



**HAL**  
open science

# La négociation collective "sans peine". La loi El Khomri et l'avenir de la démocratie d'entreprise en Europe

Vincent Mariscal

## ► To cite this version:

Vincent Mariscal. La négociation collective "sans peine". La loi El Khomri et l'avenir de la démocratie d'entreprise en Europe. Septième congrès triennal de l'Association belge francophone de science politique (ABSP): " L'État face à ses transformations ", Association belge francophone de science politique, Apr 2017, Mons, Belgique. hal-03214665

**HAL Id: hal-03214665**

**<https://hal.science/hal-03214665>**

Submitted on 4 May 2021

**HAL** is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

# La négociation collective "sans peine"

## La loi El Khomri et l'avenir de la démocratie d'entreprise en Europe

**Vincent Mariscal**, maître de conférences en sciences du langage, collaborateur scientifique à l'Université catholique de Louvain - Institut Langage & Communication.

### 1- Introduction

Le titre de cette communication, « La négociation collective "sans peine" », fait référence aux éditions ASSIMIL qui promettent à leurs lecteurs d'apprendre, de manière efficace, à communiquer dans une langue dont ils ignorent tout ou presque. C'est l'impression que nous a laissée la lecture de la loi Travail relative « à la modernisation du dialogue social ».

Le gouvernement Hollande-Valls n'est pas le premier à se donner ce type d'objectif, la loi Travail s'inscrivant dans une longue lignée de réformes du code du travail en France. Nous en avons compté vingt depuis 1982, dont pas moins de cinq sous le quinquennat de François Hollande<sup>1</sup>. Le Parti socialiste (PS) est d'ailleurs le plus prolifique en la matière, car il a proposé 65 % des lois concernant le travail depuis 35 ans, dont des lois suscitant encore le débat aujourd'hui, comme les 35 heures.

L'autre trait marquant de ces réformes successives est l'apparition des thèmes de la démocratie sociale, de la négociation collective et du dialogue social dans deux tiers des lois votées des années 1980 à aujourd'hui<sup>2</sup>. Ainsi, la question de la place des travailleurs dans le choix des orientations et des stratégies des entreprises est centrale dans les réformes du code du travail.

Mais cette centralité ne nous indique pas que nous allions vers plus ou moins de démocratie dans l'entreprise, ou vers quelle(s) définition(s) de la démocratie nous nous dirigeons. C'est pour cette raison que nous avons voulu examiner, dans cette communication, la trajectoire idéologique des réformes du droit du travail depuis les lois Auroux de 1982, qui étaient des lois, certes tempérées (Tracol 2009 : 114)<sup>3</sup>, mais qui se voulaient relativement subversives face à un patronat conservateur, pour qui parler de citoyenneté dans l'entreprise était un contresens, selon Philippe Waquet (2008 : 86).

Les lois Auroux vont nous servir de « borne chronologique » (Tracol 2009 : 19) pour étudier la loi Travail. Elles représentent une « borne » dans le sens où les réformes menées par Jean Auroux marquent une étape historique importante, qui est l'aboutissement et la concrétisation des débats menés depuis la fin des années 1960 sur le droit du travail. Nous avons également fait le choix de mettre en parallèle les lois Auroux avec la loi Travail, car les deux réformes partagent au moins trois traits communs :

- i- ces deux lois ont été mises en place et adoptées sous des gouvernements socialistes ;

---

<sup>1</sup> Cf. la chronologie des « relations du travail », publiée sur le site <http://www.vie-publique.fr/politiques-publiques/regulation-relations-travail/chronologie/> et le tableau en annexe.

<sup>2</sup> Cf. tableau en annexe. Les autres réformes concernent le temps de travail, la sécurité au travail, la formation professionnelles, la sécurisation de l'emploi et des questions spécifiques comme, récemment, la reconquête de « l'économie réelle » ou « le don des jours de repos ».

<sup>3</sup> Cette modestie a d'ailleurs provoqué une fronde de la part des députés socialistes qui considéraient que les propositions faites par Jean Auroux n'étaient pas assez radicales, notamment en regard du programme sur lequel François Mitterrand avait été élu (Tracol 2009 : 64). « Tempérées » signifie aussi qu'il n'y a pas, dans les lois Auroux, de volonté de rupture avec le capitalisme et qu'elles sont restées à distance de toute forme de radicalisme (Tracol 2009 : 115).

ii- la loi Auroux n° 82-689 sur la liberté d'expression des travailleurs, qui était la clé de voûte de cette réforme, a été adoptée un 4 août, comme la loi Travail. Or, cette date n'est pas anodine, car elle est une référence implicite à la nuit du 4 août 1789 où l'Assemblée constituante a mis fin au système féodal en France, ce qui montre des ambitions et un imaginaire communs autour de la démocratie, de la révolution et de la République française<sup>4</sup> ;

iii- Les Ministres Jean Auroux et Myriam El Khomri partagent un même objectif qui est, d'une part, de refonder le droit du travail et, d'autre part, de définir de nouvelles règles concernant la place de l'État dans la négociation collective (Le Goff 1989 : 292).

Cependant, si la loi Travail est une « idée française »<sup>5</sup>, elle s'inscrit dans une stratégie globale d'harmonisation du droit du travail en Europe (Dockès 2016 : 19), ce qui ne fut pas le cas des lois Auroux. Comme nous le savons, des lois similaires ont été votées au Portugal, en Autriche ou en Espagne, et la loi Peeters va sans doute être adoptée en Belgique (Bauraind et Dufresne 2017). Qui plus est, dans *Le Monde* du 20 mai 2016, le Président de la Commission européenne Jean-Claude Juncker déclarait, que « la réforme du droit du travail, voulue et imposée par le gouvernement Valls, est le minimum de ce qu'il faut faire... »<sup>6</sup>. Ainsi, la loi Travail serait ce qui devrait être fait en matière de réforme du code du travail en Europe, et cela nous permet donc de nous interroger sur l'avenir de la démocratie d'entreprise en Europe.

