



HAL
open science

Lois Auroux, droit du travail et droits de l'Homme

Michel Miné

► **To cite this version:**

Michel Miné. Lois Auroux, droit du travail et droits de l'Homme. Travailler au futur, la revue Taf, 2022, 11, pp.55-59. hal-03924559

HAL Id: hal-03924559

<https://hal.science/hal-03924559v1>

Submitted on 5 Jan 2023

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.

Michel Miné

LOIS AUROUX, droit du travail et droits de l'Homme

Le rapport Auroux l'affirme : « Citoyens dans la cité, les travailleurs doivent l'être aussi dans leur entreprise »¹. Cette formule emblématique dit toute l'ambition de « refondation du droit du travail »² ; le droit du travail étant un élément essentiel de la démocratie³ et un lieu d'application des droits de l'homme⁴.

Dans l'entreprise et dans le travail, le travailleur doit être en capacité d'exercer ses droits de citoyen, de personne, ses droits de l'Homme⁵. Pour que la démocratie soit complète, elle doit exister dans la sphère politique et également dans la sphère économique⁶. Et la démocratie implique de reconnaître l'importance du travail⁷.

Ainsi, les lois Auroux constituent une législation *du travail* portée par un projet politique. Au cours des 40 dernières années, les lois modifiant le Code du travail, à de rares exceptions près, ont le plus souvent affaibli les garanties des salariés au prétexte de développer l'emploi, sans résultat probant pour l'emploi, mais avec des effets négatifs réels sur les conditions du travail.

Il convient de replacer les lois Auroux dans leur environnement juridique. Le droit du travail a plusieurs fonctions. Il a une utilité sociale et également économique (ces deux dimensions n'étant pas séparables). Ainsi, en préservant la personne au travail (règles de santé et de sécurité), en accroissant le niveau

de qualification (formation professionnelle), en favorisant la négociation collective, etc., il contribue à une plus grande efficacité du travail humain. Le droit du travail organise les relations professionnelles en fixant des règles impératives, en prévoyant un tissu de droits et d'obligations entre les parties (sur les plans individuel et collectif), en fournissant un langage commun (les grilles de classification, etc.) et en proposant

1. Rapport de Jean Auroux, *Les droits des travailleurs*, 1981, La documentation française.

2. A. Supiot, « Autopsie du « citoyen dans l'entreprise » : le rapport Auroux sur les droits des travailleurs », in Le Crom, *Deux siècles de droit du travail. L'histoire par les lois*, L'Atelier, 1998.

3. A. Lyon-Caen et A. Jeammaud, *Droit du travail, démocratie et crise en Europe occidentale et en Amérique*, Actes Sud, 1986.4. J.-M. Verdier, « En guise de manifeste : le droit du travail, terre d'élection pour les droits de l'homme », in *Les orientations sociales du droit contemporain*, 1992, PUF.

4. Les droits de l'Homme trouvent leurs sources dans un important corpus juridique : le bloc de constitutionnalité (Déclaration des Droits de l'Homme et du Citoyen de 1789, Préambule de 1946, Constitution de 1958, etc.), le droit international des droits de l'Homme, avec notamment le Pacte international pour les droits économiques, sociaux et culturels (PIDESC/ONU), les textes fondateurs et les Conventions fondamentales de l'OIT, la Charte sociale européenne révisée (CSER) et la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales (CESDHLF), auxquels peut être ajoutée, au niveau de l'Union européenne, la Charte des droits fondamentaux (CDFUE).

5. « Tous les principes essentiels de notre droit du travail qui peuvent fonder durablement le développement d'une démocratie économique seront réaffirmés », Rap. Auroux.

6. Certaines constitutions le prévoient explicitement : « L'Italie est une République démocratique, fondée sur le travail. » (Constitution de la République italienne, de 1947).

un modèle de conduite. Il cherche à concilier les différents intérêts légitimes en jeu et à régler les conflits d'intérêts (à défaut, la violence resurgit, économique, symbolique ou physique).

Dans les relations employeurs-salariés, le droit du travail est ambivalent⁸. D'une part, il reconnaît le pouvoir de l'employeur tout en le limitant (modification du contrat et des conditions de travail, discipline, etc.). D'autre part, il garantit des droits aux travailleurs (règles légales protectrices, accords plus favorables que la loi avec le principe de faveur, etc.). Les lois Auroux sont venues intensifier cette fonction « émancipation de la personne du travailleur » (et limiter la portée du lien juridique de subordination⁹).

