



LEÇON 1

L'ÉVOLUTION DU DROIT DU TRAVAIL

- I. Essor du salariat et réglementation des relations de travail
- II. Émergence du droit des relations collectives de travail

Le droit du travail, qui régit aujourd'hui les relations individuelles et collectives de travail, s'est créé et développé en moins d'un siècle, à partir de la fin du XVIII^e siècle. Le droit du travail a évolué au travers des évolutions saccadées de la société française. Ainsi, jusqu'à la fin de l'Ancien Régime, le corporatisme est le modèle économique, politique et social que va connaître la France. Sur le plan social, les relations de travail sont organisées corporation par corporation. Pendant plusieurs siècles, le système des corporations a assuré la paix sociale, a permis une organisation de la production et a créé une hiérarchie interne fondée sur la valeur professionnelle des individus. Mais, le système s'est ensuite essoufflé et discrédité ; chaque corporation est entrée en lutte pour maintenir son monopole économique. À partir de 1791, la philosophie des relations sociales change complètement, c'est désormais le triomphe d'une philosophie individualiste, libérale et égalitaire qui va imprégner la nouvelle société, sous l'influence des philosophes des Lumières. Sur le plan juridique, divers textes démontrent cette évolution. Tout d'abord, les décrets d'Allarde des 2 et 17 mars 1791 posent le principe de la liberté du commerce et de l'industrie et en particulier de la liberté du travail. Selon

ce principe, « chaque homme est libre de travailler là où il le désire, et chaque employeur est libre d'embaucher qui lui plaît grâce à la conclusion d'un contrat dont le contenu est librement déterminé par les intéressés ». Cela signifie que les salariés et les employeurs régissent désormais librement leurs obligations respectives par un contrat appelé « contrat de louage de service ». Il n'existe donc que des rapports individuels de travail. Les relations individuelles de travail sont dominées par la logique du droit des obligations, même si l'on peut souligner deux exceptions : d'une part, l'institution du livret ouvrier (1803) qui sert à contrôler l'embauche du salarié et d'autre part, le code civil (1804) qui précise qu'en cas de litige sur le montant des salaires payés à un salarié, l'employeur sera cru sur parole. Ensuite, la loi Le Chapelier (1791) prohibe les relations collectives de travail en interdisant les coalitions de métiers (délict de coalition), les grèves et les syndicats professionnels. L'application de cette nouvelle philosophie individualiste et libérale dans le domaine des relations de travail se traduit cependant par le travail précoce des enfants plus de douze heures par jour, par des salaires très précaires, une pénibilité et une dangerosité croissante du travail en raison notamment de

l'essor industriel, de l'apparition de la concurrence internationale et ce, sans aucune protection du fait de l'inexistence du droit du travail. Cette situation ne pouvait pas durer et une évolution va se produire dans le sens d'une intervention de l'État pour protéger les salariés, avec la mise en place de la première législation du travail (I). Dès la fin du XIX^e siècle, les relations sociales font une place nouvelle aux relations collectives de travail (II) à travers notamment la reconnaissance des syndicats. C'est alors le début d'une longue conciliation entre l'intérêt général des salariés et leurs intérêts individuels.

I. Essor du salariat et réglementation des relations de travail

En 1806, sont créés les conseils de prud'hommes chargés de régler les différends du travail. Le premier voit le jour à Lyon où la révolte des Canuts explose en 1831, en raison du refus des fabricants de soie d'appliquer le tarif minimal négocié entre leurs représentants et ceux des ouvriers. S'ajoute à ces relations sociales tendues, un contexte économique défavorable, lié à l'émergence de la concurrence et à la recherche de la diminution des coûts, qui conduit à la suppression des commandes et donc à l'émergence d'une pauvreté dénoncée par les révoltes ouvrières. On traite ces révoltes ouvrières comme un mouvement de violence sociale et comme un phénomène illégal réprimé par le code pénal de 1810, sous la forme d'un délit de coalition.

