FO
la force syndicale

LES PRINCIPALES LOIS SOCIALES EN FRANCE

1841

2016

Union départementale CGT-Force Ouvrière de Loire-Atlantique
Bourse du Travail Fernand Pelloutier - 2, place de la Gare de l'Etat – 44200 Nantes
☎ 02 28 44 19 00 - 🖷 02 40 35 49 46 – E-M@il : udfo44@force-ouvriere.fr

Octobre 2016

D'abord, la durée du travail

Nous constatons que nous pouvons y faire un parallèle entre la loi de 1841 et le projet de loi travail Valls – El Khomri – Berger notamment, concernant la durée du travail. C'était 12 heures par jour en 1841, avec Valls c'est en 2016, 60 heures par semaine. C'est pratiquement un retour en arrière de 175 ans.

Pendant cette période et suite à des conflits tels que la grève de 1936, les travailleurs ont obtenu la semaine de 40 heures, puis la semaine de 39 heures en 1982 réduite à 35 heures par semaine suite aux lois Aubry 1 et 2 de 1998 et 2000 avec, bien entendu, pour mieux faire passer la pilule, des exonérations de cotisations sociales pendant 5 années en fonction de la rémunération des salariés. Plus le salaire était bas, plus l'exonération était élevée. Autant dire qu'avec une telle loi, il était difficile de négocier des augmentations de salaires.

Grévistes jouant aux cartes dans la cour d'une usine occupée en 1936 (région parisienne)

Léon Jouhaux parlant aux grévistes des Galeries Lafayette – Mai 1936

Il ne faut pas oublier non plus que les 35 heures, ou les 1607, étaient des heures de travail effectives. Autrement dit, il s'agissait d'augmenter les cadences, faire en 35 heures ce qui était réalisé auparavant en 40 heures.

Gagnant – gagnant pour les patrons.

35 heures par semaine vite transformées en 1600 puis 1607 heures annuelles, en y incluant le lundi de la pentecôte, modulables en fonction de l'activité des entreprises négociées (pour ne pas dire imposées) dans chacun des établissements.

Avec la loi travail et ses 60 h / semaine, ce sera 2230 heures par an soit 623 heures gratuites par an et par salarié pour les patrons étant donné l'accord déjà obtenu de la part d'organisations dites syndicales telles la CFDT et l'UNSA pour ne citer que celles-ci.

Et les salaires…

Parlons-en, restreints ou bloqués pour certains, notamment ceux de la fonction publique qui ont perdu à ce jour pratiquement 50% de leur pouvoir d'achat depuis 1982 sous l' égide d'un gouvernement Mauroy – Delors dont le président était un certain François Mitterrand.

Travailler plus pour gagner plus avons nous entendu ?

Et les retraites…

Comment ne pas évoquer 1993 avec la réforme Balladur qui passe la retraite à 60 ans et 40 années de cotisations au lieu des 37,5 années. Puis en 2003 sous le gouvernement Chirac / Raffarin et en 2010 sous celui de Sarkozy / Fillon. Nous combattons toujours cette volonté de remise en cause de nos retraites. Aujourd'hui avec Hollande / Valls c'est 62 ans avec 42 années de cotisations, 43 années avec l'accord des régimes de retraites complémentaires AGIRC – ARRCO, 67 ans pour ceux qui n'auront pas cotisés les 42 années.

… et les emplois

Il faudrait dire les suppressions d'emplois. 5 millions aujourd'hui dans la seule catégorie A, sans parler des catégories B et C, de moins en moins rétribuées aujourd'hui, sans compter ceux qui, par centaines de milliers, sont totalement exclus, radiés.

Si nous écoutons les patrons, tous les gouvernements qui se sont succédés, la seule solution passe par la loi travail Valls – El Khomri – Berger qui n'est autre que la remise en cause pour ne pas dire la destruction du code du travail. Il faut aujourd'hui prendre en compte les accords boîte par boîte, établissement par établissement, signés par des délégués aux ordres du patron. Finis les accords de branches professionnelles, finies les conventions collectives, fini le code du travail, fini le contrat de travail à durée déterminée. C'est le contrat signé de gré à gré avec l'employeur sous ses conditions.

Travailler plus, gagner moins et être viré plus vite !

1841

22 mars : loi relative au travail des enfants employés dans les manufactures, usines et ateliers, interdisant le travail des enfants de moins de huit ans et posant le principe d'inspections.

LOI

RELATIVE

AU TRAVAIL DES ENFANS

EMPLOYÉS DANS LES MANUFACTURES, USINES OU ATELIERS.

(22 Mars 1841.)

Le 22 mars 1841 est votée, à l'initiative de députés royalistes légitimistes, la loi Montalembert qui interdit le travail des enfants de moins de huit ans et en limite la durée jusqu'à seize ans. Bien que peu appliquée, elle n'en constitua pas moins une certaine évolution des mentalités.

L'âge minimum d'embauche est fixé à 8 ans et à 13 ans s'il s'agit d'un travail de nuit. La durée du temps de travail est établie à **8 heures par jour** pour les enfants de 8 à 12 ans et à **12 heures** pour ceux entre 12 et 16 ans.

Véritable prise de conscience de la condition ouvrière, la loi ne sera que très peu appliquée et il faudra attendre 1874 pour que l'Inspection de travail soit créée à l'initiative d'Ambroise Joubert, député chrétien-social issu du groupe parlementaire royaliste légitimiste.

*****

1848

28 février : création de la commission du gouvernement pour les travailleurs, dite commission du Luxembourg, première administration du travail en France.

Des milliers d'ouvriers sont rassemblés place de l'Hôtel de Ville de Paris pour réclamer au nouveau gouvernement républicain des réformes sociales. Ils demandent la limitation de la durée du travail à dix heures par jour et la création d'un ministère du Travail.

Ils n'obtiendront qu'une «Commission du gouvernement pour les travailleurs», présidée par le socialiste Louis Blanc, dont le but était de réformer la condition de vie du prolétariat.

Devant les résultats négatifs, Louis Blanc, découragé, donna sa démission. Dès lors, la Commission pratiquement n'existait plus.

*****

1874

19 mai : loi sur le travail des enfants, et des filles mineures dans l'industrie, créant 15 inspecteurs divisionnaires.

LÉGISLATION PROTECTRICE
DE
L'ENFANCE OUVRIÈRE

Atelier — Travail — École.

COMMENTAIRE
DE
LA LOI DU 19 MAI 1874
SUR
LE TRAVAIL DES ENFANTS
ET
DES FILLES MINEURES
EMPLOYÉS DANS L'INDUSTRIE,
SUIVI
DES DOCUMENTS LÉGISLATIFS ET ADMINISTRATIFS
relatifs à son interprétation
PAR
Ernest NUSSE
Jules PÉRIN

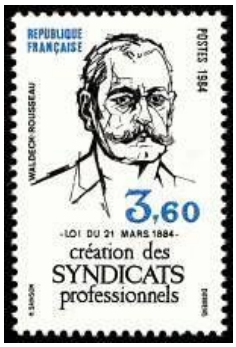
PARIS
LIBRAIRIE GÉNÉRALE DE JURISPRUDENCE
MARCHAL, BILLARD & Cie, LIBRAIRES DE LA COUR DE CASSATION
Place Dauphine, 27,
AUX BUREAUX DES ANNALES DES JUSTICES-DE-PAIX
AUX BUREAUX DU JOURNAL DES PROUD'HOMMES
1878

Une loi instaure de nouvelles règles quant aux conditions de travail de certaines catégories de la population. Ainsi, il sera dorénavant interdit d'employer un enfant en deçà de 12 ans, sauf exception. Pour les mineurs et les femmes en âge de travailler, le travail sera limité à douze heures par jour et interdit le dimanche et les jours fériés.

*****

1884

21 mars : loi Waldeck-Rousseau sur les syndicats professionnels.



La loi du 21 mars 1884 relative à la création de syndicats professionnels, dite Loi Waldeck-Rousseau, est la première loi à autoriser les syndicats en France.
Elle abroge la loi le Chapelier qui, votée le 14 juin 1791, proscrivait les organisations ouvrières, et notamment les corporations de métiers, les rassemblements paysans et ouvriers, et le compagnonnage. Elle fait suite aux lois du Second Empire, de 1864, qui avaient supprimé le délit de coalition.

*****

1891

22 janvier : décret instituant le Conseil supérieur du travail.

21 juillet : loi créant l'Office du travail.

C'est une loi votée le 20 juillet 1891 et un décret du 19 août de la même année qui ont donné naissance à l'Office du Travail. Sa création a des origines lointaines : elle s'inscrit à la suite d'une série de mesures et de projets visant à donner à l'Etat des moyens pour intervenir dans le domaine du travail, qui débute dans les années 1840. Elle est aussi la conséquence immédiate et logique de l'instauration par un décret du 22 janvier 1891 du Conseil supérieur du Travail, conçu comme un Parlement social : l'Office du Travail doit en être l'exécutif.

Sa création a des raisons profondes, elle est dans « l'air du temps », car elle s'inscrit dans tout un contexte économique, social, politique et culturel : les progrès de l'industrialisation et les difficultés économiques conjoncturelles de la décennie 1880 posent alors avec de plus en plus d'acuité la question du travail.

*****

1892

2 novembre : loi sur « le travail des enfants, des filles mineures et des femmes dans les établissements industriels », créant le corps de l'Inspection du travail.

La loi du 2 novembre 1892 est d'une très grande importance pour les enfants qui se destinent à travailler dans les établissements industriels. C'est cette loi qui a fixé :

« Les conditions d'âge que doivent remplir les jeunes ouvriers et ouvrières pour pouvoir travailler dans l'industrie ;

« La durée du travail qu'ils ne doivent pas dépasser ;

« Les repos auxquels ils ont droit ;

« Enfin, les conditions d'hygiène et de sécurité dans lesquelles doit s'effectuer leur travail.

« Age d'admission. — *Les enfants ne peuvent, aux termes de la loi sur le travail industriel, <u>être occupés avant l'âge de treize ans</u> dans les manufactures, chantiers ou ateliers. D'autre part, ils sont tenus, en vertu de la loi sur l'instruction primaire, de fréquenter l'école jusqu'à ce même âge de treize ans. Ils ne doivent pas, avant cet âge, quitter l'école pour l'usine, puisque deux lois le leur interdisent.*

27 décembre : loi sur la conciliation et l'arbitrage en matière de différends collectifs.

Loi sur la conciliation et l'arbitrage facultatif en matière de différends collectifs entre patrons et ouvriers ou employés. Tentative de mettre sur pied des procédures de règlement pacifique des conflits collectifs du travail.

*****

1893

12 juin : loi concernant l'hygiène et la sécurité des travailleurs dans les établissements industriels.

Promulgation de la loi sur l'hygiène et la sécurité des ouvriers, travaillant dans les industries, qui prescrit, sous peine de sanction, des mesures indispensables de salubrité : ventilation et aération des lieux de travail, des réfectoires, l'entretien des vêtements d'ouvriers et l'installation de dispositifs de sûreté.

1894

Janvier : création du Bulletin de l'office du travail.

12 juin : loi sur les retraites ouvrières et les caisses maladie des mineurs.

La loi du 29 juin 1894 met en place une assurance-maladie et une assurance vieillesse pour les mineurs. Elle jette les bases du régime minier actuel.
Cette protection sociale est fondée sur deux principes fondamentaux : elle est obligatoire, ce qui constitue à l'époque une avancée sociale considérable ; et son financement est basé sur la contribution des exploitants et des travailleurs.
Les retraites sont assurées par un double financement : celui des ouvriers et celui des exploitants.

30 octobre : proposition de loi d'Édouard Vaillant pour créer « un ministère du travail, de l'hygiène et de l'assistance publique. »

Edouard Vaillant reste l'exemple même du socialiste révolutionnaire et il suit les traces de Camille Raspail. En 1894, il avouera sans détour : Si le prolétariat se déclarait satisfait, cela serait un vrai malheur. Le grand bienfait des conquêtes partielles, c'est qu'elles ne le satisfont au contraire jamais et ne font qu'aviver les exigences, car il sait bien qu'au fond, il a droit à tout.

Député socialiste, il dépose une proposition de loi sur le bureau de l'Assemblée le 30 octobre 1894 ayant pour objet la création d'un ministère du travail de l'hygiène et de l'assistance publique. Il veut cette nouvelle institution au service du prolétariat menacé aussi bien dans son travail que dans sa santé ou ses conditions d'existence. Il justifie ainsi son projet :

"Le prolétaire, dénué de propriété et de tout capital, n'est qu'une force de travail, vivante et périssable, obligée de se louer au jour le jour pour se renouveler, durer, et ne recevant au plus, sous forme de salaire, que ses frais d'entretien". Ces frais d'entretien, ce salaire, le prolétaire ne les reçoit qu'exceptionnellement en quantité suffisante pour vivre d'une vie humaine et durer un âge d'homme. Le plus souvent usé de bonne heure, il est rejeté de l'atelier dans la misère. Ce n'est pas seulement un travail trop grand pour ses forces qui le rend vieux avant le temps et trop faible pour que le patron le garde ; l'insécurité, l'insalubrité de l'atelier, du domicile, hâtent encore cette inévitable déchéance de l'existence prolétaire. Enfin, le fléau du travail industriel et agricole, la conséquence nécessaire et croissante de la production capitaliste, le chômage, vient, en leur pleine vigueur, abattre les forces, l'énergie du travailleur, et en fait, ainsi que sa famille, la proie du désespoir et de la faim.

*****

1898

9 avril : loi concernant les responsabilités des accidents dont les ouvriers sont victimes dans leur travail.

La loi du 9 avril 1898 établit la notion de risque professionnel, lequel engage de principe la responsabilité de l'employeur. Celui-ci doit donc être assuré (en 1898, auprès d'assureurs privés), afin de remplir son obligation de réparation. En contrepartie de la certitude de la réparation, les salariés durent accepter que cette réparation fût forfaitaire, donc partielle.
Auparavant, les accidents survenus sur le lieu de travail relevaient du Code Civil (dit aussi droit commun) avec nécessité pour le salarié de prouver la faute de son employeur, mais l'inégalité économique et culturelle des parties au procès, faisaient que le salarié abandonnait ses prétentions en cours d'instance, ruiné par les frais de justice et les délais.

*****

1899

1er août : création de la direction du travail.

(Décret du 1er août 1899) La direction du travail, avec 2 bureaux, devient distincte de celle de l'industrie et l'office du travail reste confondu avec elle. Une division de l'assurance et de la prévoyance sociale est en même temps créée. L'individualisation du domaine social est presque achevée. Seule l'élaboration de la législation du travail ne relève pas de l'une des deux grandes structures (direction du travail, division de l'assurance et de la prévoyance sociales).

*****

1906

13 juillet : loi sur le repos hebdomadaire.

La loi de 1906 sur le repos dominical: un texte de réconciliation

Le texte instituant le repos le dimanche est le fruit d'un compromis consécutif au vote de la loi sur la séparation de l'Église et de l'État.
Le repos hebdomadaire doit être donné le dimanche.» Ainsi est formulé l'article 2 de la loi du 13 juillet 1906. Ce texte centenaire, encore en vigueur aujourd'hui, a été le fruit d'un compromis entre laïques et catholiques et a aussi dénoué une crise sociale sérieuse.

25 octobre : deux décrets instituent le ministère du travail et de la prévoyance sociale et nomment son premier titulaire, René Viviani.

La création d'un ministère du travail et les conquêtes sociales

Extraits du discours De René Viviani à la Chambre des députés : 8 novembre 1906:

Quelle est donc la revendication qui monte vers nous ? Messieurs, de moins en moins le bruit des conflits politiques passera le seuil de cette Chambre, mais, de plus en plus, le bruit sinistre des conflits sociaux parviendra à nos oreilles. Quel est donc le conflit qui est d'ailleurs à la racine du monde et que personne ici ne doit ignorer ? C'est le conflit entre la misère et la propriété. […] Qu'est-ce donc qui vous effraye ? Ce qui vous effraye dans les revendications sociales, ce n'est pas ce qu'elles contiennent, c'est ce qu'elles annoncent, ce qu'elles présagent. C'est ce cortège d'attitudes intransigeantes, de formules rudes, de violences, de paroles débordantes, c'est ce jaillissement perpétuel de pensées, c'est cet ébranlement général, cette fièvre universelle qui semblent se communiquer à tout.

*****

1910

5 avril : loi sur les retraites ouvrières et paysannes.

La loi sur les retraites ouvrières et paysannes est votée le 5 avril 1910. Elle met en place le premier système de retraite général et obligatoire.

La loi du 5 avril 1910 représente la reconnaissance, certes partielle, d'une revendication portée par les socialistes depuis plus de 20 ans. Elle ne satisfait pas l'ensemble des socialistes. Certains estiment quelle n'instaurerait qu'une « retraite pour les morts ». En effet, elle prévoit un âge de départ à la retraite de 65 ans, alors que l'espérance de vie n'est que de 49 ans.

28 décembre : loi portant codification des lois ouvrières. Promulgation du Livre 1er du code du travail relatif aux «conventions relatives au travail».

A l'heure où le code du travail subit une série de rafales, rappelons brièvement sa naissance et notamment la loi du 28 décembre 1910

qui l'institua. A ce moment-là, nous sommes face à une compilation de lois réglementant l'organisation du travail.

Les discussions vont être assez vives et se poursuivre jusqu'à l'adoption de la loi du 28 décembre 1910, qui instaure donc un code du travail et de la prévoyance sociale. Ce dernier va finalement se contenter de compiler des textes de loi déjà existants, à droit constant, c'est-à-dire sans modification sur le fond. Cela fera dire à certains juristes, qu'il s'agit là d'un « droit de façade ».

*****

1912

26 novembre : loi créant le livre II du code du travail intitulé : de la réglementation du travail.

Loi du 26 novembre 1912 portant codification des lois ouvrières

- Article 1er - Sont codifiées dans la teneur ci-après et formeront le livre II du code du travail et de la prévoyance sociale les dispositions annexées à la présente loi sous la rubrique : « Livre II – De la réglementation du travail. »

- Article 3 - A dater de cette publication sont et demeurent abrogées, ainsi que toutes les dispositions que ces lois avaient elles-mêmes abrogées antérieurement, les lois, décrets et arrêtés codifiés dans le livre II du code du travail et de la prévoyance sociale, à savoir :

  - (…) 15°) la loi du 13 juillet 1906 établissant le repos hebdomadaire en faveur des employés et des ouvriers Chapitre IV.
  - Repos hebdomadaire et des jours fériés

- Article 34 -Toutefois, lorsqu'il est établi que le repos simultané, le dimanche, de tout le personnel d'un établissement serait préjudiciable au public ou compromettrait le fonctionnement normal de cet établissement, le repos peut être donné, soit toute l'année, soit à certaines époques de l'année seulement, ou bien :

  a) Un autre jour que le dimanche à tout le personnel de l'établissement ;
  b) du dimanche midi au lundi midi ;
  c) le dimanche après-midi avec un repos compensateur d'une journée par roulement et par quinzaine ;
  d) par roulement à tout ou partie du personnel.

