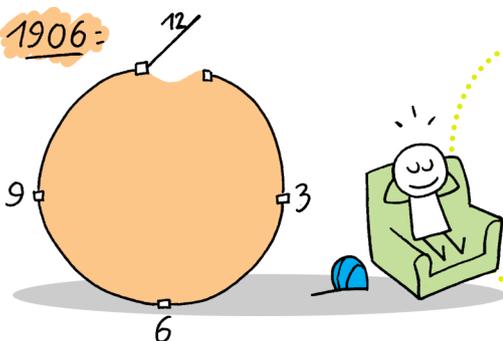
En 1840, le docteur Villermé étudie la vie des ouvriers. Il observe que des enfants de 5 ans travaillent jusqu'à 14 h par jour dans les usines. Des écoles sont ouvertes le soir et le dimanche, mais les élèves sont trop fatigués pour apprendre. Les ouvriers meurent jeunes, vers 40 ans.

Suite à son rapport, en 1841, une première loi sociale est votée : elle interdit le travail des enfants de moins de 8 ans dans les entreprises de plus de 20 salariés.

La durée de travail maximum est de 8 heures par jour pour les enfants de 8 à 12 ans, et de 12 h jusqu'à 16 ans. Cette loi est très peu respectée.

1848 : journées de 12 h

Pour la première fois, le gouvernement intervient pour limiter la durée du travail des adultes, partout en France. La journée de travail est fixée à 12 h.



1906 : un jour de repos par semaine

Tous les ouvriers et les employés obtiennent un repos de 24 h après 6 jours de travail.

Ce sont quelques-unes des premières lois qui ont apporté des droits aux salariés. Mais l'idée n'était pas toujours de leur offrir une vie meilleure. **L'objectif était surtout que les salariés vivent plus longtemps, pour travailler plus.** Et que les hommes soient en meilleure santé pour pouvoir défendre le pays en cas de guerre.

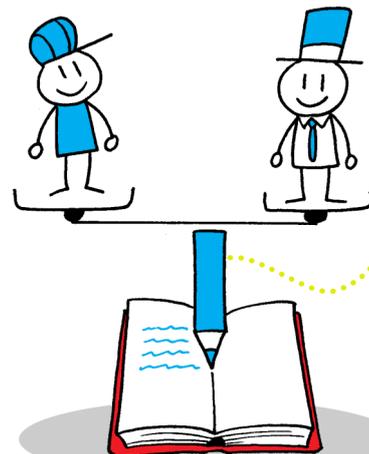
Le Code Du travail

Aujourd'hui, le Code du travail compte plus de 3 000 pages. Il réunit toutes les lois qui, depuis plus de 100 ans, organisent la vie au travail.

Naissance du Code du travail

1910 :

Pour que les lois puissent être connues de tous, en 1910, René Viviani, ministre socialiste du Travail, a souhaité les réunir dans un Code du travail. Il a fallu plus de 17 ans pour réaliser le premier Code.



Pourquoi un Code du travail ?

Le salarié et l'employeur ne sont pas dans une relation d'égalité. Dans l'entreprise, l'employeur décide et le salarié obéit. Le Code du travail a pour rôle de protéger le salarié. Il oblige l'employeur à payer le travail réalisé mais aussi à prévoir tout ce qui permet au salarié de vivre pour travailler : le repos, les congés payés, la formation, la protection contre le chômage, les accidents du travail, la maladie...



De grands progrès

Le Code du travail raconte l'histoire de toutes les avancées pour les droits des salariés.

En 1919, après la guerre, les hommes sont de retour et le chômage augmente. Le gouvernement accepte alors de réduire le temps de travail à 8 h par jour, 6 jours par semaine, pour partager le travail.

En 1936, les salariés obtiennent la semaine de 40 h et 15 jours de congés payés par an. Pour la première fois, **une loi reconnaît que la vie, ce n'est pas seulement le travail.**

Après la Seconde Guerre mondiale, les hommes et les femmes qui se sont battus pour la Libération construisent la Sécurité Sociale, la médecine du travail, la caisse de chômage...

