

Un règlement intérieur au XIX^{ème} siècle

Art. 5 : il est strictement interdit de parler sur le lieu de travail.

Art. 6 : notre firme met un poêle à la disposition des employés de bureau. Le charbon et le bois devront être enfermés dans le coffre destiné à cet effet. Afin qu'ils puissent se réchauffer, il est recommandé à chaque membre du personnel d'apporter chaque jour 4 livres de charbon durant la saison froide.

Art. 7 : la journée de travail se compose de 13 heures ; les excédents seront payés aux ouvriers dans la proportion de leur salaire et dans aucun cas ils ne pourront refuser un excédent de travail quand les circonstances l'exigeront, sous peine de 2 francs d'amende.

Art. 8 : tout ouvrier en retard de 10 minutes sera mis à une amende de 22 centimes ; s'il manque complètement, il paiera une amende de la valeur du temps d'absence.

Art. 16 : toute ouvrière qui laverait ses mains ou des effets quelconques avec le savon de la fabrique paiera 3 francs d'amende.

Art. 22 : il est expressément défendu de sortir de l'atelier, sous quelque prétexte que ce soit, pendant les heures de travail, d'aller plus d'une fois par tiers au lieux, et de s'y trouver plusieurs en même temps, sous peine de 25 centimes d'amende.

Pourquoi un droit du travail ?

Dans la seconde moitié du XIX^{ème} siècle, le suffrage universel contribue à faire entendre la voix du salariat dans les assemblées parlementaires, ce qui aide au développement d'une législation protectrice. Le droit de défendre leurs intérêts collectifs est parallèlement reconnu aux salariés, donnant une base légale au syndicalisme et au dialogue social qui permettra l'élaboration d'accords collectifs entre partenaires sociaux.

Cette action réformatrice prend acte des rapports de domination, qu'il s'agit de limiter. La démocratie naît ici de l'acceptation de l'existence de contre-pouvoirs, de l'établissement de compromis qui limitent le pouvoir des dominants sur les dominés, des forts sur les faibles. De quoi contribuer à la pacification des conflits sociaux.

Le droit du travail, dans son essence même, s'inscrit dans cette logique. Il émerge en arrachant au droit civil la relation qui lie le salarié à son employeur (le code civil définit les règles régissant les contrats entre égaux) pour reconnaître qu'il existe dans la société des situations inégalitaires (le contrat de travail est défini comme établissant un lien de subordination) qui justifient qu'on le réglemente.

P. Frémeaux, Alternatives Economiques, n°43, 2000.

150 ans de législation sociale

1813 : loi interdisant le travail dans les mines des enfants de moins de 10 ans.

1841 : limitation de la durée du travail des enfants (8 heures pour les 8-12 ans et 12 heures pour les 12-16 ans).

1864 : suppression du délit de coalition, autorisant ainsi le droit de grève.

1874 : création de l'inspection du travail.

1884 : reconnaissance de la liberté syndicale.

1898 : loi sur les accidents du travail.

1906 : Code du travail, repos hebdomadaire obligatoire.

1910 : l'âge de la retraite est fixé à 65 ans.

1919 : journée de 8 heures et semaine de 48 heures.

1928 : création des assurances sociales.

1936 : semaine de 40 heures, 2 semaines de congés payés, institution de délégués ouvriers.

1945 : création de la sécurité sociale, des délégués du personnel et des comités d'entreprise.

1950 : loi sur les conventions collectives, création du SMIG, ancêtre du SMIC (1970).

1956 : 3^{ème} semaine de congés payés.

1958 : création de l'assurance chômage.

1967 : création de l'ANPE.

1968 : section syndicale d'entreprise.

1969 : 4^{ème} semaine de congés payés.

1971 : loi instituant la formation professionnelle continue.

1973 : loi réglementant le licenciement individuel.

1982 : lois Auroux (développement des négociations collectives, création des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail), 5^{ème} semaine de congés payés, semaine de 39 heures.

1984 : retraite à 60 ans.

1986 : suppression de l'autorisation administrative de licenciement.

1993 : loi quinquennale sur l'emploi, le travail et les relations professionnelles, qui introduit une plus grande flexibilité.

2000 : loi sur les 35 heures.

Contrat de travail : accord qui définit les engagements réciproques de l'employeur et du salarié.

Conventions collectives : accord entre représentants des employeurs et syndicats de salariés portant sur les conditions de travail et de rémunération et qui résulte d'une négociation collective.

Section syndicale : possibilité d'existence dans chaque entreprise [...] les sections jouissent d'un certain nombre de facilités, en matière de collecte de cotisations à l'intérieur de l'entreprise, de l'affichage, de distributions de tracts, de réunions.

Délégués du personnel : obligatoire depuis 1946 dans les établissements comportant plus de 10 salariés. Elus à la représentation proportionnelle et rééligibles ils ont pour mission essentielle de présenter aux employeurs toutes les réclamations individuelles ou collectives relative au salaire, à l'application du Code du travail [...] ainsi que les conventions collectives. Ils peuvent saisir l'Inspection du Travail.

Comités d'entreprise : pour les entreprises d'au moins 50 salariés. Le domaine social est le champ d'action par excellence des comités. Dans le domaine économique, leur rôle n'est que consultatif. La loi du 2 août 1989 a renforcé les pouvoirs du Comité d'entreprise, dans le cadre des licenciements collectifs économiques.

Société Durand, 12 rue Leblanc, 78000 Versailles

Entre la **société Durand** d'une part, et **Monsieur Marcel Dupont**, né le 20 janvier 1960 à Paris 14^{ème} et habitant 4 rue Violette à Versailles, d'autre part, il a été convenu ce qui suit conformément aux dispositions de la convention collective nationale du commerce de détail et de l'habillement.

Monsieur Marcel Dupont est engagé à partir du 1^{er} juin 1999 dans les conditions suivantes : période d'essai : 1 mois ; nature de l'emploi : vendeur hautement qualifié ; capable de faire des étalages ; qualification : catégorie 7 ; horaire : mardi 10h-13h et 14h-18h et du mercredi au samedi 9h30-13h et 14h-18h30 ; salaire mensuel brut : 7000 francs ; durée du contrat : indéterminée ; congés payés : 5 semaines aux dates de fermeture de la société ; journées de repos hebdomadaire : dimanche et lundi.

Les parties contractantes s'engagent à se conformer aux dispositions du règlement intérieur dont l'intéressé déclare avoir pris connaissance.

Fait en double exemplaire à Versailles le 1^{er} juin 1999, signatures des 2 parties précédées de la mention « lu et approuvé ».

Questions : ❶ Enumérez les points du règlement intérieur qui ne pourraient être imposés aux travailleurs d'une entreprise aujourd'hui. ❷ Pourquoi un tel règlement intérieur était-il possible au XIX^{ème} siècle ? ❸ Comment s'explique l'apparition progressive d'une législation sur le travail à partir du milieu du XIX^{ème} siècle ? ❹ Sur quels aspects principaux du travail ont porté successivement les conquêtes sociales depuis 150 ans ? ❺ Quel lien existe-t-il entre le droit du travail, le suffrage universel et, plus généralement, démocratie ? ❻ Rappelez quels sont les avantages et inconvénients d'un CDI et d'un CDD pour l'employeur et pour le salarié (sous forme de tableau). ❼ La précarisation de l'emploi s'inscrit-elle dans la continuité de la construction historique du Droit du travail, pourquoi ?

marjorie.galv@wanadoo.fr