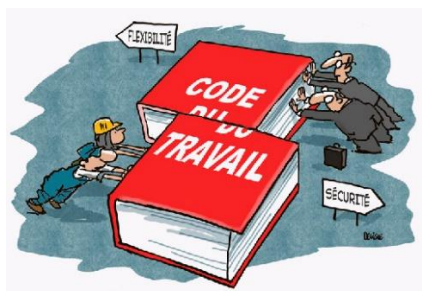


DES CONQUETES QUI CHANGENT LA VIE !

Tout au long de cet été la CGT propose aux agent-e-s de revenir sur des conquits sociaux qui ont changé la vie quotidienne des Français et qui aujourd'hui encore sont des repères pour les revendications menées par la CGT.



Célèbre pour sa couverture rouge, critiqué par certain-e-s pour sa longueur ou sa complexité, outil indispensable en cas de conflit du travail, le Code du Travail est souvent mis en accusation. Plus grave, le niveau trop élevé des protections serait devenu le principal frein à l'embauche ! Sa construction résulte d'un long processus. Mais sait-on quand il est né ? Quel rôle la CGT a-t-elle eu dans la construction des droits des salarié-e-s ?

Jusqu'au début du XIXe siècle, il n'existe pas de droit spécifique et les relations de travail sont régies par un Code civil qui ne consacre à ce sujet que deux articles, dont l'article 1781 qui indique : « *le maître est cru sur ses seules affirmations pour la quotité des gages* ».

Avec le développement industriel de la fin du 19^{ème} siècle et le travail salarié, les conditions de travail des ouvrier-ère-s deviennent effroyables : ainsi la journée de travail varie entre 13 et 15 heures sans aucun jour chômé. Les enfants, dès l'âge de 4 ou 5 ans sont utilisés dans les usines textiles en raison de leur agilité et de leur petite taille.



Face aux mouvements ouvriers qui se multiplient, le premier grand texte social, la loi du 22 mars 1841, voit le jour, limitant le travail des enfants de moins de 12 ans à 8 heures par jour, prohibant le travail de nuit (de 21h à 5h) et interdisant le travail des enfants de moins de 8 ans dans les entreprises de plus de 20 salarié-e-s. Il faudra attendre la loi du 10 mai 1884 pour interdire le travail des enfants de moins de 12 ans et voir la création d'un corps indépendant d'inspecteurs du travail dont les membres sont susceptibles de mettre l'employeur en demeure ou de saisir la justice.



A partir de 1891, les conditions de travail, la durée du travail et les salaires vont commencer à faire l'objet d'enquêtes par un Conseil supérieur du travail et d'un Office du travail.

Mais l'initiative décisive provient sans nul doute de la proposition d'un Code du travail par le député Arthur Groussier, qui, en 1898, élabore un Code compilant les textes et les lois existants. La loi de création du Code du Travail ne sera finalement présentée à la Chambre qu'en octobre 1910.

Le contrat de travail devient une véritable clé de voûte du nouvel édifice, en regroupant sous un même cadre travail manuel et travail intellectuel, en allant de l'ouvrier-ère à l'ingénieur. On voit alors se dessiner deux nouvelles classes sociales : celle des travailleur-euse-s d'une part, celle des employeurs d'autre part.

Si la première Guerre interrompt l'élan législatif, les mouvements sociaux reprennent dès la démobilisation. Les choses vont s'accélérer avec l'arrivée en mai 1936 du Front Populaire qui triomphe aux élections législatives. Dès le 7 juin 1936 les accords de Matignon sont conclus entre représentants du patronat et de la CGT fixant notamment la durée hebdomadaire de travail à 40 heures, et prévoyant deux semaines de congés payés pour les salarié-e-s.



C'est dans l'euphorie de la Libération que les organisations syndicales se renforcent et contribuent à la mise en place de nouveaux droits : institution des comités d'entreprise, Sécurité sociale (ord. du 4 octobre 1945), médecine du travail et organismes de prévention (loi du 11 octobre 1946), comités d'hygiène et de sécurité en 1947, puis viendront la caisse de chômage, le salaire minimum inter-professionnel garanti (SMIG) en 1950, la 3ème semaine de congés payés, l'ANPE en 1967.

Suite aux événements de 1968, les accords de Grenelle des 25 et 26 mai débouchent sur une augmentation de 35 % du SMIG et de 10 % de la moyenne des salaires réels.

Mai 1981, avec l'arrivée au pouvoir d'un gouvernement socialiste, une série d'ordonnances est signée en 1982 sur la durée du temps de travail, réduite à 39 heures hebdomadaires, l'instauration de la 5ème semaine de congés payés. Les conquêtes se poursuivent avec notamment la liberté d'expression des salarié-e-s et l'interdiction des discriminations.

En parallèle à ces avancées considérables, depuis les années 1980, la tendance est à l'affaiblissement progressif des droits collectifs des salarié-e-s : recours au temps partiel facilité, CDI intermittent, dérèglementation du droit du travail, forfait-jours, flexibilité, annualisation du temps de travail, etc. Dès lors, au fil des lois, on assiste à un effritement progressif du socle du droit du travail, pour s'en remettre à un rapport de force nécessairement inégal en période de pénurie d'emploi, voire à la négociation directe entre le-la salarié-e et l'employeur.

On renonce ainsi à l'idée qui a présidé à toute la construction du droit du travail selon laquelle le-la salarié-e devait être protégé-e contre sa volonté individuelle, sa protection étant conçue comme la contrepartie de son lien de subordination.



Pour aller plus loin :

- [Pourquoi le code du travail est-il attaqué ? Ce que nous dit l'histoire.](#)
- [L'histoire du droit du travail existe-t-elle ?](#)
- [La CGT et le droit du travail : toute une histoire.](#)
- [Génèse et transformation du droit du travail.](#)



La CGT Pôle emploi Bretagne - 7-9 boulevard Solférino 35000 Rennes

☎ 02 99 30 41 25 - ☎ 06 86 96 18 13 - Syndicat.CGT-Bretagne@pole-emploi.fr

Retrouvez nous sur [Facebook](#) et consultez [notre site internet](#)