En 1950, c'est la création du SMIG (aujourd'hui appelé le SMIC) : aucun salarié ne peut être payé moins que ce salaire minimum.

En 1956, les salariés obtiennent une 3^e semaine de congés payés puis une 4^e en 1969.

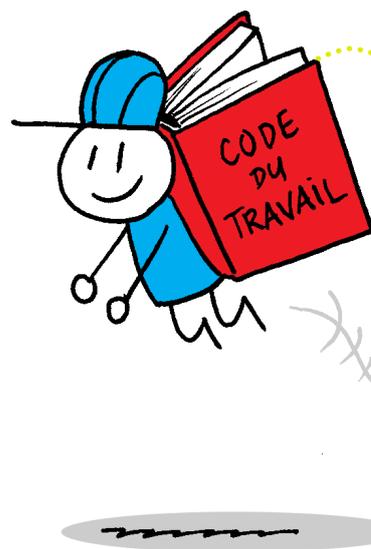
En 1982, la semaine de travail passe à 39 h. Les salariés ont droit à une 5^e semaine de congés payés.

En 1983, il devient possible de partir à la retraite à 60 ans, au lieu de 65 ans.

En 2000, la France passe aux 35 h.

Pour Gérard Filoche, inspecteur du travail à la retraite, le Code du travail est fait de la sueur des travailleurs, de leurs larmes, de leurs luttes et de leur sang. **Certains droits ont été gagnés parce que des personnes sont mortes au travail, dans des grèves et des manifestations.**

Il ajoute que chaque mot, chaque virgule ont parfois été longuement discutés.





Mais aussi des reculs

Depuis des années, le patronat demande une simplification du Code du travail. Il le juge trop compliqué. Il explique que toutes ces règles bloquent la création d'emplois.

Différents spécialistes du droit du travail observent que, depuis une trentaine d'années, les droits des salariés reculent.

Par exemple, depuis 1986, les employeurs ne sont plus obligés de demander l'autorisation de l'inspection du travail pour un licenciement économique.

Le départ à la retraite n'est plus à 60 ans mais à 62 ans.

De nouveaux contrats sont apparus : courts, moins payés...

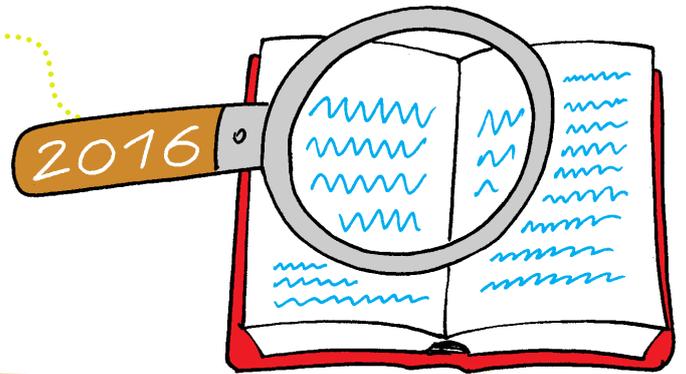
Les entreprises ont des facilités pour demander aux salariés de travailler plus de 35 h, ou pour qu'ils travaillent le dimanche dans certains métiers.

Mais le chômage n'a pas baissé.

Et aujourd'hui, des travailleurs sont pauvres. Malgré leur salaire, certains ont des difficultés à se nourrir ou même à avoir un toit.

Loi Travail de 2016

En 2016, de nombreuses manifestations ont été organisées contre la loi Travail, proposée par la ministre Myriam El-Khomri. Le Premier ministre a utilisé 3 fois le [49-3](#) pour que le texte soit adopté par l'Assemblée sans vote



La loi Travail va donc être mise en place petit à petit.