Les lois Auroux constituent un vecteur novateur de rencontre entre le droit du travail et les droits de l'Homme (I), rencontre perturbée par certaines dispositions (II).

I - Quand le droit du travail favorise l'effectivité des droits de l'Homme

Les textes initiaux ayant favorisé la mise en œuvre des droits de l'homme (1) se sont épanouis avec de nouvelles dispositions et avec la jurisprudence (2).

1.1. Les normes fondatrices

La première loi Auroux est la loi n° 82-689 du 4 août 1982 « relative aux libertés des travailleurs dans l'entreprise ». Une affirmation novatrice est édictée par la loi dès son intitulé : les travailleurs sont titulaires de libertés et ils peuvent exercer leurs libertés au sein de l'entreprise.

La loi porte ainsi un dépassement du compromis, fordiste et taylorien, dans lequel les travailleurs sont enfermés depuis des décennies : le versement de salaires en contrepartie de prestations de travail, dans le cadre d'un emploi. Dans cette configuration, la question de la justice sociale est limitée à l'avoir, à partager au mieux. En revanche, la liberté dans le travail et sur le travail, l'être et l'agir, ont été évacués.

La date de la loi fait écho à « la nuit du 4 août » 1789 au cours de laquelle l'Assemblée nationale constituante vote l'abolition de privilèges d'Ancien régime. En 1982, il s'agissait d'abolir des privilèges patronaux.

Les lois Auroux en affirmant *les libertés des travailleurs dans l'entreprise* instituent la rencontre entre le droit du travail et les droits de l'Homme. Au-delà des normes techniques, importantes, inscrites dans le Code du travail par ces lois, la construction législative d'ensemble permet l'organisation d'une nouvelle branche au sein du droit du travail avec les *droits de la personne et les libertés individuelles et collectives, les libertés et droits fondamentaux*¹⁰, formulations travaillistes des *droits de l'Homme*. Il s'agit en particulier, mais sans exclusive, les droits de l'Homme étant indissociables, du versant socio-économique de ces droits : les droits économiques, sociaux et culturels (DESC).

La loi reconnaît aux travailleurs des libertés et des droits, des *libertés de* (prérogatives de la personne) et des *droits à* (droits-créances) dans l'entreprise.

S'inspirant de la jurisprudence administrative¹¹, la loi affirme que le règlement intérieur « ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives des restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché.¹²» Les libertés et droits des travailleurs sont affirmés face au pouvoir patronal pour le limiter et s'opposer à l'arbitraire et aux décisions liberticides.

Ainsi, après la ratification en 1981 par la France de la Convention OIT n° 111 (1958) concernant la discrimination, la loi affirme : le règlement intérieur « ne peut comporter de dispositions lésant les salariés dans leur emploi ou leur travail, en raison de leur sexe, de leur situation de famille, de leurs origines, de leurs opinions ou confessions, ou de leur handicap (...) ». Ces premières prescriptions à portée générale seront prolongées par plusieurs lois ultérieures¹³.

La loi crée un nouveau droit, *le droit d'expression*, une véritable innovation. Ainsi, « Les salariés bénéficient d'un droit à l'expression directe et collective sur le contenu, les conditions d'exercice et l'organisation de leur travail »¹⁴ Point essentiel, le texte se focalise sur le travail, en particulier sur

8. G. Lyon-Caen et a., *Le droit capitaliste du travail*, PUG, 1980.

9. Imposé au XIX^e siècle.

10. Les libertés et droits fondamentaux sont « des bornes indiquant à tous et en tous domaines les limites à ne pas franchir, et parfois la direction où s'engager. », M. Delmas-Marty, *Libertés et droits fondamentaux*, Points Essais, 2^e éd., 2002.

11. Conseil d'État, 1^{er} février 1980, *Peintures Corona*.

12. Code du travail, art. L. 1321-3 (ancien art. L. 122-35).

13. V. not. La loi du 16 novembre 2001 relative à la lutte contre les discriminations et les textes destinés à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (depuis la loi *Roudy* du 13 juillet 1983).

son contenu. Avec cette disposition, le droit du travail s'intéresse, enfin, à l'activité humaine au travail, plus seulement à son environnement et à ses contreparties. Pourtant ce droit fut trop ignoré et même combattu (par certaines initiatives patronales avec les « cercles de qualité »), puis oublié au risque de tomber en désuétude¹⁵.

