



LES LOIS AUROUX ET L'ÉVOLUTION DES RELATIONS DE TRAVAIL (1982-2002)



NOTE DE RECHERCHE - OCTOBRE 2022
PAR YVES STRUILLLOU

Institut
François Mitterrand

L'INSTITUT FRANÇOIS MITTERRAND A SOUHAITÉ PROFITER DU 40E ANNIVERSAIRE DU GRAND COURANT DE RÉFORMES QUI A TRAVERSÉ LE PAYS SUITE À L'ÉLECTION DE FRANÇOIS MITTERRAND LE 10 MAI 1981 POUR DEMANDER À CERTAINS EXPERTS D'EN DRESSER AVEC LE RECUIL DU TEMPS UN BILAN.

*AINSI DES EMBLÉMATIQUES LOIS AUROUX, ENSEMBLE DE QUATRE LOIS MODIFIANT DE MANIÈRE IMPORTANTE NOTRE DROIT DU TRAVAIL ET PROMULGUÉES ENTRE AOÛT ET DÉCEMBRE 1982 QU'YVES **STRUILLOU** CONSEILLER D'ETAT ET JUSQU'À RÉCEMMENT DIRECTEUR GÉNÉRAL DES RELATIONS DU TRAVAIL A BIEN VOULU ÉTUDIER POUR NOUS.*

LA PRÉSENTE NOTE A POUR OBJET D'EXPOSER LES QUESTIONS QUE SOULÈVE L'APPRÉCIATION DE LA PORTÉE DES LOIS AUROUX – COMPRISES AU SENS LARGE EN INCLUANT LES ORDONNANCES DE 1982 ET NOTAMMENT CELLE DU 16 JANVIER 1982 RELATIVE À LA DURÉE DU TRAVAIL ET AUX CONGÉS PAYÉS – SUR L'ÉVOLUTION DES RELATIONS PROFESSIONNELLES EN FRANCE AU COURS DES QUARANTE DERNIÈRES ANNÉES. SON OBJECTIF EST MOINS D'APPORTER DES RÉPONSES CATÉGORIQUES QUE DE SOULIGNER LES ÉLÉMENTS D'UN DÉBAT D'AUTANT PLUS DÉLICAT À CONDUIRE QUE LES EFFETS DE DISPOSITIONS NORMATIVES NE RECOUPENT QUE PARTIELLEMENT LES OBJECTIFS POURSUIVIS. C'EST ICI TOUTE LA DIFFÉRENCE ENTRE LE « A POUR OBJET » ET « A EU POUR EFFET ».

DISTINCTION D'AUTANT PLUS IMPORTANTE QUE DES TENDANCES ÉCONOMIQUES ET SOCIALES LOURDES ONT ÉGALEMENT JOUÉ SUR TOUTE LA PÉRIODE, AU NOMBRE DESQUELLES LES MUTATIONS DU TISSU ÉCONOMIQUE ET LE RECUIL DE L'INDUSTRIE DANS L'EMPLOI SALARIÉ, AINSI QUE L'AFFAIBLISSEMENT DES ORGANISATIONS SYNDICALES ET L'EFFACEMENT DU « COLLECTIF » EN FAVEUR DE L'INDIVIDU.

SANS ENTRER DANS LE DÉTAIL DES DISPOSITIONS NORMATIVES, LA NOTE REPREND UNE TYPOLOGIE CLASSIQUE EN DROIT DU TRAVAIL, EN DISTINGUANT LES RELATIONS INDIVIDUELLES ET LES RELATIONS COLLECTIVES PROFESSIONNELLES.