C'est dans ce contexte agité que l'État intervient pour mettre en place une première réglementation du travail afin de garantir la paix sociale (A) et d'assurer ensuite une protection des salariés (B).

A. La réglementation du travail

À partir de 1841, c'est le début de la remise en cause des dogmes individualistes libéraux. On prône alors, l'intervention de l'État dans le domaine social notamment, l'idée se répand

qu'il faut réglementer les rapports de travail. L'action des doctrines interventionnistes ajoutée au suffrage universel (1848) appellent nécessairement l'intervention de l'État. Apparaît donc ce que l'on appela « une législation industrielle » (du latin « industria », travail). Tout d'abord, la loi du 22 mars 1841 relative au travail des enfants et inspirée des travaux de Louis-René Villermé (« tableau de l'état physique et moral des ouvriers employés dans les manufactures de coton », qui contient le compte rendu et les résultats de l'enquête réalisée par le docteur Villermé au cours des années 1835-1837) édicte l'interdiction de travail pour les enfants de moins de 8 ans et limite celui des enfants de 8 à 12 ans, à 8 heures maximum par jour, et celui des 12 à 16 ans, à 12 heures maximum par jour. Mais cette loi ne sera en fait jamais appliquée au nom de la liberté du travail, du spectre de la concurrence étrangère et des risques de dérégulation des mécanismes économiques. De nombreux textes sont votés par la suite, ce sont des lois qui s'en prennent au système de pensée et de réglementation et plus seulement des lois protectrices des catégories les plus démunies. La révolution de 1848 est d'ailleurs qualifiée de première révolution sociale et verra naître la deuxième République. Peu à peu, réapparaissent dans certains secteurs, des sociétés de secours mutuel interdites pendant près d'un siècle et en 1898, la « charte de la mutualité » précise les objectifs de la mutuelle et définit ses valeurs fondatrices : liberté, solidarité, démocratie et responsabilité. Dans le même temps, les idées politiques contribuent à l'émergence de courants influents sur le devenir des relations sociales. C'est le cas notamment des courants socialistes utopiques comme Henri de Saint-Simon, Charles Fourier, Karl Marx ou Pierre-Joseph Proudhon. Ce foisonnement politique contribuera à la construction du syndicalisme ouvrier, soit sur le modèle communiste prôné par Marx, soit sur le modèle anarchiste de Proudhon. Par la suite, la loi du 15 mars 1849 rappelle l'interdiction des grèves. En 1853, les conseils de prud'hommes deviennent des

juridictions échevinales sous contrôle du pouvoir politique. Un changement marquant intervient par la loi du 25 mai 1864 qui supprime le délit de coalition et la loi du 21 mars 1884, dite loi Waldeck-Rousseau qui établit la liberté d'association professionnelle. Les syndicats peuvent donc désormais se constituer. En 1884, est également adoptée une loi sur l'assurance contre les accidents du travail. Le pape Léon XIII, dans son Encyclique *Rerum Novarum* publié en 1891, donne la position officielle de l'église sur la question sociale à laquelle se réfèrent les organisations et syndicats chrétiens, ouvriers, patronaux ou mixtes et elle prône la réconciliation entre les ouvriers et les patrons.

Dès la fin du XIX^e siècle, on assiste à la multiplication des textes protecteurs des salariés.

B. La protection des salariés

Entamée en 1884, cette politique nouvelle protectrice des salariés va s'amplifier. Tout d'abord, en 1892, la création de la Fédération des bourses du travail assure une solidarité ouvrière pendant les grèves, le recours aux accidentés du travail et le chômage. Une loi vient également réglementer le travail des femmes et des enfants et surtout édicter les premières dispositions protectrices pour l'hygiène et la sécurité des travailleurs. Afin de parvenir à ces objectifs, la loi (2 novembre 1892) confie aux inspecteurs du travail créés en 1874, la charge de contrôler la bonne application de ces textes et institue un délit d'entrave à la mission de l'inspection du travail. Ils jouissent alors, non seulement d'un droit d'entrée dans les établissements concernés, mais aussi d'un droit de consultation des registres et livrets obligatoires. En 1893, une loi sur la sécurité et l'hygiène au travail est adoptée, elle est suivie par une loi sur les normes des installations industrielles en 1894. En 1898, le principe est posé par la loi (9/4/1898) de la responsabilité patronale en cas d'accident du travail. Cette philosophie protectrice des conditions de travail des salariés continue à travers notamment la loi sur le travail des femmes et des enfants (1900), la

