

*Deuxième partie*

**LES RELATIONS COLLECTIVES  
DE TRAVAIL**

**D**istinguer n'est pas séparer. La structure en diptyque de ce tableau général du droit du travail ne saurait en faire perdre de vue l'unité d'ensemble. Droit des *relations individuelles* et droit des *relations collectives* forment les deux portées d'une même partition composée sur le thème de la *citoyenneté* dans le monde du travail. Mais à chaque portée, sa tonalité propre. Ici, le motif se déploie dans d'innombrables variations autour de la ligne mélodique de protection de l'individu contre toutes formes d'abus ; là, il rejoint les profondeurs du social en basse continue d'organisation, de régulation des relations collectives comme socle de l'œuvre de justice. Individu/social, plus que deux mondes, deux faces d'une même réalité, celle d'une société à l'œuvre dans un projet de maîtrise raisonnée de son développement. Où se retrouve la préoccupation de toutes les démocraties sociales libérales d'allier la liberté individuelle, côté salarié comme patronal, et l'expression collective selon le compromis esquissé au XIX<sup>e</sup> siècle par le courant socialiste et républicain français. « Contentons-nous de demander à la démocratie de ne pas étouffer l'individu<sup>1</sup>. » Le vœu de Renouvier est aussi indissociable de l'aspiration à l'œuvre dans ce courant que le premier volet du droit du travail l'est du second.

Et leur complémentarité n'est pas seulement philosophique. Elle est fonctionnelle. Supposons, l'espace d'un instant, à la manière de la *Parabole* de Saint-Simon<sup>2</sup>, que « subitement » disparaissent toutes les conventions collectives et les 800 000 représentants du personnel... Que resterait-il alors des garanties individuelles ? À l'inverse, sans le souci de donner consistance au statut proclamé de chaque salarié, que vaudrait le droit des relations collectives ? Il ne s'y réduit certes pas, mais comment nier qu'il y puise une part essentielle de son dynamisme. Et combien de droits, d'ancrage individuel, sont d'expression collective tels le droit *individuel* de grève, le droit à la participation et à la négociation collective (« *Tout* travailleur, énonce le préambule de 1946, participe, par l'intermédiaire de ses délégués, à la détermination collective des conditions de travail ainsi qu'à la gestion des entreprises») ou à l'adhésion syndicale (« *Tout* homme peut défendre ses droits et ses intérêts par l'action syndicale et adhérer au syndicat de son choix »).

« Même dans la vie quotidienne de l'entreprise, observait G. Levasseur, il est de plus en plus sensible que le droit du travail ne peut être une affaire individuelle, et l'on ne peut qu'être frappé de l'organisation collective sur laquelle reposent la plupart des règles de ce droit, le rendant par là même foncièrement différent du droit privé habituel<sup>3</sup>. »

1. Cité par M.-C. Blais, *Au principe de la République*, Gallimard, 2000, p. 271.

2. Célèbre texte de 1810 : « Nous supposons que la France perde subitement ses cinquante premiers physiciens, ses cinquante premiers mathématiciens... » (cf. Gian Maria Bravo, *Les socialistes avant Marx*, Petite collection Maspéro, 1966, p. 90 *sqq.*).

3. G. Levasseur, « Évolution, caractères et tendances du droit du travail », *Études en l'honneur de G. Ripert*, 1950, t. 2, p. 460.

C'est dire le caractère ambivalent et syncrétique de droits dont les deux faces relèvent d'un même médaillon.

Mais d'insister sur l'unité des deux champs juridiques, ne justifie pas d'en gommer les particularités qui demeurent fortes. À chacun son registre d'action propre nullement réductible à l'autre. Les sociologues ont depuis longtemps alerté de l'erreur d'une pensée du collectif dans les catégories de l'individuel et de l'interindividuel. Le social n'est pas le produit de l'addition de phénomènes individuels mais bien une réalité propre<sup>4</sup>. Le droit du travail en a pris acte par dissociation des logiques par niveau de réalité. Ainsi, par exemple, lorsqu'un salarié a bénéficié des dispositions conventionnelles durant un certain temps et que la convention en vient à faire l'objet d'une dénonciation par la partie patronale, que se passe-t-il? Comme détaillé plus loin, de deux choses l'une : *ou bien*, les avantages conventionnels sont demeurés *extérieurs* au contrat de travail, et dans cette hypothèse le salarié ne saurait prétendre à leur maintien au-delà du délai d'un an après dénonciation ; *ou bien*, au contraire, ces avantages ont fait l'objet d'une *intégration expresse* au contrat de travail, et dans ce cas, leur remise en cause équivaut à un séisme contractuel emportant « modification ». Autrement dit, à relations strictement collectives, effets collectifs selon un régime spécifique ; *a contrario*, à relations individuelles, effets individuels, même s'ils concernent une cohorte de salariés. Autre exemple : le transfert d'entreprise. Aux termes de l'article L122-12, il entraîne celui des contrats de travail. Mais, ne visant que les seules relations individuelles, cet article demeure sans incidence sur le statut collectif non transféré. Disjonction derechef, entre les deux registres.

Ce qui donne à penser qu'envisagé sous son versant social, *stricto sensu*, le droit du travail se donne pour l'un des principaux régulateurs de la mise en forme d'un système de relations collectives dont l'épicentre se situe dans l'entreprise sans s'y réduire, selon une normativité spécifique.

## Le régulateur d'un système de relations sociales

Fallait-il parler de « système » ou de « réseau » pour désigner la configuration sociologique que dessinent les relations collectives de travail sur fond de relative cohérence? Nous avons hésité dans le choix. La notion de « réseau » était séduisante par sa capacité à exprimer le mode actuel de structuration souple, évolutive, labile entre des acteurs de plus en plus individualisés, non enfermés dans des identités stables, définitives<sup>5</sup>. Le vocable s'ajuste bien à une certaine modernité sociale, et mieux en tout cas qu'une représentation du système comme ensemble parfaitement intégré autour d'un principe univoque de cohérence et bouclé sur lui-même avec la garantie de la longue durée. Une telle conception fut longtemps adéquate à une société industrielle évoluant par ajustements successifs mais, globalement, sans changer de physionomie. Ce qui justifiait J. Dunlop dans son approche, parmi les plus élaborées : « Un système de relations indus-

4. « En s'agrégeant, en se pénétrant, en se fusionnant, les âmes individuelles, énonce Durkheim, donnent naissance à un être psychique, si l'on veut, mais qui constitue une *individualité psychique d'un genre nouveau* » (*Les règles de la méthode sociologique*, PUF, éd. 1960, p. 102-103). « S'il avait pu penser qu'il existe une essence du social, commente J. Duvignaud, l'examen des statistiques et la constatation de certains ordres de faits le conduisirent à sentir *l'irréductibilité du social à tout autre domaine de la connaissance* » (*Durkheim*, PUF, 1965, p. 16).

