

Les lois Auroux, ou l'ambition de la démocratie sociale

Matthieu Tracol*

* *ATER en histoire
contemporaine
à l'université d'Artois*

Un rapport signé par lui-même (chose pour le moins inhabituelle pour un ministre en exercice), de très longues semaines de discussions parlementaires, quatre lois qui portent son nom, un tiers du Code du travail finalement modifié : Jean Auroux, ministre du Travail de François Mitterrand entre mai 1981 et mars 1983, a laissé une œuvre réformatrice d'une ampleur peu commune au cours de l'histoire du droit du travail. Pourtant, il serait difficile d'affirmer que le monument législatif qui en a résulté a laissé une trace politique déterminante. Adoptées dans une relative indifférence, très imparfaitement appliquées, assez vite occultées des mémoires militantes et en définitive peu présentes dans les commémorations socialistes¹ : les lois Auroux ont connu un destin ingrat, que quelques colloques juridiques n'ont pas suffi à effacer.² Elles ont pourtant été un des principaux chantiers législatifs de l'année 1982.³

PROJETS

En mai 1981, dès le premier conseil des ministres qu'il préside, François Mitterrand commande à son gouvernement un rapport sur les droits nouveaux des travailleurs.

1. Un exemple : le clip réalisé en octobre 2011 à l'occasion de la convention d'investiture de François Hollande, destiné à insérer le candidat dans la longue et glorieuse histoire socialiste, est construit autour de la liste des avancées sociales dues à la gauche au pouvoir. Pour le premier septennat de François Mitterrand figurent en bonne place la retraite à soixante ans et l'abolition de la peine de mort... mais pas les lois Auroux. Tout juste le spectateur initié pourra reconnaître une fugace référence derrière les « libertés syndicales » qui sont à un moment brièvement évoquées. http://www.dailymotion.com/video/ximjr8_de-1981-a-2012-le-clip_news [consulté le 7 août 2012]

2. Jacques Le Goff (dir.), *Les lois Auroux, 25 ans après, 1982-2007: où en est la démocratie participative ?*, Rennes, Presses universitaires de Rennes, 2008, 166 p.

3. Pour plus de détails, nous nous permettons de renvoyer à notre ouvrage *Changer le travail pour changer la vie ? Genèse des lois Auroux, 1981-1982*, Paris, L'Harmattan/Fondation Jean-Jaurès, 2009, 237 p.

AVERTISSEMENT : La mission de la Fondation Jean-Jaurès est de faire vivre le débat public et de concourir ainsi à la rénovation de la pensée socialiste. Elle publie donc les analyses et les propositions dont l'intérêt du thème, l'originalité de la problématique ou la qualité de l'argumentation contribuent à atteindre cet objectif, sans pour autant nécessairement reprendre à son compte chacune d'entre elles.



Les lois Auroux,
ou l'ambition
de la démocratie
sociale

Lourde tâche, d'autant qu'elle est vite confiée au nouveau ministre du Travail, Jean Auroux. Or celui-ci est pour le moins novice. L'homme est très peu connu du monde syndical et politique parisien⁴, sa nomination à un tel poste ayant été une surprise... y compris pour lui-même ! Jeune député-maire de Roanne (il a 38 ans), professeur d'histoire-géographie dans l'enseignement technique où il a sa carte à la Confédération générale du travail (CGT), il appartient à la nouvelle génération d'élus socialistes qui a profité des succès engrangés par le parti au cours de la seconde moitié des années 1970. Délégué national du Parti socialiste pour le logement, il n'est en rien un spécialiste du droit du travail et n'a d'expériences en matière de relations sociales que celles qu'il a pu obtenir dans sa terre d'élection, fortement touchée par les difficultés de l'industrie textile. A ses côtés, il sait cependant appeler quelques-uns des meilleurs spécialistes des relations sociales françaises, au rang desquelles on compte une énarque tout juste trentenaire nommée Martine Aubry. Conseillère technique au cabinet de Jean Auroux, c'est elle qui est chargée du dossier des nouveaux droits des travailleurs et de la rédaction du rapport demandé par le président de la République.