loi Millerand qui abaisse la durée du travail journalier (1900), la loi de 1905 qui fixe la journée de travail des mineurs à 8 heures. En 1906, dans un contexte social fortement sensibilisé en raison d'accidents dans les mines, est instauré un repos obligatoire hebdomadaire de 24 heures. En 1907, les conseils de prud'hommes deviennent des juridictions paritaires et les femmes peuvent disposer librement du salaire qu'elles ont gagné. En 1909, des lois viennent encore compléter le dispositif notamment en garantissant le versement du salaire à échéance régulière. À partir de 1910, les textes sont si nombreux qu'il faut les réunir en un document unique : le code du travail qui sera promulgué en plusieurs étapes.

Durant cette période, on constate un accroissement progressif de l'idée de sécurité sociale dans les relations de travail. Tout ce mouvement législatif d'intervention protectrice va être consolidé par l'avènement du Front populaire en 1936 mais depuis 1919, le droit du travail est entré dans l'ère de la réglementation des relations de travail par voie collective.

II. Émergence du droit des relations collectives de travail

C'est la loi du 25 avril 1919 qui apporte un premier cadre institutionnel aux conventions collectives alors que sont créées la confédération générale de la production française (CGPF) et la Confédération Française des Travailleurs Chrétiens (CFTC). Au niveau international, est créée, par le traité de Versailles, en 1919, l'Organisation internationale du travail. Mais les scissions au sein des organisations syndicales (Congrès de Tours, CGT, 1920), la crise économique de 1930 et la menace fasciste provoquent des rapprochements entre organisations syndicales. De 1936 à nos jours, c'est l'ère du droit négocié qui va s'ouvrir, consacré par la place accordée aux conventions collectives (A). Cette avancée dans la construction des relations collectives de travail se poursuit jusqu'à aujourd'hui,

même si les enjeux de la négociation collective sont amoindris d'une part, par l'affaiblissement de la représentation syndicale parmi les salariés et d'autre part, par les possibilités de dérogations toujours plus nombreuses (B).

A. Les conventions collectives et les relations de travail

La victoire de Léon Blum aux élections législatives contribue à l'augmentation massive des effectifs des syndicats mais aussi à des grèves sans précédent. C'est dans ce contexte que le gouvernement de Léon Blum prend une initiative destinée à réunir les dirigeants ouvriers et patronaux, ce qui donne lieu aux accords de Matignon du 7 juin 1936. Ces accords aboutissent aux lois de juin 1936 porteuses d'importantes réformes et notamment : la convention collective devient le mode normal de détermination des conditions de travail ; on assiste à la généralisation des délégués du personnel, à l'institution des 40 heures par semaine et à la généralisation des congés payés. Cependant, le gouvernement de Vichy va modifier profondément la politique sociale. En effet, dès 1940, le gouvernement publie une loi interdisant les confédérations syndicales, ce qui conduit à la résistance des organisations syndicales qui signent ensemble le « Manifeste des 12 ». En 1943, cela se traduira par les Accords du Perreux permettant la réunification clandestine de la CGT. La politique de Vichy instaure dans le même temps, la Charte du travail de 1941 qui met en place une organisation hiérarchique des rapports professionnels. Dès 1944, l'ordonnance d'Alger annule la charte du travail de Vichy et tous les syndicats sauf la CGPF sont rétablis, d'autres voient le jour (Ex. : la confédération générale des cadres CGC).