Par exemple, elle autorise les entreprises à demander à leurs salariés de travailler jusqu'à 46 h en moyenne (au lieu de 44 h) pendant 12 semaines.

Pour se développer, obtenir de nouveaux contrats, les employeurs pourront demander à leurs salariés de travailler plus, sans être payés plus.

Dans les entreprises, il sera aussi possible avec l'accord des salariés de payer moins cher les heures supplémentaires : 10 % de plus pour les 8 premières heures au lieu de 25 %.

Avant, un salarié qui venait d'être embauché devait attendre parfois un an pour prendre ses congés. Maintenant, il peut les demander plus rapidement. Par exemple, s'il a été embauché le 1^{er} septembre, il pourra prendre en novembre les congés gagnés sur les mois de septembre et octobre.

Les salariés ont le droit à la déconnexion : pendant leurs jours de repos ou le soir après le travail, ils peuvent arrêter de regarder leurs mails professionnels ou de répondre au téléphone.

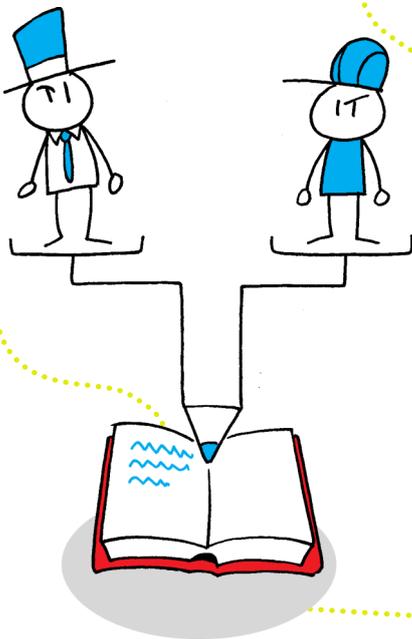
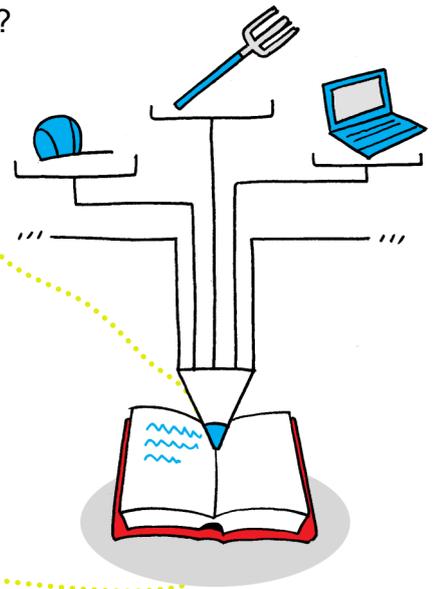
Des mots pour comprendre le Code du travail et les réformes

Le Code du travail est très compliqué à lire pour ceux qui ne sont pas des spécialistes. Accord de branche, accord d'entreprise, conseil de prud'hommes..., ces mots reviennent souvent dans les projets de réforme.

Qu'est-ce qu'ils veulent dire ?

L'accord de branche

C'est un texte signé par les représentants d'employeurs et de salariés venant d'entreprises qui font la même activité (banque, bâtiment...). L'accord améliore le Code du travail car il s'adapte aux différentes professions. Il ajoute des règles sur les conditions de travail, la formation professionnelle et apporte de nouvelles protections aux salariés.



L'accord d'entreprise

Ce sont des accords pour adapter les règles du Code du travail à la vie de l'entreprise. Ils sont écrits par l'employeur et les [délégués syndicaux](#). Ils parlent des salaires et primes, de la durée du temps de travail et de son organisation, de l'égalité entre les femmes et les hommes...

Avant, l'accord de branche avait toujours plus de pouvoir que l'accord d'entreprise. Depuis la loi Travail de 2016, les entreprises peuvent parfois signer un accord même s'il présente moins d'avantages que l'accord de branche. Par exemple : travailler 46 h en moyenne sur 12 semaines, même si l'accord de branche dit que la durée maximale est de 44 h. La réforme du gouvernement d'Emmanuel Macron prévoit de faciliter encore les accords d'entreprise.

