



Les idées phare des lois Auroux

[EN version herebelow](#)

Pour que l'entreprise ne soit pas "le lieu du bruit des machines et du silence des hommes" : Le droit d'expression des salariés selon les lois Auroux

Le 7 avril dernier, Mr Marc Benadon, Directeur du travail HC honoraire est intervenu dans le cadre d'un débat organisé par U4U autour de l'expérience française sur le droit d'expression direct des salariés née des Lois Auroux. Ces lois Auroux pourront-elles inspirer de nouvelles pratiques dans les Institutions pour faciliter une expression directe et collective du personnel? U4U préconise actuellement la tenue d'une expression directe des salariés à U4U-Energy à Barcelone, où le mangement est considéré défaillant. Bâtir des relations professionnelles correctes passe par la prise en compte de l'avis du personnel, ce que « l'expression directe » facilite.

Jean Auroux, "l'homme des lois"

Mai 1981, François Mitterrand arrive au pouvoir. C'est la première fois que la gauche gouverne depuis la naissance de la 5ème République, et le nouveau Président cherche à s'entourer de ministres qui soient des « hommes du terrain » ayant « le souci du dialogue social »^[1]. Revenant sur un des principes fondamentaux de la gauche en France, Mitterrand charge dès 1981 son Ministre du Travail, Jean Auroux, de rédiger un rapport sur « les droits des travailleurs ». C'est ainsi que naissent une série de lois sociales, dont la promulgation marque une évolution remarquable des conditions de travail des salariés, et de leur expression au sein de l'entreprise.

Les idées phares des lois Auroux

Le rapport que rédige Auroux s'articule autour de deux idées majeures. D'abord, celle que « citoyens dans la cité, les travailleurs doivent l'être aussi dans leur entreprise » : il faut donner la parole aux employés, les faire participer au dialogue social qui s'articule avec leurs employeurs. Ensuite, mettre un terme à une législation souvent « pesante, composée de blocage » pour faciliter l'exercice du travail et améliorer les conditions des employés. Plus concrètement, six mesures principales se dégagent des textes de M. Auroux :

1. **L'interdiction de toute discrimination**, puisque "aucun salarié ne peut être sanctionné ou licencié en raison de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou de ses convictions religieuses" (loi du 4 août 1982).
2. La création d'un **droit d'expression des salariés sur leurs conditions de travail** (loi du 4 août 1982).
3. L'instauration d'une **obligation annuelle de négocier dans l'entreprise**, sur les salaires, la durée et l'organisation du travail (loi du 13 novembre 1982). Cette obligation était assortie d'une obligation pour l'employeur de motiver et d'expliquer ses éventuels refus.
4. L'attribution d'une **dotation minimale de fonctionnement** au comité d'entreprise égale à 0,2 % de la masse salariale brute (loi du 28 octobre 1982). Dans les institutions, il n'y a pas de budget pour les comités du personnel.
5. La création du **comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail** (CHSCT), qui fusionne et remplace le comité d'hygiène et de sécurité et la commission d'amélioration des conditions de travail, qui existaient précédemment (loi du 23 décembre 1982).
6. L'instauration d'un **droit de retrait du salarié** en cas de situation de danger grave et imminent (loi du 23 décembre 1982).

Le grand héritage des lois Auroux : l'expression directe et collective des salariés

D'après Michel Sapin, ancien ministre du Travail, les lois Auroux constituent « une vraie rupture historique : elles ont ouvert, dans un modèle français emprunt de légalisme, l'espace de la démocratie sociale ». ^[2] Par ailleurs, la CGT a associé ces lois à « la veine de 1936, [...] pour répondre aux aspirations des salariés à intervenir sur leur lieu de travail » ^[3]. Effectivement, Jean Auroux cherchait bien à ce que la relation froide et distante au travail – et aux travailleurs – soit remplacée par une où ces derniers sont au cœur des enjeux, et où leurs droits priment sur un légalisme qui leur porte atteinte.

Le principal outil légal pour atteindre un tel objectif est énoncé dans sa loi du 4 août 1982, qui concrétise le **droit d'expression directe des salariés sur leurs conditions de travail**. Notamment l'alinéa 2, qui précise que leur expression devrait « définir les actions à mettre en œuvre pour améliorer leurs conditions de travail, l'organisation de l'activité et la qualité de la production dans l'unité de travail [...] dans l'entreprise. » Elle est collective puisque chacun peut – et doit – s'exprimer en tant que membre d'une communauté de travail. Elle est ensuite directe puisque chacun peut engager une démarche personnelle et compléter l'action des représentants du personnel.