Jusqu'en 1950, le législateur institue et généralise la représentation du personnel, en particulier les comités d'entreprises (1945) en même temps que se crée et se généralise le système de sécurité sociale. En 1946, le Préambule de la Constitution de la IV^e République consacre le droit de grève et le droit syndical mais la loi exclut les salaires

de la négociation collective, ce qui est un net recul sur le terrain de la négociation collective. En 1950, le droit de grève est accordé aux fonctionnaires et la loi du 11 février pose à nouveau le principe de la liberté de négociation sur les salaires et les conditions de travail. En outre, cette loi reconnaît pour la première fois les accords d'établissement, elle définit les critères de représentativité des syndicats et enfin elle crée le salaire minimum national interprofessionnel garanti. Jusqu'à la fin des années 50, les lois favorisent la construction du droit des relations collectives de travail, notamment en donnant la possibilité d'étendre les conventions collectives à l'ensemble des entreprises d'une branche, en favorisant le règlement des conflits collectifs par la conciliation et la médiation.

De 1958, date de la création de l'assurance chômage, à 1981, la période connaît une phase de croissance économique (les Trente Glorieuses jusqu'en 1973) et une phase de crise à partir de 1973 liée au premier choc pétrolier. La philosophie des rapports sociaux est alors la recherche du progrès social par l'expansion économique. Dans le domaine de l'organisation du travail, au niveau doctrinal, on cherche à dépasser le modèle taylorien du travail spécialisé, fractionné (cf. Charlie Chaplin dans *Les Temps modernes*). Dès 1966, cinq organisations syndicales sont reconnues comme représentatives au niveau national, ce qui va fortement faciliter l'adoption de la loi du 27 décembre 1968 qui ouvre droit aux syndicats de constituer des sections syndicales et de désigner des délégués syndicaux d'entreprise. Au fil du temps, on voit apparaître l'assouplissement des horaires : le travail à temps partiel, l'aménagement du temps de travail, ce que l'on appelle de façon générale, les horaires flexibles. Au cours de cette période vont se développer des efforts nouveaux en matière d'emploi, des accords sont conclus en matière de formation professionnelle, ou encore d'amélioration des conditions de travail. Mais, la crise économique oblige les entreprises à réduire les effectifs, à licencier dans des proportions qu'on

n'avait pas encore connues si bien que l'idée de formation tout au long de la vie, pour faire face aux exigences nouvelles de mobilité professionnelle entraînées par la crise économique est mise en avant. Dès 1971, la loi transforme le droit des conventions collectives en droit de la négociation collective.

B. La négociation collective et les relations de travail

La loi du 13 juillet 1971 accroît le champ de la négociation collective car elle institue les accords d'entreprise et d'établissement, elle étend l'objet des conventions collectives aux « garanties sociales » et enfin simplifie et organise l'extension et l'élargissement de ces conventions. En 1973, la loi sur la résiliation unilatérale du contrat de travail impose le respect des procédures de licenciement. Au début des années 80, les pouvoirs publics vont mettre en œuvre un vaste programme de réformes dans le domaine social, inspiré du modèle économique et social du Front populaire. La politique sociale est directement d'inspiration idéologique et politique, elle est menée dans un contexte de crise économique, de développement du chômage de masse et de précarité de l'emploi. Ce n'est plus une politique économique qui permet ensuite une redistribution sociale mais d'abord une politique sociale. Ainsi, par exemple, on décide d'abaisser l'âge de la retraite de 65 à 60 ans mais on n'en prévoit pas exactement les répercussions financières considérables auxquelles l'État français se heurte jusqu'en 2010 (Loi sur les retraites).