5. L. Boltanski et E. Chiapello lui accordent une place centrale dans *Le nouvel esprit du capitalisme*, Gallimard, 1999. « L'organisation réticulaire, affirment-ils, constitue, dans l'ordre de la connaissance, la forme la mieux ajustée à la vision globale que l'on prend du monde depuis le point de vue d'une cité reposant sur une logique connexionniste » (p. 230).

rielles implique une unité et une cohérence internes. Un changement important d'un aspect du contexte ou de l'idéologie est susceptible de déplacer un ancien équilibre et de créer de nouvelles positions et de nouvelles règles au sein du système<sup>6</sup>. »

Au temps de l'individualisme désormais hégémonique, l'unité comme la cohérence sont devenues problématiques. Comment, par exemple, faire tenir ensemble dans un même schème explicatif, le développement des procédures individualisées de représentation du personnel et de gestion des entreprises, avec un dispositif de représentation encore fondé sur le jeu des forces collectives ?

Si nous avons pourtant conservé la référence au « système » c'est sous la réserve de faire toute sa part à la dimension devenue centrale du *changement* comme élément constitutif de son identité. Ce qui conduit à l'envisager autant comme un donné modelé par l'histoire et la sociologie des forces, que comme le lieu d'un *processus*, d'un ensemble d'initiatives et de négociations qui en recomposent sans cesse l'allure générale mais autour d'un noyau de normes dotées d'une relative permanence. En d'autres termes, le système change dans ses manifestations, il demeure dans ses structures, toute la question étant de savoir à partir de quel point le changement finit par le modifier dans son socle fondateur et lui conférer une nouvelle nature. Ainsi qu'y ont fortement insisté M. Crozier et E. Friedberg<sup>7</sup>, il est de l'ordre du « construit » par l'action ou d'ailleurs l'inaction collective autant que du « donné ». Des vues qui croisent celles d'E. Morin dont la théorie de la complexité substitue au statisme de l'ordre stable, la dialogique effervescente de l'ordre et du désordre venu du « dehors », d'un environnement créativement perturbateur<sup>8</sup>.

À l'idée d'un système compact et homogène succède celle d'un système fortement *pluriel* dont l'intégration résulte moins du jeu de règles prédéfinies qu'il suffirait de mettre en œuvre, que de la réécriture permanente des règles du jeu elles-mêmes sur un mode explicite (cf. le débat actuel, sur lequel nous reviendrons, autour de la question centrale de la représentativité syndicale) et souvent implicite. Un trait bien français renforcé par le « déclin de l'idée de société » dont la conséquence, selon F. Dubet et D. Martucelli, est que « le monde social se présente comme un puzzle, un enchevêtrement d'organisations, de pratiques, d'aspirations, de modèles culturels, de conduites collectives dont il paraît hasardeux d'extraire quelque principe d'unité et d'organisation [...] ». L'idée de société n'est plus que la référence à une unité perdue<sup>9</sup>.

Nous retiendrons du système deux de ses dimensions constitutives : la *structuration* des acteurs et des rôles, la *régulation* des relations, sous un horizon commun de *rééquilibrage* des forces en présence visant, selon le mot de G. Scelle, « à transformer la lutte individuelle en équilibre collectif<sup>10</sup> ».

6. *Industrial relations systems*, 1958, cité par I. da Costa, « La théorie des relations industrielles aux États-Unis », J.-D. Reynaud, F. Eyraud, C. Paradeise et J. Saglio (éd.), *Les systèmes de relations professionnelles*, Éd. du CNRS, 1990, p. 29.

7. Qui en proposent la définition suivante : « un ensemble humain structuré qui coordonne les actions de ses participants par des mécanismes de jeux relativement stables et qui maintient sa structure, c'est-à-dire la stabilité de ses jeux et les rapports entre ceux-ci, par des mécanismes de régulation qui constituent d'autres jeux » (*L'acteur et le système*, Seuil, 1977, p. 246). Une vue partagée par nombre de sociologues dont J.-D. Reynaud dans son approche du groupe social : « Ce qui nous semble définir un groupe social, ce n'est pas le fait d'être ensemble, la collectivité dont émanerait ensuite, comme d'une réalité transcendante les règles particulières à un domaine. C'est au contraire une finalité, une intention, une orientation d'actes [...], un projet » (*Le conflit, la négociation et la règle*, Octarès, 1995, p. 91).

8. Une intuition qui se retrouve également chez G. Balandier in *Le désordre. Éloge du mouvement*, Fayard, 1988 et *Le dédale*, Fayard, 1994.

9. *Dans quelle société vivons-nous?* Seuil, 1998, p. 52 et 54.

10. G. Scelle, *Précis de législation industrielle*, Sirey, 1927, p. 350.

1. La première dimension est de *structuration* des acteurs et des rôles dans un ensemble tendant à la mise en cohérence.

Pas de structuration qui ne commence par la *reconnaissance* et la *suscitation* d'*acteurs*. Le droit du travail a successivement emprunté ces deux voies. Celle de la *reconnaissance* d'acteurs existant au préalable dans le cas des syndicats apparus dès les années 1830 sur un mode spontané et sous l'habillage de sociétés d'entraide ou de résistance. La loi de 1884 entérinera l'état de fait en « portant reconnaissance des associations professionnelles » non sans avoir, en 1864, donné consistance, par la consécration du « droit de coalition », au nouveau champ des forces collectives. Celle de la *suscitation* dans le cas des institutions représentatives au sein de l'entreprise où, à de rares exceptions près, elles n'avaient pas reçu droit de cité, la seule perspective s'en trouvant généralement rejetée par le patronat comme une incongruité. Dans les deux cas, l'espace social se structure autour de pôles organisationnels investis de plénitude de légitimité dans le cadre d'une mission précisément assignée : la défense, selon des modalités variées, des intérêts de la collectivité des salariés comme telle dans un statut de titulaire de droits c'est-à-dire de capacités d'action collective.

Mais la rationalisation du jeu social suppose, en second lieu, assignation de *rôles* définis avec précision.

À l'employeur, la *direction* de l'entreprise sur un mode monarchique ou oligarchique conformément au principe d'unité de direction tenu par tous les gouvernements pour irrécusable et intangible. « Il n'est pas question de remettre en cause, dans le secteur privé, l'unité de direction et de décision dans l'entreprise<sup>11</sup>. » La mise au point de Jean Auroux, en 1981, souligne la fermeté du consensus sur cette règle contestée par auto-gestionnaires ou, plus modestement, cogestionnaires.