D'un point de vue technique, cette Loi Auroux est très claire dans sa description du droit d'expression des salariés. Un accord fixe les conditions des réunions au cours desquelles les travailleurs exercent leur droit d'expression. Si aucun accord n'est trouvé, la direction est tenue de renégocier chaque année jusqu'à ce qu'un accord soit trouvé. Si un accord est conclu, l'employeur doit inviter les syndicats représentatifs à une réunion d'évaluation tous les trois ans, où de nouvelles négociations peuvent être engagées par les syndicats. Par ailleurs, l'employeur doit consulter chaque année le comité d'entreprise ou, le cas échéant, les délégués du personnel sur l'exercice du droit d'expression des travailleurs.

Il ne faut donc pas de nouvelles lois ou réglementations pour avancer dans le sens d'une plus grande expression salariale. L'encadrement légal existe depuis 30 ans, et a même modifié plus d'un tiers du Code du Travail. Aujourd'hui incorporée dans le « Titre VIII : Droit d'expression directe et collective des salariés », au Chapitre Ier, l'expression directe des salariés est au cœur des questionnements sur le travail. Par ailleurs, l'instauration d'une

telle réforme a un coût quasi-nul et n'est aucunement incompatible avec le lien de subordination. Les avantages sont donc nombreux...

Ainsi, l'expression directe des salariés est de grande utilité puisqu'elle les associe intimement au projet de l'entreprise, qu'ils peuvent eux-mêmes enclencher. Elle empêche une communication purement descendante et contraignante, et favorise plutôt une situation où les salariés sont sollicités avec régularités pour leur intelligence collective. Mais de surcroît, l'expression directe des salariés permet aux salariés de s'exprimer sur la question de leurs conditions de travail, à leur échelle. Juste après sa promulgation, plus de 4 000 accords sont recensés dans les entreprises de plus de 200 salariés.

Il est impératif que les salariés se réapproprient ce droit d'expression, et que cette procédure devienne habituelle dans le changement organisationnel de l'entreprise. En première ligne de l'entreprise, les salariés occupent une place privilégiée pour mettre en avant des propositions. Comme disait Lionel Jospin, « la démocratie ne doit pas s'arrêter aux portes de l'entreprise »^[4].

^[1] *Le 40e anniversaire des lois Auroux.* (2022, 11 mars)

France Culture. <https://www.franceculture.fr/conferences/universite-dangers/le-40e-anniversaire-des-loix-auroux>

^[2] Michel Sapin : « Les lois Auroux ont ouvert l'espace de la démocratie sociale » -. (2021, 20 décembre). Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion. <https://travail-emploi.gouv.fr/archives/archives-courantes/article/michel-sapin-les-lois-auroux-ont-ouvert-l-espace-de-la-democratie-sociale>

^[3] le Goff, J. (2008). *Les lois Auroux, 25 ans après (1982–2007) - Où en est la démocratie participative ?* Presses Universitaires de Rennes.

^[4] *Les lois Auroux font entrer la démocratie dans les entreprises.* (1982, août 4). Gouvernement.fr. <https://www.gouvernement.fr/partage/12414-les-lois-auroux-font-entrer-la-democratie-dans-les-entreprises>



The leading principles of Auroux laws

So that the company is not "the place of the noise of machines and the silence of men": The right of expression of employees according to the Auroux laws

On April 7th, Mr Marc Benadon, Honorary Director of Labour HC, took part in a debate organised by U4U on the French experience of the right of direct expression of employees under the Auroux Laws. Could these Auroux laws inspire new practices in institutions to facilitate direct and collective expression of the personnel? U4U is currently encouraging the holding of a direct expression of employees at U4U-Energy in Barcelona, where management is considered to be lacking. Building good industrial relations requires taking into account the opinion of the staff, which "direct expression" facilitates.

Jean Auroux, "the man of laws"

In May 1981, François Mitterrand came to power. It was the first time that the left had governed since the birth of the Fifth Republic, and the new President sought to surround himself with ministers who were "men of the field" with a "concern for social dialogue"^[1]. Going back to one of the fundamental principles of the Left in France, Mitterrand asked his Minister of Labour, Jean Auroux, to write a report on "workers' rights" in 1981. This led to a series of social laws, the promulgation of which marked a remarkable evolution in employees' working conditions and their expression within the company.