En 1982, les lois Auroux de 1982 veulent développer la citoyenneté des salariés dans l'entreprise. Ainsi, la loi Auroux du 4 août 1982 prévoit un nouveau droit accordé aux salariés : le droit d'expression individuelle des salariés sur leurs conditions de travail. Ensuite, la loi du 13 novembre 1982 rend obligatoire la négociation annuelle dans l'entreprise, dans certains domaines (ex les salaires, la durée du travail). Elle ouvre dans le même temps, la possibilité de conclure des accords dérogatoires à la loi mais

aussi un droit d'opposition des syndicats non-signataires face à certaines pratiques de gestion des entreprises telles que la précarité des relations de travail (ex. : le CDD) ou encore l'externalisation des relations de travail. Les salariés deviennent donc acteurs du changement, ils ont en charge la construction de l'entreprise, ce qui contribue au renforcement du rôle des syndicats. Dans le même temps, c'est le contrat de travail qui est revalorisé en tant que pivot de la relation de travail. Mais, le contexte économique, social et politique n'accompagne pas toujours favorablement le progrès social de 1986 à 2011. Ainsi, en 1992, la loi impose la définition d'une politique de prévention des risques propre à chaque établissement et instaure la responsabilité pénale de l'employeur. En 1996, la loi autorise le recours à la technique de l'accord dérogatoire. Finalement, de manière beaucoup plus discrète que par le passé, les règles du jeu du dialogue social se transforment, notamment dans un contexte économique et social où le salarié aspire à davantage de liberté. C'est dans ce contexte qu'est mise en œuvre la loi d'orientation et d'incitation sur la réduction du temps de travail (1998) qui ramène la durée légale du travail à 35 heures par semaine. L'objectif de la loi est de relancer le processus de développement de l'emploi en privilégiant la voie de la négociation sociale. La démarche retenue est fondée sur la négociation pour aboutir à des compromis équilibrés concernant l'évolution du temps de travail, de l'emploi et des rémunérations, trouver les modalités de réduction du temps de travail les plus adaptées à la diversité des situations de branches et des entreprises, permettre les réorganisations du travail indispensables au développement de l'emploi et construire l'équilibre entre les besoins économiques des entreprises et les souhaits des salariés. Mais dès 2000, les syndicats patronaux luttent contre l'intervention de l'État dans les relations de travail et veulent faire du contrat de travail, le principal outil du changement social, afin de mieux concilier efficacité et progrès économique. Il s'agit alors de mieux redéfinir les rôles

respectifs de l'État et des partenaires sociaux, ce qui devrait conduire à une nouvelle articulation entre la loi et la négociation collective. Plusieurs lois s'orientent en ce sens, mais c'est la loi du 4 mai 2004 relative au dialogue social (loi Fillon) qui apporte les principaux bouleversements aux règles de la négociation collective. Par exemple, d'abord, elle met fin à la règle selon laquelle la signature d'une seule organisation représentative suffit à valider un accord social. Ensuite, la loi modifie également l'articulation entre les différents niveaux de négociation : l'accord d'entreprise par exemple, peut comporter des dispositions dérogeant à celles qui lui sont applicables au niveau interprofessionnel, sauf si cet accord en dispose autrement. Seuls quatre domaines échappent à une possible dérogation : les salaires minimum, les classifications, les garanties collectives touchant à la protection sociale complémentaire des salariés et la mutualisation des fonds de formation. Ainsi, dans un certain nombre de domaines encadrés par la loi (ex. : durée et organisation du travail, restructuration, épargne salariale...), l'entreprise peut négocier des accords dérogatoires à condition qu'ils soient majoritaires (dérogation par rapport au principe de faveur et par rapport à la hiérarchie des normes). Dernier exemple enfin, la loi Fillon accorde également une valeur juridique aux accords de groupe qui existaient déjà mais sans valeur juridique légale. Thomson, Bull ou Usinor ont entériné de tels accords en matière de réduction du temps de travail. Désormais, les négociations de groupe n'auront pas le droit de déroger aux accords de branches, sauf si celles-ci l'autorisent.