Aux salariés, une *capacité d'intervention* dans les jeux de pouvoir. Car si la décision finale ne se partage pas, la gouvernance des entreprises n'exclut nullement l'association des salariés à son exercice, selon des finalités multiples :

- soit pour la *provoquer* par des réclamations nées d'un défaut d'application du droit. C'est le rôle des *délégués du personnel* qui, à leur manière, contribuent au bon fonctionnement de l'entreprise par la détection de ses dysfonctionnements et la prévention de leur inflammation. On ne saurait trop insister sur le dédoublement fonctionnel de cette institution qui d'un point de vue pratique fait figure d'émollient et de lubrifiant de la vie de l'entreprise alors que d'un point de vue symbolique elle incarne à l'origine, en 1936-1938, la reconnaissance de portée quasi révolutionnaire, de la collectivité des travailleurs en tant que sujet et acteur au sein même de l'entreprise ;

- soit pour la *préparer* dans un dialogue fortement institutionnalisé au sein d'instances conçues comme autant de contre-pouvoirs d'influence comportant une dominante tantôt *distanciée* à finalité de *contrôle* (comité d'entreprise, représentants des salariés aux conseils d'administration des sociétés anonymes et délégués syndicaux), tantôt plus coopérativiste à finalité technique (comité d'hygiène et de sécurité devenu en 1982 comité d'hygiène et de sécurité et des conditions de travail) ;

- soit pour la *partager* au terme d'un processus de négociation conclu par un accord s'analysant en un compromis entre les attentes des salariés exprimées sous forme de revendications et celles de l'entreprise qui se montrera à partir des années 1980-1990 de plus en plus attachée à la recherche de réelles contreparties aux efforts consentis selon la logique du *bargaining* à l'anglo-saxonne.

11. Rapport *Les droits des travailleurs*, multigr., septembre 1981, p. 3.

Aucun aspect de la vie de l'entreprise n'échappe, en principe, à ce dispositif conçu sur le mode d'une complémentarité fonctionnelle recoupant les trois principaux niveaux de la réalité de l'entreprise : la *vie quotidienne* dans son ordinaire (les délégués du personnel), les *stratégies* de l'entreprise dans le moyen et long terme (le comité d'entreprise) et l'*amélioration* concertée des statuts des salariés (les délégués syndicaux). En pratique, ce schéma cartésien a souvent fait place à des brouillages de rôles nés de l'imprécision des limites de compétences et du cumul fréquent des fonctions par les mêmes individus.

Il faut également noter la diversité des modes de positionnement de ces rôles dans le rapport à l'environnement de l'entreprise. Sans durcir la distinction, on observe, en effet, la propension des deux premières instances (comité d'entreprise et délégués du personnel) à l'*autocentration* sur l'entreprise. Ils peuvent s'y déployer sans guère de relations avec l'« extérieur » nonobstant la passerelle instaurée par les textes entre les délégués et l'Inspection du travail ou le réseau des rapports de fait entre les représentants syndiqués et leurs organisations. La troisième au contraire (délégués syndicaux) ne peut se concevoir sans de constants *échanges avec l'environnement* autant d'un point de vue stratégique (maximisation du rapport de forces) que juridique (articulation des accords avec les textes conventionnels d'un rang supérieur). D'où les perceptions contrastées dont elles font l'objet de la part des chefs d'entreprise portés à distinguer, et parfois discriminer, entre les institutions autochtones, centrées sur la vie de l'entreprise et issues de son personnel par voie électorale et les délégués syndicaux souvent assimilés à la tête de pont d'une puissance étrangère et traités comme tels. Le fait de la désignation de cette dernière catégorie de délégués par les *unions locales* des syndicats confirme en la renforçant cette représentation en termes d'extranéité. Un sentiment cependant corrigé dans les cas où la forme syndicale évolue vers un « syndicalisme d'entreprise » de type autocentré.

Si la structuration du système social passe par la reconnaissance des acteurs et de leurs rôles respectifs, elle appelle non moins un troisième moment : la définition de leurs relations par la fixation de règles du jeu. C'est l'objet, dans les trois cas, d'un travail de régulation.

**2.** Aussi largement investi dans les sciences économiques que dans la sociologie, le concept de *régulation* est hautement révélateur d'une nouvelle approche du fonctionnement de la société telle qu'elle émerge dans les années 1960-1970 par l'effet de la prise d'acte d'une complexité qui périmait l'ancien modèle de gestion et de gouvernement.

À la fin du XIX<sup>e</sup> siècle et jusque dans les années 1930, le discours social dominant se veut avant tout réformateur. Et à l'horizon de réforme se trouve naturellement associée la thématique de l'*organisation*. Il s'agit de structurer le champ social par visibilisation des acteurs et élaboration de règles dont la finalité essentielle est de conversion des énergies négatives à l'œuvre dans le social en énergies positives riches de débouchés créateurs<sup>12</sup>. Mettre à profit le désordre réel et potentiel pour faire émerger un ordre nouveau, conduit à l'invention d'une technologie sociale sur laquelle l'État conserve la haute main. La loi et le décret sont ses leviers dont il fera large usage pour donner consistance au droit du travail. Le modèle de référence est d'inspiration mécaniciste. Il s'appuie sur la vision de la société comme rouage d'une méga-machine dont l'impulsion

12. Révélateur de cette approche, ce propos de P. Durand en 1956 : « Le droit des rapports collectifs est un *droit d'organisation* professionnelle. Il offre aux milieux professionnels la faculté *d'organiser* les relations du travail et met à la disposition des employeurs et des travailleurs les institutions susceptibles de parvenir à cette fin... » (*Traité de droit du travail*, t. III, p. 14).

revient de plein droit à l'État. On trouverait mille exemples dans la littérature de l'époque d'un tel imaginaire d'inspiration hobbesienne.

Dans les années 1960-1970 se précise l'évidence d'une complexification sociétale inédite tenant à la fois à l'intrication croissante des champs de réalité, à l'affirmation de la « société des individus » et à la multiplication des acteurs, à l'imbrication de la nation dans un espace sans frontière. « Plus le système est complexe, plus les hommes sont libres<sup>13</sup>. » Mais plus les hommes sont libres et plus le mode antérieur de gouvernement se révèle inadapté. Où l'on pensait réglementation, on pense désormais *régulation* c'est-à-dire encore et plus que jamais réglementation multiforme mais selon une démarche d'arrangement, ajustement, correction et bientôt évaluation *a priori* (études d'impact) comme *a posteriori* (multiplication des lois expérimentales). L'ancien imaginaire mécanique de transmission de l'énergie du centre vers la périphérie cède le pas à un imaginaire biologique<sup>14</sup> d'impulsion dans un jeu subtil d'interactions, d'échanges osmotiques entre le politique et une société civile qui a pris de l'étoffe. À la rationalité substantielle succède une rationalité procédurale préférant le contrat au décret, la persuasion à la contrainte. « *On ne change pas la société par décret*<sup>15</sup> » postule M. Crozier. L'État se fait modestement « stratège<sup>16</sup> » et « animateur<sup>17</sup> ». À lui l'ordre des fins, la garantie d'un intérêt général dont l'exclusivité lui est pourtant disputée<sup>18</sup>, à la société de prendre en main son propre destin. Maintenir l'équilibre homéostatique de la société est devenu sa mission essentielle à l'heure où entre en veilleuse le projet de « changer la vie ». C'est une mutation considérable. Il ordonnait, le voilà qui incite, stimule, suscite, négocie<sup>19</sup> et ne descend dans l'arène qu'en cas d'échec des procédures autonomes ou mixtes. Il faisait, le voilà qui fait faire dans un jeu de défausse méthodique visant à la revitalisation sociétale et à la meilleure adéquation possible à des problèmes de plus en plus complexes. Que l'on songe au chômage et à l'exclusion. S'il revendique la maîtrise des objectifs, il s'en remet, quant à leur réalisation, aux acteurs eux-mêmes. Négociation collective et politique contractuelle trouvent dans cette nouvelle donne le