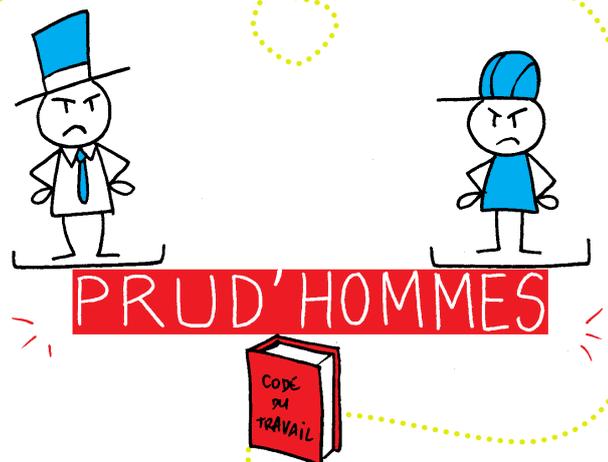
Le conseil de prud'hommes

C'est un tribunal spécialisé. Son rôle est de faire respecter le droit du travail. Les juges, appelés conseillers prud'hommaux, ne sont pas des juges professionnels. Ils viennent du monde du travail. Ils représentent à égalité les salariés et les employeurs.

Le plus souvent, ce sont les salariés qui font appel aux prud'hommes. Ils peuvent demander l'avis du tribunal pour un problème avec un contrat de travail, un licenciement, des congés...

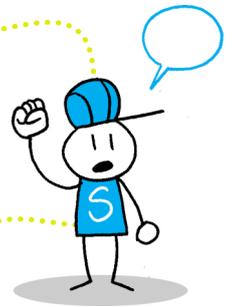
Si le conseil de prud'hommes donne raison au salarié, il reçoit une indemnité, une somme d'argent pour réparer les difficultés qu'il a vécues.

La loi Travail donne des conseils sur un montant maximum d'indemnités, mais les juges ne sont pas obligés de les suivre. L'idée était de permettre aux employeurs de savoir ce qu'ils devront payer s'ils ne respectent pas les droits des salariés.



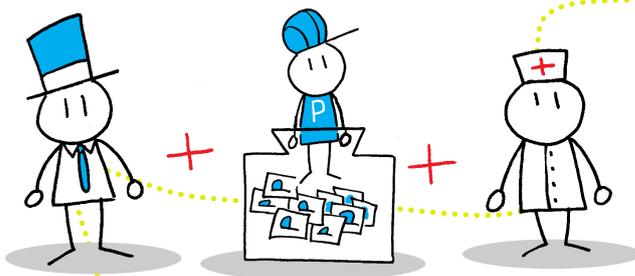
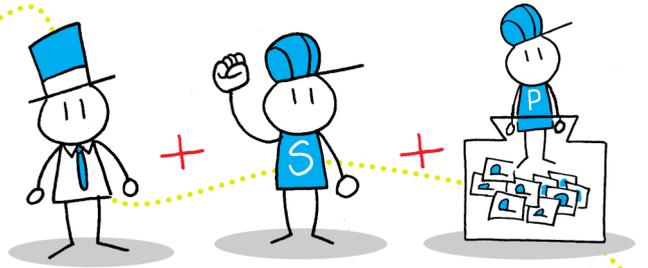
Les représentants des salariés

Le délégué syndical : il représente son syndicat auprès de l'employeur et défend les salariés. Il fait connaître leurs demandes, leurs besoins, leurs propositions sur tous les sujets qui touchent à l'organisation et à la vie de l'entreprise. Il participe à l'écriture des accords d'entreprise.