Nous précisons que nous allons parler de « travail », même si c'est « d'emploi » dont il s'agit, afin de conserver, pour simplifier, le lexique employé dans les lois Auroux et El Khomri. Il est évident que les réformes dont nous allons parler touchent la forme dominante de la production de valeur économique, c'est-à-dire l'emploi tel qu'il est basé sur la subordination à un employeur par un contrat et assujéti au marché du travail (Friot 2012). De plus, bien que la question du temps de travail/d'emploi soit l'un des enjeux de la contestation de la loi Travail, nous allons nous contenter de l'évoquer brièvement car, d'une part, c'est une problématique à part entière et, d'autre part, elle nous paraît encore plus centrale dans la loi Peeters dont d'autres intervenants auront déjà parlé. Nous n'allons pas nous étendre non plus sur les formes de contestation de la loi Travail, comme le mouvement « Nuit debout ». Nous invitons le lecteur à prendre connaissance des ouvrages de Davide Gallo Lassere (2016) et du n°32 de la revue *Contretemps*. Enfin, il ne s'agit pas, avec cette critique de la loi Travail, de défendre le code du travail français dans ses versions antérieures. L'objectif est de mettre en lumière la trajectoire prise par les législateurs depuis une trentaine d'années.

Nous allons voir, dans un premier temps, que les lois Auroux correspondent à un moment charnière, où la direction politique dans laquelle le code du travail allait s'inscrire, concernant la démocratie au travail, pouvait paraître incertaine. Deuxièmement, nous verrons que le texte remis par Myriam El Khomri va dans le sens de l'allègement des contraintes pesant sur les employeurs pour favoriser le dialogue social. Nous verrons aussi que les nombreuses approximations dans cette loi tendent à renforcer cette dérégulation. Troisièmement, nous montrerons que la démocratie d'entreprise demeure en crise et que sa définition a été notablement réduite par la loi Travail.

---

<sup>4</sup> La loi El Khomri est la loi du « 8 août 2016 » mais elle a été définitivement adoptée par décision du Conseil constitutionnel le 4 août 2016.

<sup>5</sup> Selon Jean Quatremer dans le journal *Libération* du 12 juin 2016 (URL : [http://www.liberation.fr/france/2016/06/12/loi-travail-un-texte-en-service-recommande-par-bruxelles\\_1458974](http://www.liberation.fr/france/2016/06/12/loi-travail-un-texte-en-service-recommande-par-bruxelles_1458974)).

<sup>6</sup> Cf. *Le Monde* du 20 mai 2016.

## 2- Les lois Auroux : un moment charnière pour la démocratie d'entreprise en France

Les lois Auroux et, en particulier, la loi « relative aux libertés des travailleurs dans l'entreprise »<sup>7</sup>, bien qu'étant tombées dans l'oubli durant les années 1990 (Tracol 2009 : 16), représentent un moment charnière dans l'histoire récente des réformes du code du travail en France. Elles apparaissent à une époque où deux voies opposées étaient envisageables :

i- celle de la dérégulation qui consiste à libérer le travail de l'intervention de l'État et de la bureaucratie, en donnant davantage de pouvoir au contrat de travail et donc de liberté à l'employeur. Dans ce cadre, la gestion du dialogue social est déléguée aux acteurs qui négocient sur le terrain ;

ii- la voie protectrice qui consiste à prémunir le dialogue social contre l'arbitraire patronal et donc à équilibrer, par force de loi, les négociations sociales. En d'autres termes, l'État fixe les règles afin que toute négociation s'effectue dans un contexte où un certain équilibre dans le rapport de force entre employeur et employés est respecté.

Si aucun de ces deux scénarios n'a été accompli depuis, Jean Auroux s'orientait, au moins dans le rapport qu'il remit en septembre 1981 à François Mitterrand et Pierre Mauroy, considéré comme la « matrice » des lois Auroux (Tracol 2009 : 26), vers l'arbitrage par l'État des négociations sociales<sup>8</sup>. Jean Auroux (cité par Le Goff 1989 : 267) avait, en effet, pour projet de « fixer les règles du jeu, d'inciter, conseiller, animer les relations sociales » dans les entreprises. Le Rapport Auroux était également, en partie, issu des « 110 propositions »<sup>9</sup> énoncées par François Mitterrand lors de la campagne présidentielle de 1981, dont un certain nombre de points s'inspiraient des revendications de la gauche radicale et de propositions de la Confédération générale du travail (CGT) (Tracol 2009 : 14, 45).

Les lois Auroux ont ainsi cherché à initier un mouvement vers des garanties de fond contre l'arbitraire patronal et le pouvoir disciplinaire hérités de la révolution industrielle, puis des organisations « scientifiques » tayloriennes et fordistes (Le Goff 1989 : 273, Mariscal 2015). Elles ont supprimé les sanctions disciplinaires et les amendes prescrites en cas de fautes des salariés (Waquet 2008 : 92). L'intention<sup>10</sup> du législateur était de protéger les représentants du personnel et de pousser à la négociation par voie syndicale, afin de donner plus de poids aux syndicats dans les entreprises et, par ce biais, à la voix des employés (Le Goff 2008a : 12). Plus fondamentalement encore, la loi n°82-689 du 4 août 1982, a autorisé les salariés à s'exprimer de façon directe sur leur lieu de travail et a donné le droit à l'expression collective (Le Goff 1989 : 279-280).

Il n'en est pas moins que le positionnement idéologique du PS, nouvellement élu à la tête du pays, est complexe au début des années 1980. Hormis le fait que nous assistons à la contre-offensive néolibérale en Angleterre et aux États-Unis (Denord 2007), nous voyons l'émergence de la rhétorique de la « participation », de la « citoyenneté », visant à faire en sorte que les travailleurs soient les acteurs du changement dans leur entreprise (Le Goff 2008a : 13). Ces thèmes animent la « deuxième gauche » rocardienne (Tracol 2009 : 48, 51), en même temps que les nouveaux courants managériaux issus d'une frange moderniste du patronat, qui entretiennent tous deux des liens institutionnels et intellectuels (Tracol 2009 : 117). Les

---

<sup>7</sup> Loi n°82-689 du 4 août 1982 relative aux libertés des travailleurs dans l'entreprise.

<sup>8</sup> Cf. <http://www.vie-publique.fr/documents-vp/auroux.pdf>.

<sup>9</sup> Cf. <https://www.legrandsoir.info/110-propositions-du-parti-socialiste-pour-la-France.html>.

Ces « 110 propositions » ont rapidement été considérées comme étant inapplicables, notamment par Jean Auroux lui-même, en particulier le droit de veto aux comités d'entreprise pour les licenciements (Tracol 2009 : 61).