13. M. Crozier, « Quel changement pour la France », *France-Forum*, février-mars 1983, p. 6.

14. Cf. E. Morin, *La méthode, 4 - Les idées*, Seuil, 1991, et R. Ruyer, *La cybernétique et l'origine de l'information*, Flammarion, 1954, qui souligne le rôle déterminant des « machines à information » prenant en compte l'« information non contenue dans la structure de la machine » (p. 49). Approche convergente chez J. Kaspar : « La société est un ensemble vivant, complexe... » (*Mon engagement*, 1995, p. 58), et D. Mothé : « Les systèmes participatifs sont multiples et variés. Ils se réfèrent non plus aux systèmes mécaniques, mais aux ordinateurs ou aux systèmes biologiques dans lesquels les idées des exécutants peuvent modifier le flux productif par des feed-back améliorant en permanence le système. Les systèmes participatifs ne partent plus de l'idée qu'il existe un modèle de fonctionnement optimal préalable d'un système, mais que tout système ne peut s'approcher d'une optimisation imaginaire que par une série d'essais et d'erreurs obtenus par des autorégulations (homéostasie) venant des opérateurs. On comprend dès lors que la définition du participatif ne se fasse plus à partir d'un modèle scientifique et technique mais à partir de leur description entomologique et des principes abstraits qui les réunissent » (*Pour une nouvelle culture d'entreprise*, La Découverte, 1986, p. 39).

15. Titre d'un ouvrage paru chez Grasset en 1979.

16. C. Blanc, *Pour un État stratège, garant de l'intérêt général*, rapport de préparation du XI<sup>e</sup> Plan, Doc. fr., 1993. « Ce qui caractérise la vie économique et sociale, y lit-on, c'est son extrême complexité, la multiplication des centres de décision, l'interdépendance des problèmes et, par suite, la nécessité pour l'État, garant de l'intérêt général et de la cohésion nationale, de définir des objectifs qui prennent en compte les enjeux de moyen et long termes, d'afficher les priorités, d'élaborer les cadres d'action qui constituent pour les décisions des autres acteurs, des références claires : l'État doit être capable d'élaborer de véritables décisions stratégiques » (p. 65).

17. J. Donzelot et P. Estèbe, *L'État animateur. Essai sur la politique de la ville*, Esprit, 1994.

18. Ainsy, par N. Notat : « Nous participons à la construction de l'intérêt général. Je dis bien participer et non définir, cette définition appartenant bien aux pouvoirs publics et au législatif » (*Je voudrais vous dire*, Seuil, 1997).

19. J.-P. Gaudin, *Gouverner par contrat*, Presses de Sciences Po, 1999 ; et « Le sens du contrat dans les politiques publiques », *Esprit*, février 2001 ; S. Trosa, *Quand l'État s'engage*, Éd. d'Organisation, 1999 ; A. Ogien, « Contrat, politique et administration », E. Seguin (éd.), *Le contrat. Usages et abus d'une notion*, DDB, 1999.

principe de leur essor. Rien de moins surprenant, à cet égard, que l'œuvre modernisatrice engagée en 1970 et poursuivie en 1982 en vue de l'adaptation de la négociation collective au modèle de pouvoir polycentrique désormais dominant.

Le lexique du pouvoir enregistrera cette mutation par l'invention du vocable « gouvernance<sup>20</sup> », forme de l'agir gouvernemental au temps de la complexité, tant au niveau de l'État que de l'entreprise<sup>21</sup>, à l'heure où « le gouvernement devient une tâche impossible [...]. À la gouvernabilité ont succédé les défaillances du gouvernement<sup>22</sup> ». D'où l'émergence d'un nouveau style de leadership public consistant à diriger de manière *soft*, par euphémisation de l'autorité dans un « processus de coordination d'acteurs, de groupes sociaux, d'institutions qui ne sont pas tous étatiques ni même publiques, [et] pour atteindre des buts propres, discutés et définis collectivement dans des environnements fragmentés, incertains<sup>23</sup> ». En démocratie radicale, le *consentement* en vient à éclipser le *commandement*.

L'univers politico-administratif n'a donc pas tardé à acclimater<sup>24</sup> le discours de la complexité, à l'occasion suspecté de tenir lieu d'alibi de l'impuissance. Dans le même temps, les acteurs sociaux ne s'y sont pas montrés réfractaires, là particulièrement où il permettait de fonder théoriquement une démarche réformatrice. Le cas de la CFDT est révélateur. Dans les années 1980, E. Maire explique à qui veut l'entendre que « les sociétés *complexes* ne se gèrent pas avec des recettes simples<sup>25</sup> ». Un point de vue partagé par J. Kaspar qui en tirera deux conséquences. D'abord qu'

« [...] on ne peut pas "faire du passé table rase", car le passé marque et conditionne les mentalités et les comportements. Sauf à vouloir imposer les changements par la force et la violence, il faut du temps et une forte implication des gens [...]. Toute démarche de transformation doit s'inscrire dans la durée si l'on veut éviter les désillusions, les réveils douloureux. La démarche réformatrice s'impose alors, car elle seule permet de concilier les exigences du changement et les principes démocratiques<sup>26</sup> » ;

ensuite, que la négociation constitue un « gage d'efficacité pour provoquer l'adhésion et gérer une société complexe<sup>27</sup> ».

C'est donc sur l'arrière-plan de ce nouveau paradigme social que se déploie la théorie de la régulation dont deux aspects retiendront particulièrement l'attention des sociologues : la généralisation des formes de *régulation conjointe* et le rôle discrètement décisif de la *régulation implicite*.

Par *régulation conjointe*, il faut entendre selon J.-D. Reynaud, l'un des principaux artisans du concept<sup>28</sup>, l'effort d'aménagement des relations sociales par élaboration

20. P. Calame et A. Talmant, *L'État au cœur, Le meccano de la gouvernance*, DDB, 1997 ; « La gouvernance », thème d'un dossier de la *Revue internationale des sciences sociales*, mars 1998.

21. Où le débat s'engage autour de la *corporate governance* comme pensée de la distribution des pouvoirs de contrôle. Cf. P.-Y. Gomez, *Le gouvernement de l'entreprise. Modèles économiques de l'entreprise et pratiques de gestion*, Inter-Éditions, 1996 ; F. Bancel, *La gouvernance des entreprises*, Economica, 1997 ; G. Auzero, « La corporate governance et les salariés », *DO*, avril 2000 ; B. Bruhnes, « Réflexions sur la gouvernance », *DS*, février 2001.

22. J. Leca, « Gouvernance et institutions publiques. L'État entre sociétés nationales et globalisation », J.-B. de Foucault et R. Fraisse (dir.), *La France en perspectives*, O. Jacob, 1996, p. 332.

23. P. Le Galès, « Du gouvernement des villes à la gouvernance urbaine », *Revue française de science politique*, 1995, n° 45.