Parmi les droits les plus fondamentaux de la personne du travailleur figure le « droit à » la santé, à la préservation de sa santé¹⁶. En application de la Convention OIT n° 155 concernant la sécurité, la santé des travailleurs et le milieu de travail (1981), la loi Auroux du 23 décembre 1982 crée le « droit de retrait » : le travailleur peut se retirer « de toute situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé »¹⁷. Le travailleur apprécie, de façon subjective, tout danger et bénéficie ici, de façon exceptionnelle, du privilège du préalable : il peut décider de se retirer et se retirer. Il est protégé contre toute mesure de rétorsion y compris le licenciement. La loi reconnaît également aux représentants élus du personnel un droit d'alerte pour « une cause de danger grave et imminent »¹⁸.

Concernant les droits collectifs, les lois du 28 octobre et du 13 novembre 1982 prévoient des dispositions pour favoriser l'exercice des droits de l'Homme en matière de liberté syndicale¹⁹ et de négociation collective²⁰. Ainsi, la loi précise des dispositions constitutionnelles²¹. Ces droits collectifs sont nécessaires pour rendre effectifs les droits de l'Homme.

1.2. L'épanouissement des normes

Au sujet des libertés des travailleurs dans l'entreprise, le catalogue, toujours en cours d'écriture, se précise avec les affaires jugées. Il s'agit des libertés et droits de la personne à décliner dans le travail et des libertés et droits spécifiques aux travailleurs, notamment la liberté d'expression, la protection de la vie privée et de la vie personnelle, le droit de mener une vie familiale normale, l'égalité de traitement et la non-discrimination, le droit d'agir en justice, les libertés et droits individuels d'exercice collectif (liberté syndicale, droit à la négociation collective, droit d'élire ses représentants, droit d'expression, droit de grève).

Dans une affaire emblématique de confrontation droits de l'Homme *versus* pouvoir patronal,

un ouvrier a été licencié pour avoir commenté de façon critique ses conditions de travail, notamment en matière de travail de nuit, dans un entretien publié dans le quotidien *l'Humanité*. Après un débat juridique intense, le juge décida de prononcer la nullité du licenciement, en se référant à la disposition de la loi sur le droit d'expression.

Depuis cet arrêt²², acte de naissance de la jurisprudence protectrice des libertés fondamentales au travail, toute disposition ou tout acte liberticide de l'employeur est juridiquement nul, le salarié bénéficiant de la réparation intégrale des préjudices. Ainsi, tout licenciement portant atteinte à une liberté fondamentale étant nul, le salarié peut bénéficier de la poursuite de son contrat de travail dans l'entreprise (réparation en nature - réintégration) et du versement de dommages-intérêts au regard des différents préjudices (réparation indemnitaire), comme ce fut le cas dans cette affaire innovante. Depuis, la jurisprudence assurant la protection de la liberté d'expression, dans l'entreprise et en dehors, s'est développée²³, en s'appuyant notamment sur des textes internationaux des droits de l'Homme.

Dans le prolongement de la loi du 4 août 1982, à la suite du rapport de Gérard Lyon-Caen sur *Les libertés publiques et l'emploi*, la loi Aubry du 31 décembre 1992 prévoit des dispositions relatives aux « libertés individuelles ». La loi élargit la protection des droits et libertés de façon générale, au regard de toute mesure et par rapport à tout acteur : « Nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives des restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché. »²⁴ L'exercice des droits de l'Homme peut faire l'objet de

14. Code du travail, art. L. 2281-1 (ancien art. L. 461-1).

15. Comme le soulignait Henri Krasucki, « les droits ne s'usent que si l'on ne s'en sert pas », préface, *Des droits pour s'en servir*, Messidor, 1984.

16. « La possession du meilleur état de santé qu'il est capable d'atteindre constitue l'un des droits fondamentaux de tout être humain, quelles que soient sa race, sa religion, ses opinions politiques, sa condition économique ou sociale » (Constitution de l'OMS, 1948). En juin 2022, l'OIT a enfin ajouté « un environnement de travail sûr et sain » aux Principaux et droits fondamentaux au travail (Déclaration de 1998).

17. Code du travail, art. L. 4131-1 (ancien art. L. 231-8-1).

18. Code du travail, art. L. 4132-2 (ancien art. L. 231-9)..

19. Convention OIT n° 87 sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical (1948).

20. Convention OIT n° 98 sur le droit d'organisation et de négociation collective (1949). La France n'a pas encore ratifié la Convention n° 154 sur la négociation collective (1981).