Celui-ci est terminé dès le mois de septembre 1981, après une consultation éclair des partenaires sociaux. De tonalité à la fois modérée et ambitieuse, il est organisé autour de l'idée que, « citoyens dans la cité, les travailleurs doivent l'être aussi dans leur entreprise ». Quelques mois après le 10 mai 1981, il surprend par la distance qu'il affiche vis-à-vis des promesses électorales développées par le candidat François Mitterrand. Deux des « 110 propositions pour la France » avaient en effet cristallisé, au cours de la campagne présidentielle, une décennie de revendications socialistes : le droit de veto du comité d'entreprise sur l'embauche et les licenciements (proposition 60) et le droit du comité d'hygiène et de sécurité de faire arrêter les machines en cas de danger (proposition 61).⁵ Cela était conforme à la culture politique alors majoritaire chez les socialistes, défendant la mise en place d'un « contrôle ouvrier » dans l'entreprise et appuyant ses analyses sur la notion de pouvoir : d'un côté pouvoir patronal (à limiter, voire à supprimer dans le cadre autogestionnaire), de l'autre contre-pouvoir des institutions représentatives du personnel et des syndicats (à renforcer). Cette sensibilité ne se retrouve guère dans le rapport Auroux.⁶ Le droit de veto du comité d'entreprise, qualifié de « formule de

4. « Jean qui ? », titre ainsi ironiquement *Libération* le 27 mai 1981.

5. <http://www.lours.org/default.asp?pid=307> [4 août 2012]

6. Jean Auroux, *Les Droits des travailleurs : rapport au Président de la République et au Premier ministre*, Paris, La Documentation française, 1981, 104 p.



Les lois Auroux,
ou l'ambition
de la démocratie
sociale

blocage », est évacué au profit d'un droit d'alerte, jugé plus souple et plus efficace.⁷ Quant au droit d'arrêter les machines, il faut se plonger dans les annexes pour le retrouver, et encore est-il confié qu'il pose des « problèmes délicats », ce qui nécessite de renvoyer la question à plus tard.⁸ On n'y trouve pas davantage de référence explicite à l'autogestion, cheval de bataille des rocardiens dans les années 1970, mais déjà passée de mode en 1981. On y décèle en revanche très nettement la patte d'une sensibilité « deuxième gauche » modérée à la Jacques Delors, marginalisée au cours des années précédentes au sein du Parti socialiste et qui, très nettement dominante dans les entourages de Pierre Mauroy⁹ comme de Jean Auroux, tient ici sa revanche.

Plutôt que dans les programmes du Parti socialiste, le rapport Auroux puise en effet dans les réflexions d'« Echange et projets », le club de Jacques Delors qui avait prolongé, au cours des années 1970, la veine entamée dans les années 1960 par les travaux à triple coloration progressiste, technocratique et chrétienne des milieux gravitant autour du Club Jean-Moulin.¹⁰ Il fait également son miel des propositions contenues dans de nombreux rapports administratifs réalisés les années précédentes, et surtout dans les projets portés alors par la CFDT. Les propositions les plus emblématiques du rapport Auroux, à savoir le droit d'expression des salariés sur leurs conditions de travail, avatar édulcoré de l'utopie autogestionnaire, ainsi que l'obligation de négocier dans l'entreprise, sont ainsi des revendications essentielles de la centrale syndicale dirigée par Edmond Maire. La CGT n'a certes pas de motif réel de se montrer insatisfaite, d'autant qu'il est prévu de renforcer les moyens dévolus dans les entreprises aux institutions représentatives du personnel, où elle est très souvent dominante. L'ensemble du rapport est cependant très nettement apparenté, dans son ton et sa philosophie, aux conceptions défendues par la CFDT. L'ensemble valorise ainsi avant toute chose la négociation entre les partenaires sociaux, contre un modèle français de relations sociales critiqué pour la trop grande place qu'il accorde au rapport de forces et au conflit, et ne se débloquent que sous l'impulsion de l'Etat. La nouvelle « citoyenneté dans l'entreprise », que le rapport se

7. *Ibid.*, p. 19.

8. *Ibid.*, p. 95. A noter que cette question n'est pas abordée dans le corps du rapport, mais seulement en annexe.