<sup>10</sup> Nous parlons ici « d'intention » car, comme le livre dirigé par Jacques Le Goff (2008), *Les lois Auroux, 25 ans après* le montre, les effets de la réforme Auroux furent contrastés.

législateurs ont alors le souci, en particulier dans cette période de crise économique, de mettre en place des lois n'entravant pas le fonctionnement de l'entreprise, tout en rendant cette dernière non conflictuelle (Mariscal 2015, à paraître), surtout après une décennie marquée par de nombreuses grèves et contestations. Ainsi, si le projet Auroux cherchait à tracer une voie intermédiaire entre cogestion et soumission aux décisions patronales (Leroy 2008 : 156), il ne cherchait pas à rendre l'État omniprésent dans les négociations sociales. Il visait surtout l'indépendance des syndicats, en ce compris le Conseil national du patronat français (CNPF - remplacé en 1998 par le Mouvement des entreprises de France, le Medef), vis-à-vis du gouvernement. Les lois Auroux avaient pour but d'imposer une forme de « polyphonie représentative » de manière à garantir une vie démocratique dans l'entreprise (Le Goff 2008b : 23).

Le CNPF a rejeté d'emblée les lois Auroux (Le Goff 2008b : 18-21), tout comme la Confédération générale des cadres (CGC), qui a été encore plus véhémente en prétendant vouloir faire barrage au « pouvoir bolchevique » ou à la « soviétisation des entreprises françaises » (Tracol 2009 : 8, 131). De manière générale, le monde patronal craignait que ses libertés soient atteintes par l'État et de voir les syndicats et les employés aller à l'encontre, avec l'appui de la loi, de l'autorité du chef d'entreprise. Conformément à l'opinion de pionniers du libéralisme, comme Alexis de Tocqueville ([1848] 2015 : 38, 41), le patronat redoutait que l'État ne devienne « l'unique organisateur du travail » et remette en cause la propriété privée par des lois d'inspiration cogestionnaire voire autogestionnaire. Le Sénat, majoritairement à droite en 1982, était lui-aussi rigoureusement opposé aux lois Auroux<sup>11</sup>. Il refusait que l'on donne un rôle aux employés dans les choix de l'entreprise et il s'opposait, lui-aussi, à l'introduction « d'éléments de cogestion étrangers à la nature de l'entreprise » (Hoeffel 2008 : 74). Patronat, cadres et Sénat se posaient donc en défenseurs de l'ordre existant (Hoeffel 2008 : 74, Tracol 2009 : 208)<sup>12</sup>.

Ainsi, la position tempérée de Jean Auroux et du gouvernement Mauroy, fait qu'il est excessif, à notre sens, de considérer les lois Auroux comme un « état de grâce » de l'État social (Le Pors 2008 : 120), car la perspective d'un changement radical de direction politique a été de courte durée. Mais, les lois Auroux ont tout de même eu le mérite de susciter des débats avec le patronat et la droite sur des idées et des valeurs portées, traditionnellement, par le PS en France, comme la cogestion, le rôle central des syndicats, la liberté d'expression ou la démocratie dans l'entreprise.

### **3- Inversion de la hiérarchie des normes et approximations**

La réforme portée par Myriam El Khomri s'inscrit dans une tout autre démarche, même s'il existe une certaine filiation intellectuelle entre les lois Auroux et la loi Travail. En effet, la loi Travail a été esquissée en 2015 notamment sur la base des travaux de deux « *think tanks* »<sup>13</sup>, l'Institut Montaigne et Terra Nova (Mailly 2016 : 15), qui sont dans lignée de la « deuxième gauche » rocardienne et de la démocratie chrétienne (Tracol 2009 : 48, 122), comme les réformes Auroux. De plus, comme pour ces dernières, les deux syndicats réformistes la Confédération française démocratique du travail (CFDT)<sup>14</sup> et la Confédération française des

---

<sup>11</sup> Cf. <http://www.senat.fr/comptes-rendus-seances/5eme/pdf/1982/00/n1982.pdf>.

<sup>12</sup> On comprend mieux, alors, la force et le succès d'un management qui a su prôner la « participation » tout en faisant en sorte de conserver le système (Mariscal 2015, à paraître).

<sup>13</sup> Les « *think tanks* » sont des groupes de réflexion regroupant des experts, des scientifiques ou encore des personnalités issues des médias, dont le but est d'aboutir à des propositions politiques sur des domaines très divers, comme par exemple l'économie ou la culture. Ils prennent, le plus souvent, la forme d'associations ou d'instituts (Boucher et Royo 2006).

<sup>14</sup> Dans le cas des lois Auroux comme dans celui de la loi Travail, des anciens membres de la CFDT tels que Martine Aubry en 1981-1982 et Manuel Valls en 2015-2016 ont participé activement à l'élaboration de ces

travailleurs chrétiens (CFTC) ont joué un rôle central dans l'élaboration de la loi Travail, en particulier lors de sa négociation.

Mais le Medef, partisan de la première mouture de la loi, s'est opposé à la réforme El Khomri. Il a notamment rejeté le texte en le jugeant insuffisant en ce qui concerne la libéralisation du code du travail, suite à des modifications apportées lors des négociations du gouvernement avec la CFDT, la CGT et Force ouvrière (FO) (Mailly 2016 : 44). Il n'y a donc pas eu de controverses fondamentales entre le Medef et le gouvernement Hollande-Valls, comme ce fut le cas dans le cadre des lois Auroux.

Plus fondamentalement, l'objectif initial de la réforme était de rendre le code du travail lisible, mieux adapté aux entreprises, en allant vers ce que l'on appelle une « *soft law* », peu coercitive pour les employeurs (Mailly 2016 : 15, 16). Il s'agissait de viser l'autonomisation des partenaires sociaux dans les négociations sociales, comme ce fut le cas des lois Auroux. Cependant, la loi Travail va plus loin que ces dernières en opérant ce qu'on appelle une inversion de « la hiérarchie des normes » (Mailly 2016 : 17, Gallo Lassere 2016 : 36). Avant la loi Travail, le plus haut niveau de normalisation dans le domaine du travail était la Constitution et les conventions internationales, que nous laisserons de côté ici car elles portent sur des enjeux différents de ceux qui nous occupent ici. Le code du travail était alors considéré comme la norme minimale de traitement des travailleurs, à partir de laquelle les accords nationaux interprofessionnels, les conventions collectives, les accords de branche ou d'entreprise et le contrat de travail pouvaient mettre en place certaines règles tant qu'elles ne dérogeaient pas au droit du travail.