The key ideas of the Auroux laws

The report written by Auroux was based on two major ideas. Firstly, that "citizens in the city, workers must also be citizens in their companies": employees must be given a voice and be involved in the social dialogue with their employers. Secondly, to put an end to legislation that is often "cumbersome, composed of blockages" in order to facilitate the exercise of

work and improve the conditions of employees. More concretely, six main measures emerge from Mr. Auroux's texts:

1. **The prohibition of all discrimination**, since "no employee may be punished or dismissed on account of his or her political opinions, trade union activities or religious beliefs" (Act of 4 August 1982).
2. The creation of a **right of expression for employees on their working conditions** (law of 4 August 1982).
3. The introduction of an **annual obligation to negotiate in the company** on wages, working hours and work organisation (law of 13 November 1982). This obligation was accompanied by an obligation for the employer to justify and explain any refusal.
4. The allocation of a **minimum operating budget** to the works council equal to 0.2% of the gross wage bill (law of 28 October 1982). In the institutions there is no budget for the works councils.
5. The creation of the **Health, Safety and Working Conditions Committee (CHSCT)**, which merges and replaces the previously existing Health and Safety Committee and the Commission for the Improvement of Working Conditions (Act of 23 December 1982).
6. The introduction of an **employee's right to withdraw in the event of a situation of serious and imminent danger** (law of 23 December 1982).

The great legacy of the Auroux laws: the direct and collective expression of employees

According to Michel Sapin, former Minister of Labour, the Auroux laws constitute "a real historical break: they opened up the space for social democracy in a French model steeped in legalism". ^[2] Moreover, the CGT associated these laws with "the vein of 1936, [...] to respond to employees' aspirations to intervene in their workplace"^[3]. Indeed, Jean Auroux was seeking to replace the cold and distant relationship with work - and with workers - with one where the latter are at the heart of the issues, and where their rights take precedence over a legalism that undermines them.

The main legal tool to achieve such an objective is set out in its law of 4 August 1982, which concretises the **right of direct expression of employees on their working conditions**. In particular paragraph 2, which specifies that their expression should "define the actions to be implemented to improve their working conditions, the organisation of the activity and the quality of production in the work unit [...] in the company". It is collective since everyone can - and must - express themselves as a member of a working community. It is then direct since everyone can take a personal approach and complement the action of the staff representatives.

From a technical point of view, this Auroux Law is very clear in its description of the employees' right of expression. An agreement sets out the conditions of the meetings in which employees exercise their right of expression. If no agreement is reached, the management is obliged to renegotiate every year until an agreement is reached. If an agreement is reached the employer must invite the representative unions to a review meeting every three years, where further negotiations can be started by the unions. In addition, the employer should consult the works council or, where appropriate, the employee delegates each year on the exercise of the employees' right of expression.

Therefore, no new laws or regulations are needed to move towards greater wage expression. The legal framework has existed for 30 years, and has even modified more than a third of the Labour Code. Today, incorporated in "Title VIII: Right of direct and collective expression of employees", in Chapter I, the direct expression of employees is at the heart of questions about work. Moreover, the introduction of such a reform has almost no cost and is in no way incompatible with the subordination link. The advantages are therefore numerous...

Thus, the direct expression of employees is very useful because it intimately involves them in the company's project, which they themselves can initiate. It prevents a purely top-down and constraining communication, and rather favours an approach where employees are regularly solicited for their collective intelligence. But furthermore, the direct expression of employees also allows employees to express themselves on the issue of their working conditions, at their level. Just after its promulgation, more than 4,000 agreements were recorded in companies with more than 200 employees.

It is imperative that employees reclaim this right of expression, and that this procedure becomes customary in the organisational change of the company. In the front line of the company, employees are in a privileged position to put forward proposals. As Lionel Jospin said, "democracy must not stop at the company gates"^[4] .

^[1] *The 40th anniversary of the Auroux laws.* (2022, 11 March)

France Culture. <https://www.franceculture.fr/conferences/universite-dangers/le-40e-anniversaire-des-loix-auroux>

^[2] Michel Sapin: "The Auroux laws have opened up the space for social democracy" -. (2021, 20 December). Ministry of Labour, Employment and Integration. <https://travail-emploi.gouv.fr/archives/archives-courantes/article/michel-sapin-les-lois-auroux-ont-ouvert-l-espace-de-la-democratie-sociale>

^[3] le Goff, J. (2008). *Les lois Auroux, 25 ans après (1982-2007) - Où en est la démocratie participative?* Presses Universitaires de Rennes.

^[4] *The Auroux laws bring democracy into companies.* (1982, August 4). Gouvernement.fr. <https://www.gouvernement.fr/partage/12414-les-lois-auroux-font-entrer-la-democratie-dans-les-entreprises>

06/05/2022