  Les autorisations nécessaires doivent être demandées et obtenues conformément aux prescriptions des articles ci-après.

- Article 35 - Lorsqu'un établissement quelconque veut bénéficier de l'une des exceptions prévues à l'article précédent, il est tenu d'adresser une demande au préfet du département. Celui-ci doit demander d'urgence les avis du conseil municipal, de la chambre de commerce de la région et des syndicats patronaux et ouvrier intéressés de la commune. Ces avis doivent être donnés dans le délai d'un mois. Le préfet statue ensuite par un arrêté motivé qu'il notifie dans la huitaine.

- Article 36 - L'autorisation accordée à un établissement devra être étendue aux établissements de la même ville faisant le même genre d'affaires et s'adressant à la même clientèle

- Article 37 - L'arrêté préfectoral peut être déféré au Conseil d'État, dans la quinzaine de sa notification aux intéressés. Le Conseil d'État statuera dans le mois qui suit la date du recours, qui est suspensif.

*****

1913

Création du " Bulletin du ministère du travail et de la prévoyance sociale".

10 juillet : décret relatif aux mesures de protection et de salubrité applicables à tous les établissements assujettis.

Le décret du 10 juillet 1913 reprit à son tour les dispositions du décret du 10 mars 1894, en prescrivant, en son article 6 :
« *Les poussières ainsi que les gaz incommodes, insalubres ou toxiques seront évacués directement en dehors des locaux de travail au fur et à mesure de leur production.*
Pour les poussières déterminées par les meules, les batteurs, les broyeurs et tout autre appareil mécanique, il sera installé, autour des appareils, des tambours en communication avec une ventilation aspirante énergique. (...)
La pulvérisation des matières irritantes et toxiques ou autres opérations tel que le tamisage ou l'embarillage de ces matières se feront mécaniquement en appareils clos.
L'air des ateliers sera renouvelé de façon à rester dans l'état de propreté nécessaire à la santé des ouvriers ».

L'article 8-a de ce décret disposait par ailleurs :
« *Les Chefs d'établissement doivent mettre à la disposition de leur personnel les moyens d'assurer leur propreté individuelle* ».

*****

1914

20 août : création d'un fonds national de chômage

La création de l'allocation chômage

20 août 1914, le directeur du travail Arthur Fontaine, institue un Fonds national du chômage dont les fonds peuvent être accordés aux caisses mutuelles syndicales (celles qui existent), aux caisses d'assistance et fonds de chômage créés par certaines collectivités, départements ou communes, ce qui est facultatif.

Ce fonds permet d'indemniser les travailleurs ayant perdu leur emploi du fait de la désorganisation des activités par la guerre, d'aider aux frais de rapatriement des demandeurs d'emploi qui souhaitent retourner en zone rurale.

26 octobre : le ministère du travail et celui de l'intérieur créent un office central de placement des chômeurs et des réfugiés.

*****

1915

Mai : création du sous-secrétariat d'État à l'artillerie et aux munitions, qui devient le ministère de l'armement en décembre 1916.

10 juillet : loi sur le salaire minimum des ouvrières à domicile dans l'industrie du vêtement.

La loi du 10 juillet 1915, c'est finalement dans des circonstances exceptionnelles, celles de la guerre qu'est votée la loi du 10 juillet 1915 dite « loi de protection du travail féminin » et qui vise notamment à moraliser l'industrie du vêtement militaire qui emploie alors quelque 850 000 personnes.

Ce texte ne concerne que les industries de l'habillement. Le but affiché est de faire disparaître les écarts de rémunération traditionnellement très importants entre travailleuses à domicile et ouvrières des ateliers. Elle met en place une procédure originale de fixation d'un tarif minimum des rémunérations et de détermination des temps d'exécution par deux organismes professionnels créés à cet effet : comité départemental de salaires, comité professionnel d'expertise.

Ces dispositions furent étendues par décrets à d'autres activités professionnelles : les accessoires du vêtement en 1922, la maroquinerie en 1926, la vannerie, l'empaquetage, le tissage de la soie et de la rayonne en 1935. La loi du 14 décembre 1928 a étendu le même dispositif protecteur aux travailleurs à domicile masculins remplissant les mêmes activités.

Le problème du critère d'assimilation au salariat Le débat juridique ouvert après l'adoption de la loi de 1915 porte sur le fait de savoir si la parité légale de rémunération nouvellement reconnue, fait du travailleur à domicile un salarié à part entière.

La Cour de cassation apporte en 1932, à propos de l'affiliation aux assurances obligatoires des travailleurs à domicile, une réponse restrictive en considérant que, seule, l'existence d'un lien de subordination juridique est une condition de la qualification de contrat de travail et de l'affiliation aux assurances sociales.

*****

1917

Janvier : grandes grèves et création des délégués d'atelier dans les usines de guerre.

Le niveau des grèves en 1917 et 1918 dépasse ceux de 1906 et de 1910, et le fait est d'autant plus marquant que nous sommes en pleine guerre. Inédit car arrivent au premier plan des luttes des segments nouveaux de la classe ouvrière et que les modalités de ces luttes sont aussi nouvelles.
Pendant la guerre, les femmes font tout autant grève que les hommes, voire plus en certaines années comme en 1917.

11 juin : loi sur la semaine anglaise dans l'industrie du vêtement instaurant pour les ouvrières de cette industrie un repos le samedi après-midi.

Art. 1 er : Pendant la durée de la guerre et tant qu'une loi générale ne sera pas intervenue, dans les industries visées par l'article 33 du Livre Ier du code du travail et de la prévoyance sociale, le repos pendant l'après-midi du samedi sera assuré aux ouvrières de tout âge dans des conditions déterminées, pour chaque profession et pour chaque région, en tenant compte des besoins du travail dans les diverses saisons, par des règlements d'administration publique, qui se réfèreront, dans les cas où il en existera, aux accords intervenus entre les syndicats patronaux et ouvriers de la profession et de la région.

Art. 2 : Lorsque les besoins de la défense nationale l'exigeront, l'application de la présente loi pourra, par décision du ministre de la guerre, être suspendue en ce qui concerne les ouvrières travaillant pour la confection militaire.

Art. 3 : Les infractions aux règlements d'administration publique visés à l'article Ier ci-dessus sont constatées dans les conditions déterminées par l'article 107 du Livre II du code du travail et de la prévoyance sociale et sont passibles des pénalités prévues par les articles 159 à 163 inclus dudit livre.

18 octobre : décret confiant l'ensemble des opérations d'évaluation des besoins, de recrutement et de répartition de la main-d'œuvre au travail.

Le décret du 18 octobre 1917 distingue, voire hiérarchise, cinq classes de main-d'œuvre :

1°) La main-d'œuvre civile, masculine et féminine ;

2°) La main-d'œuvre devenant disponible parmi les hommes mobilisés ou mobilisables affectés à des établissements travaillant pour la Défense nationale et placée sous le régime de l'article 6 de la loi du 17 août 1915 (loi Dalbiez) ;

3°) La main-d'œuvre mobilisée qui pourrait être mise à sa disposition par le ministre de la Guerre ;

4°) Les prisonniers de guerre mis à sa disposition par le ministre de la Guerre ;

5°) La main-d'œuvre étrangère et coloniale".

Rattachement à celui-ci du service de la main-d'œuvre étrangère (SMOE).

*****

1919

25 mars : loi relative aux conventions collectives de travail.

Cette loi apporte un premier cadre institutionnel aux conventions collectives et constitue alors une étape décisive dans la construction du droit de la négociation collective.
Le contenu des conventions collectives s'impose sur celui du contrat de travail. La CGT et rapidement la nouvelle CFTC jouent le jeu, les employeurs s'y engagent: 557 sont signées en 1919, 845 en 1920.

23 avril : loi instituant la journée de 8 heures.

Un mois à peine après avoir voté la loi sur les conventions collectives, les députés instaurent la journée de huit heures. Associée au jour de repos obligatoire depuis 1906, le travail hebdomadaire est désormais fixé à 48 heures. Des exceptions restent toutefois possibles. Contrairement aux lois de la fin du dix-neuvième qui se limitait parfois à la théorie, elle fut assez bien acceptée et appliquée.

28 juin **: le traité de Versailles institue, dans sa XIIIe partie, l'organisation internationale du travail (OIT) et le bureau international du travail (BIT).**

Il n'aura fallu que 45 minutes pour signer la paix qui met fin à quatre années d'hécatombe sans précédent. 27 délégations représentant 32 puissances se sont réunies dans la galerie des glaces du château de Versailles. Le traité crée la Société des nations et définit les sanctions contre l'Allemagne, forcée à accepter ce qu'elle considère comme un "diktat".

25 juillet : loi relative à l'organisation de l'enseignement technique industriel et commercial, dite « loi Astier ».

Il s'agit d'une loi relative à l'organisation de l'enseignement technique industriel et commercial. Elle permet un financement des établissements techniques privés, aussi bien en matière d'investissement que de fonctionnement. Ce texte instaure les

cours professionnels obligatoires: tous les apprentis doivent suivre, gratuitement, 150 heures de cours d'enseignement théorique et général par an.
Le certificat de capacité professionnelle devient Certificat d'Aptitude Professionnelle (CAP).

*****

1920

27 janvier : création, à partir d'un transfert de directions du ministère du travail et du ministère de l'intérieur du ministère de l'hygiène, de l'assistance et de la prévoyance sociales, confié à Jules-Louis Breton.

*****

1924

23 mars : suppression du ministère de l'hygiène, de l'assistance et de la prévoyance sociales et création du ministère du travail, de l'hygiène, de l'assistance et de la prévoyance sociales (premier grand ministère des affaires sociales).

*****

1925

16 janvier : création du conseil national économique dont un des trois thèmes d'étude est le travail.

Le décret du 16 janvier 1925 reprit cette idée et institua un Conseil national économique de 47 membres, désignés par les organisations représentatives, venant en premier des entreprises et, dans un nombre bien plus restreint, des salariés et de diverses associations. La CFTC n'en faisait pas partie, car la CGT obtint d'être considérée comme seule représentative. L'ancêtre de l'actuel Conseil économique, social et environnemental, troisième assemblée constitutionnelle de la République, était né. Jusqu'en 1936, il réalise surtout des travaux d'études économiques.

2 février : loi codifiant l'organisation publique du placement.

1926

11 août : loi "en vue d'assurer la protection du marché du travail national".

La loi du 11 août 1926 instaure l'obligation aux étrangers travaillant en France de posséder une carte d'identité portant la mention « travailleur ». Elle est établie au vu d'un contrat de travail.

*****

1928

5 avril : promulgation de la loi sur les assurances sociales approuvée par le Sénat et votée par la Chambre le 14 mars.

Les lois du 5 avril 1928 et du 30 avril 1930 instituent pour les salariés titulaires d'un contrat de travail, une assurance pour les risques maladie, maternité, invalidité, vieillesse et décès et la loi du 30 avril 1928 un régime spécial pour les agriculteurs.

13 juillet : loi « tendant à établir un programme de construction d'habitations à bon marché et de logements », dite loi Loucheur.

Votée à l'initiative de Louis Loucheur, ministre du Travail et de la Prévoyance sociale entre 1926 et 1930, a prévu l'intervention financière de l'État pour favoriser l'habitation populaire.

*****

1929

21 avril : lancement du chantier du bâtiment des assurances sociales de la place de Fontenoy. Il est livré en janvier 1930.

*****

1930

2 mars : le ministère se voit amputé de son pôle hygiène et assistance (dont la question du logement) au profit du nouveau ministère de la santé publique. Création de la direction générale des assurances sociales et de la mutualité.

30 avril : le texte définitif de la nouvelle loi sur les assurances sociales paraît au Journal officiel.

Loi créant au bénéfice des salariés de l'industrie et du commerce le premier système complet et obligatoire d'assurances sociales (couverture des risques maladie, maternité, invalidité, vieillesse, décès).

31 juillet : création du corps général des assurances sociales.

*****

1932

11 mars : loi prévoyant des allocations familiales financées par des versements patronaux.

Loi créant au bénéfice des salariés de l'industrie et du commerce le premier système obligatoire de versement d'allocations couvrant les charges familiales (« sursalaire » familial) financées par des versements des employeurs.

11 août : loi "protégeant la main-d'œuvre nationale",
fixant un contingentement d'étrangers dans divers secteurs d'activité.

Le 10 août 1932, une autre loi est votée, à l'initiative du gouvernement d'Edouard Herriot (groupe Républicain radical et radical-socialiste) dont les socialistes de la SFIO ne font pas partie même s'ils le soutiennent sur certains projets de loi.

Cette vraie loi de préférence nationale est assez laxiste par rapport au projet de Roger Salengro qui prévoyait :

1. *Une limitation comptable très stricte de la main d'œuvre étrangère à 10 % maximum,*
2. *Une égalité des droits sociaux entre étrangers et nationaux.*

La loi Herriot de 1932 prévoit 5 % pour le secteur public mais ne se prononce pas pour le secteur privé. Elle reste très floue sur l'égalité des droits sociaux pour les étrangers. En d'autres termes la loi Herriot est en définitive beaucoup plus immigrationniste que le projet Salengro (sauf pour le secteur public) et elle autorise benoîtement, par ses flous et ses silences, l'exploitation patronale des étrangers.

*****

1934

15 mai : création d'une commission nationale des grands travaux
contre le chômage présidée par le ministre du travail.

24 décembre : fusion des services de main-d'œuvre nationale et étrangère dans le service de la main-d'œuvre et de l'immigration agricole au sein du service central de la main-d'œuvre du ministère.

*****

1935

30 octobre : **le décret « relatif à l'aide financière de l'État aux centres de formation professionnelle des chômeurs » ouvre un crédit de 600 000 francs.**

1er décembre : **suppression des 7 offices régionaux de placement.**

*****

1936

7-8 juin : accords de Matignon.

Accords conclus sous l'arbitrage du gouvernement Blum, le 7 juin 1936, entre la Confédération Générale du Patronat Français (CGPF) et la Confédération Générale du Travail, à la suite des grèves déclenchées par la victoire du Front Populaire aux élections de mai 1936.

Ils concernaient, outre une augmentation des salaires, la fixation d'un salaire minimal, la reconnaissance du droit syndical, l'existence de contrats collectifs de travail et l'institution des délégués du personnel ; ils furent complétés par les lois sociales (semaine de 40 heures, congés payés, etc.).

Loi du 26 juin 1936 *:* Loi sur les congés payés 26 juin 1936

Loi instituant un congé annuel payé dans l'industrie, le commerce, les professions libérales, les services domestiques et l'agriculture.

Art. 1er. — Sont codifiées dans la forme ci-après et formeront les articles 54 f à 54 j du livre II du code du travail, les dispositions suivantes :

“ CHAPITRE IV ter.

Congés annuels.

Art. 54 f. — Tout ouvrier, employé ou apprenti occupé dans une profession industrielle, commerciale ou libérale ou dans une société coopérative, ainsi que tout compagnon ou apprenti appartenant à un atelier artisanal, a droit, après un an de services continus dans l’établissement, à un congé annuel continu payé d’une durée minimum de quinze jours comportant au moins douze jours ouvrables. Si la période ordinaire des vacances dans l’établissement survient après six mois de services continus, l’ouvrier, employé, compagnon ou apprenti aura droit à un congé continu payé d’une semaine. Les dispositions qui précèdent ne portent pas atteinte aux usages ou aux dispositions des conventions collectives de travail qui assureraient des congés payés de plus longue durée.

Art. 54 g. — L’ouvrier, employé, compagnon ou apprenti reçoit, pour son congé, une indemnité journalière équivalant ;

1° S’il est payé au temps, au salaire qu’il aurait gagné pendant la période de congé ;

2° S’il est payé suivant un autre mode, à la rémunération moyenne qu’il a reçue pour une période équivalente dans l’année qui a précédé son congé. Dans la fixation de l’indemnité, il doit être tenu compte des allocations familiales et des avantages accessoires et en nature dont il ne continuerait pas à jouir pendant la durée de son congé.

Art. 54 h. — Tout accord comportant la renonciation par l’ouvrier, l’employé, le compagnon ou l’apprenti au congé prévu par les dispositions qui précèdent, même contre l’octroi d’une indemnité compensatrice, est nul.

Art. 54 i — Dans les professions, industries et commerces dans lesquels les ouvriers, employés, compagnons et apprentis ne sont pas normalement occupés d’une façon continue pendant une année dans le même établissement, un décret pris en conseil des ministres détermine les modalités suivant lesquelles pourront être appliquées les dispositions du présent chapitre, notamment par la constitution de caisses de compensation entre les employeurs intéressés.

Art. 54 j. - Un décret pris en conseil des ministres détermine les autres modalités d’application des dispositions du présent chapitre ainsi que le contrôle de leur exécution. ”

Art. 2 — Un règlement d’administration publique, rendu après consultation des chambres d’agriculture et des syndicats agricoles mixtes ou ouvriers, déterminera les modalités d’application des dispositions de l’article précédent aux ouvriers et employés des professions agricoles.

Un règlement d’administration publique déterminera également les modalités d’application de l’article 1er au personnel des services domestiques.

Des accords pourront permettre des congés fractionnés.

Les infractions aux dispositions des règlements d’administration publique prévus par le présent article seront constatées par les officiers de police judiciaire.

Loi instituant un congé annuel payé dans l’industrie, le commerce, les professions libérales, les services domestiques et l’agriculture.

Tout ouvrier, employé ou apprenti occupé dans une profession industrielle, commerciale ou libérale ou dans une société coopérative, ainsi que tout compagnon ou apprenti appartenant à un atelier artisanal, a droit, après un an de services continus dans l'établissement, à un congé annuel continu payé d'une durée minimum de quinze jours comportant au moins douze jours ouvrables. Si la période ordinaire des vacances dans l'établissement survient après six mois de services continus, l'ouvrier, employé, compagnon ou apprenti aura droit à un congé continu payé d'une semaine. Les dispositions qui précèdent ne portent pas atteinte aux usages ou aux dispositions des conventions collectives de travail qui assureraient des congés payés de plus longue durée.

21 juin: promulgation de la loi « instituant la semaine de 40 heures dans les établissements industriels et commerciaux et fixant la durée du travail dans les mines souterraines ».

