

Mai 1968 : 50 ans après, quel héritage pour le droit du travail ?

Michel Miné, professeur de Droit du travail et droits de la personne

Publié le 29 mai 2018 – Mis à jour le 15 juillet 2019

À travers les Accords de Grenelle, les événements de Mai 68 ont marqué de leur empreinte le droit du travail. Un demi-siècle plus tard, faisons le point sur ses principales évolutions, avec Michel Miné, professeur du Cnam en droit du travail.





© AFP

Le 27 mai 1968, à l'issue de réunions tenues au ministère du Travail, rue de Grenelle à Paris, entre les organisations syndicales de salariés et les organisations patronales, sous la présidence du Premier ministre, le « **constat de Grenelle** » (plus connu sous le nom d'Accords de Grenelle), fût établi.

Ce constat fût présenté par les dirigeants syndicaux dans de grandes entreprises aux salariés : ceux-ci exprimèrent souvent leur déception, parfois fortement. Conséquence : ce « constat » ne fût pas signé (la formulation « accords de Grenelle » est donc juridiquement inexacte. Ce pourquoi nous parlerons ici de Constat de Grenelle). Cependant, bien que non signé, ses dispositions entrèrent en application par le biais de plusieurs lois. Et dans son prolongement, plusieurs accords nationaux interprofessionnels furent négociés et signés sur de nombreux thèmes, leurs dispositions furent reprises dans la législation. Quelles sont-elles ?

Droit syndical

Point essentiel du Constat de Grenelle : la reconnaissance de « *l'exercice du droit syndical dans les entreprises* ». Pour ce faire, deux institutions sont créées : la section syndicale d'entreprise et le délégué syndical.

Est ainsi garantie la liberté de constitution de syndicats ou de sections syndicales dans l'entreprise par les organisations syndicales représentatives au niveau national. Les prérogatives et moyens de l'activité syndicale sont définis : « *la discussion et la conclusion d'avenant d'entreprise* », la liberté de diffusion de la presse syndicale et des tracts syndicaux dans l'entreprise, le droit de réunion, etc. Pour les délégués syndicaux, un crédit d'heures et la protection contre le licenciement.

Ces dispositions du protocole seront reprises dans **la loi du 27 décembre 1968 « relative à l'exercice du droit syndical dans les entreprises »**, notamment celles ayant un effectif d'au moins 50 salariés.

Ces droits seront ultérieurement précisés et amplifiés par les « lois Auroux » du 28 octobre et du 13 novembre 1982 avec notamment des dispositions concernant la négociation annuelle obligatoire (NAO) sur les salaires effectifs et la durée effective et l'organisation du temps de travail et la possibilité de désigner des délégués syndicaux supplémentaires (DS central, etc.).

Au cours des années suivantes, le délégué syndical (un individu mandaté par le syndicat extérieur à l'entreprise, pas par les salariés syndiqués de l'entreprise) va prendre une importance croissante au détriment de la section syndicale (le collectif syndical). Ses prérogatives vont s'accroître et sa fonction va évoluer.

Après Mai 1968, le délégué syndical a pour fonction essentielle de porter les revendications des salariés (pas seulement des salariés syndiqués), de revendiquer des modifications du droit applicable dans l'entreprise (augmentation de salaire, amélioration des conditions de travail, etc.). Après 1982 et surtout à partir de 1986-1987, la négociation d'entreprise prend une place croissante et son objet se transforme peu à peu : la « négociation d'acquisition » (pour obtenir des droits supplémentaires ou nouveaux) est concurrencée par la « négociation de gestion ». Cette novation de l'objet de la négociation débouche sur la conclusion d'accords d'entreprise d'une nature nouvelle : ces accords peuvent contenir des dispositions plus favorables pour les salariés que la loi (en application du « principe de faveur ») mais ils peuvent également contenir des dispositions « dérogatoires » à la loi (souvent moins favorables pour les salariés) notamment en matière de « flexibilité » du temps de travail.

Avec les lois de 2004 et de 2016 (« loi Valls-El Khoméri »), une nouvelle étape est franchie : la loi devient « supplétive » par rapport aux accords collectifs, notamment aux accords d'entreprise sur le temps de travail. Cette dernière évolution vient d'être confortée et amplifiée avec les ordonnances de l'automne 2017 : dans plusieurs domaines importants (emploi et ruptures collectives des contrats de travail, négociations collectives et information-consultation d'entreprise, etc.), le contenu du droit applicable est déterminé dans les accords collectifs et en priorité dans les accords d'entreprise.