Institut
François Mitterrand

1. LES RELATIONS INDIVIDUELLES PROFESSIONNELLES

SI LA LOI DU 4 AOÛT 1982 S'EST ATTACHÉE À DÉFINIR LES DROITS DU « TRAVAILLEUR-CITOYEN », L'ÉVOLUTION DES RELATIONS INDIVIDUELLES DE TRAVAIL EST MARQUÉE PAR LA CONSÉCRATION DES DROITS DE LA PERSONNE HUMAINE EFFAÇANT POUR PARTIE LE TRAVAILLEUR

La loi du 4 août 1982 avait pour ambition affichée de dépasser le « statut » de travailleur au bénéfice de celui de « **citoyen-travailleur** », en partant d'un constat et d'une volonté : **le travailleur dans l'entreprise ne devait plus être regardé comme un « objet » placé sous la subordination juridique de l'employeur, mais comme un « sujet » à part entière en tant que travailleur et citoyen.** Cet objectif s'est concrétisé notamment par :

- L'encadrement strict du règlement intérieur ; il constitue un règlement de police émanant d'une autorité privée et soumis à un double contrôle administratif – par l'inspection du travail – et juridictionnel, tant administratif que judiciaire. Ce contrôle vise à ce que soit respecté le principe dégagé par le Conseil d'Etat en 1980, selon lequel les libertés individuelles du salarié ne peuvent être restreintes que si les restrictions décidées par l'employeur sont justifiées et proportionnées ;
- La définition d'un véritable droit disciplinaire imposant notamment à l'employeur de définir l'échelle des sanctions applicables en cas de manquements fautifs du salarié et de respecter une procédure disciplinaire reposant sur la double exigence du respect du contradictoire lors de l'entretien préalable et de l'exposé des griefs retenus non seulement au cours de l'entretien mais dans l'écrit par lequel la sanction est notifiée au salarié ;
- L'affirmation du principe, dérivé pour une large part des Préambules de 1946 et 1958, selon lequel « Aucun salarié ne peut être sanctionné ou licencié en raison de son origine, de son sexe, de sa situation, de famille, de son appartenance à une ethnie, une nation, ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales, ou de ses convictions religieuses ».

Le temps écoulé depuis 1982 ne doit pas conduire à sous-estimer l'impact résultant de ses dispositions : juridiquement, elles consacraient un statut de « citoyen-travailleur » réduisant l'arbitraire patronal, l'employeur étant désormais tenu d'exposer les motifs de ses décisions disciplinaires – certains motifs étant en tout état de cause prohibés – et de justifier des mesures restreignant les libertés individuelles.

La « révolution » ainsi opérée s'est ultérieurement prolongée par :

- La généralisation en 1992 du principe introduit en 1982 s'agissant du seul règlement intérieur, le code du travail disposant que : « Nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives de restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché. » ;
- L'extension continue des motifs prohibés ne pouvant légalement fonder une décision de l'employeur et désignés par le terme de « discriminations ».

La loi du 4 août 1982 et ses prolongements normatifs ont, sans nul doute, marqués en profondeur les relations individuelles de travail.

In fine, on peut juridiquement conclure que plus aucune décision de l'employeur n'est discrétionnaire, en ce sens que le salarié peut à tout le moins exiger qu'elle soit justifiée devant tribunal et annulée si elle constitue une mesure discriminatoire.



Mais, il est permis de s'interroger si cette évolution, combinée avec « la montée en puissance » de l'obligation de sécurité incombant à l'employeur et du grief de harcèlement – moral et/ou sexuel et résultant soit d'un individu, soit d'un collectif soit encore de l'entreprise elle-même – ne conduit pas à un dépassement de la figure du « citoyen-travailleur » par celle de « l'individu ».

Dans nombre de conflits, portés ou non devant les juridictions civiles, pénales et administratives, c'est moins le travailleur qui est en cause que la personne humaine qui allègue que les droits attachés à cette qualité ont été méconnus. La partie adverse n'est plus nécessairement l'employeur mais le collègue, détenant ou non un pouvoir hiérarchique.

De ce point de vue, l'introduction par la « loi travail » de 2016 de la faculté pour l'employeur d'imposer aux salariés, via le règlement intérieur, une neutralité dans l'expression de leurs convictions religieuses est un signe de la prédominance de la figure de la personne humaine sur celle de travailleur qui est juridiquement contenue non pas par le souci d'assurer « le vivre ensemble » dans la communauté de travail mais par le principe constitutionnel de la liberté d'entreprendre.