Article 1er - Le chapitre II (durée du travail) du titre 1er du livre II du Code du travail est modifié comme suit :

Art 6. - Dans les établissements industriels, commerciaux, artisanaux et coopératifs ou dans leurs dépendances, de quelque nature qu'ils soient, publics ou privés, laïques ou religieux, même s'ils ont un caractère d'enseignement professionnel ou de bienfaisance, y compris les établissements publics hospitaliers et les asiles d'aliénés, la durée du travail effectif des ouvriers et employés de l'un ou de l'autre sexe, et de tout âge, ne peut excéder **quarante heures par semaine.**

24 juin: promulgation de la loi sur « les conventions collectives ».

Maintient le principe contractuel de la convention collective, la transforme en véritable "loi professionnelle" de portée plus contraignante. Elle introduit la procédure d'extension qui permet de rendre applicables à l'ensemble d'une profession les conventions conclues par les organisations syndicales les plus représentatives; la convention doit comporter un certain nombre de clauses obligatoires relatives à l'essentiel des rapports de travail; elle peut librement traiter de questions non prévues à titre obligatoire, si elles sont plus favorables que celles des lois et règlements en vigueur.

C'est l'origine du principe dit "de faveur".

31 décembre: loi sur « les procédures de conciliation et d'arbitrage dans les conflits collectifs du travail ».

Loi sur les procédures de conciliation et d'arbitrage. La loi spécifie que dans l'industrie et le commerce tous les différents collectifs du travail sont soumis aux procédures de conciliation et d'arbitrage avant toute grève et tout lock-out.

*****

1937

14 juin : la direction du travail devient la direction générale du travail et de la main-d'œuvre.

*****

1938

25 janvier : dépôt à la Chambre du Statut moderne du Travail.

4 mars : loi sur « les procédures de conciliation et d'arbitrage », créant une cour supérieure d'arbitrage.

Création de l'échelle mobile des salaires.

Le Sénat et la Chambre votent une nouvelle loi sur les procédures de conciliation et d'arbitrage. La loi stipule que tous les différends collectifs du travail seront réglés selon les procédures de conciliation et d'arbitrage.
Les dispositions de la convention collective du travail, relatives aux procédures de conciliation, prévoient la constitution d'une commission paritaire de conciliation devant laquelle sera porté tout différend collectif du travail qui n'aura pu être réglé par les parties dans le délai fixé par la convention.

11 juillet : loi sur l'organisation générale de la nation pour le temps de guerre.

L'organisation générale de la Nation pour le temps de guerre avait fait l'objet d'une loi du 11 juillet 1938. Entre autres dispositions, ce texte prévoyait les mesures à prendre pour l'utilisation des ressources en main d'œuvre, en fonction des besoins du pays. En particulier, la loi fixait le régime juridique et administratif des réquisitions et affections des personnels aux administrations, services ou entreprises fonctionnant « dans l'intérêt de la Nation », qu'ils fussent 4 ou non, soumis aux obligations militaires. Un ministre devait être chargé de la répartition de la main-d'œuvre.

12- 15 novembre : 32 décrets-lois « aménagent » la loi des 40 heures.

« Il faut remettre la France au travail ». On a tous le sentiment d'avoir entendu cette phrase récemment… … En fait, elle a été prononcée en 1938 par Edouard Daladier, tout juste nommé à la tête du gouvernement français en remplacement de Léon Blum. *« Tant que la situation internationale demeurera aussi délicate, il faut qu'on puisse travailler plus de quarante heures, et jusqu'à quarante-huit heures dans les entreprises qui intéressent la Défense nationale »*
Le 12 novembre 1938, trois décrets-lois sont pris. Le premier concerne les infractions à la réglementation sur la durée du travail, le deuxième les sanctions pour refus d'exécution des heures supplémentaires autorisées dans l'intérêt de la Défense nationale, et, le troisième la durée du travail.
En clair, tout employeur peut désormais porter la durée hebdomadaire du travail dans la limite des cinquante heures.

1939

19 avril : création de la commission centrale de la mobilisation de la main-d'œuvre.

1er septembre : décret-loi « fixant le régime du travail » et suspendant la législation sur la conciliation et l'arbitrage.

Art. 1er.- Dès que la mobilisation générale est décrétée, il est interdit de publier, par l'un des moyens énumérés à l'article 23 de la loi du 29 juillet 1881 sur la liberté de la presse, toute information de nature à favoriser les entreprises d'une puissance étrangère contre la France, ou exercer une influence fâcheuse sur l'esprit de l'armée et des populations.

Art. 2.- Sous réserve des dispositions spéciales prévues en matière d'état de siège, les infractions aux dispositions de l'article précédent sont déférées aux tribunaux correctionnels et punies d'un emprisonnement d'un an à dix ans et d'une amende de 1.000 à 10.000 fr.

Art. 3.- Le présent décret cessera d'être en vigueur à la date qui sera fixée par décret. Il sera soumis à la ratification des Chambres, conformément à la loi du 19 mars 1939.

Art. 4.- Le président du conseil, ministre de la défense nationale et de la guerre, le garde des sceaux, ministre de la justice. et le ministre de l'intérieur sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent décret, qui recevra exécution immédiate.

16 septembre : Le ministre du travail est déclaré « ministre unique de l'organisation, de la règlementation et de l'utilisation de la main-d'œuvre en France ».

7 octobre: accord "Majestic" instaurant un climat de concertation officielle entre syndicats ouvriers et patronat.

" Accords Majestic " d'union sacrée entre la CGT et la Confédération générale du patronat français.

10 novembre : décret-loi relatif au régime du travail pendant les hostilités.

Le régime du temps de guerre, tel qu'il a été défini par les décrets des 1er septembre, 27 octobre et 10 novembre 1939, a maintenu en vigueur pour la durée des hostilités les conventions collectives, ainsi que les sentences arbitrables et surarbitrales, et toutes clauses des contrats de travail concernant les conditions de travail et la révision des salaires.

18 novembre : création, au sein de la direction du travail, du secrétariat général de la mobilisation de la main-d'œuvre, du service de formation professionnelle de la main-d'œuvre des industries de guerre et du service de main-d'œuvre indigène, nord-africaine et coloniale (MOI).

Art. 1er. — Pendant toute la durée des hostilités, la suspension des dispositifs de l'article 65de la loi du 22 avril 1905, prévue en ce qui concerne les personnels de l'Etat par le dernier alinéa de l'article 15 du décret du 1er septembre 1939, s'applique à l'ensemble des personnels des services ou établissements publics de l'Etat, des départements, des communes, des colonies et des territoires d'outre-mer, ainsi que des services concédés relevant de ces collectivités.

Art. 2. — Pendant la même période, les mesures disciplinaires contre tous les personnels des services ou établissements visés à l'article 1er et de tous organismes recevant une subvention ou une garantie de l'Etat sont prises par l'autorité compétente pour les nommer, sans aucune des consultations ou délibérations prévues par les lois, règlements ou conventions en vigueur.

En ce qui concerne les personnels des services municipaux, les mesures visées par le présent article peuvent être prises dans les conditions prévues aux articles 1er et 2 du décret du 26 septembre 1939, relatif à la tutelle administrative. Le préfet et le sous-préfet conservent, d'autre part, le pouvoir de révocation qui leur est conféré par les articles 102 et 103 de la loi 5 avril 1884, modifiée par le décret 5 novembre 1926.

Toutefois, avant de prendre une mesure disciplinaire, l'autorité compétente provoquera, sauf en cas d'urgence motivée par l'intérêt du service ou de la défense nationale, ou en cas de cessation ou d'abandon du travail, les observations de l'intéressé sur les faits relevés contre lui.

*****

1940

16 août : loi sur « l'organisation provisoire de la production industrielle » instituant les comités d'organisation et dissolvant les confédérations ouvrières et patronales.

Le gouvernement en place publie une loi interdisant les confédérations syndicales.
La loi du 16 août 1940 crée les comités d'organisation, chargés d'organiser la production industrielle du pays après l'armistice. Ils sont rapidement placés sous l'autorité supérieure de l'office central de répartition des produits industriels, ou OCRPI, institué par la loi du 10 septembre 1940. Ils sont par là rattachés au Secrétariat d'État à la répartition du Ministère du Commerce et de l'industrie. Les comités d'organisation, également appelés CO, organisent la « répartition secondaire » entre les différentes entreprises relevant de leur responsabilité des ressources qui leur sont affectées par l'OCRPI, qui

assure quant à lui la « répartition primaire ». Cette dernière va, au fil du temps, correspondre de plus en plus aux besoins exclusifs de l'industrie allemande

11 octobre : loi « relative au placement des travailleurs et à l'aide aux travailleurs sans emploi », réalisant la réforme du système public d'aide et de placement des chômeurs. Création des offices régionaux et départementaux de travail et du commissariat à la lutte contre le chômage (CLC).

*****

1941

14 mars : loi sur la retraite des vieux travailleurs salariés

Mise en place sous Pétain

Le présent article a trait seulement à l'allocation aux vieux travailleurs.

Le bénéfice de cette législation est accordé à partir du 1er janvier 1941, donc avec effet rétroactif pour les personnes qui remplissaient déjà à cette date les conditions voulues.

Pour avoir droit à l'allocation, cinq conditions sont exigées :

1° Le demandeur doit être de nationalité française.

2° Il doit appartenir à la catégorie des travailleurs salariés.

Cette condition est remplie dans les trois cas suivants :

a. Si l'intéressé occupait à la date de la promulgation de la loi, c'est-à-dire le 14 mars 1941, un emploi salarié ou assimilé et tirait de l'emploi exercé une rémunération normale.

b. Si, à la date de la demande d'allocation, il bénéficiait de l'aide aux travailleurs sans emploi.

c. S'il a eu, comme dernière activité professionnelle, après l'âge de cinquante ans et pendant une période supérieure à cinq ans, un emploi salarié ou assimilé.

3° Il est exigé que l'intéressé ait au moins soixante-cinq ans. Toutefois, cette limite d'âge est abaissée à soixante ans pour les personnes reconnues inaptes au travail et qui, après l'âge de cinquante ans et pendant une durée supérieure à cinq ans, auront occupé un emploi salarié ou assimilé et sous réserve que ledit emploi ait constitué leur dernière activité professionnelle.

Loi du 12 avril 1941*:* Loi instaurant le 1er mai du 12 avril 1941

La Loi du 12 avril 1941, modifiée par la loi du 26 avril 1941, consacre le Premier Mai "Fête du Travail et de la Concorde sociale" :

"Art. 1er : le 1er mai est jour férié.

Art. 2 : ce jour sera chômé comme fête du travail et de la concorde sociale sans qu'il en résulte une réduction du salaire

des travailleurs.
Dans les cas où, en raison de la nature du travail, celui-ci ne pourrait être interrompu, le travailleur bénéficiera d'une indemnité compensatoire à la charge de l'employeur."

4 octobre : promulgation de la loi relative « à l'organisation sociale des professions » dite « Charte du Travail ».

Elle instaure des corporations par branches d'activité, dans le but de favoriser l'**entente entre patrons et ouvriers**, et d'éviter la lutte des classes.
Elle permet à l'État de contrôler les corporations (ce qui lui permet de fixer les prix et les salaires), et d'encourager la mise en place de grandes entreprises contrôlées également par l'État.
La Charte du Travail dissout officiellement les syndicats (qui l'étaient déjà de fait depuis le 9 novembre 1940), et, dans son article 5, interdit la grève tout comme le lock-out par les patrons.

31 octobre : loi « portant réorganisation de l'Inspection du travail et de la main d'œuvre » renforçant de façon conséquente les effectifs de l'Inspection du travail et créant le corps des médecins inspecteurs du travail.

*****

1942

Mai-juin : mise en place de la Relève ; création de « commissions de peignage ».

D'août 1940 à juin 1942, entre 60.000 et 150.000 **volontaires** partent travailler en Allemagne. Leur nombre étant insuffisant, Laval instaure le 22 juin 1942**« la Relève »**, dont le principe consiste à échanger un prisonnier qui rentrerait en France, contre trois ouvriers français qui partiraient en Allemagne.
Cette initiative étant également un échec, le **« service du travail obligatoire »**, dit « STO », est instauré. Il prévoit la mobilisation de tous les gens nés entre 1920 et 1922.
Entre 400.000 et 450.000 jeunes gens sont ainsi contraints à partir, toutes professions et catégories sociales confondues.

28 juillet : **loi instituant dans les entreprises de plus de 250 salariés un service social ainsi qu'un service médical.**

Le 28 juillet 1942 la loi rend la médecine du travail obligatoire en France. La même année une série de décrets prévoit la délivrance de "l'aptitude du salarié au poste de travail" par le médecin du travail.
Dans ces années troubles, cette aptitude est aussi demandée aux chômeurs, afin qu'ils soient recensés et que les plus vigoureux soient envoyés sur les chantiers. Sans cette aptitude, aucune allocation ne leur est versée par le fond de chômage.

Le patronat trouve un intérêt dans la sélection de la main d'œuvre, une démarche eugéniste à laquelle le gouvernement de Vichy apporte son soutien actif, tant dans le cadre du STO, que dans celui des industries françaises.
Contraints malgré eux à la délivrance de ces aptitudes, les médecins du travail auront un rôle plus noble dans cette politique de santé publique, en constituant la première ligne pour le dépistage de masse des maladies épidémiques (éradication de la tuberculose).

4 septembre : **loi « relative à l'utilisation et l'orientation de la main-d'œuvre »**.

Le gouvernement français promulgue une nouvelle loi sur l'utilisation de la main d'œuvre le **4 septembre 1942** : tous les hommes entre 18 et 50 ans et toutes les femmes célibataires de 21 à 35 ans peuvent être « assujettis à effectuer tous travaux que le gouvernement jugera utiles, dans l'intérêt supérieur de la nation ».
Des dizaines de milliers d'ouvriers spécialisés et de manœuvres sont ainsi envoyés en Allemagne à partir du **15 octobre 1942**. Ils sont soient désignés par des commissions franco-germaniques qui passent directement dans les entreprises, soient désignés par les mairies qui doivent fournir des quotas.

*****

1943

16 février: loi instaurant le service travail obligatoire (STO) pour les classes 1920 à 1922, avec la création d'un commissariat général au service du travail obligatoire (CGSTO).

Le S.T.O. (loi du 16 février 1943)

Bien que Vichy ait pris l'engagement de faire rechercher avant le 25 janvier 1943 37.000 réfractaires de la métallurgie, Saückel adresse une circulaire : "On peut en France faire pression et employer des mesures plus sévères dans le but de se procurer de la main d'œuvre". Le 10 janvier, à Paris, il réclame avant le 15 mars l'envoi de 250.000 ouvriers dont 150.000 spécialisés. Une circulaire du 2 février exige des préfets un recensement général des Français nés entre le 1er janvier 1912 et le 31 décembre 1921

14 juillet : création du comité d'action contre la déportation (CAD).

C'est seulement en Juillet 1943 que le Conseil national de la Résistance fondera le C.A.D. (Comité d'Action contre la Déportation pour le travail forcé en Allemagne) dont la direction fut notamment confiée à MM. Charles Laurent et Yves Farge. Nous insistons sur cette appellation ; pour l'organisme officiel de la Résistance, notre épreuve était bien "une Déportation pour le Travail forcé".

1944

25 février : un commando incendie le fichier central du STO dans les locaux du commissariat général à la main d'œuvre, place de Fontenoy.

Le 25 février 1944, au siège du S.T.O., 3, place de Fontenoy, un commando dirigé par Léo Hamon pénètre dans les locaux et réussit la destruction du fichier administratif des appelés de la classe 42, appelés à partir travailler en Allemagne.

Mai : **constitution au ministère du travail d'un comité de la résistance du travail.**

27 juillet : **ordonnance d'Alger abrogeant la Charte du Travail.**

L'ordonnance d'Alger annule la charte du travail de Vichy ; tous les syndicats de 1939, sauf la CGPF, sont rétablis. La Corporation paysanne est également dissoute.

22 août : **une délégation d'administrateurs provisoires investit le ministère du Travail**.

10 septembre : constitution du premier Gouvernement provisoire.

Article premier
Le gouvernement provisoire de la République française est composé de ministres. Les attributions des ministres sont fixées par décret.
Article 2
La présente ordonnance sera publiée au Journal officiel de la République française et exécutée comme loi.
Ce même 10 septembre 1944 : B. Frachon (secrétaire général de la CGT) lance "la grande bataille de la production".

*****

1945

22 février: ordonnance instituant les comités d'entreprise.

Ordonnance sur les comités d'entreprise dans les établissements de plus de 100 salariés. Ces comités sont élus, consultés chaque mois sur les conditions de travail et ont un droit de regard sur la comptabilité (un rapport annuel doit leur être fourni).

Dans les entreprises de plus de 500 salariés, ils participent au conseil d'administration. (En pratique, il s'agit moins d'associer le personnel à la gestion de l'entreprise que de mettre fin aux "gestions sauvages" d'entreprises, comme c'est alors le cas pour Berliet).

24 mai : ordonnance qui confère aux services publics (services régionaux et départementaux de la main-d'œuvre) le monopole du placement et le contrôle des mouvements de main-d'œuvre.

Le premier gouvernement provisoire présidé par le Général de Gaulle a pris une mesure importante avec l'Ordonnance du 24 mai 1945 relative au placement des travailleurs et au contrôle de l'emploi.
Ce texte législatif a été complété par un décret du 23 août et un arrêté du 6 octobre 1945.
On peut en résumer ainsi les dispositions :

- *monopole du placement donné aux services régionaux et départementaux de la main d'œuvre ;*
- *suppression des bureaux de placement payants (cela renouvelle les dispositions prises dès 1904 !) ;*
- *réglementation du placement privé gratuit, destiné à être supprimé également ;*
- *organisation du placement public ;*
- *institution d'un contrôle de l'emploi : dans l'industrie et le commerce, les embauchages et les licenciements sont soumis à autorisation du service départemental de la main d'œuvre ; dans les professions autres que l'agriculture et les services domestiques une simple information des services est requise.*

4 octobre : ordonnance instituant la sécurité sociale.

En France, la Sécurité sociale a été définie juste après la Seconde Guerre mondiale, par le Conseil national de la Résistance. Selon l'ordonnance du 4 octobre 1945 :

> *art. 1er — Il est institué une organisation de la sécurité sociale destinée à garantir les travailleurs et leurs familles contre les risques de toute nature susceptibles de réduire ou de supprimer leur capacité de gain, à couvrir les charges de maternité et les charges de famille qu'ils supportent.*

19 octobre : Ordonnance relative au « régime des assurances sociales applicable aux assurés des professions non agricoles » réorganisant la réglementation en matière d'accident du travail, complétée par l'acte fondamental du 30 octobre 1946 organisant la prévention, la réadaptation, les indemnisations.