9. Citons en particulier la figure de Bernard Brunhes, conseiller social de Pierre Mauroy après avoir été chef du bureau des affaires sociales du Commissariat général du Plan (soit le même parcours, une dizaine d'années plus tard, que Jacques Delors). Ce proche de la Confédération française démocratique du travail (CFDT) et de Michel Rocard a la haute main sur tous les projets sociaux du gouvernement.

10. François Bloch-Lainé, *Pour une réforme de l'entreprise*, Paris, Editions du Seuil, 1963, 159 p.



Les lois Auroux,
ou l'ambition
de la démocratie
sociale

fait fort de mettre en place, doit ainsi servir à poser les bases d'une négociation sociale enfin équilibrée, sans pour autant remettre en cause l'autorité du chef d'entreprise.

RÉALISATIONS

Presque en catimini, le rapport Auroux est rendu public au mois d'octobre 1981.¹¹ Il ne déchaîne pas véritablement les passions. Les protestations les plus vigoureuses ne viennent pas du patronat, mais de Force ouvrière (FO) et de la Confédération générale des cadres (CGC), qui s'estiment heurtés dans leur identité propre.¹² Le ministère du Travail entreprend dans la foulée de rédiger des projets de loi, qui sont présentés à l'Assemblée nationale au printemps 1982, après quelques retards dus notamment aux manœuvres dilatoires du patronat.¹³ Jusqu'alors fort peu consultés par les cabinets ministériels (le Parti socialiste dans son ensemble n'étant d'ailleurs pas mieux traité), les députés socialistes profitent de la phase préparatoire à la discussion parlementaire pour remettre sur le tapis leurs propositions, nettement plus audacieuses que celles de Jean Auroux. Menés par Michel Coffineau, élu du Val-d'Oise et membre du CERES (Centre d'études, de recherches et d'éducation socialiste), qui fait figure de spécialiste de ces questions au sein du groupe parlementaire, ils demandent notamment que les permanents syndicaux extérieurs aient un droit d'accès aux entreprises et que soit reconnu un droit d'expression politique dans l'entreprise.¹⁴ Plus largement, il s'agit pour eux d'être fidèles aux analyses développées par le Parti socialiste avant 1981 : limitation du pouvoir patronal, développement des contre-pouvoirs et de la capacité de contrôle des syndicats. Le gouvernement refuse cependant fermement d'amender ses textes en profondeur et les députés socialistes doivent s'incliner.

Un point cependant concentre les difficultés : le droit d'arrêter les machines dangereuses. A peine présent dans le rapport Auroux, il est complètement escamoté du projet de loi

11. Sous la pression de Matignon, qui craint que le rapport ne soit assimilé par l'opinion à un projet de loi déjà bouclé, la conférence de presse de Jean Auroux est réduite à presque rien.

12. La CGC estime par exemple que le droit d'expression remet directement en cause l'autorité de l'encadrement, et l'assimile à des « soviets ».

13. Le Conseil national du patronat français (CNPFF) fait ainsi pression pour que les projets de loi soient présentés devant le Conseil économique et social, où il sait que les textes recevront mauvais accueil. Il obtient satisfaction de l'exécutif et voit son calcul se réaliser, mais *in fine* ce passage par le palais d'Iéna ne change pas grand-chose sur le fond des textes.

14. Centre des archives contemporaines (Fontainebleau), 19850743/354, note de René Cessieux à Pierre Mauroy, 5 avril 1982.



Les lois Auroux,
ou l'ambition
de la démocratie
sociale

consacré au comité d'hygiène et de sécurité, au motif qu'il risque de se retourner contre les salariés, possiblement tenus responsables, en cas d'accident, de ne pas avoir préalablement signalé la dangerosité d'une installation. Mais aucune mesure marquante n'est prévue pour renforcer la prévention des accidents du travail. Sous la pression des syndicats, ainsi que des députés socialistes et communistes, le ministère du Travail se voit contraint de remettre son ouvrage sur le métier. En s'inspirant d'innovations juridiques venues d'Amérique du Nord et reprises dans une convention de l'Organisation internationale du travail (OIT) qui vient tout juste d'être adoptée¹⁵, il finit par élaborer une solution originale : le droit de retrait individuel des salariés en cas de danger grave et immédiat. Mais cette formule ne ressemble ni de près ni de loin à la proposition 61 du candidat François Mitterrand ; elle pose donc un problème politique délicat. Jean Auroux doit défendre son projet devant le bureau exécutif du parti, lequel, mené par le premier secrétaire Lionel Jospin, refuse cependant d'abandonner la promesse électorale de François Mitterrand, aussi insatisfaisante soit-elle. Quelques mois plus tard, les difficultés juridiques posées par le droit d'arrêter les machines conduiront malgré tout les députés socialistes à opter pour le droit de retrait. Le Parti socialiste fait ici le rude apprentissage du rôle de parti de gouvernement.