De nouvelles exigences avec la loi de 2008

Ainsi, depuis plusieurs décennies, les délégués syndicaux peuvent signer des accords d'entreprises aux effets variables pour les salariés : parfois plus favorables, souvent ambivalents avec parfois même des dispositions moins favorables.

Tenant compte de cette évolution, depuis 2008, la loi pose plusieurs exigences :

D'une part, un syndicat pour être reconnu comme représentatif dans une entreprise doit répondre à plusieurs critères (indépendance à l'égard de l'employeur, etc.), notamment disposer d'une audience électorale minimale de 10 % obtenue lors des élections professionnelles.

D'autre part, le choix du délégué syndical, de chaque syndicat, peut également être influencé par le vote des salariés : doit en priorité être désigné, par l'organisation syndicale (extérieure à l'entreprise), un salarié qui a obtenu au moins 10 % des suffrages valablement exprimés dans son collège électoral lors des dernières élections professionnelles dans l'entreprise. Ainsi les salariés peuvent exprimer leurs choix concernant celui qui va signer des accords s'appliquant à eux.

Enfin, les accords d'entreprise pour être valides doivent être signés par des délégués, leur signature est nécessaire mais n'est plus suffisante. Ces délégués doivent représenter des organisations syndicales qui disposent d'un minimum d'audience électorale : depuis le 1er mai 2018, un accord d'entreprise pour être valide doit avoir été signé par des délégués de syndicats ayant obtenu plus de 50 % des suffrages valablement exprimés lors des dernières élections professionnelles dans l'entreprise, quel que soit le nombre de votants.

Le vote des salariés de l'entreprise devient déterminant pour choisir ceux qui négocieront et concluront des accords en leur nom.

Au regard du nouveau contexte juridique qui accorde une place essentielle aux accords d'entreprise dans de nombreux domaines, le rôle des acteurs dans les entreprises va être déterminant pour reconfigurer le modèle de dialogue social applicable dans les entreprises. La question est donc posée des attitudes que les « DS », héritiers de Mai 68, vont adopter dans les entreprises où les syndicats représentatifs sont implantés.

Négociations possibles en dehors des délégués syndicaux

Une autre évolution à signaler : la loi permet des négociations en dehors des délégués syndicaux.

Dans les entreprises sans délégué syndical, l'employeur peut négocier avec des élus du personnel (du Comité social et économique - CSE) ou avec des salariés mandatés (depuis 1995) ; il pourra même faire valider un projet d'accord directement par les salariés, en l'absence de toute négociation (dans les entreprises de moins de 20 salariés sans CSE).

Dans les entreprises dotées d'une présence syndicale, un accord d'entreprise, signé par les délégués syndicaux, pourra transformer le Comité social et économique en Conseil d'entreprise. Cette nouvelle institution deviendra alors seule compétente pour négocier et conclure des accords d'entreprise (les délégués syndicaux maintenus seront privés de leur principale prérogative juridique).

Temps de travail

Le Constat de Grenelle prévoit des dispositions concernant la « Réduction de la durée du travail ». Il s'agit en particulier de réduire le volume considérable des heures supplémentaires, permis par la loi en 1946 pour la reconstruction, « *en vue d'aboutir à la semaine des 40 heures* ». Est également prévu l'abaissement de « la durée maximum légale » (qui était de 60 heures).

À la suite d'accords conclus dans des entreprises et des branches, la loi du 16 mai 1969 porte à 4 semaines la durée des congés annuels payés.

À la suite de négociations ouvertes en 1978, est signé l'accord interprofessionnel du 17 juillet 1981. L'ordonnance du 16 janvier 1982, reprenant certaines de ses dispositions, réduit la durée légale à 39 heures, prévoit la 5ème semaine de congés payés... et ouvre la possibilité de conclure des accords « dérogatoires » d'annualisation du temps de travail.

Depuis, le cadre collectif du travail s'est effacé. Au cours des années 1980, le travail à temps partiel est devenu la norme dans certains secteurs ; depuis les années 2000, les régimes de forfait en jours autorisent des durées du travail pouvant être excessives (jusqu'à 78 heures par semaine) ; etc.

Conditions de travail

En Mai 68, s'est exprimé un certain rejet de « la discipline de la fabrique ». Dans le prolongement, la **loi de 1973 sur l'amélioration des conditions de travail** prévoit la consultation du comité d'entreprise sur l'organisation du travail et la création de l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail. Puis est signé l'Accord national interprofessionnel de 1975 sur l'amélioration des conditions de travail (modifié en 1984, 1996 et en 2013).

Progrès du droit : il s'agit de permettre une amélioration des conditions de travail, au-delà de la seule prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles. Aujourd'hui encore, les ressources de ces textes conventionnels sont à redécouvrir et à mobiliser, notamment au regard de certaines organisations du travail pathogènes.

Libertés dans le travail

En Mai 68, s'est exprimée une aspiration à plus de liberté dans le travail. La loi de 1973 sur l'amélioration des conditions de travail prévoit les horaires individualisés et le temps partiel « choisi » (permettant une certaine liberté à des salariés hors de l'horaire collectif imposé). Puis en 1982, une nouvelle traduction juridique est donnée à ces aspirations avec **une des « lois Auroux »** : reconnaissance de libertés dans l'entreprise, limitation du pouvoir disciplinaire de l'employeur, droit d'expression collective sur l'organisation et le contenu du travail, etc. Ces dispositions seront confortées par une « loi Aubry » de 1992 accordant un nouveau « droit d'alerte » aux délégués du personnel en cas d'atteinte aux droits et libertés des personnes dans l'entreprise. Ces ressources du droit des personnes, confirmées par les ordonnances de l'automne 2017, demeurent à connaître et à rendre pleinement effectives.

Salaires

Le Constat de Grenelle prévoit une augmentation générale des salaires et une forte revalorisation du taux horaire du salaire minimum interprofessionnel garanti (SMIG). En complément, des accords de branche vont prévoir d'importantes augmentations, variables suivant les secteurs d'activités. Il prévoit également la révision des barèmes de salaire minima des conventions collectives afin de les rapprocher des salaires réels et la réduction de la part des primes dans les rémunérations par leur intégration dans les salaires.

Remplaçant le Smig, le salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC) va être créé avec la loi du 2 janvier 1970. Ce Smic vise à assurer « aux salariés dont les rémunérations sont les plus faibles la garantie de leur pouvoir d'achat et une participation au développement économique de la nation ».

Cependant, le montant du SMIC demeure insuffisant : il n'a pas empêché l'apparition et le développement des situations de « travailleurs pauvres », percevant un salaire ne leur permettant pas de vivre décemment.

Dans le prolongement sera signé l'accord sur la mensualisation de 1977 apportant des garanties salariales notamment aux ouvriers (paiement des jours fériés, indemnisation maladie...), repris dans la loi du 19 janvier 1978.

Emploi et formation professionnelle

Selon le Constat de Grenelle, « *le CNPF et les confederations syndicales ont decide (...) de rechercher un accord en matiere de securite de l'emploi* ».

L'**Accord national interprofessionnel (ANI) du 10 février 1969 « sur la sécurité de l'emploi »** porte notamment sur « les mesures de nature à assurer les reclassements nécessaires en particulier en cas de fusion et de concentration ». Les signataires considèrent qu'une « politique active de l'emploi » est nécessaire, pour « viser à l'utilisation optimale des capacités de travail et par conséquent à la réduction des périodes de non-emploi ».

Ce texte sera modifié par de nombreux avenants (depuis 1974 jusqu'en 2013). Au regard de ces évolutions conventionnelles, la législation du travail est, par touches successives, profondément transformée par étapes successives (en dernier lieu avec la « loi Sapin » de 2013 et les ordonnances de l'automne 2017 concernant les ruptures collectives de contrats de travail, en particulier pour motif économique).

La loi du 13 juillet 1973 exige « *une cause réelle et sérieuse* » pour pouvoir licencier un salarié. Elle prévoyait également une réparation en cas de licenciement injustifié, la réparation en nature et à défaut une indemnisation minimale (ces dernières dispositions ont été modifiées avec les ordonnances de l'automne 2017 prévoyant un plafond d'indemnisation). Dans le Constat de Grenelle, le CNPF et les confederations syndicales « *ont convenu également d'étudier les moyens permettant d'assurer, avec le concours de l'État, la formation et le perfectionnement professionnels* ». Dans le prolongement est signé l'ANI 9 juillet 1970 sur la formation et le perfectionnement professionnels, repris dans la loi du 16 juillet 1971, première loi sur la formation professionnelle modifiée depuis à de nombreuses reprises.

Par **Michel Miné**,
professeur du Cnam,
chaire Droit du travail et droits de la personne.

Le nouvel ouvrage de Michel Miné



Le Grand livre du Droit du Travail en pratique, Eyrolles, 29e édition, 2018.

L'auteur

Michel Miné,
professeur titulaire de la chaire Droit du travail et droits de la personne

[+ tous ses articles](#)



<http://lise-cnrs.cnam.fr/publications/blog/mai-1968-50-ans-apres-quel-heritage-pour-le-droit-du-travail--1001654.kjsp?R>