2 novembre : ordonnance relative à l'entrée et au séjour des étrangers en France, créant *l'office national d'immigration*

Vote de l'ordonnance sur l'entrée et le séjour des étrangers en France. Création de l'ONI (Office National d'Immigration) qui donne à l'Etat le monopole de l'introduction de la main d'œuvre étrangère dans le pays. Trois cartes de séjour sont

instaurées (1, 3 et 10 ans) ; l'immigration des familles, souhaitée dans une optique démographique, est favorisée. L'accès à la nationalité est libéralisé par une ordonnance du 18 octobre 1945.

*****

1946

5 janvier : arrêté portant sur les attributions des directions de l'administration centrale du ministère du travail et de la sécurité sociale.

Le droit de grève et le droit syndical sont inscrits dans le préambule de la Constitution.

26 mars : **loi instituant les directions départementales du travail et de la main d'œuvre.**

L'ordonnance du 3 juillet 1944, qui prolongeait les dispositions, sont profondément modifiées par la loi du 26 mars 1946 qui supprime les directions régionales du travail et de la main d'œuvre.

Le département redevient le cadre exclusif de l'action administrative. C'est dans celui-ci que sont organisés les services extérieurs du travail et de la main d'œuvre par le décret du 27 avril 1946.

Avril : **parution de la "Revue française du travail".**

16 avril : loi fixant le statut des délégués du personnel dans les entreprises.

Il est institué des délégués du personnel dans chaque organisme visé par les articles 1er et 2 de la présente convention, qui groupe les effectifs prévus par la loi du 16 avril 1946 modifiée, fixant le statut des délégués du personnel dans les entreprises.
Les élections des délégués du personnel ont lieu dans les conditions prévues par la loi précitée, étant précisé que les employés principaux sont classés dans le collège des employés en vue de ces élections.
Les délégués du personnel ont pour mission de présenter à la direction des réclamations individuelles ou collectives qui n'auraient pas été directement satisfaites au sujet de l'application de la Convention collective et de ses annexes ou des lois et règlements relatifs à l'hygiène et à la sécurité.
Les agents conservent la faculté de présenter eux-mêmes leurs réclamations à la direction.

16 mai : loi « tendant à la modification de l'ordonnance du 22 février 1946 instituant les comités d'entreprise », instituant le statut légal des comités d'entreprise.

En France, le *comité d'entreprise* et les *comités d'établissement* sont institués par l'ordonnance du 22 février 1945 et la loi du 16 mai 1946 dans toutes les entreprises de 50 salariés et plus; il détient des attributions à la fois sociales et économiques.
La loi étend l'ordonnance du 22 février 1945 aux entreprises de plus de 50 salariés au lieu de 100.

22 mai : loi créant le conseil national du travail.

Cette loi généralise la Sécurité sociale à toute la population, à l'exception des travailleurs non-salariés non agricoles qui s'y opposeront. La loi du 22 août 1946 étend les allocations familiales à presque toute la population et celle du 30 octobre 1946 intègre la réparation des accidents du travail à la Sécurité sociale.

11 octobre : **loi instaurant la médecine du travail.**

La loi instituant la médecine du travail est votée - l'organisation des services médicaux du travail s'étend à toutes les entreprises, il s'agit d'une médecine exclusivement préventive pour tous les salariés, à la charge et sous la responsabilité des employeurs.

23 décembre : **loi relative aux conventions collectives de travail.**

La loi du 23 décembre 1946 relative aux conventions collectives de travail refondait entièrement la chapitre IV bis du Titre II du Livre 1er, avec une rédaction nouvelle des articles 31 à 31s. En résumé la négociation des conventions étaient à nouveau autorisée, mais en excluant les salaires, par branches d'activité. Les conventions ne pouvaient être applicables qu'après agrément ministériel. La commission supérieure des conventions collectives était instituée par les articles 2 et 3 de la loi.

*****

1947

1er août : **décret instituant les comités d'hygiène et de sécurité.**

Il instaure les comités d'hygiène et de sécurité. Les représentants du personnel y ont un rôle consultatif et disposent de missions de prévention et d'application des protections individuelles et collectives des salariés. La mission des CHS est de faire respecter les consignes, de rechercher et faire appliquer les protections individuelles et collectives. La formation des membres des CHS n'est pas explicitement reconnue, au mieux ils reçoivent par l'entreprise une initiation à la « sécurité ».

Dans les faits, les CHS ne connaîtront pas d'avancées semblables à celles des comités d'entreprise. Le CHS ne bénéficie pas de la reconnaissance institutionnelle que permet l'élection par les salariés et il ne dispose pas de moyens propres, le peu de moyens prévus par les textes sont à disputer en permanence à l'employeur.
Ceci explique en grande partie pourquoi le CHS sera souvent un simple organe technique largement dépendant de l'employeur.

*****

1948

12 avril : Congrès constitutif de la CGT-FO.

*****

1950

Loi n°50-25 du 11 février 1950 : Loi instaurant le SMIG

Le 11 février 1950, la création d'un Salaire minimum interprofessionnel garanti (SMIG) rend cette solidarité nationale plus effective (le texte rétablit également les conventions collectives, mises à bas par le régime de Vichy).
Ce dispositif, qui intervient après 12 années de blocage des salaires, fixe un niveau de rémunération minimum en dessous duquel aucun salarié ne peut être payé. Il est déterminé en fonction du budget type d'un ménage.
Le SMIG horaire est fixé par décret après consultation de la Commission supérieure des conventions collectives. Il s'élève à 64 francs (1,66 euros) pour les résidents des régions, et à 78 francs (2,03 euros) pour les habitants de la région parisienne. Les départements d'outre-mer, ainsi que ceux de l'Algérie française sont exclus de ce dispositif, qui concerne 16% des travailleurs lors de sa création.
A partir de 1952, le SMIG est indexé sur l'inflation. En 1968, à la suite des accords de grenelle, il passe de 2,20 à 3 francs horaire (la baguette de pain coûte alors 0,45 francs).

11 février : loi « relative aux conventions collectives et aux procédures de règlement des conflits collectifs de travail », instaurant la libre négociation des salaires.

La loi du 11 février 1950 rétablit la liberté de négociation sur les salaires dans des conditions assez proches du régime établi en 1936.
Cependant, les négociations relatives aux conventions susceptibles d'être étendues par arrêté ministériel devaient en principe concerner des branches d'activité au niveau national. Le contenu obligatoire, en matière de salaires, devait

répondre à un schéma fortement inspiré des arrêtés Parodi (catégories professionnelles, salaire minimum de l'ouvrier ou employé sans qualification, application du principe **« à travail salaire égal »** pour les femmes et les jeunes », etc..).
Des restrictions étaient apportées au contenu des accords d'établissement. En fait, la pratique a notablement assoupli ces conditions. La loi apportait aussi une notable novation en instituant le **« salaire minimum national interprofessionnelle garanti »** Ce salaire, fixé par décret était déterminé après avis de la Commission supérieure des conventions collectives. Celle-ci devait fonder son avis, autre novation, sur l'étude d'un budget-type. Et effectivement, au printemps 1950, la commission supérieure élabora un budget-type censé correspondre au minimum vital du manœuvre ordinaire.

23 août : **décret sur le salaire minimum Interprofessionnel garanti (SMIG).**

Fixation par le décret du 23 août 1950 du premier SMIG, 78 francs de l'heure. Les documents sur ce sujet ont été à l'époque publiés dans la « Revue française du travail ».

*****

1952

18 juillet : loi « relative à la variation du SMIG en fonction du coût de la vie ».

Cette loi a institué l'échelle mobile du salaire minimum garanti. Ce texte relatif « à la variation du salaire minimum national interprofessionnel garanti en fonction du coût de la vie », introduit dans le code, un article 31xa. Une sous-commission de la Commission supérieure des conventions collectives doit suivre l'évolution de l'indice des prix à la consommation de l'I.N.S.E.E. et le S.M.I.G. doit varier en cas d'augmentation de l'indice de plus de 5%.

*****

1956

28 février : loi sur la troisième semaine de congés payés.

Le passage à trois semaines de congés payés, institué vingt ans plus tôt par la loi du 20 juin 1936, est si bien passé dans la coutume (maintenant que la durée de ces congés est passée à quatre puis cinq semaines) qu'ils sont bien peu à s'être souvenus que ce fut le 28 février 1956, il y a cinquante ans, que fut déposé à la Chambre le projet des trois semaines et la loi promulguée un mois plus tard, le 27 mars 1956.

16 juillet : création du fonds national de la vieillesse.

Loi n°56-332 du 27 mars 1956 : Loi du 27 mars 1956 sur le régime des congés

Législation relative aux congés annuels payés.

Cette législation s'applique aux salariés agricoles à trois exceptions- près concernant :

- *la première, la période des congés, notion à laquelle est substituée celle de périodes de grands travaux limitant les possibilités de congés ;*
- *la deuxième, la procédure de fixation de la valeur des avantages en nature dont le salarié ne continue pas à bénéficier pendant la durée de son congé ;*
- *la troisième, l'institution de caisses de congés payés. Les quelques modalités particulières à l'agriculture rappelées ci-dessus peuvent fort bien trouver leur place dans le chapitre III du titre II du Livre II du Code du travail ;*

En conséquence, le champ d'application de ce chapitre qui est défini à l'article L. 223-1 comprendra désormais les salariés des professions agricoles (article 3, paragraphe I") et l'article 8 de la loi du 27 mars 1956 susvisée sera abrogé. Par ailleurs, cette révision a fait apparaître que rien ne s'opposait à l'application des dispositions relatives à la période des congés, sous réserve de celle exigeant que cette période comprenne les mois de mai à octobre.

*****

1957

10 avril : arrêté fusionnant la direction du travail et la direction de la main-d'œuvre au sein de direction générale du travail et de la main d'œuvre (DGTMO).

*****

1958

29 décembre : ordonnance créant le fonds d'action sociale pour les travailleurs algériens.

31 décembre : convention créant le régime national interprofessionnel d'allocations spéciales aux travailleurs sans emploi dans l'industrie et le commerce.

1962

Mise en place de la bourse nationale de l'emploi pour le placement des rapatriés d'Algérie.

*****

1963

22 octobre : création de la direction générale du travail et de l'emploi (DGTE).

18 décembre: loi relative au fonds national de l'emploi (FNE).

Créé le 18 décembre 1963, le Fonds national de l'emploi a vu ses premiers textes d'application sortir le 23 février 1964 et il s'est trouvé confronté immédiatement avec les problèmes de Saint-Nazaire.

*****

1965

17 décembre : création de l'association de formation professionnelle des adultes (AFPA).

*****

1966

8 janvier : création du ministère des affaires sociales.

6 juillet : création de la direction de la population et des migrations. (DPM).

*****

1967

13 juillet : ordonnance créant l'agence nationale pour l'emploi (ANPE).

L'ordonnance du 13 juillet 1967 crée l'Agence nationale pour l'emploi, à laquelle sont désormais confiées toutes les attributions de conseil professionnel et de placement des travailleurs assurées par les S.E.T.E.

17 août : ordonnance sur « la participation des salariés aux fruits de l'expansion des entreprises ».

Le 17 août 1967, le général de Gaulle signe l'ordonnance sur « la participation des salariés aux fruits de l'expansion des entreprises **».**

Pilier de la politique sociale du général de Gaulle, elle instaure la participation obligatoire des salariés aux bénéfices des entreprises comptant plus de 100 salariés. Tous les salariés de l'entreprise comptabilisant au moins 3 mois de travail dans l'année sont bénéficiaires du dispositif, quel que soit leur type de contrat.

21 août et 23 septembre : **ordonnances réformant la sécurité sociale.**

Si les dysfonctionnements de la Sécurité sociale n'attendront pas la prise des ordonnances de l'été 1967 pour se rappeler à l'attention du ministre des Affaires sociales, il n'en demeure pas moins que ces mesures prises sans l'aval du Parlement traduisent l'échec du gouvernement de Georges Pompidou à conduire des réformes sociales avec l'adhésion des Français**.**

Érigées en symbole d'une gouvernance technocratique et condescendante par l'opposition parlementaire et les syndicats, les ordonnances de 1967 alimentent le ressentiment de certaines franges du monde du travail jusqu'à l'explosion de mai 1968.

Création de la Revue française des affaires sociales.

*****

1968

25 mai : négociation et accords de Grenelle.

Alors que le gouvernement n'avait rien dit ni noué le dialogue jusque-là, le Premier ministre Georges Pompidou accepte alors de discuter avec les syndicats et convoque le 25 mai une réunion tripartite entre gouvernement, patronat et syndicats. Les négociations durent plus de 25 heures, sur 2 jours et aboutissent le 27 mai au matin à des décisions positives sur des points essentiels :

1.*une augmentation du SMIG de 35 %, qui passe à 3 F (3,50 € environ),*

2. *celle des salaires, de 10 % (7 % au 1er juin et 3 % en octobre),*

3.une réduction du temps de travail (objectif de ramener réellement la durée du travail à 40 heures, maximum abaissé de 2 heures à 48 heures),

4.un engagement sur le droit syndical qui se traduit dans la loi du 27 décembre 68 par la création de la section syndicale d'entreprise et du délégué syndical dans les entreprises de 50 salariés et plus,

5.un traitement des jours de grève par une possibilité de récupération dans l'année, avec une avance de 50 % du montant, acquis au 31 décembre en cas de non récupération.

27 décembre : loi relative à l'exercice du droit syndical dans les entreprises.

Rappelons que, les dispositions actuellement applicables dans les entreprises trouvent, pour l'essentiel, leur origine dans la loi n° 68-1179 du 27 décembre 1968 relative à l'exercice du droit syndical dans les entreprises, modifiée et complétée par la loi n° 82-915 du 28 octobre 1982 relative au développement des institutions représentatives dans l'entreprise et que ces dispositions sont codifiées aux articles L.412-1 à L.412-21 du Code du travail.

- La désignation du délégué syndical

- L'existence de la section syndicale

-La concomitance entre désignation et licenciement

- Statut protecteur et discrimination

- Le statut protecteur : une protection exceptionnelle et exorbitante du droit commun

- Compétence administrative et portée des décisions

- Le salarié protégé titulaire d'un contrat à durée déterminée

- L'évolution du droit de la preuve en matière de discrimination

*****

1969

16 mai : Généralisation de la quatrième semaine de congés payés.

Là encore, la loi du 16 mai 1969 étendra à tous les salariés les quatre semaines de congés payés obtenues en décembre 1962 par les métallos de Renault et que 85 % des salariés du privé avaient arrachées au cours de mai 68.

22 juin: scission du ministère des Affaires sociales en deux ministères : le ministère du travail, de l'emploi et de la population et le ministère de la santé publique et de la sécurité sociale.

1970

2 janvier : loi « portant création d'un salaire minimum de croissance », le SMIC.

Loi n°70-7 du 02 janvier 1970 : loi du 2 janvier 1970 portant réforme du SMIG et créant le Salaire Minimum Interprofessionnel de Croissance.

Le SMIC a succédé, en application d'un décret du Premier ministre Jacques Chaban-Delmas du 2 janvier 1970, au Salaire Minimum Interprofessionnel Garanti (SMIG), instauré le 11 février 1950.

Le SMIG n'était indexé que sur les prix, qui augmentent moins vite que la moyenne des salaires, notamment parce que les salaires croissent en moyenne au même rythme que la productivité (environ 5 % par an pendant les Trente Glorieuses, un peu moins de 2 % par an en moyenne ensuite).

Le pouvoir d'achat du SMIG n'augmentait pas, et en raison des gains de productivité, il y avait de moins en moins de smigards.

*****

1971

16 mai : Loi sur le paiement mensuel des salaires – accords syndicats-patronat puis loi sur la formation professionnelle continue.

13 juillet : loi « modifiant certaines dispositions du chapitre IV bis du livre 1er du code du travail relative aux conventions collectives de travail sur les conventions collectives ».

La loi reconnaît l'existence d'un "droit des travailleurs à la négociation collective", marquant en cela la transformation d'un droit des conventions collectives en droit de la négociation collective.
Elle accroît aussi le champ de la négociation collective en instituant les accords d'entreprise et d'établissement sous un régime identique à celui de la convention de branche, en étendant l'objet des conventions collectives aux "garanties sociales", en facilitant la procédure d'extension et en organisant celle d'élargissement.

16 juillet : loi « portant organisation de la formation professionnelle continue dans le cadre de l'éducation permanente ».

Loi reprenant l'accord interprofessionnel sur la formation professionnelle de juillet 1970. Elle généralise le principe du congé individuel, réaffirme le rôle du comité d'entreprise, perfectionne le mécanisme des conventions de formation entre l'État et les offreurs de formation ainsi que celui des rémunérations des stagiaires.

31 décembre : loi relative à la prévention des risques professionnels.

*****

1972

22 décembre : loi relative à l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes.

La loi du 22 décembre 1972 pose le principe de l'égalité de rémunération pour un même travail ou un travail de valeur égale.

*****

1973

13 juillet : loi modifiant le code du travail en ce qui concerne la résiliation du contrat de travail à durée déterminée.

Depuis la loi du 13 juillet 1973, l'employeur doit convoquer le salarié à un entretien préalable au licenciement, afin d'établir une éventuelle cause réelle et sérieuse du licenciement ou encore d'une faute incombant au salarié, qui dans certains cas précis peut être qualifiée de « grave » ou même de « lourde ». La faute peut aussi être légère: l'important est que le salarié en soit informé et puisse avoir le temps de donner sa version.

Le salarié doit être convoqué au moins une semaine à l'avance, afin d'avoir la possibilité de se préparer. Il peut se faire assister lors de cet entretien préalable par un conseiller du salarié choisi sur une liste établie par le ministère du travail et affichée dans chaquemairie, sauf dans les entreprises où il existe des Instances Représentatives du Personnel où ce conseiller ne peut pas intervenir.

Le salarié convoqué pourra dans ce cas faire appel aux délégués du personnel ou à tout autre salarié de l'entreprise. Ce conseiller peut rédiger un compte-rendu.
L'employeur doit ensuite rédiger une lettre de licenciement, après un délai de réflexion d'au moins deux jours ouvrables après l'entretien.

23 novembre : entrée en vigueur de la loi du 2 janvier 1973

et du décret du 15 novembre 1973 constituant le nouveau code du travail.

Le présent décret abroge une série de dispositions.

Dans l'une et l'autre parties, les titres I, II, III et IV du livre II groupent des dispositions relatives respectivement aux conditions de travail (âge d'admission, durée du travail, travail de nuit); au repos et aux congés; à l'hygiène et la sécurité du travail (comités d'hygiène et de sécurité, aération, chauffage, éclairage, insonorisation, assainissement des locaux de travail, repas et boissons, installations sanitaires, sièges, couchage; objets pesants, machines et appareils dangereux, prévention des incendies) ainsi qu'aux femmes et aux jeunes travailleurs; à la médecine du travail (services médicaux, examens d'embauchage et périodiques, infirmiers et infirmières, locaux et matériel). Le livre III, titre II, chapitre III, contient des dispositions régissant l'emploi de certaines catégories de travailleurs (mutilés de guerre, travailleurs handicapés).