### **Schéma : la hiérarchie des normes et son inversion.**

La loi Travail permet au contrat de travail, et donc à l'employeur, de définir des conditions de travail moins favorables aux travailleurs que celles prévues aux niveaux supérieurs. Hormis la flexibilisation de l'organisation, l'argument invoqué par les réformateurs est d'assurer le « bon fonctionnement de l'entreprise »<sup>15</sup> (Collectif 2016 : 25, Mailly 2016 : 18, Gallo Lassere 2016 : 36). Ainsi, si aucun accord n'est trouvé entre les partenaires sociaux, il faut alors

---

réformes. On a d'ailleurs pris l'habitude de dire que la CFDT était le « syndicat le plus influent dans l'entourage des ministres de la gauche » (Tracol 2009 : 54, 57, 68).

<sup>15</sup> Article L. 1321-2-1.



appliquer un accord d'entreprise ou « à défaut » un accord de branche (Mailly 2016 : 19, 75)<sup>16</sup>. La locution « à défaut » est présente 86 fois dans les 123 articles que compte la loi Travail, et permet cette inversion de la hiérarchie des normes<sup>17</sup>.

Cette inversion est l'un des piliers des contestations du printemps 2016, car elle marque le fait que le souci des réformateurs est d'alléger le code du travail en supprimant les contraintes posées par le code du travail sur le dialogue social et, ultimement, sur l'organisation telle qu'elle est envisagée par un employeur. Dans ce sens, la loi Travail diffère fondamentalement des lois Auroux qui voulaient, certes, diminuer l'importance de l'État dans la négociation sociale, mais aussi améliorer la protection des travailleurs, protections nettement diminuées par la loi Travail. L'autonomie offerte aux partenaires sociaux et à l'employeur est donc totale, et nous comprenons mieux ainsi l'idée principale défendue par Myriam El Khomri, qui est de faciliter la négociation sociale en lui donnant une importance supérieure au code du travail dans la hiérarchie des normes.

Un autre élément central est peu discuté par les critiques de la loi Travail. Il s'agit du fait qu'un certain nombre de formulations approximatives viennent, d'une part, renforcer l'idée d'inversion de la hiérarchie des normes et, d'autre part, nuire à la lisibilité du code du travail dont le but est, justement, d'être un outil à la portée de tous<sup>18</sup> (Dockès 2016). Dans ce cadre, nous nous trouvons face à deux hypothèses :

i- soit les législateurs ont fait preuve d'une certaine subtilité en offrant aux employeurs, par l'intermédiaire de ces formulations, la possibilité de faire face à leurs propres contraintes plutôt que de restreindre leurs choix par le code du travail ;

ii- soit, hypothèse non moins plausible quand on connaît le fonctionnement actuel des institutions politiques françaises, la loi Travail a été rédigée dans l'urgence et reporte la définition plus précise de certaines règles sous la forme de décrets en Conseil d'État<sup>19</sup>. Dans ce cas, nombre de questions devront être réglées durant les derniers mois de la présidence de François Hollande ou bien seront confiées aux soins du prochain gouvernement. De plus, le fonctionnement par décret en Conseil d'État, implique un dispositif de décision moins lourd que la modification d'une loi car il ne concerne, en principe, que des adaptations mineures selon l'Article 37 de la Constitution<sup>20</sup>, et non soumises au débat à l'Assemblée nationale.

---

<sup>16</sup> Voir par exemple : Art. L 3121-19 : « Une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche peut prévoir le dépassement de la durée maximale quotidienne de travail effectif, en cas d'activité accrue ou pour des motifs liés à l'organisation de l'entreprise, à condition que ce dépassement n'ait pas pour effet de porter cette durée à plus de douze heures ». Art. L 3121-21 : « En cas de circonstances exceptionnelles et pour la durée de celles-ci, le dépassement de la durée maximale définie à l'article L. 3121-20 peut être autorisé par l'autorité administrative, dans des conditions déterminées par décret en Conseil d'Etat, sans toutefois que ce dépassement puisse avoir pour effet de porter la durée du travail à plus de soixante heures par semaine. Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, s'ils existent, donnent leur avis sur les demandes d'autorisation formulées à ce titre. Cet avis est transmis à l'agent de contrôle de l'inspection du travail. »

<sup>17</sup> La locution « à défaut » apparaît et entraîne une inversion de la hiérarchie des normes dans deux articles de la loi Bertrand n°2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail, dans les articles L. 3152-1 et 3154-2. Mais cette inversion est sans commune mesure avec celle de la loi Travail, qui est totale. « À défaut » apparaît dans d'autres textes des années 2000, en particulier dans la loi Sapin n°2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi, mais elle n'induit pas d'inversion de la hiérarchie des normes.

<sup>18</sup> Cela ne signifie pas pour autant que les versions antérieures du code du travail étaient plus lisibles, loin s'en faut. Pour reprendre Joseph Kafka dans *Le procès*, le droit donne bien trop souvent « l'impression de quelque chose de savant que je ne comprends pas, c'est vrai, mais qu'on n'est pas obligé de comprendre » (cité par Deneault 2016 : 96), alors qu'il est destiné à être accessible à tout citoyen voulant se renseigner sur ses droits (Dockès 2016).

<sup>19</sup> Par exemple Art. L. 3121-12, 3121-15, 3121-18, etc.

<sup>20</sup> Article 37 de la Constitution française : « Les matières autres que celles qui sont du domaine de la loi ont un caractère réglementaire. Les textes de forme législative intervenus en ces matières peuvent être modifiés par

D'autres décisions sont laissées à une négociation interne par l'intermédiaire d'accords de branches, c'est-à-dire par un texte contractuel conclu entre les partenaires sociaux et l'employeur dans un secteur d'activité donné. On peut citer, par exemple, la notion « d'urgence » impliquant que, « En cas d'urgence, l'employeur n'est pas tenu de motiver son refus et son silence ne vaut pas accord » dans certains domaines<sup>21</sup> (Mailly 2016 : 24).