Les discussions parlementaires sont longues et laborieuses. Les jeunes loups de l'opposition, comme Michel Noir, Alain Madelin ou François d'Aubert, en profitent pour se faire les dents sur les textes de Jean Auroux. Cela se fait au prix de quelques envolées qui, rétrospectivement, apparaissent passablement exagérées au vu de la modération des projets du ministère du Travail. C'est ainsi qu'Alain Madelin dénonce la « livraison d'armes » faite à la CGT... Ne rechignant pas non plus à la polémique, mais étant lui un très bon spécialiste du droit du travail, Philippe Séguin se montre plus apte à saisir les failles juridiques des textes proposés à la discussion, proposant même ici et là quelques améliorations de détail. Les différents textes sont finalement votés puis promulgués au cours du deuxième semestre 1982. La loi du 4 août 1982 relative aux libertés des travailleurs dans l'entreprise encadre les règlements intérieurs des entreprises, prohibant notamment toutes les clauses restreignant les libertés individuelles sans rapport avec la tâche à accomplir. Elle régleme également les procédures de sanction contre les

15. Convention n°155 de l'OIT, adoptée en juin 1981 (article 13).



Les lois Auroux,
ou l'ambition
de la démocratie
sociale

salariés et, surtout, instaure un droit d'expression directe (c'est-à-dire sans médiation syndicale ou de représentants élus) et collective (dans le cadre de petits groupes de parole) dans les entreprises de plus de 200 salariés. La loi du 28 octobre 1982 relative aux institutions représentatives du personnel renforce les attributions et les moyens du comité d'entreprise (notamment en ce qui concerne le recours à des experts économiques extérieurs), crée une nouvelle instance avec le comité de groupe et renforce les moyens attribués aux délégués syndicaux et aux délégués du personnel. La loi du 13 novembre 1982 relative à la négociation collective et au règlement des conflits collectifs du travail institue une obligation annuelle de négocier sur les salaires, la durée et l'organisation du temps de travail, et donne aux organisations syndicales majoritaires dans une entreprise la possibilité de bloquer des accords signés par des organisations minoritaires, dans la mesure où ceux-ci comportent des clauses dérogatoires au droit existant. Enfin, la loi du 23 décembre 1982 relative aux comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail fusionne en un seul organisme les anciens comités d'hygiène et de sécurité (CHS) et les commissions d'amélioration des conditions de travail (CACT), lui donne la possibilité de recourir à un expert extérieur en cas de risque grave et, surtout, donne à tout salarié le droit de se retirer d'une situation de travail dont il a « un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent » pour sa vie, sans qu'aucune sanction ni retenue de salaire ne puisse être prise à son encontre. Un tiers du Code du travail vient d'être modifié.

APPLICATION

L'ensemble est donc impressionnant, si ce n'est par son audace, du moins par son volume. A bien y regarder, il s'agit en fait surtout d'un rattrapage, après une décennie de relative stagnation en matière de droit du travail, stagnation qui contrastait avec la floraison de projets qu'avait connue la décennie 1970. Celle-ci avait notamment été, pour toute une partie de la gauche et du monde syndical, « l'âge de l'autogestion ».¹⁶ Cette utopie avait autant de visages qu'elle avait de défenseurs, mais elle avait fait entrevoir un possible dépassement des traditionnelles et rigides relations hiérarchiques

16. Pierre Rosanvallon, *L'Age de l'autogestion ou la politique au poste de commandement*, Paris, Editions du Seuil, 1976, 185 p.