24. Cf. le programme du Parti socialiste et sa mention d'une « démocratie complexe et adulte » (Conseil national du 17 octobre 1998).

25. *Nouvelles frontières pour le syndicalisme*, Syros, 1987, p. 16.

26. *Mon engagement*, op. cit., p. 58.

27. *Ibid.*, p. 180.

28. « Conflit social et régulation sociale. Esquisse d'une théorie de la régulation conjointe », et en collaboration avec E. Reynaud, « La régulation conjointe et ses dérèglements », *Le conflit, la négociation et la règle*, Octarès, 1995.



concertée de règles d'activation du dialogue social. La négociation collective en relève centralement, les missions des délégués du personnel et du comité d'entreprise, non moins. Il s'agit d'échapper, par une opération de métissage social, aux blocages inhérents à la *régulation de contrôle* et aux limites de la *régulation autonome*. À la première correspond, dans l'espace étatique ou entrepreneurial, une démarche unilatérale de gestion exposée au « cercle vicieux bureaucratique » : plus le contrôle s'accroît, plus la centralisation s'accroît, plus l'inefficacité grandit, plus il a de motifs à contrôle renforcé, etc. « Dans un système social complexe et qui a tendance à le devenir davantage, l'effort pour répondre aux problèmes par une régulation centrale est peu efficace parce qu'il accroît la distance entre le lieu du problème et le lieu de la solution<sup>29</sup>. » Autrement dit, préféré à l'initiative individuelle et collective, le contrôle direct est, dans le contexte actuel, contre-performant. Quant à la régulation autonome c'est-à-dire la marge de manœuvre reconnue ou conquise par les salariés dans leur activité, elle ne peut se penser hors la mise en cohérence globale. D'où la fécondité d'un compromis entre les acteurs et les logiques en présence, celles des partenaires sociaux et celle de l'État présent dans ce jeu au double titre d'arbitre et de négociateur.

Mais si ce type de régulation mixte fait l'objet d'un intense travail de formalisation, il inclut également une part significative d'*informel*. « La formalisation d'une organisation n'est jamais que la partie visible de l'iceberg de sa régulation effective, observe E. Friedberg. Celle-ci est toujours le produit d'un mixte où se mêlent prescriptions formelles et processus informels s'épaulant les uns les autres<sup>30</sup>. » Il y a là une leçon de modestie pour les juristes trop portés à concevoir une réalité sociale sagement soumise aux cadres et procédures prescrits par la normativité. Ce qui vaut du droit en général vaut plus encore du droit du travail directement enté sur un univers foisonnant et labile. L'importance inhabituelle des « usages » dans la vie de l'entreprise le rappelle à chaque instant. Et comment prétendre entrer dans l'intelligence de la négociation collective sans avoir fait le détour par ses enjeux et rituels implicites si finement analysés par C. Morel? À l'inverse, le projet ultra-libéral de déréglementer ce droit et d'en accroître, par conséquent la part informelle, ne saurait masquer le rôle de nouvelles régulations formelles simplement déplacées du cœur du système vers sa périphérie<sup>31</sup>. Retenons donc cette leçon de réalisme bienvenue à l'heure d'accoster aux rives du droit des relations collectives : « le rôle des caractéristiques formelles d'une organisation n'est pas de déterminer directement des comportements mais de structurer des espaces de négociations et de jeu entre acteurs<sup>32</sup> » dans l'entreprise comme au-delà.

## Débordant largement l'entreprise

Lorsqu'on évoque le droit des relations collectives de travail, c'est le dispositif normatif applicable à l'entreprise qui vient naturellement à l'esprit tant des employeurs que des salariés. Plus proches et, partant, plus tangibles, les délégués du personnel, le comité d'entreprise et les délégués syndicaux sans omettre le CHSCT incarnent l'idéal de démocratie sociale dans un cadre d'allure institutionnelle.

29. *Les règles du jeu*, A. Colin, 1997, p. 200.

30. E. Friedberg, « Les quatre dimensions de l'action organisée », *Revue française de sociologie*, 1992, p. 537.

31. Cf. A. Supiot, « Déréglementation des relations de travail et autoréglementation de l'entreprise », *DS*, mars 1989.

32. E. Friedberg, *Le pouvoir et la règle. Dynamique de l'action organisée*, Seuil, coll. « Points », 1997, p. 160.

## ***L'entreprise comme institution***

Nous avons précédemment<sup>33</sup> insisté sur l'intérêt de réinvestir dans l'analyse juridique le concept d'*institution* victime, à notre sens, d'un injuste discrédit. Il serait d'ailleurs paradoxal que les juristes s'en détournent à l'heure où économistes et sociologues le redécouvrent comme une catégorie pertinente de l'action collective. La « nouvelle économie institutionnelle » revendique une démarche visant à identifier les mécanismes qui sous-tendent la constitution, dans les activités économiques, « d'arrangements institutionnels au sein desquels se réalisent les transactions<sup>34</sup> ». L'institution se donne alors pour cadre de déploiement d'une culture de l'ajustement permanent par voie de marchandage, de *bargaining*, bref de négociations formelles et informelles. Selon une ligne assez proche, les sociologues y voient l'outil d'une pensée renouvelée du compromis entre l'économique et le social dans un espace d'action plus cohérent que par le passé. « Nous croyons fondé de croire, avance D. Segrestin, que se cherche un ordre productif qui serait vraiment économique, technique et social. Une nature sociale de l'entreprise<sup>35</sup>. » Une analyse dont N. Alter<sup>36</sup> partage les conclusions mais en soulignant le rôle du « désordre » dans la constitution de cet ensemble<sup>37</sup>.

Quoi qu'il en soit des divergences d'approche, il y a là une puissante invitation à remettre sur le métier un outil certes écorné par certaines théories juridiques et leurs avatars historiques (cf. l'épisode vichyssois) mais non définitivement disqualifié.

Une double contribution à l'intelligence de l'entreprise comme champ de rapports sociaux peut en être escomptée :

- D'abord, la rationalisation de cette *énigmatique unité* d'un type de groupement social traversé de part en part par le conflit et pourtant durable. Nul doute que l'explication suppose de rompre, à titre initial, avec les vues développées par P. Durand d'une unité fondée sur la complémentarité des rôles comme si la division sociale du travail devait naturellement produire une harmonieuse cohérence. Une telle représentation de tonalité organiciste, marquée au coin d'irénisme, est trop éloignée de la réalité pour pouvoir prétendre en rendre compte. Ce n'est donc pas d'un postulat d'harmonie potentielle qu'il faut partir mais au contraire du *conflit* comme facteur d'intégration ainsi que l'a souligné G. Simmel et à sa suite A. Touraine et son courant actionnaliste. Autrement dit l'ordre, caractéristique propre de l'institution, n'est pas donné comme un fait primordial à conserver. Il est au contraire la résultante de la créativité du désordre et des techniques mises en œuvre en vue de le potentialiser positivement et de lui faire produire des effets organisateurs durables. En ce sens, l'institution constitue une réponse à la difficulté signalée par E. Morin de « penser l'unité/désunité de la vie sans résorber, réduire, affaiblir l'un des deux termes ». Elle est, pourrait-on ce lieu de l'*entre-deux* où H. Arendt plaçait le site propre du politique<sup>38</sup>. Conflit et unité sont donc à penser dans un même mouvement<sup>39</sup>.