27 décembre : loi relative à l'amélioration des conditions de travail
et créant l'agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT).

Elle ouvre le champ de l'amélioration des conditions de travail. Sous trois angles juxtaposés : elle crée des commissions pour l'amélioration des conditions de travail dans les entreprises ; elle allonge la liste des mesures concernant l'hygiène et la sécurité. Dans ce cadre elle prévoit également la création d'une Agence pour l'amélioration des conditions de travail.

*****

1975

3 janvier : loi « relative aux licenciements pour cause économique ».

La loi du 3 janvier 1975 avait instauré l'obligation faîte à un employeur, quel qu'il soit, envisageant un « licenciement, individuel ou collectif, fondé sur un motif économique, d'ordre conjoncturel ou structurel » de recueillir l' « autorisation de l'autorité administrative compétente »

21 avril : création du corps interministériel de l'Inspection du travail

25 juin : décret créant la délégation à l'emploi (DE), la direction des relations du travail (DRT)
et le service des études et de la statistique (SES).

30 juin : « loi d'orientation en faveur des personnes handicapées ».

Elle fixe le cadre juridique de l'action des pouvoirs publics : importance de la prévention et du dépistage des handicaps ; obligation éducative pour les enfants et adolescents handicapés ; accès des personnes handicapées aux institutions ouvertes à l'ensemble de la population et maintien chaque fois que possible dans un cadre ordinaire de travail et de vie.
La loi confie la reconnaissance du handicap à des commissions départementales, distinctes : pour les jeunes de 0 à 20 ans (CDES : commission départementale de l'éducation spéciale) et pour les adultes (COTOREP : commission technique d'orientation et de reclassement professionnelle à partir de 20 ans).

*****

1976

6 décembre : loi « relative au développement de la prévention des accidents du travail ».

La loi du 6 décembre 1976 relative au développement de la prévention, eut pour but de renforcer la sécurité du travail en mettant l'accent notamment sur la " sécurité intégrée ", dès la conception, du matériel, des bâtiments et ensuite dans le mode opératoire...

16 décembre : création du fonds d'amélioration des conditions de travail (FACT).

*****

1977

12 juillet : loi instituant le bilan social des entreprises.

La loi n° 77-769 du 12 juillet 1977 (instituant le bilan social), dans son article 4 (non codifié), donne une extension, assez peu répandue hormis notamment en matière de formation professionnelle, de santé et de sécurité, au champ d'application d'un texte inséré dans le Code du travail.

Dès lors qu'ils sont tenus de constituer un comité d'entreprise ou un organisme de représentation du personnel qui en tienne lieu (en vertu de dispositions légales autres que celles du Code du travail ou de stipulations conventionnelles), les entreprises et les établissements publics à caractère industriel et commercial ainsi que certaines entreprises publiques ont l'obligation de réaliser un bilan social

1978

17 juillet : loi « relative à l'exercice du droit au congé individuel de formation ».

Loi du 17 juillet (JO du 18) modifiant certaines dispositions du livre IX du code du travail relatives à la promotion industrielle, au congé de formation et à la rémunération des stagiaires de la formation professionnelle qui clarifie les rapports entre le plan de formation et le congé de formation.
Le congé de formation a désormais pour objet de permettre à tout salarié, au cours de sa vie professionnelle, à son initiative et à titre personnel, de suivre des actions de formation indépendamment de sa participation aux stages inclus dans le plan de formation de l'entreprise dans laquelle il exerce son activité. Le comité d'entreprise donne son avis chaque année sur l'exécution du plan de formation du personnel de l'entreprise de l'année précédente et sur le projet de plan de l'année suivante.

*****

1979

18 janvier : loi « modifiant des dispositions du titre premier du livre cinquième du code du travail relatives aux conseils de prud'hommes », généralisant les conseils des prud'hommes à l'ensemble du territoire national.

Dans un délai de quatre mois à compter de la date de publication de la présente loi, les conseils généraux sont appelés à donner leur avis sur l'implantation du siège ou des sièges des conseils de prud'hommes qui pourront être institués dans leur département et sur la délimitation éventuelle de leur ressort.

*****

1981

7 janvier : loi relative à la protection de l'emploi des salariés victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle.

En son Art. 1, la loi du 7 Janvier 1981 précise, pour les cas où l'inaptitude résulte d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, que si le salarié est déclaré par le médecin du travail inapte à reprendre, à l'issue des périodes de suspension, l'emploi qu'il occupait précédemment, l'employeur est tenu de lui proposer, compte tenu des conclusions écrites du médecin du travail et des indications qu'il formule sur l'aptitude du salarié à exercer une des tâches existant dans l'entreprise, et après avis des délégués du personnel, un autre emploi approprié à ses capacités et aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé, au besoin par la mise en œuvre de mesures, telles que mutations, transformations de postes ou aménagement du temps de travail…

28 janvier : loi relative au travail à temps partiel.

Afin de favoriser le développement du travail à horaires réduits, la loi n. 81-64 du 28 janvier 1981 (J.O., 29 janv. 1981) relative au travail à temps partiel a prévu en faveur des employeurs de « salariés à temps partiel » certains avantages, notamment fiscaux. Il résulte, en effet, des articles 2 et 4 de cette loi qu'un décret en Conseil d'Etat détermine les conditions dans lesquelles les salariés à temps partiel entrent en compte dans l'effectif du personnel des entreprises (...)

*****

1982

16 janvier : ordonnance instaurant la durée du travail à 39 heures et les 5 semaines de congés payés.

Ce jour là, le conseil des Ministres approuve l'ordonnance instituant la semaine de 39 h et la 5e semaine de congés payés. L'année 1982 sera une belle année pour tous "les travailleurs" :

- *La durée légale du travail passe à 39 heures par semaine, sans perte de salaire*
- *La cinquième semaine de congés payés est étendue.*
- *L'âge de la retraite est abaissé à 60 ans.*

26 mars : ordonnances relatives au travail à temps partiel et à l'abaissement de l'âge de la retraite.

Ordonnance fixant l'âge légal de la retraite à 60 ans à partir du 1er avril 1983.

L'ordonnance du 26 mars 1982 a introduit une définition précise du temps partiel. Entérinant son développement antérieur, elle marque néanmoins une rupture qui semble avoir favorisé son essor ultérieur.
À partir de cette date, la poursuite de la montée de l'activité des femmes et l'extension du secteur tertiaire n'expliquent que partiellement son expansion qui tient dans une large mesure à la mise en place de mesures incitatives au recours au temps partiel.

30 juin : première convention ANPE/AFPA.

4 août : loi relative aux droits et libertés des travailleurs dans l'entreprise, dite « loi Auroux ».

Jean Auroux, député de la Loire et ministre du travail. Auroux veut « créer les conditions d'un changement profond dans les relations du travail et susciter une rupture avec des pratiques périmées ». Ce rapport servira de base à la refonte du droit du travail, réalisée par une série de quatre lois votées pendant l'année 1982 : la loi du 4 août 1982 relative aux libertés des travailleurs dans l'entreprise

28 octobre : loi relative au développement des institutions représentatives du personnel, dite « loi Auroux ».

Cette loi du 28 octobre 1982, portant sur développement des institutions représentatives du personnel (en réalité, viennent squeezer les fonctions des délégués du personnel)
Celui-ci doit « assurer une expression collective des salariés, permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décision relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail et aux techniques de production ».

13 novembre : loi relative à la négociation collective
et au règlement des conflits collectifs du travail, dite « loi Auroux ».

La loi du 13 novembre 1982 relative à la négociation collective et au règlement des conflits collectifs du travail.
Elle instaure une obligation de négociation annuelle sur les salaires, la durée et l'organisation du travail, tant au niveau de la branche que de l'entreprise. Elle permet la conclusion des conventions collectives dérogeant, sous certaines conditions précises édictées par la loi, à des dispositions législatives et réglementaires. (D'abord, respect de la loi).

23 décembre : loi relative aux comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT),
dite « loi Auroux ».

Ces comités sont transformés en Comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT). Ces nouveaux Comités deviennent les premiers acteurs chargés de la prévention des risques professionnels dans les entreprises. Ils disposent du droit de retrait en cas de « danger pour la vie ou la santé ».

*****

1983

13 juillet : loi portant modification du code du travail et du code pénal en ce qui concerne l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dite « loi Roudy ».

La loi Roudy fut adoptée en seconde lecture par l'Assemblée nationale le 30 juin 1983, puis promulgué le 13 juillet 1983.

Plusieurs interdictions dans le projet ne furent pas retenues dans la loi:

●interdiction de refuser aux femmes l'accès à un bien ou à des services ;

●interdiction de dire des injures à caractère sexiste ;

●interdiction de publier un texte, un film ou une image qui avilit et dévalorise la femme.

*****

1984

24 février : loi « portant réforme de la formation professionnelle continue et modification corrélative du code du travail », dite « loi Rigout ».

La loi no 84-130 du 24 février 1984 portant réforme de la formation professionnelle continue et modification corrélative du code du travail9, dite loi Rigout se veut le pendant des lois Auroux. Elle élargit le droit au congé individuel de formation et introduit une obligation de négocier sur la formation professionnelle dans les branches professionnelles ou les entreprises en renforçant pour les entreprises le rôle du comité d'entreprise en matière de formation : deux réunions obligatoires annuelles sur la formation sont prévues. En 1989 est mis en place le crédit formation.

7 mars : circulaire de la délégation à l'emploi définissant le service public de l'emploi (SPE).

Cet article définit le service public de l'emploi et crée les conditions d'une meilleure coordination entre ses composantes, grâce notamment à la création des maisons de l'emploi.

16 octobre : création des travaux d'utilité collective (TUC).

Les travaux d'utilité collective (TUC) étaient un contrat aidé créé en France en 1984 sous le gouvernement de Laurent Fabius, et abrogé en 1990 lors de l'introduction du Contrat Emploi Solidarité

*****

1985

La délégation à la formation professionnelle dépendant du Premier ministre est rattachée au ministère du travail.

1986

3 juillet : loi « relative à la suppression de l'autorisation administrative de licenciement » et supprimant définitivement, à partir du 1er janvier 1987, l'autorisation administrative de licenciement pour raisons économiques.

L'autorisation administrative de licenciement a été partiellement supprimée par la loi du 3 juillet 1986, puis totalement supprimée par la loi du 30 décembre 1986.

11 août : ordonnance relative au contrat à durée déterminée, au travail temporaire et au travail à temps partiel.

30 décembre : loi « relative aux procédures de licenciement »reprenant les termes de l'accord du 20 octobre en matière de réforme des procédures de licenciement économique ; un plan social devient obligatoire quand 10 salariés sont licenciés dans une entreprises employant au moins 50 salariés.

L'autorisation administrative de licenciement a été partiellement supprimée par la loi du 3 juillet 1986, puis totalement supprimée par la loi du 30 décembre 1986.
Le contrôle administratif préalable lui-même était jugé cependant trop contraignant par le patronat qui obtenait sa suppression par les lois des 3 juillet et 30 décembre 1986.
Toutefois, on ne revenait pas au régime de liberté antérieur, l'encadrement des mesures de compression d'effectif par l'instauration de procédures permettait au personnel de l'entreprise d'en être informé à l'avance pour éventuellement en débattre et en modifier les effets. La consultation des institutions représentatives a été voulue plus efficace quant à son contenu et à ses délais.

*****

1987

10 juillet : instaurant une cotisation supplémentaire pour tout employeur qui rompt le contrat de travail d'un salarié âgé de plus de 50 ans, dite 'contribution Delalande ».

La contribution Delalande a été créée dans le but de rétablir l'équilibre financier du régime d'assurance chômage et de contraindre les employeurs à limiter les suppressions d'emploi en assurant le reclassement des salariés âgés.

1988

1er décembre : loi « relative au revenu minimum d'insertion » (RMI).

Le 3, publication au Journal Officiel (JO no 282) de la loi no 88-1088 du 1er décembre 1988, relative au revenu minimum d'insertion (RMI). Le 7, communication, en Conseil des ministres, relative à la mise en œuvre du RMI dont le droit est ouvert dès le 15 décembre.

*****

1989

2 août : loi « modifiant le code du travail et relatif à la prévention du licenciement économique et au droit à la conversion ».

Cette loi développe les mesures d'accompagnement des salariés licenciés pour motif économique appelées « plan social». Ces mesures visent à maintenir les salariés dans l'entreprise malgré les difficultés économiques, ou à faciliter leur départ en aidant leur reconversion, leur formation et leur recherche d'emploi. À cet effet, la loi du 2 août 1989 organise les conventions de conversion

8 décembre : adoption à Strasbourg de la charte communautaire des droits sociaux fondamentaux des travailleurs.

*****

1990

Les contrats emploi solidarité (CES) remplacent les TUC.

Ce contrat venait en remplacement des travaux d'utilité collective (TUC). Formellement, les TUC sont des stages effectués à mi-temps pendant un maximum de six mois dans des collectivités publiques, des hôpitaux ou des établissements publics, par des jeunes en recherche d'emploi et indemnisés un peu en dessous de la moitié du Smic.
N'étant pas un salaire, l'indemnité perçue par le titulaire d'un TUC n'entraîne aucune ouverture de droits sociaux (retraite, indemnité chômage), à l'exception de la couverture d'assurance-maladie prise en charge par l'État, qui assurait l'essentiel du financement de l'indemnité.

4 juillet : loi « relative au contrat formation, à la qualité et au contrôle de la formation professionnelle continue » instituant le crédit formation individualisé.

La loi du 4 juillet sur le contrôle et la qualité de la formation est adoptée en réaction au constat qu'il y avait de tout dans les organismes de formation, dont des dérives sectaires. L'objectif était de moraliser le marché de la formation.

La loi crée un droit à la qualification des organismes de formation à travers l'Office professionnel de qualification des organismes de formation continue (OPQFC), association qui délivre des labels de qualité pour une durée de deux à cinq ans, autour de règles de l'art des métiers de la formation. Elle instaure aussi un droit du consommateur de formation.

*****

1991

31 décembre : loi favorisant la prévention des risques professionnels et portant transposition de directives européennes relatives à la santé et à la sécurité du travail.

La loi du 31 décembre 1991 modifiant le Code du travail et le Code de la santé publique en vue de favoriser la prévention des risques professionnels et portant transposition de la Directive cadre du conseil n° 89/391/CEE du 12 juin 1898 « concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail. ».

Sur ces bases, le Code du travail précise la nature de l'obligation juridique de prévention qui incombe à l'employeur privé comme public, autorité territoriale, chef ou directeur d'établissement public : Selon l'article L. 4121-1 du code du travail, "L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.

Ces mesures comprennent :

1° Des actions de prévention des risques professionnels et de la pénibilité au travail ;

2° Des actions d'information et de formation ;

3° La mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes. "

*****

1992

20 septembre : référendum ratifiant le traité d'Union européenne signé à Maastricht, comportant un accord sur la politique sociale, signé par onze états membres sur douze.

Au fil des années, cette construction européenne sera jalonnée de traités, permettant l'ouverture de nouvelles perspectives et une solidarité accrue en élargissant son espace à de nouveaux Etats membres.
La prééminence du droit étant le fondement de l'Union européenne, toute action entreprise par l'Union découle des traités, auxquels l'ensemble des États membres adhère démocratiquement.

DATE DE SIGNATURE DES TRAITÉS

Traités	Date de signature	Entrée en vigueur	Journal officiel
Traité CECA	18.04 1951	23.07.1952	
Traité de Rome	25.03.1957	01.01.1958	
Traité Euratom			
Acte unique européen	28.02.1986	01.07.1987	JO L 169 du 29.06.1987
Traité de Maastricht	07.02.1992	01.11.1993	JO C 191 du 29.07.1992
Traité d'Amsterdam	02.10.1997	01.05.1999	JO C 340 du 10.11.1997
Traité de Nice	26.02.2001	01.02.2003	JO C 80 du 10.03.2001
Traité établissant une Constitution pour l'Europe	29.10.2004		JO C310 du 16.12.2004

*****

1993

23 février : création de la direction de l'animation, de la recherche, des études et des statistiques (DARES).

20 décembre : loi quinquennale relative au travail, à l'emploi et à la formation professionnelle.

La loi du 20 décembre 1993, dite loi quinquennale, pose les principes du capital-temps-formation au cours de la vie professionnelle des salariés. Cette mesure s'adresse en particulier aux salariés peu qualifiés qui peuvent se perfectionner dans le cadre du plan de formation de l'entreprise.

*****

1994

28 décembre : fusion des services déconcentrés du travail et de l'emploi et des délégations régionales à la formation professionnelle.

*****

1995

4 août : loi relative au contrat initiative emploi.

Après les TUC, CES voici le CIE

Afin de « *poursuivre et renforcer la mobilisation du dispositif en faveur des publics les plus éloignés de l'emploi* », il tend à « recentrer » le CIE sur les demandeurs d'emploi de longue et très longue durée, sur les bénéficiaires de minima sociaux, ou encore sur certaines catégories de travailleurs handicapés. Il permet également de mettre en œuvre un accompagnement dans l'emploi, une aide à la formation liée à l'activité de l'entreprise ainsi qu'une aide au tutorat.

Mais surtout, le présent article vise à « *mettre en cohérence* [le CIE] *avec la politique d'allégement de charges associé aux 35 heures* »

*****

1996

11 juin : loi « sur l'aménagement et la réduction du temps de travail », dite « de Robien », accroissant les incitations financières publiques pour des accords collectifs contenant une réduction forte de la durée du travail avec des engagements sur l'emploi.

La loi du 11 juin 1996 tendant à favoriser l'emploi par l'aménagement et la réduction conventionnels du temps de travail, plus couramment appelée " loi de Robien ", du nom de son initiateur, a souhaité mettre à la disposition des partenaires sociaux un instrument pour préserver ou accroître l'emploi et pour parvenir à une organisation du travail à la fois mieux adaptée aux attentes des salariés et plus productive.

Elle comprenait deux volets : l'un offensif destiné à créer des emplois, l'autre défensif qui visait à éviter des licenciements économiques.

Dans l'un et l'autre cas, pour une réduction collective de la durée du travail d'au moins 10 %, un allégement de cotisations sociales patronales de 40 % la première année et de 30 % les six années suivantes était accordé à l'entreprise. Si cette

réduction de la durée du travail atteignait ou dépassait 15 %, l'allégement de cotisations sociales pouvait se monter à 50 % la première année et à 40 % les six années suivantes.

Dans le volet offensif, l'allégement des charges sociales était subordonné à un engagement de l'entreprise d'augmenter ses effectifs de 10 % en cas de réduction de la durée du travail de 10 % et de 15 % dans le cas d'une réduction supérieure de la durée du travail de 15 %, le nouveau niveau d'emploi devant être maintenu pendant au moins deux ans.