Les lois Auroux,
ou l'ambition
de la démocratie
sociale

existant dans l'entreprise.¹⁷ Les « années 68 »¹⁸ avaient ainsi été caractérisées par la visibilité nouvelle de l'aspiration des salariés à la reconnaissance de leur dignité sur leur lieu de travail, et par un renforcement de la conflictualité sociale.¹⁹ Peu de choses avaient cependant été faites sur le terrain législatif, hormis la reconnaissance juridique, en décembre 1968, de la section syndicale d'entreprise. Mais celle-ci était en fait fort tardive, puisque réclamée depuis bien des années par les syndicats et les milieux progressistes. De même, la négociation sociale, bien que vigoureusement stimulée par Jacques Chaban-Delmas et son conseiller social à Matignon, Jacques Delors, s'était progressivement bloquée au cours des années 1970. Les projets de modernisation sociale portés par le président Valéry Giscard d'Estaing, à l'origine d'un très médiatique rapport sur la « réforme de l'entreprise » commandé en 1974 au maire de Blois Pierre Sudreau, s'étaient ensuite évanouis aussi rapidement qu'ils étaient apparus.²⁰ Quelques années plus tard, le gaulliste social Robert Boulin avait mis sur les rails de nombreuses commissions de travail chargées de réfléchir à la réforme du droit du travail, mais sa mort interrompit brutalement cette entreprise. Son successeur, Jean Mattéoli, ainsi que le tout-puissant conseiller social de Raymond Barre, Raymond Soubie, mirent fin à ces velléités modernisatrices.²¹ L'ampleur inédite des lois Auroux s'explique donc largement par la frilosité des gouvernements précédents, conjuguée au fait qu'en 1981 les tiroirs du ministère du Travail regorgent de projets prêts à l'emploi. Si elles ne sont pas parvenues à se hisser, dans le registre de la mythologie politique, au niveau des réformes du Front populaire et de la Libération, les lois Auroux leur sont pourtant semblables, en ce qu'elles appartiennent, elles aussi, à la longue liste des réformes sociales françaises survenues par la grâce d'une vigoureuse impulsion étatique, succédant à une longue période de blocage (mais qui est aussi une phase de maturation). Ce n'est pas un mince paradoxe, pour une entreprise législative qui voulait précisément donner une pleine autonomie de négociation aux partenaires sociaux.

17. Frank Georgi (dir.), *Autogestion, la dernière utopie ?*, Paris, Publications de la Sorbonne, 2003, 612 p.

18. Geneviève Dreyfus-Armand, Robert Frank, Marie-Françoise Lévy et Michelle Zancarini-Fournel (dir.), *Les années 68 : le temps de la contestation*, Bruxelles et Paris, Complexe et CNRS, 2008, 525 p.

19. Xavier Vigna, *L'insubordination ouvrière dans les années 68 : essai d'histoire politique des usines*, Rennes, Presses universitaires de Rennes, 2007, 378 p.

20. Alain Chatriot, « La réforme de l'entreprise. Du contrôle ouvrier à l'échec du projet modernisateur », *Vingtième Siècle. Revue d'histoire*, 2012, vol. 114, no 2, p. 183-197.

21. La commission mise sur pied pour étudier la réforme du règlement intérieur ne fut même pas autorisée à rendre son rapport. En 1981-1982, ses travaux furent cependant la base du projet de loi Auroux relatif aux libertés des travailleurs dans l'entreprise.