21. Préambule de 1946 (not. Alinéas 6 et 8 < 6. Tout homme peut défendre ses droits et ses intérêts par l'action syndicale et adhérer au syndicat de son choix. > < 8. Tout travailleur participe, par l'intermédiaire de ses délégués, à la détermination collective des conditions de travail ainsi qu'à la gestion des entreprises. >).

22. Cour de cassation, chambre sociale, 28 avril 1988, *M. Clavaud c/ Sté Dunlop*.

23. Exemple : Cour de cassation, chambre sociale, 30 juin 2016 (lanceur d'alerte).

24. Code du travail, art. L. 1121-1 (ancien art. L. 120-2).



© FABRICE SAVELI

MICHEL MINÉ

est professeur du Conservatoire national des Arts et Métiers, titulaire de la Chaire Droit du travail et droits de la personne, Lise/Cnam/Cnrs. Avocat (Barreau de Paris). Ancien Inspecteur du Travail (1982-2017).

restrictions dans l'activité professionnelle, justifiées et proportionnées, pas d'interdiction.

Et la loi institue, en reprenant une proposition du rapport, un « délégué aux libertés individuelles », en la personne d'un représentant élu du personnel (le délégué du personnel devenu le membre de la délégation du personnel au Comité social et économique). Le délégué élu se voit attribuer un droit d'alerte concernant les « droits des personnes » et les « libertés individuelles dans l'entreprise. »²⁵ En cas d'atteinte à ces droits et libertés, il en saisit immédiatement l'employeur. Celui-ci doit alors procéder sans délai à une enquête avec le délégué et prendre les dispositions nécessaires pour remédier à cette situation. La procédure peut s'arrêter là avec la prise de mesures pertinentes. Cependant, en cas de carence de l'employeur ou de divergence sur la réalité de cette atteinte et à défaut de solution trouvée, le délégué peut saisir le conseil de prud'hommes, selon une procédure accélérée et efficace. Le juge peut ordonner à l'employeur toutes mesures propres à faire cesser cette atteinte.

La première mise en œuvre contentieuse de ce texte a eu lieu dans une entreprise où des salariés, en majorité des femmes ouvrières, travaillaient debout dans un atelier de désossage. L'employeur prétendait inscrire dans le règlement intérieur l'interdiction de se rendre aux toilettes, en dehors

de 3 pauses fixes de la journée. Les salariées ont protesté contre cette mesure ignorant leurs contraintes liées aux menstruations²⁶ et ont mobilisé ce droit d'alerte. Le juge du contrat, saisi par les délégués, a ordonné le retrait de cette réglementation patronale liberticide et attentatoire à la dignité²⁷. Depuis, ce droit performant est mis en œuvre notamment dans des affaires d'atteinte aux libertés et de discrimination.

L'employeur ne doit pas porter atteinte aux libertés et droits fondamentaux des salariés. Au-delà, il a une obligation de faire : il doit faire respecter ces libertés et droits (à défaut, sa responsabilité peut être engagée). En effet, l'employeur est « investi de la mission de faire respecter au sein de la communauté de travail l'ensemble des libertés et droits fondamentaux de chaque salarié »²⁸.

Les droits de l'Homme au travail sont à l'ordre du jour. Ils inspirent des textes, nationaux (législatifs et conventionnels), européens²⁹ et internationaux³⁰, et des solutions de la jurisprudence, nationale³¹ et européenne³².

Le droit d'expression redevient d'une grande actualité. En effet, des transformations du travail sont en cours et à venir, liées à la transition écologique, aux évolutions technologiques, sociologiques et démographiques. Au regard de ces bouleversements, il est nécessaire de donner toute sa place à « l'intelligence des travailleurs »³³, à l'expression par les travailleurs de leurs expériences du travail réel³⁴.