33. Cf. notre *tome I*, p. 281 et 513.

34. T. Kirat, *Économie du droit*, La Découverte, 1999, p. 18.

35. *Sociologie de l'entreprise*, A. Colin, 1996, p. 15.

36. *Sociologie de l'entreprise et de l'innovation*, PUF, 1996.

37. Pour une vue générale sur la littérature sociologique, cf. B. Coriat et O. Weinstein, *Les nouvelles théories de l'entreprise*, Livre de poche, 1995.

38. Cf. notre article « Contre la domination, penser l'intervalle » (Hannah Arendt), *Politeia*, novembre 1997, n° 1.

39. Ce qu'exprime très clairement N. Notat : « Les choix et les logiques de l'entreprise, d'une part, et les choix et logiques des salariés, d'autre part, sont et resteront conflictuels », mais, ajoute-t-elle aussitôt, « les entrepreneurs et les syndicalistes ne sont pas ennemis, ne se livrent pas une guerre. Mais le plus humaniste des entrepreneurs et le plus

• Du même coup, elle se dévoile comme le lieu d'un *construit social* à travers un *processus* permanent de recherche de l'équilibre par ajustement-réajustement des parties constitutives. Autant la pensée de l'organisation se trouve exposée au risque de statisme, et un certain type d'approche juridique positiviste n'échappe pas à ce travers, autant la référence à l'institution conduit à valoriser la dynamique sociale comme principe de changement et de constante adaptation aux particularités internes comme à l'environnement. C'est pourquoi d'ailleurs la notion d'institution est si inséparable de celle d'institutionnalisation. Une telle vision nous semble plus proche de celle d'Hauriou si attentif à la « physiologie sociale » que de celle de Durand de tonalité, dans le fond, beaucoup plus organisationnelle, entendons attachée à la « physique sociale ».

A. Touraine a justement insisté sur ce « *passage de l'organisation à l'institution* ».

« Lorsqu'une règle, considérée jusqu'alors comme la manifestation d'une autorité dans un cadre organisationnel donné [modèle statique], devient, écrit-il, objet de discussions, de négociations et de transactions, lorsqu'elle est reconnue comme le produit d'un processus politique et non d'un exercice de l'autorité, il faut parler d'institutionnalisation, formation et reconnaissance par les intéressés d'un mécanisme de délibération <sup>40</sup>. »

N'est-ce pas précisément la logique qui préside depuis 1936-1945 à l'instauration, au sein de l'entreprise, d'instances et de procédures dont la justification profonde est de construire l'unité de cet ensemble composite, de lui assurer une réelle durabilité à travers l'épaisseur des tensions qui le travaillent. Dans les catégories d'Habermas, on dirait que c'est l'« éthique de la discussion » et la « rationalité communicationnelle <sup>41</sup> » qui contribuent à l'édification du socle d'un « vivre-ensemble » de l'ordre du projet plus que du donné. En ce sens, on ne peut que dire notre accord avec la règle énoncée par J.-D. Reynaud selon laquelle il faut « partir [...] non de l'effet unifiant de l'institution mais du compromis symbolisé par le contrat <sup>42</sup> ».

Il faut bien identifier le postulat fondateur de cette construction puisant ses sources dans le programme de démocratie sociale de la Résistance (Programme du *Conseil national de la Résistance*, de 1944) et en deçà dans le mouvement d'émancipation venu des profondeurs du XIX<sup>e</sup> siècle. Il est incontestablement éthique et politique autour des valeurs de justice et de dignité cristallisées dans la thématique de citoyenneté élargie à l'entreprise. Mais il est aussi plus platement sociologique, à savoir que la prise de parole fidélisante, y compris à travers le conflit le plus virulent, est toujours préférable à la défection déstabilisatrice. C'est l'un des grands mérites de la réflexion d'A.-O. Hirschman que d'avoir contribué à clarifier ce point par l'opposition qu'il identifie entre deux types de comportement et de stratégie face à l'entreprise en qualité de salarié comme de client : la *voice* et l'*exit*, la *parole* et la *défection*. Là où la voix n'est ni entendue, ni organisée, il ne reste d'autre solution que les conduites de retrait ou de fuite. Elles se manifestent soit par la désertion effective, soit par des actes de résistance pas-

---

conciliant des syndicalistes ne peuvent éviter le choc des logiques contraires. Ce choc a longtemps été décrit comme hostile et meurtrier. C'est une culture dont il faut sortir [...]. Notre intérêt commun est l'accepter sans drame » (*Je voudrais vous dire, op. cit.*, p. 59).

40. *Production de la société*, Seuil, 1973, p. 237. « La notion d'organisation comme système déjà là, ajoute F. Dubet, est remplacée [dans les années 1960-1960] par la notion d'action organisée. Le système fonctionnel apparaît alors comme un construit résultant du jeu des interactions et des stratégies des individus et des groupes » (*Sociologie de l'expérience*, Seuil, 1994, p. 62).

41. *Théorie de l'agir communicationnel*, Fayard, 1987, t. 1 et 2; pour un vue générale, cf. J.-M. Ferry, *Habermas, l'éthique de la communication*, PUF, 1987; et pour une approche plus spécifique, cf. « L'agir communicationnel face au travail professionnel », *Sociologie du travail*, 1999, n° 41, p. 163 sqq.

42. *Le conflit, la négociation et la règle*, Octarès, 1995, p. 53.

sive du type désimplification, coulage voire sabotage coûteux pour l'entreprise. L'alternative est dans l'ouverture à l'expression collective et individuelle sur la base d'une hypothèse très crédible qu'il formule en ces termes :

« Les performances d'une entreprise ou d'une organisation manifestent un fléchissement auquel il est possible de porter remède à condition que le problème soit suffisamment signalé à l'attention des responsables. Si les conditions sont telles que le fléchissement conduit les membres ou les clients mécontents à prendre la parole, plutôt qu'à faire défection, l'efficacité de leur action croîtra<sup>43</sup>... »

Les institutions représentatives du personnel ont justement pour vocation d'aménager cette expression protéiforme et d'éviter par des procédures préventives d'association au fonctionnement et de participation, le « fléchissement » redouté.

Mais leur site ne se cantonne pas au seul espace de l'entreprise.

### ***Par-delà l'entreprise***

Car, à la différence de pays tels que la Grande-Bretagne ou les États-Unis, l'entreprise est loin de constituer le seul épice du dispositif régulateur. C'est l'une des particularités de la France que d'avoir, dès l'origine, pensé et organisé le système de relations sociales sur un mode multipolaire, par diversification des espaces d'intervention *dans* l'entreprise et *en dehors* d'elle au niveau des professions dans leur plus grande extension, d'avoir, autrement dit, indissolublement associé *micro* et *macro*-social dans un ensemble synergétique complexe.