Les lois Auroux,
ou l'ambition
de la démocratie
sociale

Qu'en est-il des changements intervenus concrètement dans les entreprises ? Les résultats ont été plutôt mitigés. Beaucoup de réformes techniques ou de détail sont mises en œuvre sans faire de bruit, ni d'ailleurs changer fondamentalement le fonctionnement des entreprises. Syndicats et institutions représentatives du personnel se saisissent progressivement des instruments mis à leur disposition, non sans difficultés à cause de la masse nouvelle à assimiler. Le droit de retrait, après des débuts laborieux, finit par entrer dans les mœurs. L'obligation de négocier suscite une brusque floraison d'accords, mais bien souvent ceux-ci sont sans lendemain ou restent purement formels. Sur le terrain, le CNPF fait tout pour limiter l'ampleur du changement : il publie ainsi une brochure à destination de ses entreprises adhérentes pour leur expliquer comment faire des lois l'application la plus restrictive possible, voire comment les détourner.²² Plus tard, à l'approche des élections législatives de 1986, bon nombre de dispositions introduites par les lois Auroux figurent dans la liste des mesures qu'il cherche à faire supprimer.²³ Mais à ce moment-là, elles ne sont déjà plus guère un véritable sujet de gêne, d'autant qu'il a su mettre à profit certaines de ses innovations, comme la possibilité donnée à certains accords d'entreprise de déroger à des règles plus élevées dans la hiérarchie des normes. Le Rassemblement pour la République (RPR) lui-même, dans son programme électoral élaboré en vue des législatives de 1986, à la rhétorique pourtant triomphalement néo-libérale, ne demande pas explicitement l'abrogation des lois Auroux, même s'il les condamne. Au contraire, il déclare qu'il faut aller plus loin quant au droit d'expression des salariés !²⁴ Philippe Séguin, devenu ministre des Affaires sociales de Jacques Chirac, se gardera bien de supprimer les lois votées par la majorité précédente.

La question du droit d'expression des salariés sur leurs conditions de travail illustre bien l'ambiguïté de certaines des dispositions contenues dans les lois Auroux. Mesure emblématique, réclamée continuellement par la CFDT depuis plusieurs années, elle est, pour ses promoteurs socialistes, une façon de reconnaître la dignité des salariés au travail. Chacun devrait donc se voir reconnu le droit de s'exprimer sur son lieu de travail, sans pression ni de la hiérarchie ni des syndicats. Mais ce droit d'expression est aussi

22. *L'application des lois Auroux. Recommandations du CNPF*, brochure, mars 1983.

23. Le CNPF constitue en effet à cette époque un volumineux dossier listant les dispositions législatives ou réglementaires qu'il souhaite voir abrogées après les élections et l'alternance qu'il appelle de ses vœux. Centre historique des Archives nationales (Paris), 617 AP 61.

24. *Le Renouveau. Pacte RPR pour la France*, p. 41.



Les lois Auroux,
ou l'ambition
de la démocratie
sociale

présenté comme un moyen d'améliorer le fonctionnement des entreprises et, *in fine*, d'accroître leur efficacité et d'améliorer la santé de l'économie française. Est-il alors un moyen de libération, ou bien un simple outil supplémentaire d'accroissement de la productivité ? Sa mise en œuvre souffre de cette double nature : une partie des salariés s'en méfie, d'autant que le patronat, depuis les années 1970, n'a pas été avare de cercles de qualité ni de réunions de productivité. De même, une frange du mouvement syndical, et spécialement FO, rejette ce droit d'expression, l'interprétant comme un moyen mis à la disposition du patronat pour contourner les organisations syndicales. Sa récupération par le RPR montre d'ailleurs bien que ce risque n'était pas une vue de l'esprit. En définitive, si plusieurs milliers d'accords relatifs à la mise en œuvre du droit d'expression sont conclus au cours des années 1980, le soufflé ne tarde pas à retomber. Rédacteur en 1993 d'un rapport faisant le bilan d'une décennie d'application, Michel Coffineau ne peut que constater que le droit d'expression « ne figure plus dans les préoccupations marquantes des acteurs sociaux ».²⁵ Le poids toujours grandissant du chômage conduit par ailleurs les partis politiques, et le Parti socialiste ne fait pas exception, à privilégier avant toute chose l'enjeu de l'emploi, au prix d'une mise au second plan des enjeux liés à la qualité de l'emploi et aux droits des salariés.

On touche là sans doute à la principale cause de l'application décevante des lois Auroux. Elle a partie liée avec les transformations intervenues dans l'organisation du travail au cours des années 1980 et 1990. On peut élargir à l'ensemble des lois Auroux un constat fait en son temps à propos du seul droit d'expression²⁶ : leur mise en œuvre a répondu aux attentes des salariés là où il existait, de manière préalable à leur instauration, des collectifs de travail structurés, capables de prendre en charge leur application et de leur donner un contenu positif tangible. Or ces communautés de travail ont beaucoup souffert des effets de la crise économique et des changements intervenus dans le management au cours des années 1980 et 1990. Flexibilité toujours accrue et reposant directement sur les salariés, déstructuration des groupes informels de travail, individualisation des tâches et des responsabilités, recours systématique à des salariés précaires et à l'externalisation des tâches : autant d'évolutions qui ont sapé l'efficacité