Dans le volet défensif, l'allégement découlait d'une convention passée entre l'Etat et l'entreprise qui devait préciser, outre la réduction de l'horaire collectif de travail, le nombre de licenciements évités et le niveau d'emploi maintenu pour une durée déterminée.

*****

1997

18 mars : création de la délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP).

16 octobre : loi relative au développement d'activités pour l'emploi des jeunes, instituant les « nouveaux services – emplois jeunes » pour des activités à caractère d'utilité sociale et des employeurs appartenant au monde associatif ou aux services de l'État.

Il a été créé en 1997 par le gouvernement Jospin. Les emplois-jeunes font partie des contrats aidés.

Ce contrat à durée déterminée est signé pour 5 ans, avec possibilité d'y mettre fin à chaque date anniversaire.

Il peut être également à durée indéterminée. Néanmoins, si l'employeur est une collectivité territoriale ou un établissement public autre qu'un EPIC (Etablissement Public à Caractère Industriel et Commercial) le contrat ne peut être conclu que pour une durée déterminée.

Il est réservé aux personnes de moins de 26 ans. Il concerne également les personnes de 26 à 29 ans n'ayant jamais perçues d'allocation chômage.

*****

1998

13 juin : loi « d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail », dite « Aubry I », pour la réduction générale de la durée du travail à 35 heures dans les entreprises.

Cette loi, dite loi Aubry I, a ramené de 39 à 35 heures la durée hebdomadaire légale du travail dans les entreprises privées, à compter du 1er janvier 2000 pour les entreprises de plus de 20 salariés, à compter du 1er janvier 2002 pour les autres.

Un dispositif incitatif de baisses de charges sociales ciblé sur les bas salaires (dit Aubry I aidé) a été mis en place pour les entreprises qui s'engageaient à anticiper la baisse de la durée du travail en prenant en contrepartie des engagements en termes d'emploi.

Il prévoyait : - une aide forfaitaire dégressive au cours du temps, de 1 372 € au cours de la première année à 762 € au cours de la 5e et dernière année ; - majorée de 610 € pour les établissements dont la main-d'œuvre était composée à plus de 70 % de salariés rémunérés en deçà de 1,5 Smic et à plus de 60 % d'ouvriers.

Le bénéfice du dispositif était conditionné à la signature d'un accord d'entreprise organisant les modalités pratiques de la réduction de la durée du travail. Pour bénéficier de l'incitation financière prévue par le dispositif Aubry I, les entreprises devaient s'engager à réduire la durée du travail de 10% sans modifier son mode de décompte et à augmenter leurs effectifs de 6 % en cas de RTT dite offensive.

29 juillet : loi d'orientation relative à la lutte contre les exclusions.

La loi d'orientation du 29 juillet 1998 relative à la lutte contre les exclusions vise deux objectifs principaux : traiter les exclusions et garantir l'accès aux droits fondamentaux.

Son article 1 précise : "La lutte contre les exclusions est un impératif national fondé sur le respect de l'égale dignité de tous les êtres humains et une priorité de l'ensemble des politiques publiques".

La loi affirme la complexité et la diversité des processus d'exclusion qu'elle entend combattre et elle couvre un champ qui inclut l'emploi et la formation, le logement, la santé, l'éducation et la culture, la protection sociale, le surendettement, la citoyenneté, le sport, les vacances, les loisirs ou encore les transports

*****

2000

19 janvier : loi « relative à la réduction négociée du temps de travail », dite « Aubry II », allégeant les charges sur les bas et moyens salaires pour les entreprises passées aux 35 heures.

Cette loi, dite loi Aubry II, fixe le cadre général de la mise en œuvre des 35 heures. Elle met en place une garantie

mensuelle de rémunération pour les salariés au Smic et une aide pérenne dite structurelle pour les entreprises à 35 heures, qui prend la forme d'un allégement de cotisations sociales dégressif avec le salaire.
L'aide annuelle décroît de 1 550 € pour un salarié payé au Smic, à 610 € pour un salarié gagnant 1,8 Smic ou plus.
Elle n'est pas conditionnée à une baisse effective de 10 % de la durée du travail ni à un volume minimal d'emploi, mais à l'existence d'un accord majoritaire ou d'un référendum sur le passage aux 35 heures.
L'employeur doit dans ce cadre s'engager à créer ou préserver des emplois. La garantie mensuelle de rémunération dépendant de la date à laquelle l'établissement est passé aux 35 heures, la loi génère dans la pratique plusieurs Smic horaires.

*****

2001

9 mai : loi relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes levant l'interdiction du travail de nuit des femmes dans l'industrie.

La loi du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (dite loi Génisson) encourage la mise en œuvre de mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités constatées notamment en ce qui concerne les conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle et pour ce qui est des conditions de travail et d'emploi.

La loi Génisson crée aussi une obligation de négocier sur l'égalité professionnelle au niveau de l'entreprise et au niveau des branches.

17 juillet : loi portant diverses dispositions d'ordre social éducatif et culturel donnant un cadre législatif au plan d'aide au retour à l'emploi (PARE).

21 décembre : loi de financement de la sécurité sociale pour 2002 créant un congé de paternité.

La loi de financement de la sécurité sociale pour 2002 instaure le congé paternité.

Ouvert à l'ensemble des actifs, il permet aux pères de cesser leur activité pendant une période maximale de 11 jours qui ne peut être fractionnée. Ces 11 jours sont cumulables avec les 3 jours dont bénéficiaient déjà les salariés.

2002

La situation en 2002 suite à la loi Aubry 2

Les garanties mensuelles de rémunération avaient conduit en 2002 à 6 niveaux de rémunération différents pour un salarié payé au Smic. Par ailleurs, plusieurs barèmes de réduction de charges cohabitaient :

Les aides dégressives Aubry II, pour tous les établissements à 35 heures ; - auxquelles se cumulaient les aides Aubry I pour les établissements qui les avaient adoptées ; - et les aides structurelles, pour ceux qui en bénéficiaient; - le dispositif Juppé, pour les établissements à 39 heures.

Dans ce dispositif, les entreprises bénéficiaient d'une réduction de charges sociales dégressive avec le salaire. La réduction valait 18,2 % du salaire brut pour un salarié au Smic et s'annulait à 1,33 fois le Smic. En outre, la flexibilité des horaires de travail et les coûts associés à cette flexibilité étaient très variables selon les branches, selon la taille de l'entreprise, selon les engagements pris lors de la mise en place de la RTT.

Tandis que certaines entreprises, n'ayant pas modifié les modes de décompte, devaient affronter un contingentement rigide des heures supplémentaires (130 heures annuelles), avec des coûts élevés et des récupérations imposées, d'autres échappaient à ces contraintes par l'annualisation.

17 janvier : loi de « modernisation sociale » définissant de façon plus restrictive le licenciement économique, instituant le recours à un médiateur et renforçant le contenu du plan social.

L'un des principaux apports de la loi de modernisation sociale est la réforme des procédures du licenciement économique, notamment avec l'introduction du Pare anticipé ; le doublement de l'indemnité de licenciement ; la saisine d'un médiateur ; l'accroissement des pouvoirs du comité d'entreprise ; le congé de reclassement ; le remplacement du plan social par le plan de gestion prévisionnel des emplois et des compétences...
Celle-ci apporte aussi des modifications dans le régime, notamment du contrat d'apprentissage : réforme de la procédure d'urgence... ; du contrat à durée déterminée : indemnité de précarité, calcul du délai de carence, rupture anticipée,...

29 août : loi portant création d'un dispositif de soutien à l'emploi des jeunes en entreprise.

Définition du " soutien " apporté par l'Etat aux employeurs qui embauchent des jeunes âgés de 16 à 22 ans non qualifiés en contrat à durée indéterminée : prise en charge des contributions et cotisations sociales patronales en totalité au niveau du SMIC et dégressive jusqu'à 1,3 SMIC, pendant trois ans au plus.

Le Sénat a étendu le dispositif à l'ensemble des employeurs et a prévu une durée du travail au moins égale au mi-temps. *Article 3 :* Base législative à la stipulation de l'accord interprofessionnel du 19 juin 2002 sur les intermittents du spectacle relative à l'institution d'une contribution spécifique d'assurance chômage destinée à financer le régime propre à cette activité.

La loi Fillon d'octobre 2002

Cette loi prévoit la réunification du Smic horaire et des barèmes de charges sociales au 1er juillet 2005, indépendamment de la durée du travail dans l'entreprise. Le pouvoir d'achat du Smic horaire sera augmenté en trois fois de 11,4% tandis que les garanties mensuelles de rémunération seront progressivement supprimées.

Ces hausses interviendront les 1ers juillet 2003, 2004 et 2005. Pendant ces 3 années, il n'y aura pas d'autre coup de pouce et la clause d'indexation sur la moitié du pouvoir d'achat du salaire moyen sera suspendue. Au 1er juillet 2005, toutes les entreprises bénéficieront d'une réduction de charges sociales dégressive selon le salaire. Cette réduction de charges se substituera aux aides antérieures.

Elle sera de 26 % au niveau du Smic et s'annulera à 1,7 fois le Smic. La montée en charge du dispositif sera calée sur le calendrier des hausses de Smic. Par ailleurs, le régime des heures supplémentaires est assoupli et unifié. Le contingent annuel est relevé à 180 heures, ce qui permet aux entreprises de continuer à travailler 39 heures par semaine.

La bonification des heures supplémentaires qui s'applique en l'absence d'accord est maintenue à 10 % jusqu'en 2005 de façon à moins pénaliser les entreprises de 20 salariés ou moins qui sont restées à 39 heures. En pratique, celles-ci paieront une bonification de 10 % sur les quatre dernières heures de travail. Le principe du paiement des heures supplémentaires prévaut par défaut sur celui du repos compensateur.

*****

2003

4 janvier : loi portant relance de la négociation collective en matière de licenciement économique.

La loi n°2003-6 du 3 janvier 2003, dite loi Fillon, portant relance de la négociation collective en matière de licenciement économique consacre dans son article 2 les accords dits de méthode.

Par ce biais, elle invite les partenaires sociaux à négocier et conclure des accords d'entreprise expérimentaux relatifs aux modalités d'information et de consultation du comité d'entreprise lorsque l'employeur envisage de procéder au licenciement pour motif économique d'au moins 10 salariés sur une même période de 30 jours.

Cette disposition vise ainsi à officialiser les accords de méthode déjà signés dans certaines entreprises et à encourager leur négociation par les partenaires sociaux.

17 janvier : loi relative aux salaires, au temps de travail et au développement de l'emploi.

Cette loi prévoit l'assouplissement de la règle des 35 heures, l'harmonisation du Smic et des allègements de cotisations des entreprises.

Quelles sont les grandes lignes du texte ?

Dans sa version définitive, la loi donne la priorité aux accords de branche sur les dispositions réglementaires, et notamment en ce qui concerne le nombre d'heures supplémentaires et leur rémunération. Elle prévoit ainsi en particulier :

-L'abandon de la référence aux 35 heures au profit de l'annualisation du temps de travail: seul le plafond de 1 600 heures par an est retenu pour le calcul de la durée annuelle du travail.

-Une harmonisation du Smic avec une hausse de 11,4% du Smic le plus bas d'ici juillet 2005.

-La majoration de salaire pour les heures supplémentaires plutôt que le repos, à défaut de convention ou d'accord prévoyant le contraire.

-Un compte épargne-temps pouvant être alimenté en argent.

-Un calcul du temps de travail en forfait-jours pour les cadres en fonction de leur autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps.

-La possibilité de compter la période d'astreinte comme du repos hors temps d'intervention effective du salaire au cours de cette astreinte.

21 août : loi portant réforme des retraites.

La réforme Fillon de 2003

La loi n° 2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites est entrée progressivement en application à compter du 1er janvier 2004. C'est une réforme globale qui concerne la plupart des régimes à l'exception des régimes spéciaux. Parmi les dispositions de la loi :

-Allongement progressif de la durée de cotisation requise pour bénéficier d'une pension à taux plein. De 2004 à 2008, la loi prévoit l'alignement de la durée d'assurance des fonctionnaires sur celle du régime général (**passage de 37,5 ans à 40 ans**). De 2009 à 2012, la loi prévoit, pour le régime général et pour les fonctionnaires, un allongement de la durée d'assurance de un trimestre par an, aboutissant à 41 ans en 2012. A partir de 2012, la loi prévoit des rendez-vous quadriennaux à l'occasion desquels le gouvernement fixe la durée d'assurance requise au cours des cinq années suivantes en tenant compte de l'évolution de l'espérance de vie.

-Incitation au maintien en activité des « seniors » avec la limitation de l'accès aux préretraites

-Incitation à la prolongation de l'activité après 60 ans par la création d'une surcote et par le report de 60 à 65 ans de l'âge auquel un employeur peut décider de mettre un salarié à la retraite

-Création d'un dispositif spécifique pour les « carrières longues ». La loi (art. 23) ouvre aux salariés entrés tôt sur le marché du travail et ayant validé 168 trimestres de partir à la retraite avant 60 ans.

-Ouverture de deux possibilités nouvelles d'acquisition de droits à pension : rachat au titre des années d'études supérieures et rachat d'années d'activité qui, compte tenu de la modicité des revenus cotisés, n'ont pas permis la validation de quatre trimestres pour la retraite. Seul le premier cas de rachat est ouvert aux fonctionnaires.

-Le principe de l'indexation sur les prix, dans le régime général et les régimes alignés, est inscrit comme une règle permanente dans le Code de la Sécurité sociale. Des règles d'indexation identiques sont instituées pour les pensions des fonctionnaires.

-Création d'un régime additionnel pour les primes des fonctionnaires (prise en compte des primes à hauteur de 20% du traitement indiciaire.)

-Définition de deux nouveaux dispositifs d'épargne retraite : un produit d'épargne individuel le Plan d'épargne retraite populaire (PERP) et un dispositif collectif, le Plan d'épargne pour la retraite collectif (PERCO)

-Modification des avantages familiaux, notamment dans la fonction publique. La bonification de durée de service est étendue aux hommes mais elle est conditionnée à une interruption d'activité.

18 décembre : loi portant décentralisation en matière de revenu minimum d'insertion et créant un revenu minimum d'activité.

La loi prévoit de confier aux départements, à partir du 1er janvier 2004, la responsabilité et le financement de l'allocation du revenu minimum d'insertion (RMI).

Ce serait la première compétence transférée aux collectivités locales dans le cadre de la loi de **décentralisation** du 28 mars 2003. Les conditions d'accès au RMI ainsi que son barème demeurent fixés au plan national.

*****

2004

4 mai : loi relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social.

La loi transpose dans le droit deux textes déjà ratifiés par les partenaires sociaux.

Elle reprend, d'une part les principales dispositions d'un accord conclu par l'ensemble des partenaires sociaux le 20

septembre 2003 visant à moderniser le système de la formation professionnelle et à permettre à tous les salariés d'y accéder :

- Un droit individuel à la formation est créé pour l'ensemble des salariés (20 heures par an, cumulable sur 6 ans).
- Une partie de la formation pourra se dérouler en dehors du temps de travail et être rémunérée à hauteur de 50%.
- Création d'un contrat de professionnalisation pour les salariés à qualification insuffisante (ce contrat se substituera aux anciens
- Contrats de qualification, d'orientation et d'adaptation
- le recours à l'apprentissage est facilité.
- Les financements que les entreprises doivent apporter à la formation sont augmentés.

30 juin : loi relative à la solidarité pour l'autonomie des personnes âgées et des personnes handicapées.

La loi institue dans chaque département un dispositif de veille et d'alerte. Ce dispositif doit permettre l'intervention des services sanitaires et sociaux, sur la base des informations recueillies par les communes, auprès des personnes âgées et des personnes handicapées, dans les cas de risque exceptionnel, climatique ou autre.

Une journée de solidarité pour assurer le financement de nouvelles actions en faveur de l'autonomie des personnes âgées ou handicapées serait instaurée. **Elle correspondrait au lundi de Pentecôte**. Dans le secteur privé la date de cette journée pourrait cependant être négociée au niveau de la branche ou de l'entreprise.

30 juin : loi modifiant la loi du 3 janvier 2003 portant relance de la négociation collective en matière de licenciement économique et relative au recouvrement par les institutions gestionnaires du régime d'assurance chômage des prestations de solidarité versées entre le 1er janvier et le 1er juin 2004 aux travailleurs privés d'emploi dont les droits à l'allocation de retour à l'emploi ont été établis.

9 décembre : loi de simplification du droit autorisant le gouvernement à procéder par ordonnance à la recodification du droit du travail.

Ce texte s'inscrit dans une démarche de simplification qu'une première loi, la loi du 2 juillet 2003, habilitant le **gouvernement** à simplifier le droit avait initiée.

L'objectif de ces textes est de permettre de maîtriser « l'inflation législative » et de lutter contre le caractère souvent complexe de certaines branches du droit.

Il y a aujourd'hui environ 8 000 lois et 400 000 textes réglementaires en vigueur. Pour les simplifier et garantir leur applicabilité, plusieurs étapes sont indispensables, c'est pourquoi une loi de simplification est annoncée pour chaque année de la législature

2005

18 janvier : loi de programmation pour la cohésion sociale.

L'objectif de cette loi est de traiter ensemble les grands problèmes de cohésion sociale, autour de 4 axes :

- l'emploi et l'activité
- le logement
- la promotion de l'égalité des chances

1/- L'emploi et l'activité

Le volet emploi prévoit 4 axes majeurs :

- action en faveur de demandeurs d'emploi
- insertion professionnelle des jeunes
- insertion professionnelle des personnes les plus éloignées de l'emploi (bénéficiaires des minima-sociaux)
- développement de l'activité économique et création d'entreprise

L'objectif c'est la dynamisation de l'emploi, le traitement social de chômage, et l'insertion professionnelle de tous les actifs : demandeurs d'emploi, jeunes, minima-sociaux.

11 février : loi pour l'égalité des droits et des chances,
la participation et la citoyenneté des personnes handicapées.

La loi du 11 février 2005 est l'une des principales lois sur les droits des personnes handicapées, depuis la loi de 1975.

Les toutes premières lignes de la loi rappellent les droits fondamentaux des personnes handicapées et donnent une définition du handicap :

« Constitue un handicap, au sens de la présente loi, toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant. »

Nous allons vous donner les principaux axes et avancées de cette loi classés par thèmes :

-Accueil des personnes handicapées
-Le droit à compensation
-Les ressources
-La scolarité
-L'emploi
-L'accessibilité
-Citoyenneté et participation à la vie sociale
-Divers

15 février : début des travaux de remise à plat du code du travail, réécriture à droit constant.