Le délégué du personnel : les entreprises d'au moins 11 salariés doivent organiser l'élection d'un délégué du personnel. Son rôle est d'expliquer à l'employeur les demandes individuelles ou collectives des salariés sur les salaires, leurs droits, leur santé... Les délégués alertent en cas de non-respect des droits des travailleurs...

Le comité d'entreprise : les entreprises d'au moins 50 salariés doivent mettre en place un comité d'entreprise (CE). L'employeur en est le président. Il se compose de représentants des salariés élus et de délégués syndicaux. Il permet d'exprimer les souhaits des salariés sur l'organisation du travail, la formation professionnelle, l'évolution de l'entreprise, des métiers... Il peut proposer des activités sociales et culturelles pour les salariés et leur famille (crèches, colonies de vacances...).

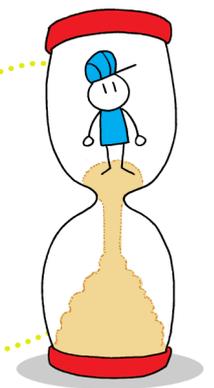


Le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail : les entreprises d'au moins 50 salariés doivent mettre en place un CHSCT. Le rôle des représentants est de protéger la santé physique et mentale des salariés, d'améliorer la sécurité, de participer à l'adaptation des postes pour faciliter l'accès des personnes handicapées à tous les emplois...

Avec la réforme du Code du travail souhaitée par Emmanuel Macron, délégué du personnel, CE et CHSCT devraient être réunis.

Contrat de chantier / de projet

Aujourd'hui, dans le bâtiment, les employeurs peuvent signer un contrat de chantier. Ils ne savent pas toujours à l'avance combien de temps vont durer les travaux. Il peut y avoir des retards liés à la météo ou à une autre cause. Le salarié est employé jusqu'à ce que le chantier soit terminé. L'idée est de proposer à d'autres professions ce contrat qui pourra s'arrêter à la fin d'un projet.



Compte pénibilité / de prévention

L'objectif du compte pénibilité était de permettre à des salariés qui ont un métier très difficile d'obtenir des points pour travailler moins de 35 h, se former pour changer de métier sans perdre de salaire, partir à la retraite plus tôt...

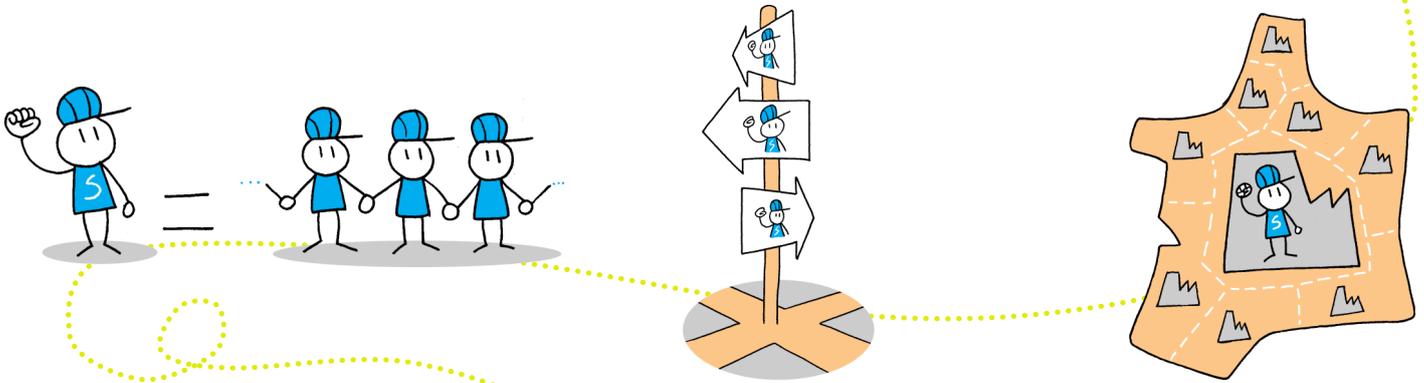
Le salarié a des points quand il travaille de nuit, a des horaires changeants, réalise toujours les mêmes gestes... Avec la loi de 2016, d'autres risques devaient être ajoutés : des positions physiques difficiles, le bruit, des températures très froides ou très chaudes, le port de charges lourdes... Mais Emmanuel Macron souhaite le simplifier car les employeurs jugent difficile d'évaluer la souffrance physique au travail. Il veut aussi enlever le mot « pénibilité » qui donne l'impression que le travail est une souffrance. Le compte pénibilité devient le compte prévention.