Se manifeste ici une conception de la liberté. La liberté ne se réduit pas à la possibilité pour chaque individu de faire ce que bon lui semble, dans certaines limites³⁵. La liberté depuis la Grèce antique³⁶ signifie la liberté de participer à l'élaboration de la loi commune ; la liberté implique de participer³⁷. Il en est ainsi concernant les décisions portant sur son travail. Le droit d'expression est un vecteur de liberté sur et dans le travail. Ce droit est de nature à favoriser « un régime de travail réellement humain »³⁸. Dans cette perspective, l'OIT demande aux États la mise en œuvre de programmes propres à réaliser « l'emploi des travailleurs à des occupations où ils aient la satisfaction de donner toute la mesure de leur habileté et de leurs connaissances et de contribuer le mieux au bien-être commun. »³⁹ Prenant le relais de ces dispositions, le droit de

25. Code du travail, art. L. 2312-59 (ancien art. L. 422-1-1).

26. Depuis 2014, le 28 mai est la Journée mondiale de l'hygiène menstruelle.

27. Conseil de prud'hommes, Quimper, département, 18 mars 1996, SA Bigard.

28. Cour de cassation, chambre sociale, 22 novembre 2017, sté Micropole.

29. En dernier lieu, la directive n° 2019/1158 du 20 juin 2019 concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants et la directive n° 2019/1152 du 20 juin 2019 relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles (devant être transposées en droit national au plus tard le 1^{er} août 2022).

30. Convention de l'ONU sur les personnes handicapées (2006), prévoyant une nouvelle définition du handicap au regard de l'environnement de travail (paradigme social) (ces dispositions bien que ratifiées par la France ne sont pas encore transposées dans le droit national).

31. V. parmi l'abondante jurisprudence de la Cour de cassation, chambre sociale, notamment les arrêts du 12 janvier 1999, sur le libre choix du domicile familial, du 2 octobre 2001, sur la liberté de communication du salarié (« Même au temps et au lieu de travail, le salarié a droit au respect de l'intimité de sa vie privée »), du 29 janvier 2008 sur la protection de la vie privée face au pouvoir disciplinaire de l'employeur, du 29 juin 2011 sur les durées raisonnables de travail des salariés en forfait-jours, du 16 décembre 2008 sur l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes pour un travail de valeur égale, du 3 juin 2020 sur les aménagements raisonnables obligatoires pour les travailleurs en situation de handicap.

32. D'une part, la jurisprudence de la Cour Européenne des Droits de l'Homme (Strasbourg) notamment en matière de surveillance sur les lieux de travail et de non-discrimination (exemple : l'arrêt du 3 octobre 2013 sur la discrimination liée au sida). D'autre part, la jurisprudence de la Cour de Justice de l'Union Européenne (Luxembourg), notamment en matière de santé au travail, de temps de travail (exemples : les arrêts du 20 janvier 2009 et du 6 novembre 2018 sur le maintien des droits à congés payés des salariés ayant eu des arrêts de travail pour maladie) et de non-discrimination.

33. Selon la belle formule d'Alain Wisner, professeur d'ergonomie du Cnam.

34. « La démocratie économique dans l'entreprise comme dans la cité doit d'abord se nourrir du vécu ; ainsi les travailleurs doivent avoir la possibilité de s'exprimer eux-mêmes directement sur leurs conditions de travail. », Rap. Arourou.

35. Déclaration des Droits de l'Homme et du Citoyen de 1789, art. 4. « La liberté consiste à pouvoir faire tout ce qui ne nuit pas à autrui (...) ».

36. Depuis les réformes de Clisthène à Athènes (508 av. J.-C.).

37. Conception figurant aux paroles de la chanson italienne *La libertà*, de Giorgio Gaber, « *Libertà è partecipazione*. »

38. OIT - Traité de Versailles, 1919 (Partie XIII - Travail).

39. OIT - Déclaration de Philadelphie, 10 mai 1944.

l'Union européenne formule une obligation juridique s'appliquant à l'employeur : « adapter le travail à l'homme », en particulier en ce qui concerne « le choix... des méthodes de travail et de production »⁴⁰. La nécessité de donner toute sa place à l'expression des travailleurs sur leur travail, qui demeure une obligation légale, est aujourd'hui de nouveau soulignée⁴¹.

Sur le terrain politique, il s'agit là d'un enjeu essentiel⁴². La liberté dans le travail favorise la citoyenneté dans l'entreprise et dans la Cité ; l'absence de liberté dans le travail étant une cause de la crise de la démocratie.

II. - Quand le droit du travail fragilise l'effectivité des droits de l'Homme

La construction issue des lois Auroux se révèle, par certains aspects, ambivalente, prévoyant des normes paradoxales (1) et perturbantes (2).

2.1. Des normes paradoxales

Le pouvoir patronal bénéficie d'une reconnaissance juridique : « il n'est pas question de remettre en cause dans le secteur privé l'unité de direction et de décision dans l'entreprise »⁴³. Cette affirmation limite l'ambition de « faire que les travailleurs soient les acteurs du changement, c'est-à-dire qu'ils puissent peser et influencer sur les décisions qui les intéressent directement. »

Ainsi, en matière de droit disciplinaire, l'employeur est *juge et partie*⁴⁴. En effet, « Il ne faut pas retirer à l'employeur, dans une entreprise privée, la possibilité de sanctionner le manquement par des salariés à leurs obligations ». Dans une société démocratique, où s'applique le principe constitutionnel d'égalité entre les citoyens, une personne se voit reconnaître le droit de sanctionner, jusqu'au licenciement, de façon unilatérale, une autre personne.

2.2. Des normes perturbantes

À côté des lois Auroux, plusieurs ordonnances ont été adoptées. Parmi celles-ci figure l'ordonnance du 16 janvier 1982. Avec ce texte, s'inspirant d'un accord interprofessionnel⁴⁵, les employeurs obtiennent la possibilité de calculer la durée du travail sur l'année, par le biais d'accords dérogatoires. Bouleversement majeur fragilisant l'*ordre public social* : des accords collectifs de droit privé vont être licites bien que leurs contenus soient moins favorables aux salariés que la

loi (Code du travail). Les salariés obtiennent en échange la 5^e semaine de congés payés et une réduction de la durée légale du travail à 39 heures « pour atteindre l'objectif d'une durée hebdomadaire de trente-cinq heures en 1985 »⁴⁶.

La possibilité de conclure des normes conventionnelles moins favorables que la loi, pour les salariés, en écartant le *principe de faveur*, en particulier en matière de temps de travail, va s'intensifier avec les lois Delbarre (1986), Séguin (1987), Balladur (1993), puis continuer en prévoyant la primauté de ces accords sur la loi, devenue supplétive, avec les lois Larcher-Fillon (2004), Sapin (2013), Rebsamen (2015, représentation du personnel), Valls-Macron (2015, repos dominical), Valls-El Khomri (2016, temps de travail), Macron (2017, représentation du personnel, etc.).

Cette production conventionnelle, de branche et surtout d'entreprise, ignore trop souvent les droits de l'Homme, notamment le droit de mener une vie familiale normale. Des accords conclus s'avèrent illicites au regard du droit applicable (national, européen et international). Des clauses de ces accords sont invalidées par le juge⁴⁷, en particulier au regard de la santé au travail⁴⁸. En l'absence de contentieux, les accords collectifs illicites produisent leurs effets au détriment des salariés couverts par ces accords⁴⁹ et au profit des dirigeants et des actionnaires.

40. Directive n° 89/391 du 12 juin 1989 (Code du travail, art. L. 4121-2).

41. V. not l'ANACT (préconisant des espaces collectifs permettant « une discussion centrée sur l'expérience de travail et ses enjeux, les règles de métier, le sens de l'activité, les ressources, les contraintes ») ; l'Accord National Interprofessionnel du 19 juin 2013 (art. 12 - Encourager et favoriser l'expression des salariés sur leur travail).

42. V. not. La philosophe du travail Simone Weil, *La condition ouvrière*, Gallimard, 1951 (rééd. Folio essais, 2002), le syndicaliste italien Bruno Trentin, *La Cité du travail. La gauche et la crise du fordisme*, 1997 (rééd. Fayard, 2012), préf. A. Supiot.

43. Rap. Auroux.

44. L'employeur peut sanctionner le salarié « à la suite d'un agissement du salarié considéré par l'employeur comme fautif », Code du travail, art. L. 1331-1.

45. Protocole du 17 juillet 1981 sur la durée du travail.

46. Loi du 6 janvier 1982 ; « la semaine de travail devant être progressivement réduite pour autant que l'augmentation de la productivité et les autres facteurs entrant en jeu le permettent », Charte sociale européenne (1961). La durée hebdomadaire de « 35 h » est revendiquée par la Confédération Européenne des Syndicats depuis 1976.

47. Quand il est saisi (notamment par des organisations syndicales non-signataires).

48. Exemple : Cour de cassation, chambre sociale, 23 septembre 2020 (secteur du transport sanitaire).

49. Exemple : les accords de branche sur le travail à temps partiel autorisant des avenants temporaires individuels (discrimination indirecte à l'encontre des femmes, CJCE 6 décembre 2007) ; v. not. L'accord du 5 mars 2014 dans les entreprises de propreté.