31 mars : loi portant réforme du temps de travail dans l'entreprise.

Le principe de la durée légale du travail fixée à 35 heures hebdomadaires est réaffirmé. Cependant ses modalités d'application sont encore assouplies.
Les "salariés volontaires" pourront, en accord avec l'employeur, effectuer des heures supplémentaires "choisies" au delà du contingent normalement prévu dans l'entreprise. Ils pourront ainsi faire des semaines de 48 heures.
Les cadres pourront renoncer à une partie de leurs congés contre un supplément de rémunération.
L'utilisation du "compte épargne temps" est assouplie : il n'est plus limité à 22 jours par an et il pourra être en partie converti en complément de rémunération ou en épargne.
Le régime dérogatoire pour les entreprises de moins de 20 salariés est prolongé de 3 ans (jusqu'en 2008) : le taux de bonification des heures supplémentaires n'y est que de 10% au lieu de 25% dans le cas général. De plus les salariés peuvent renoncer à une partie des journées de RTT contre des heures rémunérées à 110% mais non comprises dans le contingent d'heures supplémentaires autorisées.

26 juillet : loi habilitant le gouvernement à prendre par ordonnances des mesures d'urgence pour l'emploi.

Cette loi autorise le **gouvernement** à légiférer par ordonnance pour permettre la mise en œuvre avant le 1er septembre du plan d'urgence pour l'emploi annoncé le 8 juin 2005.

Le recours aux ordonnances, prises en **Conseil des ministres** et applicables dès leur signature par le Président de la République, permet d'éviter le débat devant les 2 assemblées et donc d'accélérer le processus de décision.

Le gouvernement est autorisé à légiférer par ordonnance pour :

- Instaurer un nouveau contrat de travail à durée indéterminée ("contrat de nouvelle embauche"), réservé aux très petites entreprises, qui comprendrait une période de 2 ans durant laquelle les procédures de rupture du contrat de travail seraient simplifiées, il serait assorti de nouvelles garanties compensatoires pour les salariés.
- Encourager l'embauche de jeunes de moins de 26 ans en neutralisant dans ce cas l'impact financier pour les petites entreprises du franchissement du seuil de 10 salariés.
- Adapter à la métropole un système d'insertion professionnelle inspiré du service militaire adapté (SMA) qui existe aujourd'hui outre-mer. Ce dispositif pourrait être proposé à tous les jeunes quittant le système scolaire sans qualification.
- Instituer un chèque emploi simplifiant la gestion des obligations sociales pour les très petites entreprises.
- Supprimer le principe de la limite d'âge pour les recrutements dans la fonction publique.
- Mettre en place des incitations financières visant à favoriser les retours rapides à l'emploi.

26 juillet : loi relative au développement des services à la personne et portant diverses mesures en faveur de la cohésion sociale.

Pour assurer le développement des services à la personne, la loi n° 2005-841 du 26 juillet 2005 met en place quatre ensemble de mesures visant à adapter les structures de gestion et de prestations de services, créer le chèque emploi service universel, proposer des avantages fiscaux et sociaux et préserver l'équilibre économique entre les prestataires de services.

Elle met en application des dispositions relatives à la cohésion sociale : mesures en faveur de l'emploi, relance de l'apprentissage, effort en faveur du logement.

*****

2006

23 mars : loi relative au retour à l'emploi et sur les droits et devoirs des bénéficiaires des minima sociaux.

Ce texte vise à inciter financièrement à la reprise d'activité des bénéficiaires de minimas sociaux : revenu minimum d'insertion (RMI), allocation de solidarité spécifique (ASS) et allocation de parent isolé (API).
Les bénéficiaires d'une de ces allocations qui prendront un emploi de plus de 78 heures par mois pourront percevoir :
- *pendant les 3 premiers mois à la fois son allocation et son salaire*
- *le 4ème mois suivant son embauche une prime forfaitaire de 1000 euros pour compenser les dépenses liées indirectement à la reprise du travail*
- *du 4ème au 12ème mois une prime mensuelle de 150 euros portée à 225 euros pour les familles*

23 mars : loi relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

La loi votée met en place des dispositions visant les objectifs suivants :

- Aboutir à la suppression des écarts de rémunération entre les hommes et les femmes dans les 5 ans à venir : prise en compte obligatoire de cet objectif dans les négociations ouvertes au niveau des branches ou des entreprises, une conférence nationale devant dans un délai de 3 ans dresser un bilan de l'application de la loi.

- Concilier vie professionnelle et vie familiale : renforcement des droits des femmes en congé de maternité, majoration de l'allocation de formation pour les salariés devant engager des frais de garde d'enfants pour suivre une formation en dehors du **temps de travail pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.**, aide aux petites entreprises pour le remplacement des salariés en congé de maternité ou d'adoption.

- Accélérer l'accès des femmes et des jeunes filles à la formation professionnelle et à l'apprentissage en incitant les

partenaires du secteur à promouvoir la mixité.

31 mars : loi pour l'égalité des chances.

En matière d'accès à l'emploi il crée trois outils :
-la formation d'apprenti junior, parcours inscrit dans le cadre de la formation en alternance ;
-le contrat première embauche, contrat à durée indéterminée assorti d'une période de consolidation de deux ans, destiné aux jeunes actuellement prisonniers d'un cycle cumulatif de contrats à durée déterminée, stages répétitifs et intérims sans lendemain ;
-un statut des stages, afin de mettre un terme à des abus qui enferment dans une forme particulière de précarité, voire d'exploitation, une jeunesse souvent très diplômée.

21 avril : loi sur l'accès des jeunes à la vie active en entreprise.

Le texte de la loi prévoit une aide à tout employeur embauchant en CDI un jeune de 16 à 25 ans de faible qualification, ou résidant en **Zones urbaines sensibles ZUS** ou titulaire d'un contrat d'insertion dans la vie sociale (Civis). Le montant de l'aide, qui sera fixé par décret, s'élèverait à 400 euros par mois la première année, 200 euros la seconde.

Il est prévu pour tous les jeunes connaissant des difficultés particulières d'insertion sociale et professionnelle un accompagnement personnalisé via le "contrat d'insertion dans la vie sociale", comportant notamment des périodes alternées en entreprise et en emploi.

22 août : décret relatif à la création de la direction générale du travail au ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement.

30 décembre : loi pour le développement de la participation et de l'actionnariat salarié et portant diverses dispositions d'ordre économique.

La loi prévoit d'abord la création d'un « dividende du travail » que les entreprises seront encouragées, par des incitations fiscales, à distribuer à leurs salariés sous la forme d'actions gratuites ou de suppléments de participation ou d'intéressement. Les actions gratuites seront déduites de la base imposable des entreprises à la condition qu'elles soient distribuées à l'ensemble du personnel.

*****

2007

31 janvier : loi de modernisation du dialogue social.

Ce texte prévoit que tout projet gouvernemental impliquant des réformes dans les domaines des relations du travail, de

l'emploi ou de la formation professionnelle doit d'abord comporter une phase de concertation avec les partenaires sociaux (organisations syndicales de salariés et d'employeurs interprofessionnelles reconnues représentatives au niveau national) dans le but de permettre l'ouverture d'une négociation.

2 mars : création du conseil national de l'inspection du travail.

12 mars : ordonnance relative au code du travail (partie législative).

Le nouveau code devait entrer en vigueur le 1er mars 2008

Les principales critiques portaient sur :

- le plan du code, du moins sur certains points, comme le rattachement de l'apprentissage, non plus aux contrats de travail, mais à la formation professionnelle ;
- la recodification dans d'autres codes (par exemple le code de l'action sociale et des familles ou le code minier) de dispositions qui donnent ainsi l'impression d'« échapper » au code du travail ;
- le « déclassement » de certaines dispositions dans la partie réglementaires, qui, même conformes aux articles 34 et 37 de la Constitution, font que le gouvernement pourra modifier ou abroger ces dispositions ;
- certaines formulations, notamment le fait de remplacer des formules comme « L'employeur doit informer » par « L'employeur informe », qui n'auraient plus le même caractère contraignant.

31 mai : décret fixant les attributions du ministre du travail

La délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle passe sous l'autorité du ministre de l'économie, des finances et de l'emploi.

21 août : loi en faveur du travail, de l'emploi et du pouvoir d'achat
fixant notamment l'expérimentation du revenu de solidarité active.

La loi TEPA est d'augmenter la croissance économique en augmentant le capital productif de l'économie et les heures travaillées (politique de l'offre), par le biais de l'allègement des cotisations sociales sur les heures supplémentaires (réduction du coût du travail) ainsi que l'encouragement de l'investissement dans les PME. Selon l'ancien président Nicolas Sarkozy et la ministre de l'Économie, des Finances et de l'Emploi Christine Lagarde, il doit permettre de créer un choc de confiance.

26 décembre : suppression de la direction de la population et des migrations.

2008

21 janvier : ratification de l'ordonnance du 12 mars 2007 relative au code du travail.

Ce projet de loi a pour objet de procéder à la ratification de cette ordonnance, ce qui aura pour effet de lui conférer une valeur législative, les ordonnances non ratifiées ayant une simple valeur réglementaire.

13 février : loi relative à la réforme de l'organisation du service public de l'emploi.

La fusion entre l'Agence nationale pour l'emploi (ANPE) et l'Union nationale interprofessionnelle pour l'emploi dans l'industrie et le commerce (Unedic) a pour objectif de créer d'ici à la fin 2008 un organisme unique chargé à la fois d'indemniser les chômeurs et de faciliter la recherche d'emploi en réduisant à 50 le nombre de demandeurs d'emploi suivis en moyenne par conseiller.

Parmi les autres dispositions, la loi prévoit notamment de renforcer le rôle des maisons de l'emploi dans la coordination des politiques en faveur de l'emploi, de la formation, de l'insertion et du développement économique.

7 mars : décret relatif au code du travail (partie réglementaire).

Concerne toute la sécurité au travail

16 avril : loi relative à la journée de solidarité.

Maintient le principe d'une journée de solidarité mais donne "entière liberté" aux partenaires sociaux au sein de l'entreprise, ou à défaut, au niveau de la branche pour fixer les modalités d'application "les plus adaptées aux besoins de l'entreprise" (travail d'un jour férié autre que le 1er mai, suppression d'une journée "réduction du temps de travail. (RTT), etc...).

27 mai : loi portant diverses dispositions d'adaptation communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations.

25 juin : loi de modernisation du marché du travail.

La loi pose d'abord deux principes de base : la forme normale de la relation de travail est le contrat de travail à durée indéterminée (CDI) et tout licenciement doit être justifié par une cause réelle et sérieuse et être motivé.

Ce texte est issu de l'accord conclu le 11 janvier 2008 entre le patronat (MEDEF, CGPME et UPA) et 4 syndicats de

salariés représentatifs sur 5 (CFDT, FO, CFTC et CFE-CGC), la CGT ayant refusé de signer.

1er août : loi relative aux droits et aux devoirs des demandeurs d'emploi.

La loi détaille les motifs de radiation de la liste des demandeurs d'emploi :
- non justification "de l'accomplissement d'actes positifs et répétés en vue de retrouver un emploi, de créer ou de reprendre une entreprise",
- refus à 2 reprises d'une offre raisonnable d'emploi,
- refus de suivre une action de formation ou d'aide à la recherche d'emploi,
- refus de répondre à une convocation,
- refus de se soumettre à une visite médicale auprès des services médicaux de main-d'œuvre destinée à vérifier son aptitude au travail ou à certains types d'emploi,
- refus d'une proposition de contrat d'apprentissage ou de contrat de professionnalisation,
- refus d'une action d'insertion ou d'une offre de contrat aidé,
- fausses déclarations,
- refus de définir ou d'actualiser le projet personnalisé d'accès à l'emploi (amendement adopté lors du débat au Sénat).

20 août : loi portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail.

La loi comporte 2 parties : un premier titre est consacré aux règles de représentativité des organisations syndicales et à leur financement, un second étant consacré à la réforme du **temps de travail.**
Concernant la représentativité syndicale, le texte reprend l'essentiel de la **"position commune" signée le 10 avril 2008 par le MEDEF, la CGPME, la CGT et la CFDT.** Le texte modifie les critères de représentativité en introduisant parmi eux l'audience de chaque organisation syndicale mesurée sur la base des élections professionnelles. Le seuil de représentativité est fixé à 10% des voix dans les entreprises, à 8% au niveau de la branche professionnelle. Au niveau interprofessionnel seront reconnues représentatives les organisations ayant obtenu 8% des suffrages au niveau national, si elles ont aussi été reconnues représentatives au niveau des branches à la fois dans des branches de l'industrie, de la construction, des services et du commerce.
Les règles de validité des accords sont aussi modifiées : pour être valable un accord devra avoir été signé par des organisations syndicales représentant au moins 30% des suffrages et ne pourra s'appliquer que s'il n'y a pas d'opposition émanant d'organisations ayant recueilli au moins 50% des suffrages.
De nouvelles règles de transparence des comptes des organisations syndicales ou d'employeurs sont prévues par le texte.
Concernant le temps de travail, le **projet de loi** prévoit que désormais les entreprises pourront fixer elles-mêmes par accord le contingent d'heures supplémentaires ainsi que les contreparties en repos pour les salariés. Il suffira pour cela qu'un accord soit signé avec des organisations syndicales représentant seulement 30% des salariés.
29 septembre : décret relatif à l'organisation du service public de l'emploi

Concerne les articles R 5111-1 à R 5112-22, R 5312-1 à R 5312-30, R 5521-11 à R 5521-14 relatifs au service public de l'emploi

25 novembre : décret relatif au conseil d'orientation sur les conditions de travail (COCT).

Le Conseil d'orientation sur les conditions de travail (COCT) s'est substitué au Conseil supérieur de la prévention des risques professionnels. Le COCT remplace aussi la Commission nationale d'hygiène et de sécurité qui intervient dans le domaine agricole.

Le COCT est amené à participer à l'élaboration de la politique nationale en matière de protection et de promotion de la santé et de la sécurité au travail, ainsi qu'à l'amélioration des conditions de travail.

1er décembre : loi généralisant le revenu de solidarité active et réformant les politiques d'insertion.

Il est institué un revenu de solidarité active qui a pour objet d'assurer à ses bénéficiaires des moyens convenables d'existence, afin de lutter contre la pauvreté, encourager l'exercice ou le retour à une activité professionnelle et aider à l'insertion sociale des bénéficiaires. Le revenu de solidarité active remplace le revenu minimum d'insertion, l'allocation de parent isolé et les différents mécanismes d'intéressement à la reprise d'activité. Sous la responsabilité de l'Etat et des départements, sa réussite nécessitera la coordination et l'implication des acteurs du champ de l'insertion, des entreprises et des partenaires sociaux.

Son montant est fixé à 454.53 € pour une personne seule – 681.94 € pour un foyer composé de 2 personnes

3 décembre : loi en faveur des revenus du travail.

Les dispositions de la loi sont organisées en trois grandes catégories :

- **La promotion de l'intéressement et de la participation** : attribution d'un crédit d'impôt aux entreprises qui mettent en place un système d'intéressement ou qui augmentent le montant des primes déjà distribuées, crédit d'impôt égal à 20% du total de la somme distribuée en cas de mise en place du système ou à 20% de la progression en cas d'augmentation. Le salarié pourra choisir lui-même entre la mise à disposition immédiate des sommes distribuées ou leur placement à long terme. Un amendement adopté par l'Assemblée nationale prévoit d'étendre le dispositif de participation aux entreprises publiques, notamment la SNCF, un autre permet aux dirigeants de PME de moins de 50 salariés de percevoir de la participation, un autre encore autorise la mise en place de régimes d'intéressement au niveau des branches. Un amendement adopté au Sénat, et modifié en Commission mixte paritaire, prévoit que pour pouvoir distribuer des stock-options aux dirigeants de l'entreprise, il faudra en distribuer également à 90% du personnel ou disposer d'un accord d'intéressement ou de participation plus avantageux que le minimum légal.

- **La modification de la procédure de fixation du SMIC** : création d'une Commission consultative d'experts chargée de remettre chaque année à la Commission nationale de la négociation collective (CNNC) et au gouvernement un rapport sur les évolutions souhaitables du SMIC, avancement au 1er janvier (au lieu du 1er juillet), à partir de 2010, de la revalorisation annuelle du SMIC de façon à la mettre en harmonie avec le rythme des négociations salariales dans les branches et les entreprises.

- Le conditionnement des allègements de charge à l'ouverture de négociations sur les salaires : au niveau de l'entreprise le non respect de l'ouverture de négociations annuelles obligatoires conduira à une réduction de 10% du montant des allègements de cotisations patronales les 2 premières années et de 100% ensuite. Dans les branches où les minima resteront en dessous du SMIC en 2010 le coefficient d'allègement s'appliquera au niveau du premier coefficient de la branche et non plus au niveau du SMIC.

30 décembre : fusion des services d'inspection du travail.

*****

2009

25 mars : loi de mobilisation pour le logement et la lutte contre l'exclusion.

Les éléments clés de la loi :

- L'augmentation des constructions HLM ;
- Le renforcement de la politique du 1% logement ;
- L'amélioration de l'accès à l'accession sociale à la propriété.

30 mars : décret portant diverses mesures en faveur des revenus du travail.

Ce décret modifie quant à lui la date limite de versement de la participation.

Celle-ci doit dorénavant être versée avant le premier jour du cinquième mois suivant la clôture de l'exercice au titre duquel la participation est attribuée (au lieu du quatrième mois comme c'était le cas auparavant).

12 mai : loi de simplification et de clarification du droit et d'allègement des procédures.

Elle reprend et complète les objectifs de la loi du 20 décembre 2007 relative à la simplification du droit et vise à supprimer les ambiguïtés des textes applicables, à rendre les règles juridiques plus cohérentes entre elles et à améliorer la clarté du langage utilisé.

Le texte comporte des dispositions très disparates : elles concernent notamment la copropriété, la procédure, l'indivision, l'urbanisme, le droit pénal. Plusieurs articles contiennent un toilettage terminologique d'articles du code civil. Cette analyse

juridique présente, par thème, les principales mesures.

21 juillet : loi portant réforme de l'hôpital et relative aux patients, à la santé et aux territoires.

La loi affiche l'ambition de réorganiser et de moderniser l'ensemble du système de santé. Elle comprend quatre titres consacrés respectivement à l'Hôpital, à la répartition des médecins et à l'accès aux soins de villes, aux mesures de santé publique et à la prévention, enfin à la création des Agences régionales de santé (ARS) chargées de coordonner dans un cadre territorial l'ensemble des politiques de santé (hôpital, médecine de ville, santé publique et prévention).

10 août : loi réaffirmant le principe du repos dominical et visant à adapter les dérogations à ce principe dans les communes et zones touristiques et thermales ainsi que dans certaines grandes agglomérations pour les salariés volontaires.