Au fil des évolutions depuis le début du XXI^e siècle, le droit du travail se veut beaucoup moins protecteur des droits du salarié, comme en témoigne encore récemment la loi de modernisation sociale du 25 juin 2008 qui réduit considérablement les protections contre les licenciements ou encore la loi du 10 novembre 2010 sur les retraites, qui tire toutefois les conséquences d'une absence d'anticipation des problèmes posés par un départ à la retraite à soixante ans. Dans le même temps, le juge social, ce « peseur d'équilibre », veille à cette protection des salariés et contribue chaque jour à la reconnaissance de leurs droits que ce soit en matière de santé (ex. : harcèlement moral), de sécurité (ex. : amiante), d'hygiène au travail, de dérogations à la législation du travail (ex. : accords atypiques) ou encore de représentativité syndicale (application de la loi du 20 août 2008).

Cette évolution du droit du travail s'inscrit dans une logique largement influencée par le droit de l'Union européenne qui, d'un côté renforce les protections des salariés, par exemple, dans la lutte contre les discriminations, dans l'application de l'égalité homme/femme ou encore dans l'harmonisation de la protection sociale et de l'autre, encadre les libertés et les droits sociaux, dans les arrêts de la Cour de Justice de l'Union européenne.

Peut-être sommes-nous à la veille d'une nouvelle ère du droit du travail, celle du seul contrat de travail, pivot des relations sociales, un retour à une approche très individualiste et libérale des relations de travail.

■ ■ ■ REPÈRES

- **Accords de Matignon, 1936** : semaine de 40 h, congés payés, assurances sociales et conventions collectives.
- **Lois Auroux, 1982** : citoyenneté des salariés dans l'entreprise et négociation annuelle obligatoire notamment sur les salaires.
- **Loi Fillon, 2004** : le dialogue social au niveau de l'entreprise source de dérogations dans certains domaines, aux conventions de branche.

■ ■ ■ POUR GAGNER DES POINTS

Extraits du Rapport Auroux « Les droits des travailleurs », septembre 1981

« L'élection de François Mitterrand le 10 mai 1981 a traduit la détermination profonde du peuple français de sa volonté de changement sur les bases proposées par le président de la République.

Les aspirations des Françaises et des Français à une nouvelle citoyenneté ne sauraient être analysées comme de simples réactions de rejet à l'égard d'une politique conservatrice. Elles traduisent le choix libre d'une nation de bâtir une société de dignité, de responsabilité, de progrès social et de développement économique dans le respect des libertés.

Cette démocratie vivante trouve son champ d'exercice dans des institutions politiques désormais décentralisées. Mais dans sa pratique quotidienne comment ne trouverait-elle pas aussi et surtout sa pleine mesure sur le lieu de travail. Citoyens dans la cité, les travailleurs doivent l'être aussi dans leur entreprise.

En effet, ces dernières années ont été marquées par l'excessive soumission du développement social aux contraintes économiques alors même que le desserrement de ces dernières exigeait une adhésion sociale rendue impossible par l'exercice d'un pouvoir conservateur. La recherche de profits immédiats a trop souvent ignoré les intérêts légitimes des travailleurs mais aussi ceux de la nation tout entière. Dès lors, la crise du système capitaliste international servait de prétexte à une évolution négative du droit des travailleurs et souvent à la dégradation de leurs conditions de vie et de travail.

Il s'agit donc aujourd'hui de procéder d'abord au rétablissement de ces droits – parfois chèrement acquis par le monde du travail - qui doit en trouver ou en retrouver le plein exercice.

Tous les principes essentiels de notre droit du travail qui peuvent fonder durablement le développement d'une démocratie économique seront réaffirmés, cependant que les droits et les devoirs de chacun seront mieux définis par les textes et leur exercice mieux garanti par la loi et l'État.

Mais il s'agit aussi de respecter la volonté nationale qui a librement choisi d'ouvrir de nouveaux espaces de liberté et de responsabilité pour les Françaises et les Français.

C'est ainsi que la loi sur la décentralisation va créer une nouvelle répartition des responsabilités politiques dans la nation. De même, le changement auquel aspirent les Français doit se traduire dans le monde économique par l'émergence d'une nouvelle et authentique citoyenneté dans l'entreprise.