Alors que la loi du 4 août visait à renforcer les droits reconnus au citoyen en sa qualité de travailleur inséré dans un collectif auxquels de nouveaux droits étaient reconnus, tout se passe comme si le salarié se perçoit exclusivement comme un individu titulaire de droits s'imposant sans restriction non seulement à l'employeur mais aux « autres ». La prégnance de l'idéologie néo-libérale, fondée sur le primat de l'individu-consommateur a, en quelque sorte, détourné à son profit la « révolution » de 1982.

Est symptomatique à cet égard l'échec patent du droit d'expression tel que conçu par la loi du 4 août 1982 malgré la tentative de relance par l'accord national interprofessionnel du 19 juin 2013 : la volonté de consacrer un droit d'expression individuel du salarié sur ses conditions de travail dans un cadre collectif s'est heurtée à la défiance des employeurs, les réticences des organisations syndicales et – surtout ? – à l'indifférence de l'individu-salarié.



2. LES RELATIONS COLLECTIVES PROFESSIONNELLES

LES LOIS DE 1982 ONT AMORCÉ UNE MUTATION EN PROFONDEUR DES RELATIONS PROFESSIONNELLES QUI PEUT ÊTRE APPRÉHENDÉE COMME UN DÉTOURNEMENT DU PROJET INITIAL OU COMME SON COURONNEMENT

Les lois du 28 octobre 1982 relative aux développement des institutions représentatives du personnel et du 13 novembre 1982 relative à la négociation collective avaient une double ambition commune : d'une part, instaurer des institutions élues du personnel devant jouer au sein de l'entreprise une fonction de contre-pouvoir par leurs missions étendues et leurs moyens renforcés, notamment par le recours à des expertises et, d'autre part, impulser une approche négociée par les employeurs et les organisations syndicales de tous les volets de la gestion du personnel. Cette ambition s'est concrétisée, à titre d'exemple, par la création du comité de groupe et l'institution d'obligations de négocier périodiques dans l'entreprise – négociation annuelle sur les salaires effectifs, la durée effective et l'organisation du travail – et au niveau de la branche – négociation annuelle sur les salaires et quinquennale sur les classifications.

Progressivement, un objectif plus large a englobé ces deux volets indissociables : favoriser le passage d'une flexibilité unilatérale et externe des entreprises, caractérisée par l'ajustement aux évolutions conjoncturelles et structurelles des marchés par le recours aux contrats à durée déterminée et au travail intérimaire ainsi qu'aux procédures de licenciements économiques couplées à des pré-retraites, à une flexibilité négociée et interne. Cette dernière repose sur l'extension de la négociation dans l'entreprise à tous les volets de la gestion du personnel (accords sur la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences, la mobilité, sur les conditions de travail et la qualité de la vie au travail, l'égalité professionnelle, etc.).

Cette stratégie – synthétisée sous le mot d'ordre de « modernisation négociée » promu par le Gouvernement de Michel Rocard – s'est concrétisée par l'essor sans précédent de la négociation collective au niveau des branches professionnelles mais surtout au niveau des entreprises. A titre d'exemple, alors que le nombre d'accords d'entreprise était estimé en 1980 à environ 1 700, le bilan de la négociation collective pour l'année 2020 fait état de 76 650 accords conclus.

La dynamique de négociation enclenchée par les lois de 1982 s'est poursuivie de manière constante, au point que les critiques faites alors par le patronat et les partis politiques de droite contre celles-ci apparaissent aujourd'hui plus que surprenantes.

Quelle que soit la majorité politique en place, le recours à la négociation sous toutes ses formes a été non seulement promu mais aussi instrumentalisé par tous les gouvernements pour répondre aux questions pour lesquelles le pouvoir peinait à y apporter des réponses normatives pertinentes (comme l'emploi des « seniors », l'égalité professionnelle, la pénibilité).

Il serait illusoire de penser que tout engagement de négociation produit par lui-même une transformation de la réalité de la condition salariale. Outre que l'obligation de négocier n'est pas une obligation de conclure, nombre d'accords conclus ne l'ont été que « pour la forme » et éviter que l'entreprise ne soit pénalisée financièrement en l'absence d'accord par des majorations de cotisations sociales. Mais il serait tout aussi difficile, si ce n'est plus, de considérer que le mode de gestion des entreprises n'a pas changé : pour les entreprises qui le veulent et le peuvent, le choix de la « modernisation négociée » apporte un « avantage comparatif » indéniable et, par suite, un accroissement de la valeur qui potentiellement peut être partagé entre les actionnaires, les dirigeants et la « communauté de travail ».

A titre d'exemple, n'est-il pas plus avantageux pour l'entreprise de conclure un accord de modulation permettant d'ajuster la durée hebdomadaire du travail selon les variations de l'activité et pour les salariés de garantir une rémunération constante tout au long de l'année ? Relevons que c'est l'ordonnance du 16 janvier 1982 qui a permis que ce dispositif soit mis en place soit par accord de branche étendu soit par accord d'entreprise. De même, la mise en place d'un décompte annuel en jours du temps de travail instauré en 2000 repose sur une négociation là encore soit au niveau de la branche, soit au niveau de l'entreprise. L'instauration en 2013 d'une procédure négociée du plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) relève de la même conception : la voie de la négociation offre un « plus » s'agissant cette fois de sa sécurisation juridique.

Dans cette perspective de la longue durée, la loi travail de 2016 et les ordonnances de 2017 constituent-elles une rupture ou s'inscrivent-elles dans la continuité du mouvement engagé en 1982 ?

Au soutien de la thèse de la rupture peuvent être mentionnés la suppression du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) qui avait été généralisé en 1982 ainsi que celle du « principe de faveur » et le basculement opéré vers une nouvelle hiérarchie des normes où, dans certains domaines, l'accord collectif d'entreprise prime sur l'accord de branche et les dispositions étatiques.

Au soutien de la thèse de la continuité ou, à tout le moins, du prolongement d'une « ligne directrice », peut être avancé le fait que dès 1982, comme il a été indiqué précédemment, l'accord de branche a été mis sur le même plan juridique que l'accord d'entreprise pour la mise en oeuvre du dispositif dérogatoire de modulation, ce mouvement étant renforcé en 2000 lors de la création du forfait jour. Implicitement mais nécessairement, ce mouvement conduisait à faire des parties à la négociation le juge de ce qui était, dans l'entreprise, le cadre normatif le plus favorable. De même, ne peut-on voir dans les dispositions relatives à la durée journalière du travail introduites en 1982 le germe du triptyque « ordre public-espace ouvert à la négociation-dispositions supplétives de nature législative et/ou réglementaire » : la loi fixe la norme (limite de 10 heures par jour) tout en ouvrant à la négociation de branche ou d'entreprise dans une limite de 12 heures et en prévoyant à titre supplétif une procédure administrative de dérogation ?

Quelle que soit la lecture retenue, **il semble que l'ambition des réformes de 1982 articulant de manière équilibrée statut individuel du « citoyen-travailleur » et statut collectif de la communauté de travail reconnue comme un contre-pouvoir et habilitée à négocier n'ait pas été atteinte.** L'individuel a prévalu, comme en atteste l'effacement du travailleur au bénéfice de l'individu et le collectif s'est effrité sous les effets combinés des restructurations industrielles, des nouvelles technologies qui brouillent les frontières entre la vie personnelle et la vie professionnelle, des politiques des entreprises d'externalisation et d'individualisation ainsi que de l'affaiblissement des organisations syndicales et leurs divisions. **Il n'est pas certain que les générations, notamment, les plus jeunes se perçoivent comme un « citoyen-travailleur » mais plutôt comme une personne humaine au travail titulaire de droits en rapport avec un engagement professionnel intense et réticente à s'engager au service du collectif, via notamment l'adhésion à des organisations syndicales,** qui peut leur apparaître comme dépourvue d'utilité sociale immédiate et associée à une vie professionnelle déjà par trop exigeante.

Que les collectifs se forment plus sur les « ronds-points » et moins dans l'entreprise est le signe d'une crise profonde des rapports sociaux et, par suite, des rapports au travail.