Ce texte prévoit la possibilité d'ouvrir les magasins le dimanche dans deux types de zones :

-Les zones "touristiques et thermales" dans lesquelles le travail du dimanche sera de droit sans doublement du salaire, ni repos compensateur,

-Les "périmètres d'usage de consommation exceptionnel" (PUCE) situés dans les "unités urbaines de plus d'un million d'habitants" (Paris et Aix-Marseille, plus Lille du fait de son activité transfrontalière) faisant un "usage de consommation exceptionnel" le dimanche. Dans ces zones, le travail du dimanche se fera sur la base du volontariat et des contreparties seront prévues (repos compensateurs et doublement du salaire).

Cette possibilité d'ouvrir le dimanche est subordonnée à l'accord du Conseil municipal qui délimitera le périmètre de la zone où l'ouverture devient possible et la proposera au préfet. Les entreprises désirant profiter de cette possibilité devront la faire valider par un accord conclu entre la direction et les syndicats ou à défaut par un **référendum** organisé dans l'entreprise.

Cette ouverture dominicale pourra concerner l'ensemble des "établissements de vente au détail", à l'exclusion de la grande distribution.

10 novembre : décret relatif à l'organisation et aux missions des directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE).

24 novembre : loi relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie.

Les principales mesures prévues sont les suivantes :

- création d'un "Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels" (FPSPP) destiné à faciliter l'accès à la formation des demandeurs d'emploi et des salariés les moins qualifiés. Ce fonds sera financé par une partie des contributions obligatoires des employeurs pour la formation professionnelle à hauteur de 900 millions d'euros. L'objectif est de permettre chaque année la formation de 500 000 salariés peu qualifiés et de 200 000 demandeurs d'emploi supplémentaires.

- réorganisation de la gestion des fonds de formation professionnelle en réduisant le nombre d'organismes collecteurs agréés et en permettant une meilleure allocation de ces fonds vers les petites et moyennes entreprises.

- amélioration de l'information et de l'orientation professionnelle avec par exemple la labellisation d'un réseau d'organismes offrant la fourniture de services aux personnes sur le sujet (informations sur les métiers, les qualifications, les formations ou des conseils personnalisés).

- renforcement du droit individuel à la formation (DIF), notamment avec la possibilité pour les personnes licenciées d'utiliser les heures déjà acquises, avec la création du droit à un bilan d'étape professionnel accessible tous les cinq ans pour les salariés à partir de deux ans d'ancienneté et avec le développement de la validation des acquis de l'expérience ou l'élargissement des contrats de professionnalisation (formation en alternance) aux demandeurs d'emploi de plus de 26 ans.

*****

2010

Retour de la DGEFP dans le giron du Ministère du Travail

22 mars : décret modifiant le décret du 18 mars 1997 portant création de la délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle.

18 mai : loi visant à garantir de justes conditions de rémunération aux salariés concernés par une procédure de reclassement.

La loi introduit l'obligation, en cas de reclassement d'un salarié, de lui proposer une rémunération équivalente en valeur absolue à celle qu'il percevait dans son emploi précédent et non plus seulement un "emploi équivalent".

28 juin : loi organique relative au Conseil économique, social et environnemental.

5 juillet : loi relative à la rénovation du dialogue social.

Ce texte constitue la première étape de la mise en œuvre des accords de Bercy conclus le 2 juin 2008 entre le ministre de la fonction publique et six des huit organisations syndicales représentatives de la fonction publique (CGT, CFDT, FSU, UNSA, Solidaires, CGC).

Il modifie les conditions de représentativité et d'accès aux élections des organisations syndicales dans les différentes fonctions publiques : l'accès des syndicats aux élections professionnelles ne sera plus subordonné à une présomption de représentativité. Tous les syndicats constitués depuis au moins deux ans et satisfaisant aux conditions de respect des valeurs républicaines et d'indépendance pourront présenter des candidats. Le principe de l'accord majoritaire est instauré : à partir de 2013, un accord sera valide s'il est signé par des syndicats représentant une base électorale de plus de 50% des votants. Ce dispositif concernera les principales instances de concertation de la fonction publique : comités techniques (CT) et commissions administratives paritaires (CAP), comités consultatifs nationaux (CCN), etc.

15 octobre : loi complétant les dispositions relatives à la démocratie sociale.

Issue de la loi (n°2008-789) du 20 août 2008 permet de prendre en compte les **choix des salariés des entreprises de moins de 11 salariés dans la détermination de l'audience des organisations syndicales** au niveau des branches, comme au plan interprofessionnel.

9 novembre : loi portant réforme des retraites.

L'âge légal de départ à la retraite sera porté **de 60 ans à 62 ans en 2018**. Cette augmentation sera progressive : quatre mois par an, à partir du 1er juillet 2011 par année de naissance (quatre mois de plus dès 2011 pour les personnes nées en 1951 pour aboutir à deux ans de plus en 2018 pour les personnes nées en 1956). Cette augmentation de l'âge légal de départ à la retraite concernera tous les régimes : les retraites du secteur privé, celles du **secteur public** et, avec des modalités spécifiques, les régimes spéciaux. Le dispositif "carrières longues" est toutefois maintenu pour les personnes ayant commencé à travailler avant l'âge de 18 ans qui pourront partir à la retraite plus tôt dès lors qu'elles auront la durée de cotisation et deux ans supplémentaires.

Pour les assurés justifiant d'un taux d'incapacité (qui sera fixé par décret) ayant donné lieu à l'attribution d'une rente pour maladie professionnelle ou pour accident du travail provoquant des troubles de même nature, l'âge de la retraite restera fixé à 60 ans et aucune décote ne sera appliquée même pour les salariés n'ayant pas cotisé tous leurs trimestres. Ce droit est un droit individuel, qui ne pourra être constaté qu'au moment du départ à la retraite et qui ne sera pas associé à des métiers ou à des tâches déterminés.

L'âge du taux plein à 65 ans est maintenu pour les assurés nés avant 1956, parents d'au moins trois enfants, qui ont interrompu ou réduit leur activité suite à la naissance de leurs enfants. Cette disposition s'applique également aux assurés handicapés et, sous certaines conditions, aux parents d'un enfant handicapé.

L'emploi des seniors devra être encouragé : aide à l'embauche pour les chômeurs de plus de 55 ans, développement du tutorat au sein de l'entreprise pour favoriser des fins de carrière valorisantes.

Des recettes supplémentaires seront dégagées : augmentation de la tranche la plus élevée de l'impôt sur le revenu (41% au lieu de 40%), augmentation des taxes sur les stock-options et les retraites-chapeaux, augmentation des prélèvements forfaitaires sur les revenus du capital et des taxes sur les dividendes perçus par les actionnaires.

Présenté comme une mesure d'équité, mais augmentant aussi les recettes, l'alignement en dix ans du taux de cotisation des fonctionnaires sur celui du secteur privé est également prévu. Il doit passer de 7,85% à 10,55%.

Les jeunes en chômage non indemnisé pourront valider jusqu'à six trimestres (au lieu de quatre).

Pour les femmes, l'indemnité journalière perçue pendant le congé maternité entrera dans le salaire de référence sur lequel sera calculée la pension de retraite.

Des mesures sont prévues spécifiquement pour les agriculteurs de façon notamment à leur permettre d'accéder plus facilement au minimum vieillesse.

Des dispositifs sont enfin prévus pour permettre une information plus précise et plus continue de chacun vis-à-vis de ses perspectives de retraite, avec, par exemple, l'instauration d'un "point retraite" à 45 ans.

*****

2011

27 janvier : loi relative à la représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des conseils d'administration et de surveillance et à l'égalité professionnelle.

Instauration progressive de quotas pour aller vers la féminisation des instances dirigeantes des grandes entreprises.
Sont concernés les conseils d'administration et les conseils de surveillance (pas les comités exécutifs) des entreprises cotées en bourse et des entreprises publiques.

20 juillet : loi relative à la médecine du travail.

La loi du 20 juillet 2011 donne une définition des missions des services de santé au travail.
Ces services *« ont pour mission exclusive d'éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail »*, mission incluant notamment la prévention :

- *de la pénibilité au travail ;*
- *de la désinsertion professionnelle ;*
- *de la consommation de drogue et d'alcool sur les lieux de travail.*

28 juillet : loi pour le développement de l'alternance et des parcours professionnels.

Cette loi vise à :

- *favoriser les contrats en alternance (contrat de professionnalisation et d'apprentissage),*
- *encadrer les stages en entreprise*
- *créer le contrat de sécurisation professionnelle (CSP),*
- *fixer une durée minimale pour la période de professionnalisation,*
- *ajuster la préparation opérationnelle à l'emploi (POE),*
- *développer les groupements d'employeurs.*

L'objectif principal de la loi est de faire entrer 800 000 jeunes (contre 550 000 en 2011) en apprentissage ou en contrat de professionnalisation à horizon 2015, avec un objectif de 1.000.000 à terme.

28 juillet : loi tendant à améliorer le fonctionnement des maisons départementales du handicap et portant diverses dispositions relatives à la politique du handicap.

Cette nouvelle loi apporte des mesures favorables en matière d'emploi, notamment :

En donnant une base légale aux plans régionaux pour l'insertion des travailleurs handicapés (PRITH) ;

En redéfinissant les champs d'action de la fonction publique, des organismes spécialisés (les « Cap emploi ») et le Pôle Emploi ;

En reconnaissant la qualité de travailleur handicapé aux stagiaires ;

En augmentant le champ d'application des mesures de protection de la santé et de la sécurité au travail aux jeunes handicapés ou présentant des difficultés d'adaptation.

20 octobre : ordonnance portant transposition de la directive 2009/38/CE

Concernant l'institution d'un comité d'entreprise européen ou d'une procédure dans les entreprises de dimension communautaire et les groupes d'entreprises de dimension communautaire en vue d'informer et de consulter les travailleurs.

*****

2012

13 janvier : **accord national interprofessionnel relatif au chômage partiel.**

Il prévoit notamment la prise en compte de la totalité des périodes de chômage partiel pour le calcul de la durée des congés payés ainsi que l'alignement de l'assiette de calcul de l'indemnité conventionnelle de chômage partiel sur celle de

l'allocation d'activité partielle de longue durée (APLD).

En outre, afin de neutraliser les effets du chômage partiel sur la répartition de la participation et de l'intéressement lorsque cette répartition y est fonction des salaires perçus, l'accord prévoit de tenir compte, pour procéder à cette répartition, des salaires que les intéressés auraient perçus s'ils n'avaient pas été en chômage partiel.

6 août : loi relative au harcèlement sexuel.

Le harcèlement sexuel est défini comme le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante.

Les sanctions sont plus lourdes, trois ans d'emprisonnement et 45.000 euros d'amende, en cas de circonstances aggravantes, c'est-à-dire lorsque les faits sont commis :

- *par une personne qui abuse de l'autorité que lui confèrent ses fonctions,*
- *sur un mineur de moins de 15 ans,*
- *sur une personne dont la particulière vulnérabilité (due à son âge, à une maladie, à une infirmité, à ne déficience physique ou psychique ou d'un état de grossesse) est apparente ou connue de l'auteur des faits,*
- *sur une personne dont la particulière vulnérabilité ou dépendance résultant de la précarité de sa situation économique ou sociale est apparente ou connue de l'auteur des faits,*
- *sur plusieurs personnes agissant en qualité d'auteurs des faits ou de complices.*

26 octobre : loi portant création des emplois d'avenir.

Le **gouvernement** s'est fixé l'objectif de 150.000 emplois d'avenir créés en 2014, dont 100.000 dès 2013.

L'Etat les subventionnera (à hauteur de 75% du Smic) pendant trois ans. Ces emplois, généralement à temps plein, en CDI ou en CDD de trois ans (ou 1 an renouvelable jusqu'à trois ans) seront concentrés "dans des activités d'avenir ou dont l'utilité sociale est avérée" : filière verte, secteur social, aide aux personnes, filières numériques, tourisme.

*****

2013

11 janvier : accord national interprofessionnel relatif à un nouveau modèle économique et social au service de la compétitivité des entreprises et de la sécurisation de l'emploi et des parcours professionnels des salariés.

1er mars : loi portant création du contrat de génération.

Cette loi vise d'une part l'embauche des jeunes en contrat à durée indéterminée et d'autre part le maintien dans l'emploi des salariés séniors.

Les modalités de mise en œuvre du contrat de génération diffèrent selon la taille des entreprises :

- Les entreprises de plus de 300 salariés devront négocier des engagements portant sur l'embauche et l'intégration des jeunes dans l'entreprise, l'emploi des séniors et la transmission des compétences sous peine d'être soumises à des pénalités.

- les entreprises de moins de 300 salariés pourront percevoir une aide lorsqu'elles embauchent en contrat à durée indéterminée un jeune de moins de 26 ans et maintiennent en emploi un sénior de 57 ans et plus, ou recruté à 55 ans et plus.

14 juin : loi relative à la sécurisation de l'emploi.

La loi transpose l'accord du 11 janvier 2013 signé entre les organisations patronales (Medef, CGPME et UPA) et trois syndicats (CFDT, CFTC et CFE-CGC) mais **refusé par FO et la CGT.**

Le texte prévoit la généralisation de la couverture complémentaire des frais de santé. Les entreprises devront d'ici au 1er janvier 2016 proposer une complémentaire santé à leurs salariés dont elles assureront la moitié du financement (le Conseil constitutionnel a censuré la disposition des clauses de désignation qui permettait aux branches professionnelles de désigner les organismes gestionnaires des complémentaires).

La loi prévoit un dispositif de droits rechargeables dans le régime d'assurance chômage. Ce dispositif consiste pour les salariés, en cas de reprise d'emploi consécutive à une période de chômage, à conserver le reliquat de tout ou partie de leurs droits aux allocations du régime d'assurance chômage non utilisés, pour les ajouter, en cas de nouvelle perte d'emploi, aux nouveaux droits acquis au titre de la période d'activité ouverte par cette reprise d'emploi. Les conditions seront définies lors de la renégociation fin 2013 de la convention assurance chômage.

*****

2014

20 janvier *:* loi garantissant l'avenir et la justice du système de retraites

Le texte prévoit des mesures immédiates pour améliorer la situation financière des régimes de retraite

La loi prévoit par ailleurs la mise en place d'un compte personnel de prévention de la pénibilité pour les salariés exposés à des facteurs de pénibilité. Ce compte permettra de financer une réorientation professionnelle, un passage à temps partiel en fin de carrière ou une retraite anticipée.

Pour améliorer la situation des femmes et des personnes ayant connu des carrières heurtées, le texte prévoit notamment les dispositions suivantes :

- les périodes de congé maternité compteront intégralement dans la durée d'assurance

- pour valider un trimestre, il suffira d'avoir perçu l'équivalent de 150 fois le Smic horaire dans l'année (au lieu de 200)

- les périodes de formation professionnelle des chômeurs seront validées

5 mars *:* loi relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale

La loi crée un compte personnel de formation qui suivra chaque personne tout au long de sa vie professionnelle (même en cas de chômage, contrairement au droit individuel à la formation "DIF" qui est supprimé). Le compte est créé à partir du 1er janvier 2015. Il est crédité chaque année, à hauteur de 150 heures maximum sur 9 ans.

9 mai : permettant le don de jours de repos à un parent d'un enfant gravement malade

Ce texte autorise un salarié à "renoncer anonymement et sans contrepartie", avec l'accord de l'employeur, à des jours de repos au bénéfice d'un autre salarié de l'entreprise ayant la charge d'un enfant âgé de moins de vingt ans atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident rendant indispensable une "présence soutenue".

Tous les types de jours de repos (RTT, jours de récupération ou congés payés ordinaires) sont concernés, aussi bien dans le secteur public que dans le secteur privé.

18 décembre : loi relative à la désignation des conseillers prud'hommes

La mise en œuvre de la loi du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail rend possible la désignation des conseillers prud'hommes sur la base des résultats de la mesure de l'audience des organisations syndicales des salariés. La mesure de l'audience pourra également concerner le collège employeur, à l'issue d'une période transitoire.

*****

2015

6 août *:* loi (Macron) pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques

Cette loi prévoit notamment de :

- faciliter le travail du dimanche en permettant aux maires d'autoriser les commerces de leurs communes à ouvrir jusqu'à douze dimanches par an (contre cinq actuellement) sur la base d'une compensation salariale d'au moins 30 % pour les salariés concernés et d'éventuelles contreparties prévues par des accords d'entreprise,
- créer des zones touristiques internationales où le travail le dimanche mais aussi en soirée jusqu'à minuit sera possible toute l'année avec également un système de compensation salariale pour les salariés,
- développer l'actionnariat salarié et simplifier l'épargne salariale,
- réviser les grilles tarifaires des professions réglementées du droit (huissiers, notaires...) et faciliter l'installation de nouveaux arrivants titulaires des diplômes requis,

- libéraliser la création de nouvelles lignes d'autocars afin de proposer une offre de transport complémentaire au train en particulier,

- réduire les délais de passage du permis de conduire (par le recours à des sociétés privées pour l'épreuve théorique du code et dans certaines conditions à des agents comme ceux de La Poste par exemple pour l'épreuve pratique de la conduite).

17 août *:* loi (Rebsamen) relative au dialogue social et à l'emploi

La loi permet aux entreprises de 50 à 300 salariés, sur initiative de l'employeur, de regrouper délégués du personnel, comité d'entreprise (CE) et comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) au sein d'une délégation unique du personnel (DUP). Les entreprises de plus de 300 salariés devront passer par un accord majoritaire pour pouvoir regrouper ces instances.

Elle introduit également un droit universel à la représentation pour les salariés des très petites entreprises (TPE) de moins de 11 salariés via des commissions régionales paritaires.

Le texte recentre l'ensemble des consultations-informations autour de trois temps forts :

- une consultation sur les orientations stratégiques de l'entreprise,

- une consultation sur la situation économique et financière de l'entreprise,

- une consultation sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi.

De la même façon, les obligations de négocier seront elles aussi réorganisées autour de trois consultations portant sur :

- la rémunération, le temps de travail et la répartition de la valeur ajoutée. La négociation sera annuelle.

- la qualité de vie au travail. La négociation sera annuelle.

- la gestion des emplois et des parcours professionnels. La négociation aura lieu tous les trois ans.

La loi prévoit que le représentant du personnel ou le délégué syndical bénéficiera d'un entretien individuel avec son employeur sur les modalités de son mandat et lui garantit de bénéficier, au cours de son mandat, d'une augmentation au moins égale à la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant cette période par des salariés relevant de la même catégorie professionnelle. Cette mesure concernera tous les représentants du personnel dont les heures de délégation dépassent 30% de leur temps de travail.

*****

2016

Loi Valls / El Khomri / Berger, suppression du code du travail