La saine préparation de l'avenir suppose que soit banni tout esprit de revanche ; or, c'est l'avenir que les propositions de ce rapport s'efforcent de préparer. Récusant délibérément une perspective bureaucratique et réglementaire inefficace pour améliorer la vie des hommes et des entreprises, le choix s'est porté sur une perspective dynamique dans laquelle les droits nouveaux des salariés devront permettre de libérer les forces créatrices de l'entreprise.

Dans le respect du pluralisme politique, économique et syndical auquel sont attachés les Français, il serait illogique d'opposer droits nouveaux et progrès économique. En effet, l'attachement permanent qu'ont montré les organisations syndicales, au cours de ces dernières années, au maintien et au développement de notre appareil de production a été clairement affirmé à l'occasion des conflits sur l'emploi. De ce point de vue, les travailleurs français ont été les militants de notre industrie. L'exercice des droits nouveaux est aussi une garantie pour notre avenir économique, dès lors que chacun est conscient, dans l'entreprise, de ses droits et de ses devoirs, c'est-à-dire de ses responsabilités.

Dans quelles perspectives est-il donc aujourd'hui légitime et réaliste de promouvoir une démocratie économique fondée sur de nouvelles relations du travail, sur la restauration et l'élargissement des droits des travailleurs ?

En premier lieu, il n'apparaît pas conforme aux aspirations, au choix et aux intérêts des Français de mettre en place une législation pesante composée de blocages. Une large place doit être laissée à l'initiative des partenaires sociaux d'organiser, dans le cadre de la loi, le travail des hommes et la vie de l'entreprise.

Notre démarche à cet égard s'inscrit dans le grand mouvement de décentralisation politique que le Parlement vient d'accomplir.

En effet, l'entreprise, collectivité de travail, est une composante essentielle de la cité et de la nation. Entité vivante, elle peut se transformer, se développer, s'amoin-drir, être en mauvaise santé, vivre, mourir. Dans cette perspective, il importe désormais que les uns prennent davantage conscience de sa dimension sociale, et les autres davantage conscience de sa dimension économique.

C'est dans ces conditions que le développement des nouveaux rapports sociaux, qui vont être mis en place dans le monde du travail, doit être et sera le fondement même du développement économique et de l'emploi.

S'il n'est pas question de remettre en cause dans le secteur privé l'unité de direction et de décision dans l'entreprise, il convient d'instituer des mécanismes qui rendent possible l'expression de toutes les énergies et les capacités. Les travailleurs dans l'entreprise constituent un potentiel souvent mal utilisé de compétences, d'innovations et de talents : il s'agit là d'un gisement précieux non encore mis en valeur. Cette analyse prend d'autant plus de poids qu'en cette période de difficultés, toutes les énergies doivent être mobilisées. À plus long terme, dans la crise économique qui touche les pays développés, la richesse essentielle de ceux-ci, à défaut d'autres, réside dans la qualité de leur main-d'œuvre : ils ne pourront sortir des

graves difficultés économiques actuelles qu'en permettant à la qualification et à l'innovation que possèdent leurs travailleurs de s'exprimer et d'agir.

Les propositions qui suivent et qui ont fait l'objet d'une vaste consultation s'organisent autour de quatre axes essentiels s'inscrivant dans les perspectives évoquées plus haut et ouvrant pour le monde salarié français, un nouvel espace de liberté, de dignité et de responsabilité :

- le rétablissement et l'élargissement des droits des salariés ;
- la reconstitution de la collectivité de travail ;
- le renforcement des instances de représentation des travailleurs ;
- le renouveau de la négociation collective.

Les quatre thèmes s'épaulent mutuellement. Ils concourent à assurer, dans le pluralisme des opinions, la réussite d'une politique contractuelle active fondant le développement économique et social au service de l'emploi.

Ainsi le 10 mai 1981 marquera une ère nouvelle dans les relations du travail puisque désormais citoyens à part entière dans l'entreprise, les travailleurs pourront aussi y être les acteurs du changement ».