

Composante du dialogue social, la négociation collective apparue en 1971 en France permet aux partenaires sociaux (représentants des employés et des employeurs) de négocier des accords de branche, d'entreprise ou des accords nationaux interprofessionnels. Ces derniers représentent la phase de concertation dans le droit du travail et sont de plus en plus utilisés pour définir les conditions de salaire, d'emploi des seniors ou de pénibilité au travail.

Alors que la position commune de 2001 entendait créer un domaine propre aux partenaires sociaux dans le droit du travail, la loi de 2007 relative au dialogue social n'ouvre que la possibilité au Gouvernement d'autoriser l'ouverture de négociations collectives dans un certain délai et dans un domaine particulier, que la loi pourra ensuite reprendre. Malgré cette avancée, l'emprise de la loi dans le droit du travail est toujours présente. Selon l'article 34 de la Constitution, elle fixe les principes généraux relatifs au droit du travail et la loi de 2007 exclut la protection sociale des négociations. Enfin, le législateur peut décider ou non de retranscrire l'accord. De manière générale, il y reste fidèle (tel fut le cas de la loi de 1970 sur le salaire minimum). Cette procédure a notamment amené certains à parler de "négociation législative".

La reconnaissance de la procédure de concertation dans le droit du travail est une grande avancée et a notamment permis la réalisation de l'accord du 1^{er} janvier 2013 relatif à la sécurisation de l'emploi, novateur en matière de flexibilité du travail mais aussi quant aux droits des salariés.

Les partenaires sociaux attendent désormais l'inscription de la démocratie sociale dans la Constitution, voulue par le président François Hollande.