Des articles comme le L. 3142-45 ou le L. 3142-69 indiquent également qu'un employeur pourra refuser à un travailleur des congés de formation<sup>22</sup> ou un congé de solidarité internationale<sup>23</sup>, afin de garantir le « bon fonctionnement de l'entreprise »<sup>24</sup> ou la « bonne marche de l'entreprise »<sup>25</sup>. Dans ce domaine, nous ne connaissons pas non plus les limites de ce que l'on doit considérer comme le fait de garantir le « bon fonctionnement », la « bonne marche » de l'entreprise. Cela est laissé au jugement de l'employeur ou du management.

D'autres points, également cruciaux pour la vie et le bien-être au travail, sont laissés à une définition ultérieure. Un élément contesté de la loi Travail concerne la « programmation individuelle » des périodes d'astreinte devant être effectuée « dans un délai raisonnable »<sup>26</sup>. Comme précédemment, les « modalités d'information des salariés concernés sont fixées par décret en Conseil d'État et la programmation individuelle des périodes d'astreinte est portée à leur connaissance quinze jours à l'avance, sauf circonstances exceptionnelles et sous réserve qu'ils en soient avertis au moins un jour franc à l'avance »<sup>27</sup>. Ici, l'expression « sauf circonstances exceptionnelles » permet de passer outre la règle des quinze jours et, en l'état, nous ne connaissons pas les limites exactes de ce que l'on doit considérer comme étant un « délai raisonnable » ou des « circonstances exceptionnelles ». La crainte évoquée par les détracteurs de la loi Travail est donc de voir se renforcer l'arbitraire patronal, que les lois Auroux cherchaient à combattre, le doute persistant sur la nature des décrets à venir et donc sur l'application de la loi Travail<sup>28</sup>.

Il en est de même dans le cadre de la charge de travail de chaque salarié. Dans ce domaine, « L'employeur s'assure régulièrement que la charge de travail du salarié est raisonnable et permet une bonne répartition dans le temps de son travail »<sup>29</sup>. Il « organise une fois par an un entretien avec le salarié pour évoquer sa charge de travail, qui doit être raisonnable, l'organisation de son travail, l'articulation entre son activité professionnelle et sa vie personnelle ainsi que sa rémunération »<sup>30</sup>. Le flou induit par l'adjectif « raisonnable » soumet

---

décrets pris après avis du Conseil d'Etat. Ceux de ces textes qui interviendraient après l'entrée en vigueur de la présente Constitution ne pourront être modifiés par décret que si le Conseil constitutionnel a déclaré qu'ils ont un caractère réglementaire en vertu de l'alinéa précédent ».

<sup>21</sup> La notion « d'urgence » est reprise dans l'Art. L. 3121-18, 3123-24, 3131-1, 3142-70 et 3142-74. Nous mettons de côté l'Art. L. 3142-7 qui concerne l'urgence médicale et l'Art. L. 3142-49 sur les congés pris dans le cadre d'une catastrophe naturelle.

<sup>22</sup> Art. L. 3142-45 : « Le bénéfice du congé peut être refusé par l'employeur s'il estime que cette absence est susceptible d'avoir des conséquences préjudiciables à la bonne marche de l'entreprise ».

<sup>23</sup> Art. L. 3142-69 : « Le bénéfice du congé peut être refusé par l'employeur s'il estime que cette absence est susceptible d'avoir des conséquences préjudiciables à la bonne marche de l'entreprise ».

<sup>24</sup> Voir aussi Art. L. 1321-2-1, articles 58 et 59.

<sup>25</sup> Voir aussi Art. L. 3123-26, 3142-45, 3142-51, 3142-63, 3142-69, 3142-113, article 58.

<sup>26</sup> Art. L. 3121-9 : « Les salariés concernés par des périodes d'astreinte sont informés de leur programmation individuelle dans un délai raisonnable ».

<sup>27</sup> Art. L. 3121-12.

<sup>28</sup> Une autre notion, plus marginale dans la loi Travail, est celle d'assurer « la continuité de l'activité économique » que l'on trouve dans les Art. L. 3122-1 et 3131-2, qui est un impératif non encadré par des règles précises.

<sup>29</sup> Art. L. 3121-60.

<sup>30</sup> Art. L. 3121-65.



lui aussi la charge de travail au risque de l'arbitraire patronal, en particulier dans un contexte où l'intensification a tendance à se normaliser<sup>31</sup>.

Enfin, à chaque chapitre de la loi Travail apparaît une section « Champ de la négociation collective »<sup>32</sup>, dont le but est de donner un cadre au dialogue social. À de rares endroits, la loi Travail donne du pouvoir aux syndicats. Il est stipulé dans l'Art. L. 3121-64 qu'une négociation collective est envisageable pour mettre en place des « conventions individuelles », entre l'employeur et le salarié, afin d'assurer « l'évaluation et le suivi régulier de la charge de travail ». Dans le cadre du travail de nuit, la loi indique simplement que les négociations doivent être « loyales et sérieuses », impliquer « les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise », permettre à chacun de disposer des « informations nécessaires leur permettant de négocier en toute connaissance de cause » et impose que l'on réponde « aux éventuelles propositions des organisations syndicales »<sup>33</sup>. Nous sommes donc relativement éloignés des velléités cogestionnaires des lois Auroux (Tracol 2009 : 23). De plus, la négociation n'est jamais imposée, l'idée défendue étant qu'il faut lâcher la bride aux employeurs pour que les négociations sociales aboutissent. Pour ne pas biaiser le libre jeu du dialogue social, les conditions précises dans lesquelles les négociations doivent se dérouler sont définies *in situ* par « des acteurs rationnels qui [...] prennent des décisions en fonction d'une conjoncture » (Deneault 2016 : 73).

Des mesures contraignantes, peu nombreuses, existent pour l'employeur dans la loi Travail. Elles concernent le refus éventuel du travailleur de certaines conditions de travail qui ne peuvent pas devenir un motif de licenciement comme, par exemple, le refus de travailler de nuit<sup>34</sup>, de passer d'un temps plein à un temps partiel<sup>35</sup> ou de faire des heures complémentaires<sup>36</sup>. Cependant, rien n'est proposé, dans l'état actuel de la loi Travail, pour empêcher l'arbitraire et les pressions patronales ou sociales dans les négociations collectives ou individuelles, en particulier dans un contexte de crise, de montée du chômage et du travail précaire.