Historiquement, c'est l'organisation macro-sociale qui prit forme la première. Fin XIX<sup>e</sup> siècle, à l'approche globalisante et unitaire de la société, celle de la sociologie naissante et de la pensée républicaine, correspond une approche non moins générale du mode de structuration souhaité des rapports sociaux. Lorsque Durkheim tente d'imaginer les remèdes à l'état d'anomie qui engendre « les conflits sans cesse renaissants et les désordres de toutes sortes » au sein du monde économique, il ne voit pas de meilleure solution que l'organisation professionnelle au niveau national comme relais entre l'État et la société des individus.

« Actuellement, écrit-il, les sociétés européennes sont placées devant cette alternative : ou de laisser irréglementée la vie professionnelle ou de la réglementer par l'intermédiaire de l'État [...]. Nous sentons bien qu'il est impossible de laisser à l'état inorganisé toute la vie qui s'est ainsi dégagée [dans le corps social] [...]. La seule manière de résoudre cette antinomie est de constituer en dehors de l'État, quoique soumis à son action, un faisceau de forces collectives dont l'influence puisse s'exercer avec plus de variété. Non seulement les corporations reconstituées satisfont à cette condition, mais on ne voit pas quels autres groupes pourraient y satisfaire. »

Il leur revient, ajoute-t-il, d'élaborer « dans chaque profession un corps de règles [...] qui fixe la quantité de travail, la rémunération juste<sup>44</sup>... ». Une intuition à laquelle le droit social naissant donne corps par la reconnaissance des syndicats (1884) bientôt dotés de la personnalité juridique (1920) et leur intégration dans un dispositif pacificateur de règlement des conflits et de positivation des antagonismes par la négociation collective. Penser social, c'est donc dans les premiers temps du droit du travail, penser global.

43. *Face au déclin des entreprises et des institutions*, Éd. ouvrières, 1972, p. 36; et *Défection et prise de parole*, Fayard, 1995.

44. Préface à la deuxième édition *De la division du travail social*.

Il faudra attendre le Front populaire et, plus encore, l'après Seconde Guerre mondiale, pour voir l'entreprise accéder au statut de nouvel espace d'institutionnalisation des rapports sociaux.

De cette double polarité structurelle *société globale-entreprise* découlent trois traits propres au système français : un équilibre instable entre le particulier et le général, un mode de régulation complexe d'une lisibilité incertaine et la constante intervention de l'État dans son fonctionnement. Les deux derniers traits faisant ultérieurement l'objet d'analyses détaillées, nous nous en tiendrons au premier.

### ***Équilibre instable***

« Le point de départ de l'analyse, rappelle avec insistance Jean-Daniel Reynaud, ce n'est pas la société mais la pluralité des acteurs<sup>45</sup> », ce n'est pas l'unité massive et uniforme mais la diversité dans la complexité.

Du fait de cette complexité, la configuration française impose la recherche non d'*un* mais de *deux équilibres fondamentaux* à la fois à l'intérieur de chacun des deux sous-systèmes que constituent, au local, l'entreprise et, au national, les relations professionnelles et interprofessionnelles, et *entre eux*.

La réalisation du *premier type d'équilibre* s'opère, de manière assez délicate, sur le double terrain des droits et des intérêts.

Sur le *terrain des droits* par l'édification d'un dispositif institutionnel répondant à l'exigence de démocratie et de citoyenneté sur un mode principalement représentatif. L'histoire du droit du travail est, particulièrement depuis 1936, le récit de la « découverte » et de la prise en compte progressive du monde du travail d'abord au niveau global, puis dans l'entreprise, comme collectivité singulière, spécifique, dotée de droits propres lui permettant de se manifester en tant que telle. Les lois Auroux de 1982 en marqueront l'apogée. Mais s'il fallait que le droit intervînt fermement pour rétablir les équilibres rompus par l'industrialisation, les droits de l'employeur à la direction n'ont, dans le même temps, jamais été sacrifiés. Tant la Cour de cassation que le législateur n'ont eu de cesse de rappeler, en contrepoint au programme de participation au fonctionnement de l'entreprise, le principe d'unité de direction. Entre autorité patronale reconnue dans sa plénitude de légitimité et droit à l'expression et au contrôle, se cherche, à tous les niveaux, un point de balance instable.

Sur le *terrain des intérêts*, c'est-à-dire dans la pratique du fonctionnement effectif de ce dispositif institutionnel, l'équilibre procède d'un jeu complexe de mécanismes régulateurs orientés à l'élaboration des compromis nécessaires entre la logique économique d'efficacité et la logique sociale de garantie. Dans le fond, il faut bien voir que la raison d'être de la participation dans l'entreprise est ultimement de permettre ce travail de régulation au double sens d'orientation, suscitation, correction d'une entité supposée fonctionner sur un mode de relative autonomie et de production de règles qui la révèlent en la confortant.

Bien que ces deux logiques d'affirmation démocratique et de conciliation des intérêts soient actives tant au local qu'au global, la première s'avère dominante au local tandis que la seconde trouve plutôt son site au niveau global à travers, essentiellement, les mécanismes de négociation collective. Il ne s'agit en rien de les dissocier mais d'en pondérer le rôle aux divers étages du système de relations sociales.

45. *Les règles du jeu*, A. Colin, 1997, p. 92.

Mais précisément, cette dualité des niveaux d'action impose la recherche d'un *second type d'équilibre* entre le local et le global, le particulier et le général.

À l'instar du système politico-administratif, le système des relations sociales est travaillé depuis sa constitution désormais plus que séculaire par une *tension permanente entre le centre et la périphérie* organisés selon des configurations évolutives. Jusqu'en 1936 c'est le jacobinisme qui prévaut avec une nette affirmation du national comme niveau de référence dans la négociation collective. Le politique se met à distance du social dans un souci décentralisateur (il y a plus qu'un symbole dans l'adoption la même année 1884 des deux lois sur l'organisation communale et sur les syndicats professionnels). Mais ce social va, à son tour, se penser et s'organiser selon un modèle centralisé dans le principal domaine de son déploiement : la négociation collective juridiquement reconnue, jusqu'en 1970, au seul niveau national. La mise en œuvre du projet de démocratie économique au plus près des salariés aura pour effet d'amorcer, à partir de 1936-1945, un rééquilibrage que les lois Auroux confirmeront par l'élévation de l'entreprise au rang d'espace de négociation. Un équilibre entre les forces centripètes et centrifuges bientôt rompu par un nouveau déséquilibre, inverse du précédent, en faveur, cette fois du niveau local.

Entre jacobinisme de tradition et girondinisme de méthode, la réalisation du compromis demeure problématique.

## Doté d'un droit propre

Propre, il l'est à la fois par son *objet* et par ses *techniques*.