25. Michel Coffineau, *Les Lois Auroux, dix ans après*, Paris, La Documentation française, 1993, 181 p.

26. *La loi du 3 janvier 1986 relative à l'expression des salariés : trois ans d'application dans les entreprises*, rapport du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Formation professionnelle, 1989, 63 p. Cette loi rend définitif le droit d'expression, qui n'était formellement, d'après les termes de la loi de 1982, que provisoire.



Les lois Auroux, ou l'ambition de la démocratie sociale

des lois Auroux et, inversement, que ces dernières ont été impuissantes à enrayer. Ce contexte socio-économique général a d'ailleurs également contribué à affaiblir considérablement les syndicats français, sur lesquels les textes de 1982 s'appuyaient pourtant au premier chef. Le taux de syndicalisation des salariés français, qui était de 25 % à la fin des années 1970, ne culmine plus aujourd'hui qu'autour de 7 %.²⁷ Les syndicats n'ont donc pas été le relais espéré pour l'application des lois Auroux. Se pourrait-il même que celles-ci aient contribué à leur chute ? C'est la thèse de l'institutionnalisation : disposant de permanents mieux formés, occupés à plein temps ou presque à négocier, tout en ayant de confortables moyens de fonctionnement malgré la diminution des cotisations, les syndicats français auraient de ce fait perdu le contact avec leur base.²⁸ Au moment d'incriminer les lois Auroux à ce sujet, notons tout de même que la baisse du taux de syndicalisation est un phénomène qui avait été entamé plusieurs années avant leur adoption. Du moins la tendance n'a-t-elle pas été inversée, bien au contraire. Issues de réflexions entamées dans les années 1960, les lois Auroux avaient été conçues pour répondre aux défis sociaux posés par l'économie fordiste des Trente Glorieuses, avec ses grands établissements et ses collectifs de travail structurés et syndiqués. Aboutissement plus que préfiguration, elles ont buté au cours des décennies suivantes sur les mutations du capitalisme mondialisé et sur la crise du syndicalisme français.

PERSPECTIVES

Est-ce à dire qu'elles sont obsolètes, ou que les enjeux dont elles s'étaient saisies n'ont plus d'objet ? Ceux-ci sembleraient au contraire, après une longue éclipse, revenir au premier plan. Depuis une quinzaine d'années, la montée des « risques psychosociaux », le phénomène des suicides au travail, très médiatisés lorsqu'ils surviennent dans les fleurons de l'économie française, montrent que les enjeux liés aux conditions de travail restent cruciaux, même dans une économie désormais largement désindustrialisée. Le lien entre santé au travail et démocratie économique est plus que jamais d'actualité, surtout lorsque l'on sait que la prise de parole et l'échange entre collègues est un moyen potentiellement efficace pour diminuer la souffrance au travail. Plus largement, la crise

27. Dominique Andolfatto et Dominique Labbé, *Toujours moins ! Déclin du syndicalisme à la française*, Paris, Gallimard, 2009, p. 19.

28. *Ibid.*, p. 55.



Les lois Auroux,
ou l'ambition
de la démocratie
sociale

aiguë dans laquelle est plongé le capitalisme financiarisé de ce début de XXI^{ème} siècle, ainsi que la remise en cause de la primauté absolue de la gouvernance actionnariale des entreprises, contribuent également à remettre sur le devant de la scène la question de la démocratie sur le lieu de travail et de la démocratie économique en général.²⁹ En 2012, les chantiers dans ce domaine ne sont moins vastes qu'en 1981.