#### **4- Une démocratie d'entreprise toujours en crise**

Il est intéressant, ici, de faire une courte digression en comparant les théories issues de la communication d'entreprise avec la loi Travail. Les deux postulent une égalité de fait entre les acteurs dans leurs interactions, tout en prenant des chemins inverses. En effet, la communication d'entreprise cherche à définir les interactions sociales selon des codes fixés à l'avance (Mariscal 2016), alors que la loi Travail prétend favoriser le dialogue social en le libérant de toute contrainte. Pourtant, les deux démarches contribuent à complexifier les interactions, en particulier du côté des travailleurs, en ne cherchant à aucun moment à prendre en compte les manières dont se jouent les rapports sociaux de domination au travail.

Comme la magistrate Agnès Zissmann (2016 : 30, voir aussi Barnier 2017, Linhart 2017) le rappelle, le « droit du travail a pour objet la relation entre les employeurs privés et leurs salariés, relation inégalitaire par nature puisque l'existence d'un lien de subordination est inhérente à la notion de salariat ». Les défenseurs du libéralisme ne paraissent pas reconnaître que ce rapport de subordination fait obstacle à toute négociation équitable en l'absence de contraintes légales ou de renversement du rapport que nous entretenons avec l'emploi (Friot 2012, Lordon 2010). Si l'on suit le raisonnement du pionnier du libéralisme, Alexis de Tocqueville ([1848]

---

<sup>31</sup> Le terme « raisonnable » apparaît à de multiples reprises, dans les Art. L. 3121-9, 3121-42, 3121-60, 3121-65, 5143-1, article 55.

<sup>32</sup> Cette section n'apparaît dans aucune des réformes précédentes, c'est une nouveauté de la loi Travail.

<sup>33</sup> Art. L. 3122-21.

<sup>34</sup> Art. L. 3122-4 et Art. L. 3122-12.

<sup>35</sup> Art. L. 3123-4.

<sup>36</sup> Art. L. 3123-10.

2015 : 46-47), la démocratie ne peut s'incarner que par la pleine et entière indépendance des hommes, sans régulation étatique, l'État ne devant être, au mieux, qu'un administrateur du dialogue social (Mias et al. 2016). Finalement, les idées défendues par Tocqueville ([1848] 2015 : 67, 80) résument bien la manière dont le dialogue social est conçu aujourd'hui par nos législateurs : « La démocratie c'est l'égalité dans l'indépendance, la liberté » mais aussi la « Croyance dans l'homme fixe et ferme », qu'il suffit de « rendre libre pour qu'il n'eût besoin de rien de plus et qu'il pût avec sa liberté acquérir tout le reste ».

Ainsi, la loi Travail est dans le sillon du néolibéralisme en postulant une égalité de principe entre employeurs et employés. Donc, en éludant le principe de subordination et en le renforçant par l'intermédiaire de l'inversion de la hiérarchie des normes, le code du travail n'offre plus une protection minimale aux salariés et ne permet plus de déployer une force antagonique au « libre marché ». Pourtant, comme Jacques Bidet (2016 : 74, voir aussi Zissmann 2016 : 30) le rappelle, le droit du travail a justement pour vocation de s'opposer à l'ordre naturel et d'imposer une définition du travail qui respecte les conditions de la vie humaine et de la démocratie.

Certes, une loi n'est pas faite pour exposer les présupposés idéologiques et théoriques qui la sous-tendent, mais elle dénote toujours une intention politique. Nous remarquons que, dans la loi Travail, la démocratie est définie, en dehors de la libéralisation du dialogue social, selon des modes de scrutin<sup>37</sup>. Ainsi, elle est vue comme un évènement ponctuel et non comme un modèle social et politique sur la base duquel l'entreprise fonctionnerait en permanence. Comme nous l'avons vu, l'attention se porte sur le fait de garantir le « bon fonctionnement » de l'entreprise. Cette vision de la démocratie, comme une suite d'instantanés démocratiques représentés par les élections, est de plus en plus souvent celle mise en avant dans notre société, surtout par les élus lorsqu'ils sont contestés, leur légitimité ne pouvant être remise en cause que lors des élections. Nous avons donc affaire à une vision relativement réduite de la démocratie dans la loi Travail.

Ainsi, la volonté de « donner plus de poids à la négociation collective »<sup>38</sup> et de « Favoriser une culture du dialogue et de la négociation » en définissant « des règles de négociation plus souples et le renforcement de la loyauté de la négociation »<sup>39</sup>, n'apparaît que dans le fait d'offrir une autonomie presque totale aux acteurs dans les négociations sociales. Le PS français est constant, depuis les années 1980, dans le fait de mener des réformes dont les intentions affichées sont en décalage avec les moyens proposés pour les réaliser, et ce décalage, déjà présent dans les lois Auroux (Tracol 2009 : 147), semble se renforcer avec la loi Travail.

Il est possible de saisir les intentions des législateurs qui sont de vouloir créer le consensus autour de l'idée que d'alléger le cadre juridique contraignant le dialogue social, et donc le rôle prescriptif de l'État, permettrait de favoriser la négociation entre les partenaires sociaux, sans que l'on eût besoin de surcharger à nouveau le code du travail par des ajouts ultérieurs. Nous retrouvons bien ici les idées de la « deuxième gauche » qui a développé la hantise de la « société bloquée » par une législation et une bureaucratie trop lourdes, telle que la décrivait Michel Crozier (1963, 1971, voir aussi Mariscal 2015). Pourtant, la culture du compromis, lorsqu'elle est synonyme de consensus, de compromission et de déséquilibre des forces sociales paraît bien éloignée de la démocratie telle qu'elle est définie par rapport à des valeurs d'égalité, de pluralité des opinions et de formes de conflictualité constructives (Benasayag et del Rey 2007, Mariscal, à paraître).

---

<sup>37</sup> Articles 21 et 23.

<sup>38</sup> Titre 1<sup>er</sup>.

<sup>39</sup> Titre 2.

## 5- Conclusion et ouverture

Dans le cadre d'un nouveau « régime européen du salariat » (Gallo Lassere 2016 : 36), la loi Travail, avec ses équivalents portugais, espagnol et bientôt belge, alimentent le sentiment de nombreux citoyens que la démocratie d'entreprise et la démocratie elle-même en Europe sont indéfinies, voire indéfinissables.

Le problème majeur de la loi Travail est tout autant son contenu que ce qui en est absent, dénotant le déni d'un rapport de force plus que jamais favorable aux employeurs et aux actionnaires. Ainsi, cette réforme poursuit le programme néolibéral en marche depuis une trentaine d'années (Cukier 2016).