Les syndicats

Les syndicats défendent les droits des professionnels au niveau national et dans les entreprises. Il y a des syndicats de salariés et des syndicats patronaux (pour faire entendre les besoins des employeurs).

Les syndicats de salariés sont représentés au niveau :

- de l'entreprise
- de la ville, du département, de la région...
- national

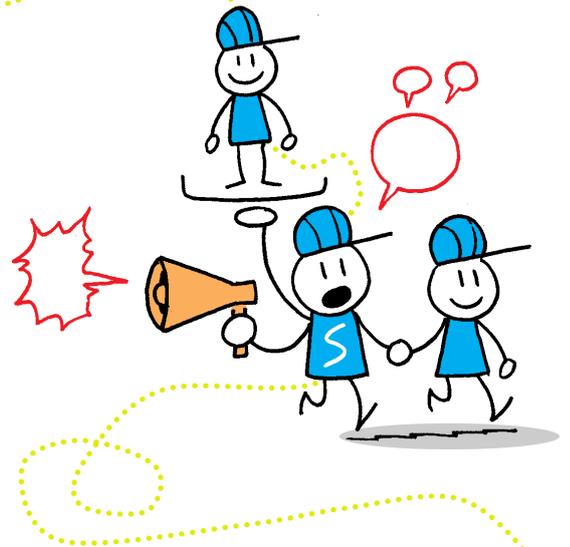


Quels sont leurs rôles ?

Dans l'entreprise

Les syndicats apportent leur soutien aux salariés. Ils communiquent les informations prises lors de réunions d'entreprise et font connaître les changements d'organisation... Quand il y a un désaccord important avec l'employeur, par exemple, en cas de licenciements, ils peuvent organiser des grèves, des manifestations, des pétitions...

Ils peuvent aussi apporter une aide individuelle : accompagner un salarié lors d'un entretien, lui faire connaître ses droits, expliquer ses difficultés à l'employeur, le soutenir si le salarié fait appel à la justice.

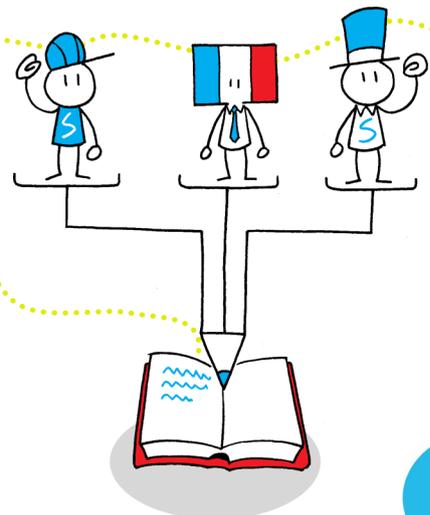


Au niveau local

Les membres des syndicats, présents dans différentes entreprises, peuvent se réunir dans les unions locales, départementales, parfois régionales. Ils décident ensemble de leurs objectifs, préparent leurs actions, s'aident entre professions. Ils travaillent à développer les solidarités entre les personnes de tous âges, ayant un emploi ou non, un logement, des droits sociaux...

Au niveau national

Les syndicats participent aux discussions avec l'État et les syndicats patronaux, quand il y a des changements de loi qui touchent les salariés et les employeurs. Ils participent aussi à la gestion, avec les syndicats de patrons, d'organismes importants pour la vie des salariés : la caisse nationale d'assurance maladie, d'allocations familiales, de chômage et de retraite.