### *Un droit spécifique par son objet*

Une spécificité difficilement conquise par touches successives<sup>46</sup> et identifiable à deux traits principaux :

- d'abord, au *particularisme institutionnel* reconnu par le Code du travail qui leur consacre des développements distincts : conventions collectives (*titre III du livre I<sup>er</sup>*), institutions représentatives du personnel (tout le *livre IV* qui inclut également les développements relatifs à l'expression *directe* et *collective* des salariés), grève (*titre II du livre V*);

- ensuite au *statut propre* des salariés qui prennent part à leur fonctionnement à titre de représentants de la collectivité de travail. Tout le dispositif, exorbitant du droit commun, est conçu pour préserver leurs missions et solenniser un rôle qui relève au premier chef de l'ordre public démocratique.

Est-ce à dire que ce droit social, au sens d'un droit de régulation des relations sociales, peut être tenu pour *exclusivement* social?

La réponse dépend du point de vue adopté.

Si l'on envisage ses *productions* et spécialement la considérable création normative résultant de l'activité conventionnelle, la réponse est largement affirmative bien que la part de la loi et du règlement demeure significative. Ce droit se donne pour création du social en tant que matrice de juridicité.

Mais si l'on prend en considération le *cadre institutionnel* qui autorise cette production normative – les normes fixant les règles du jeu – et en garantit l'effectivité

46. Cf. le *tome I*, p. 29 *sqq.*

(extension des conventions collectives, régime d'application, protection des acteurs...), l'examen s'assortit de mille nuances. Car, d'une part, si le social crée certes son propre droit, il ne crée pas, sinon sur un mode dérivé, les normes primaires qui président à son fonctionnement. En d'autres termes, il n'est pas, en France à la différence d'autre pays tels la Grande-Bretagne ou les États-Unis, l'inventeur du cadre de son déploiement. D'autre part, il est habituel que, sur des modes formels autant qu'informels, interfèrent avec sa dynamique propre l'État et son administration dans un dispositif de régulation dont la mixité est plus prononcée qu'ailleurs.

Ce qui contredit le rêve proudhonien réactualisé par G. Gurvitch, dans les années 1930, d'émergence d'un « droit social pur [...] définitivement libéré de la tutelle étatique » et institué « en toutes ses parties comme un ordre absolument indépendant<sup>47</sup> ». L'autonomie est, dans notre culture juridique, indissociable d'une hétéronomie avec laquelle elle fait synergie dans une alliance dont nous inventorierons les modalités.

### ***Un droit original par ses techniques***

Sans revenir sur des développements antérieurs, arrêtons-nous à trois techniques spécifiques du droit collectif du travail.

D'abord, les techniques de *figuration du social* et de construction de la *légitimité démocratique* nettement dissociées du droit de la représentation politique, l'illustration la plus saisissante en étant le régime de la représentativité syndicale qui substitue à une légitimité par l'urne, une légitimité par l'aune sociologique. Quant au droit privé des relations individuelles, il est inapte à rendre compte du régime des institutions de représentation collective exclusivement fondé sur une logique statutaire ainsi que l'observait P. Durand, dès 1945 : « C'est dans l'ordre des rapports collectifs du travail que la conception traditionnelle doit être le plus complètement abandonnée, parce que c'est là qu'elle est la moins adaptée aux faits<sup>48</sup>. »

Ensuite, les *techniques normatives* moins originales par leur mode de production, décalque du contrat de droit commun, que par leur régime en complète rupture avec l'orthodoxie civiliste sur le double chapitre de l'autonomie de volonté soumise à restrictions et de l'effet relatif des contrats totalement neutralisés.

Enfin, les *techniques d'exécution démocratique* de l'idée citoyenne qui passent par les garanties statutaires reconnues aux institutions et aux représentants des salariés, garanties dont la loi et la jurisprudence n'ont cessé de renforcer l'efficacité.



Nous allons retrouver chacun de ces points dans les développements à venir, organisés de manière tripolaire autour de la présentation générale des mécanismes de la démocratie participative dans l'entreprise (*titre I*), du déroulement des conflits qui émaillent la vie sociale et de leur mode de résolution (*titre II*) et de l'examen du dispositif français de négociation collective (*titre III*).

Penser le système sans oublier les acteurs, penser les acteurs sans perdre de vue le système, telle sera notre ligne de conduite intellectuelle largement ouverte au débat<sup>49</sup>.

47. *L'idée du droit social*, Sirey, 1932, p. 20.

48. « Le particularisme du droit du travail », *DS*, 1945, p. 298.

49. Nous invitons les futurs lecteurs à la complicité en n'hésitant pas à nous signaler les imprécisions, approximations, lacunes voire erreurs qui pourraient émailler ce texte aux fins d'ajustements ultérieurs.

Contact : [jacques.legoff@univ-brest.fr](mailto:jacques.legoff@univ-brest.fr)

## À noter

Par souci d'allègement du texte nous avons pris la liberté d'utiliser par convention du raccourci « la Cour » pour désigner les interventions de la Cour de cassation.

## Bibliographie

### *Ouvrages de portée générale*

- COMMAILLE J. et JOBERT B. (éd.), *Les métamorphoses de la régulation politique*, LGDJ, 1998.  
 CROZIER M. et FRIEDBERG E., *L'acteur et le système. Les contraintes de l'action collective*, Seuil, 1977.  
 ÈRBES-SEGUEIN S., *La sociologie du travail*, La Découverte, 1999.  
 FRIEDBERG E., *Le pouvoir et la règle*, Seuil, 1997.  
 MIAILLE M. (éd.), *La régulation entre droit et politique*, L'Harmattan, 1995.  
 MORIN E., *La méthode*, Seuil, 5 vol. de 1977 à 2001.  
 MORIN E., *Introduction à la pensée complexe*, ESF, 1990.  
 MORIN E., *La complexité humaine*, Flammarion, 1994.  
 REYNAUD J.-D., *Le conflit, la négociation et la règle*, Octarès, 1995.  
 REYNAUD J.-D., *Les règles du jeu*, A. Colin, 1997.  
 TOURAINE A., *Production de la société*, Seuil, 1973.

### *Ouvrages généraux de droit du travail*

- COUTURIER G., *Droit du travail, Les relations collectives de travail*, 2001.  
 DELAMOTTE Y., *Le droit du travail en pratique*, Éd. d'Organisation, 2000.  
 JAVILLIER J.-C., *Droit du travail*, LGDJ, 1999.  
 LYON-CAEN G., PELISSIER J. et SUPIOT A., *Droit du travail*, Dalloz, 2000.  
 MAZEAUD A., *Droit du travail*, Montchrestien, 2001.  
 MIALON M.-F., *L'employeur et les représentants du personnel*, Eyrolles, 1991.  
 PANSIER F.-J., *Droit du travail*, Litec, 1999.  
 PUIGELIER C., *Droit du travail : les relations collectives*, A. Colin, 2000.  
 RAY J.-E., *Droit du travail, droit vivant*, Éd. Liaisons, 2001.  
 SAVATIER J. et RIVERO J., *Droit du travail*, 2 vol., PUF, 1993.  
 TEYSSIE B., *Droit du travail*, 2 vol., Litec, 1993.  
 VERDIER J.-M., *Droit du travail*, Dalloz, 1999.