L'inversion de la hiérarchie des normes contribue également à l'individualisation du rapport des travailleurs à l'emploi (Gallo Lassere 2016 : 36-37) car, en remettant en cause le statut privilégié du code du travail, elle remet aussi en cause l'expression de tout rapport de force collectif qui a fait naître des lois protégeant les travailleurs depuis la fin du 19<sup>e</sup> siècle (Collectif 2016 : 26, 27). Il s'agit donc, à plus d'un titre, d'une loi mettant en péril la démocratie, sentiment renforcé chez de nombreux citoyens par le refus des législateurs de négocier avec les partenaires sociaux et qui a imposé, par le recours au 49-3<sup>40</sup>, une réforme multiminoritaire (Gallo Lassere 2016 : 50, Mailly 2016 : 79, Dockès 2016).

Jean-Claude Mailly (2016 : 46, 94) affirme que la loi Travail n'a été traitée par ses concepteurs que comme un combat économique et politique. Pourtant, comme Jacques Bidet (2016 : 26) le montre, une « économie est toujours une façon de régler les relations entre un système de fins sociales (de valeurs d'usage, élément de la vie, à produire) et le labeur qu'il suppose. Et c'est en cela précisément que l'économie est politique : elle concerne un corps travaillant socialement, c'est-à-dire dans des rapports d'autorité, d'acquiescement, de contrainte et de résistance ». Dans ce cadre, les mouvements sociaux du printemps 2016 faisaient face à des enjeux bien plus élevés que d'abroger ou d'empêcher les « lois travail » en Europe (Gallo Lassere 2016 : 78-80), le combat étant celui de la refondation d'une véritable démocratie partout dans l'entreprise. Cela passe tout autant par la remise à plat de notre rapport au travail et à l'emploi (Friot 2012) que par celle du code du travail.

Cependant, remettre à plat le code du travail suppose de faire table-rase d'un certain nombre de ses principes, et de le voir être enfermé dans une abstraction, ce qui n'est pas non plus sans poser un certain nombre de problèmes. Se pose alors la question de la jurisprudence qui est l'un des fondements du droit (Lefebvre 2005 : 103). Comme Gilles Deleuze l'explique dans *l'Abécédaire*<sup>41</sup>, la jurisprudence est la philosophie de la loi. Elle permet de la faire avancer par rapport à des singularités en l'empêchant d'être confinée dans une abstraction. La loi et la jurisprudence opèrent ensemble dans le sens où la première va créer des axiomes et la seconde travailler au cas par cas. Dans ce sens, la jurisprudence est une actualisation de la loi permettant de négocier avec le réel (Lefebvre 2005 : 105). Nous ne sommes pas juriste, et nous laissons donc ouverte la question de savoir si la gouvernance par décret peut entrer en résonance avec la jurisprudence, dont le fil rouge est la protection des citoyens (Zissmann 2016 : 30), ou bien si c'est une manière de préciser, en évitant les débats parlementaires et publics, les limites et les exceptions du code du travail. Qu'est-ce qui est en jeu avec ces futurs décrets : la

---

<sup>40</sup> L'article 49 alinéa 3 de la Constitution française dit la chose suivante : « Le Premier ministre peut, après délibération du Conseil des ministres, engager la responsabilité du Gouvernement devant l'Assemblée nationale sur le vote d'un projet de loi de finances ou de financement de la sécurité sociale. Dans ce cas, ce projet est considéré comme adopté, sauf si une motion de censure, déposée dans les vingt-quatre heures qui suivent, est votée dans les conditions prévues à l'alinéa précédent. Le Premier ministre peut, en outre, recourir à cette procédure pour un autre projet ou une proposition de loi par session ». Il faut rappeler que le PS en 1982 a déjà été tenté par le recours au 49-3 avec les lois Auroux (Tracol 2009 : 190).

<sup>41</sup> Claire Parnet, *L'Abécédaire de Gilles Deleuze*, 1988-1989, Paris.

réconciliation du code du travail avec les réalités du terrain ou avec celles de la *realpolitik*, en particulier dans un contexte de campagne électorale ?

### Références bibliographiques :

- BARNIER Louis-Marie (2017), « Un mouvement contre le néolibéralisme », *Contretemps* n°32, p. 94-101.
- BAURAIND Bruno et DUFRESNE Anne (2017), « La loi Peteers et la marchandisation du temps », *Gresea Echos* n°88, URL : <http://www.gresea.be/spip.php?article1584>.
- BENASAYAG Miguel et DEL REY Angélique (2007), *Éloge du conflit*, Paris, La Découverte.
- BIDET Jacques (2016), *Marx et la loi travail*, Paris, Les Éditions sociales.
- BOUCHER Stephen et ROYO Martine (2006), *Les think tanks : cerveaux de la guerre des idées*, Paris, Éditions du Félin.
- COLLECTIF (2016), *Murs populaires. Tags du mouvement contre la loi travail*, Paris, Éditions CNT-RP.
- CROZIER Michel (1963), *Le phénomène bureaucratique : essai sur les tendances bureaucratiques des systèmes d'organisation modernes et sur leurs relations en France avec le système social et culturel*, Paris, sSeuil.
- (1970). *La société bloquée*, Paris, Seuil.
- CUKIER Alexis (2016), « Le néolibéralisme contre le travail démocratique », *Contretemps*, n°31.
- DENEAULT Alain (2016), *La médiocratie*, Montréal, Lux.
- DENORD François (2007), *Néo-libéralisme version française : histoire d'une idéologie politique*, Paris, Demopolis.
- DIRRINGER Josépha (2016), « Le droit social à l'épreuve de l'ubérisation », *Contretemps* n°30, p. 8-17.
- DOCKÈS Emmanuel (2016), « Pour un autre Code du travail », *Contretemps* n°30, p. 18-29.
- FRIOT Bernard (2012), *L'enjeu du salaire*, Paris, La Dispute.
- GALLO LASSERE Davide (2016), *Contre la loi travail et son monde. Argent, précarité et mouvements sociaux*, Paris, Eterotopia.
- HOEFFEL Daniel (2008), « Apaiser les craintes des sénateurs », dans Le Goff (Éd.), *Les lois Auroux, 25 ans après (1982-2007) : où en est la démocratie participative ?* (p. 73-78), Rennes, Presses Universitaires de Rennes.
- LEFEBVRE Alexandre (2005), « A New Image of Law : Deleuze and Jurisprudence », *Telos : Critical Theory of the Contemporary* n°130, p. 103-126.
- LE GOFF Jacques (1989), *Du silence à la parole : droit du travail, société, État (1830-1989)*, Quimper, Calligrammes.
- (2008a), « Introduction », dans Le Goff (Éd.), *Les lois Auroux, 25 ans après (1982-2007) : où en est la démocratie participative ?* (p. 9-13), Rennes, Presses Universitaires de Rennes.
- (2008b), « Introduction : "Une aventure législative partagée" (J. Auroux) », dans Le Goff (Éd.), *Les lois Auroux, 25 ans après (1982-2007) : où en est la démocratie participative ?* (p. 17-34), Rennes, Presses Universitaires de Rennes.
- LE PORS Anicet (2008), « Du fonctionnaire sujet au fonctionnaire citoyen », dans Le Goff (Éd.), *Les lois Auroux, 25 ans après (1982-2007) : où en est la démocratie participative ?* (p. 119-124), Rennes, Presses Universitaires de Rennes.
- LEROY Patrick (2008), « La loi du 23 décembre 1982 relative au Comité d'hygiène de sécurité et des conditions de travail. Un droit à la santé des travailleurs ? », dans Le Goff (Éd.), *Les lois Auroux, 25 ans après (1982-2007) : où en est la démocratie participative ?* (p. 153-163), Rennes, Presses Universitaires de Rennes.