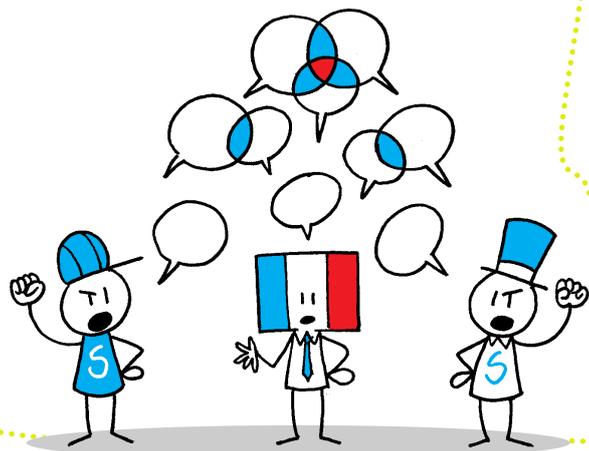


Quelles actions ?

Les syndicats ont plusieurs possibilités pour agir.

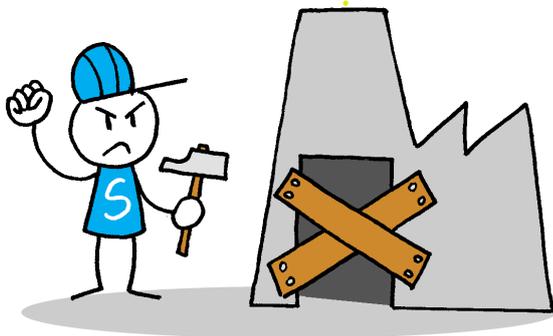
La négociation :

les syndicats échangent avec l'État et les employeurs pour défendre les droits des salariés. Il y a différents niveaux de négociation : les accords nationaux, les accords de branche, les accords d'entreprise...



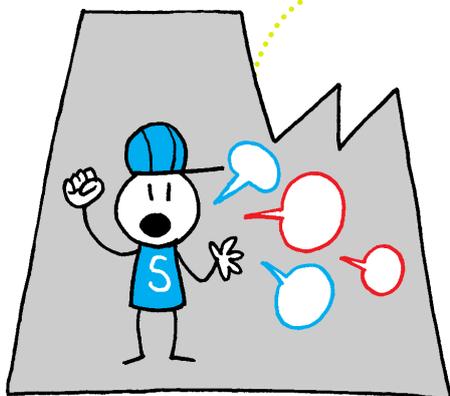
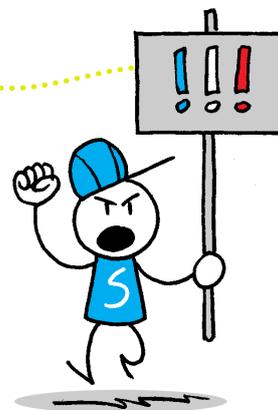
La grève :

les syndicats peuvent exprimer leur désaccord ou leurs inquiétudes en organisant des grèves. C'est un droit des salariés depuis 1864, mais il y a des métiers qui n'ont pas le droit de faire grève (policiers, CRS, militaires...). D'autres peuvent faire grève, mais ils doivent prévenir avant (écoles...) ou s'organiser pour que les services puissent quand même fonctionner (hôpitaux, transports...).



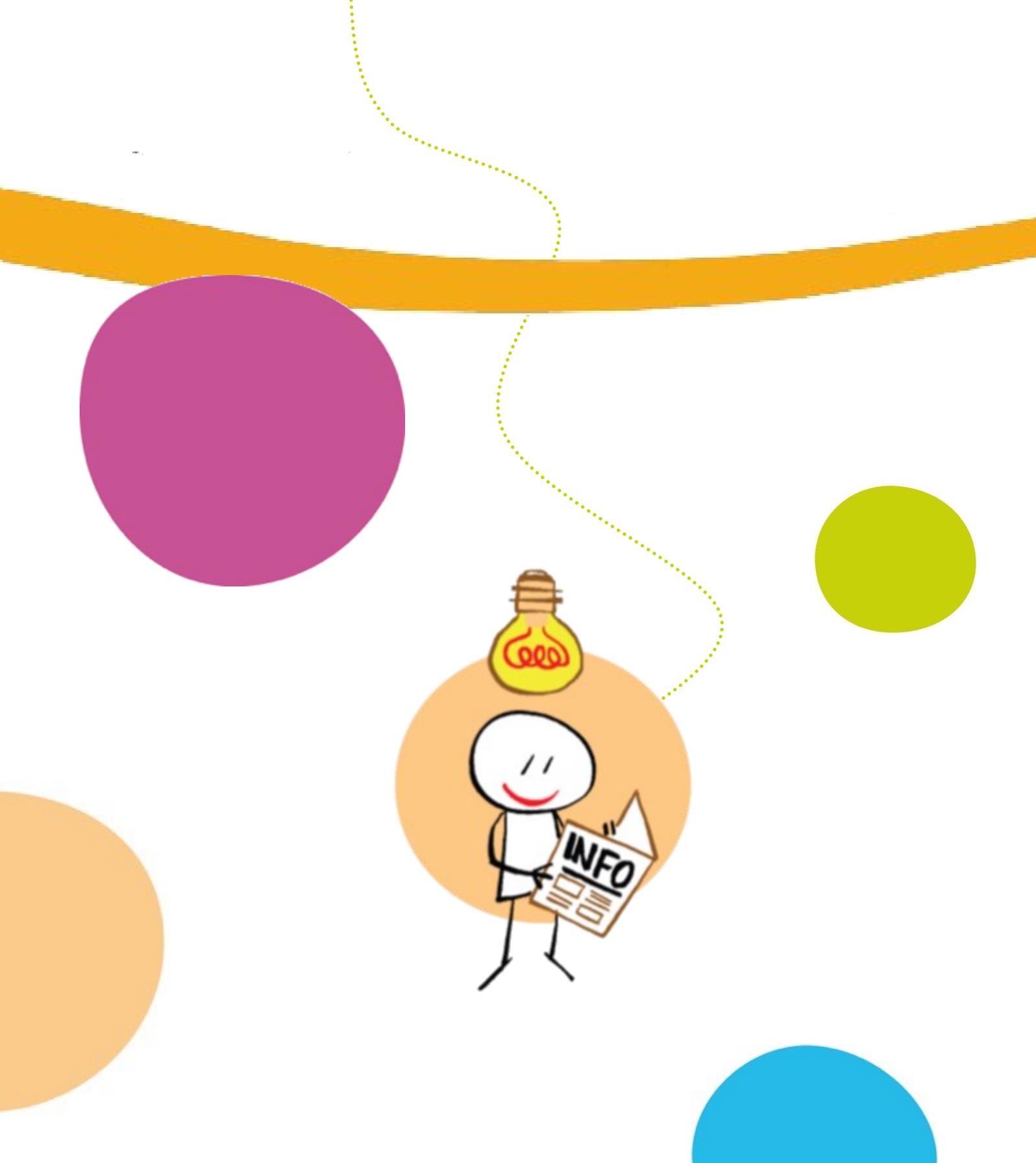
La manifestation :

elle permet de faire connaître l'avis des syndicats sur des projets de réforme, des désaccords sur des licenciements...



Dans l'entreprise :

les syndicats peuvent réunir les salariés, distribuer des informations, coller des affiches. Ils participent à des rencontres avec les employeurs et les autres représentants des salariés...



lilavie...

15-17 Quai Gambetta - 53 000 Laval
Tel : 02 43 53 18 34 - Mail : asso.lilavie@orange.fr
www.lilavie.fr