Sur un autre plan, la modernité des lois Auroux vient aussi de ce que la culture politique sur laquelle elle reposait, faite d'éloge de la négociation et de célébration de l'autonomie des acteurs sociaux, domine désormais nettement parmi les socialistes. Le programme adopté par le Parti socialiste en vue des élections de 2012 est à ce sujet placé explicitement dans « le prolongement des lois Auroux ». Il fait ainsi la part belle au renforcement de la négociation sociale et à la participation des salariés à la gouvernance des entreprises, y compris sous la forme d'un droit d'expression qui serait « consolidé ».³⁰ Pour retrouver les héritiers de la culture politique dominante au sein du Parti socialiste des années 1970, celle du droit de veto et du contrôle ouvrier, celle aussi d'un certain jacobinisme privilégiant le rôle législatif de l'Etat, il faut désormais plutôt se tourner vers l'extérieur du Parti socialiste, et plus précisément vers le Front de gauche. On a de cette manière retrouvé dans le récent programme présidentiel de Jean-Luc Mélenchon des propositions qui partagent plus qu'un air de famille avec celles de François Mitterrand en 1981.³¹ Plus proche des idées de Jacques Delors, François Hollande a lui, dès les premières semaines de son quinquennat, mis l'accent sur les vertus de la négociation sociale et a promu sa revalorisation au rang des grands chantiers des mois à venir. La « grande conférence sociale » des 9 et 10 juillet 2012 a ainsi mis en scène une spectaculaire rupture avec les pratiques en la matière du précédent gouvernement. Le nouveau président de la République y a prononcé un discours dont pas un des mots n'aurait, trente ans plus tôt, déparé chez Jean Auroux. « La France, par son histoire, ses traditions, son organisation institutionnelle, n'a jamais développé une vraie culture de la négociation

29. Blanche Segrestin et Armand Hatchuel, *Refonder l'entreprise*, Paris, Seuil, 2012, 119 p. Citons également un essai publié par la Fondation Jean-Jaurès : Jean-Louis Bianco, Charles Fiterman, Philippe-Michel Thibault et Michel Yahiel, *Entreprise et démocratie sociale. Pour une nouvelle approche*, Paris, Fondation Jean-Jaurès, 2011, 48 p.

30. Parti socialiste, *Le changement. Projet socialiste 2012*, p. 13.

31. Par exemple : « l'avis favorable des représentants du personnel ou des comités d'entreprise sera obligatoire pour toutes les décisions stratégiques. Nous instaurerons un droit de veto suspensif sur les licenciements et l'obligation d'examiner les contre-propositions présentées par les syndicats », *L'Humain d'abord. Le programme du Front de Gauche et de son candidat commun Jean-Luc Mélenchon*, p. 62.



Les lois Auroux, ou l'ambition de la démocratie sociale

sociale », a-t-il ainsi déploré, ajoutant : « le dialogue social, ce n'est pas une contrainte. C'est une condition pour atteindre nos objectifs ». ³² Mais, pourrait-on ajouter, encore faut-il que ce dialogue social ne soit pas qu'un rituel et, pire, qu'il ne soit pas perverti ! Pour le dire autrement, la « culture de négociation » n'est sans doute plus aujourd'hui l'enjeu principal. Une fois autour de la table, encore faut-il qu'il y ait quelque chose à négocier... et que ce quelque chose corresponde à un réel progrès social. L'appétence du précédent gouvernement pour les négociations se terminant par des accords dérogatoires au droit du travail (en clair, moins protecteurs pour les salariés que les règles normalement existantes) est là pour nous le rappeler.

Aujourd'hui, l'enjeu de la « réunification de la communauté de travail », pour reprendre le vocabulaire du rapport Auroux, et celui de la démocratie sociale ne sont pas moins aigus qu'il y a trente ans, bien au contraire. Reste à espérer que l'avalanche des plans sociaux et l'aggravation prévisible de la situation du chômage dans les prochains mois n'aient pas raison trop vite de cette ambition-là.

32. <http://www.elysee.fr/president/les-actualites/discours/2012/discours-de-m-le-president-de-la-republique-lors.13580.html> [7 août 2012]. Le constat dressé par François Hollande renvoie à une conviction anciennement ancrée chez les élites françaises, mais qui ne correspond plus que très imparfaitement à la réalité. Aujourd'hui, plus de 90 % des salariés français sont couverts par une convention collective, fruit d'une négociation sociale. Et il n'est jamais parvenu à l'administration du travail autant d'accords d'entreprise que dans les années 2000 ! Cf. Dominique Andolfatto et Dominique Labbé, *op. cit.*, p. 68.