- LINHART Danièle (2017), « La subordination : une clause archaïque », *Contretemps* n°32, p. 122-129.
- LORDON Frédéric (2010), *Capitalisme, désir et servitude*, Paris, La Fabrique.
- MAILLY Jean-Claude (2016), *Les apprentis sorciers, l'in vraisemblable histoire de la loi travail*, Paris, Les Liens qui Libèrent.
- MARISCAL Vincent (2015), « *Soyez sans crainte* ». *Normalisation langagière et comportementale au travail en contexte capitaliste néolibéral : une analyse critique de manuels de management et de communication d'entreprise*, Université catholique de Louvain, Louvain-la-Neuve.
- (2016), « Le paradoxe du "langage commun" dans les entreprises : entre horizontalisation et contrôle social des pratiques langagières au travail », *Langage et Société* n°156, p. 13-34.
  - (à paraître), « Entreprise du 3<sup>e</sup> type et "dé-passionnalisation" de la vie organisationnelle : quand le désaccord se dissout dans une culture du consensus », dans Wagener, Ravat et Nicolas (Éd.), *La valeur du désaccord*, Paris, CNRS éditions.
- TOCQUEVILLE Alexis de ([1848] 2015), *Contre le droit au travail*, Paris, Les Belles Lettres.
- TRACOL Matthieu (2009), *Changer le travail pour changer la vie ? Genèse des lois Auroux, 1981-1982*, Paris, L'Harmattan.
- WAQUET Philippe (2008), « La loi du 4 août 1982 : les libertés du citoyen entrent dans l'entreprise », dans Le Goff (Éd.), *Les lois Auroux, 25 ans après (1982-2007) : où en est la démocratie participative ?* (p. 83-95), Rennes, Presses Universitaires de Rennes.
- ZISSMANN Agnès (2016), « Les atteintes au droit du travail devant la justice : l'exemple de la discrimination syndicale », *Contretemps* n°30, p. 30-43.

**Annexe : chronologie des réformes du code du travail en France entre 1982 et 2016**

	<b>Président</b> - 1 <sup>er</sup> Ministre	<b>Ministre du travail</b>	
<b>1982</b>	<b>François Mitterrand</b> - Pierre Mauroy	Jean Auroux	Loi n° 82-689 du 4 août 1982 relative aux libertés des travailleurs dans l'entreprise
			Loi n°82-915 du 28 octobre 1982 relative au développement des institutions représentatives du personnel
			Loi n°82-957 du 13 novembre relative à la négociation collective et au règlement des conflits collectifs du travail
			Loi n°82-1097 du 23 décembre 1982 relative aux comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail
<b>1991</b>	<b>François Mitterrand</b> - Édith Cresson	Martine Aubry	Loi n°91-1414 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 directives européennes à la santé et à la sécurité du travail
<b>1996</b>	<b>Jacques Chirac</b> - Alain Juppé	Jacques Barrot	Loi n°96-985 du 12 novembre 1996 relative à l'information et à la consultation des salariés dans les entreprises et les groupes d'entreprises de dimension communautaire, ainsi qu'au développement de la négociation collective
<b>1998</b>	<b>Jacques Chirac</b> - Lionel Jospin	Martine Aubry	Loi n°98-461 du 13 juin 1998 d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail
<b>2000</b>			Loi n°2000-37 du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail
<b>2002</b>		Élisabeth Guigou	Loi n°2002-73 du 17 janvier 2002 de modernisation sociale
<b>2003</b>	<b>Jacques Chirac</b> - Jean-Pierre Raffarin	François Fillon	Loi n°2003-6 du 3 janvier 2003 portant relance de la négociation collective en matière de licenciements économiques
<b>2004</b>		Jean-Louis Borloo	Loi n°2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et du dialogue social
<b>2007</b>			Loi n°2007-130 du 31 janvier 2007 de modernisation du dialogue social



	Dominique de Villepin		
<b>2008</b>	Nicolas Sarkozy - François Fillon	Xavier Bertrand	Loi n°2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail
<b>2010</b>		Éric Woerth	Loi n°2010-751 du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social et comportant diverses dispositions relatives à la fonction publique
			Loi n°2010-1215 du 15 octobre 2010 complétant les dispositions relatives à la démocratie sociale issues de la loi n°2008-789 du 20 août 2008
<b>2013</b>	François Hollande - Jean-Marc Ayrault	Michel Sapin	Loi n°2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi
<b>2014</b>			Loi n°2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale
			Loi n°2014-384 du 29 mars 2014 visant à reconquérir l'économie réelle
		François Rebsamen	Loi n°2014-459 du 9 mai 2014 permettant le don de jours de repos à un parent d'un enfant gravement malade
<b>2016</b>	François Hollande - Manuel Valls	Myriam El Khomri	Loi n°2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels