

Droit social : relations collectives

Leçon 1 : Histoire et caractéristiques du système des relations collectives de travail

Josépha DIRRINGER

Table des matières

Section 1 : L'essor des relations collectives de travail en droit du travail.....	p. 2
§1 : Le droit civil à l'épreuve de la conflictualité des rapports de travail dans le contexte de l'industrialisation.....	p. 2
A - La conception civiliste et libérale du rapport de travail.....	p. 2
1. La conception individualiste du rapport de travail.....	p. 2
2. Une conception libérale du rapport de travail.....	p. 3
B - La naissance du syndicalisme et la construction des collectifs de travail.....	p. 3
§2 : Les réponses progressives apportées par le droit du travail.....	p. 4
A - Les hésitations de l'État libéral.....	p. 4
B - L'intervention de l'État social.....	p. 6
Section 2 : Les structures du système des relations collectives.....	p. 7
§1 : Le double canal de représentation et le dualisme des formes de participation.....	p. 7
§2 : L'autonomie du droit de grève.....	p. 8
Section 3 : Les évolutions contemporaines du système de relations collectives des salariés.....	p. 10
§1 : La fondamentalisation des droits des travailleurs d'essence collective.....	p. 10
§2 : La décentralisation de la production normative.....	p. 11

Les relations collectives de travail n'ont pas été créées *ab initio* par le droit. Ce n'est pas l'Etat interventionniste qui a décrété un jour de mettre en place des représentants des salariés et d'organiser les relations collectives entre salariés et employeurs. Les relations collectives de travail sont nées du mouvement social et trouvent leur origine dans l'histoire sociale et sont le fruit de mécanismes spontanés apparus à mesure que la conflictualité des rapports de travail grandissait. C'est donc en réaction à cette conflictualité que l'État est intervenu et que, plus tard, après la Seconde Guerre mondiale, l'État social s'est imposé comme le principal architecte des relations collectives de travail (Section 1).

En savoir plus : Perspective de sociologie juridique

Chouraqui Alain. Normes sociales et règles juridiques : quelques observations sur des régulations désarticulées. In *Droit et société*, n° 13, 1989. *Lumières, Révolution, Post-modernisme*. pp. 417-435.

Cet ensemble constitue aujourd'hui un système complexe largement régi et encadré par le droit, mais qui n'en est pas moins un espace de production normative (section 2). Ce système n'est donc pas statique. Il est dynamique. Les facteurs de son évolution sont aujourd'hui à l'œuvre (section 3).

Section 1 : L'essor des relations collectives de travail en droit du travail

Les relations collectives de travail sont nées des révolutions industrielles lors desquelles sont apparus de grands complexes industriels. Ce bouleversement a été à l'origine d'une forte conflictualité sociale et, surtout, a révélé les limites d'une conception purement contractuelle des relations de travail (§I). Dans une certaine mesure, le droit du travail est né des insuffisances du droit civil, rendant nécessaire l'élaboration de règles originales, à même de répondre aux enjeux nouveaux de la relation salariale (§II).

§1 : Le droit civil à l'épreuve de la conflictualité des rapports de travail dans le contexte de l'industrialisation

Initialement, les relations de travail, comme toute relation contractuelle, étaient régies par le Code civil. Or, celui-ci repose sur une conception qui est essentiellement individualiste et libérale (A). Ces deux caractéristiques expliquent dans une large mesure pourquoi le cadre juridique originaire n'était pas en mesure d'appréhender la dimension collective des relations de travail qui est née à l'époque de l'industrialisation. Pis, le droit révélait alors une hostilité franche à l'égard de toute forme d'actions collectives et du syndicalisme naissant (B).

A - La conception civiliste et libérale du rapport de travail

Les relations collectives de travail sont nées en réaction à la conception civiliste du rapport du travail qui est conception individualiste (1) et libérale (2).

1. La conception individualiste du rapport de travail

Dans la conception de la Révolution française dont est issu le Code civil, le rapport de travail consiste essentiellement en une relation contractuelle. La collectivité de travail n'existe pas. Il n'y a que des intérêts individuels.

Rien n'existe entre les intérêts individuels et l'intérêt général. C'est suivant cette conception que la Révolution française interdit les corporations qui représenteraient des intérêts catégoriels, étant à la fois une menace pour l'unité du peuple et une atteinte à la liberté de commerce et d'industrie. Cela explique que jusqu'en 1864 la grève est punie comme un délit de coalition – c'est-à-dire l'action concertée – : de même une loi de juillet 1799 interdit-elle aux ouvriers de se concerter pour leurs salaires ou pour établir quelque règlement sous peine de prison ou de travaux forcés.

Il est aussi interdit de s'associer : la liberté syndicale sera interdite jusqu'en 1884.

De surcoût, le déséquilibre entre le salarié et son patron est ignorée par le droit. Par suite, il n'y a lieu ni de « civiliser » le pouvoir patronal (Supiot, *Critique du droit du travail*, PUF p. 124), ni même de tenter de « [dépasser] les apories de la subordination de la volonté » par la reconnaissance d'une dimension collective aux relations de travail (*Ibid*).

2. Une conception libérale du rapport de travail

Le libéralisme exige une intervention limitée de l'État pour éviter tout risque de despotisme. Il ne doit porter atteinte aux intérêts individuels que si l'intérêt général l'exige et ne doit rien faire qui ne porte atteinte à la liberté individuelle. Le libéralisme a une implication sur le terrain économique – ce qu'on appelle le libéralisme économique. Le libéralisme économique interdit à l'Etat d'intervenir dans les échanges marchands, son intervention se limite à apporter les garanties nécessaires pour ce que ces échanges aient lieu : faire respecter la propriété privée, garantir la liberté du commerce, d'aller et venir, assurer la confiance dans la monnaie, etc.

Cette transformation politique va être un terreau fertile pour que se déploie le capitalisme moderne. Les révolutions industrielles du XIX^{ème} se caractérisent par une transformation radicale des modes de production – passant de la production artisanale à une production industrielle – entraînant une transformation du travail – en faisant naître des nouvelles formes de division du travail.

Pour n'en rester qu'aux rapports de travail, les révolutions industrielles emportent avec elles le taylorisme et le fordisme. Ces concepts liés aux formes d'organisation du travail conduisent à systématiser les tâches, à augmenter la productivité des salariés en chronométrant le travail et en organisant le travail à la chaîne, etc.

Le **taylorisme** décrit le processus de transformation de l'organisation du travail selon deux dimensions complémentaires. D'une part, il établit une stricte distinction entre d'un côté les tâches de conception du travail et de formation et d'autre part celles dites d'exécution : « *Les ingénieurs pensent le travail et les ouvriers doivent l'exécuter conformément aux instructions et à la formation que les premiers leur fournissent* ». D'autre part, le taylorisme conduit à une décomposition du processus de production d'un bien en une suite de tâches simples confiées chacune à un ouvrier spécialisé.

Le **fordisme** va plus loin. Le fordisme est une théorie et un mode d'organisation de la production développés par Henri Ford. Partant de l'idée que les travailleurs sont une cible potentielle d'acheteurs, le modèle fordiste suggère d'indexer les salaires sur les gains de productivité de manière à éviter la surproduction. Autrement dit : production en masse pour consommation de masse. Plus largement, il assigne à l'organisation du travail et à l'ensemble des procédures (explicites ou implicites) un but. Il s'agit d'organiser la production et le temps de travail dans une perspective d'une plus grande efficacité économique.

Avec l'industrialisation naît le salariat, créant des grands complexes industriels et donc des collectivités de travail.

Or, avec l'apparition des collectivités de travail, la question du tarif – des salaires – entre travailleurs et fabricant – n'est plus une question individuelle ; et la question des conditions de travail et en particulier celle de la sécurité n'est plus qu'une question des modalités d'exécution du contrat, d'autant plus qu'elles sont désastreuses.

Bref pour reprendre la formule de Georges Scelles, il faut créer à côté du droit civil, un droit ouvrier, qui sera le titre du premier manuel de droit du travail paru en 1922. Et l'autonomie du droit du travail par rapport au droit civil s'explique très largement par la prise en compte d'une dimension collective des rapports sociaux qu'ignore le droit civil.

B - La naissance du syndicalisme et la construction des collectifs de travail

Malgré l'interdiction de la grève et des syndicats et en l'absence d'intervention de l'État (hormis la loi de 1841 sur le travail des enfants, celle de 1892 sur le travail des femmes et quelques lois sur les mineurs), la conflictualité des rapports sociaux ne va cesser d'augmenter à la fin du XIX^{ème} siècle, sous l'effet de plusieurs facteurs : l'apparition de grands complexes industriels, la dureté des conditions de travail et la survenance d'accidents de travail particulièrement graves, la répression des premiers mouvements ouvriers. Entre 1870 et 1900, la France connut 7 843 grèves. Deux grèves ont été particulièrement marquantes dans l'histoire sociale :

- **En 1831, alors qu'ils travaillent 18 heures par jour, les Canuts de Lyon**, ouvriers de la soie revendiquent l'établissement d'un tarif pour éviter la baisse des prix. Les fabricants estiment que l'intervention du préfet est illégitime et refuse d'appliquer le tarif négocié. Les canuts se mettent en grève. Le roi Louis-Philippe envoie 20 000 hommes de troupe et 150 canons pour réprimer l'émeute : la répression fera une centaine de morts. Rebelote en 1834 : cette fois la grève éclate alors que les employeurs cherchent à baisser les salaires.
- **En 1899, dans l'entreprise du Creusot, dans les entreprises Schneider**. À l'issue de deux grèves où des milliers de mineurs se mettent en grève. Après une conciliation avec le préfet, le syndicat des ouvriers métallurgistes y sera reconnu, des délégués seront mis en place sur la base de cahiers de revendications et qui seront ensuite repris par **la loi de 1903 qui crée les délégués ouvriers mineurs chargés de contrôler la sécurité**.

Ces deux grèves sont marquantes pour le mouvement ouvrier et pour la « [démocratie salariale](#) », non seulement en raison des acquis obtenus par les ouvriers grévistes, mais encore en raison du rôle que joueront les pouvoirs publics.

D'abord, ces deux grèves témoignent de la nécessité de disposer d'espaces de discussions en réponse à la conflictualité des rapports de travail, ce qui conduit l'État et une partie du patronat à reconnaître que les salariés disposent de représentants pour exprimer leurs intérêts et les défendre. On voit aussi dans le syndicalisme une manière de canaliser les salariés dans un contexte politique marqué par une série d'insurrections révolutionnaires.

De plus, elles témoignent dès le début de l'antagonisme fort qui oppose salarié et patronat et qui nécessitera l'intervention de l'État pour mettre fin à cette forte conflictualité sociale, dans un premier temps par la répression, puis, dans un second temps, par des tentatives de conciliation.

Par ailleurs, la clandestinité à laquelle sont contraints les premiers syndicats et la violence des grèves de la fin du XIX^{ème} siècle vont marquer fortement le syndicalisme français. Celui-ci va largement, mais pas exclusivement, se constituer comme un syndicalisme révolutionnaire, tendance que l'on trouve exprimée dans la [Charte D'Amiens de 1906](#).

§2 : Les réponses progressives apportées par le droit du travail

Très vite, les relations collectives de travail révèlent une dimension théâtrale. S'y rencontre une pluralité d'acteurs : en plus des salariés et des employeurs, il faut compter sur l'État, et donc sur le droit. Tous sont des parties essentielles du système des relations professionnelles. Voulant donner une réponse à la conflictualité sociale, l'État va intervenir dans les rapports de travail. Toutefois, les principes de l'État libéral expliquent les premières hésitations de son intervention (A). Plus tard, alors que l'État devient un État social, son intervention et sa volonté d'encadrer les relations entre employeurs et salariés seront assumées. Il en résulte aujourd'hui encore un corps de règles impératives (B).

A - Les hésitations de l'État libéral

Jusqu'à la fin des années 30, l'État conserve son orientation libérale. Son credo demeure : intervenir pour ne plus avoir à intervenir ! Il s'agit pour l'essentiel à trouver des moyens de prévenir et d'éteindre les conflits collectifs.

Il a fallu d'abord, dans un premier temps, que l'État décriminalise l'action concertée des travailleurs qui l'analysait jusqu'alors comme une atteinte à la liberté de commerce et d'industrie et à l'indivisibilité de la volonté générale. Ainsi a-t-il aboli le délit de coalition par la loi du 25 mai 1864 qui punissait pénalement les grèves des ouvriers. Cela étant, la loi introduit un nouveau délit d'atteinte à la liberté du travail.

Quelques années plus tard, la loi du 21 mars 1884 reconnaissait la liberté de constituer des syndicats, mettant fin à l'interdiction des corporations remontant à la loi du Chapelier des 14 et 17 juin 1791 et au décret d'Allarde des 2 et 17 mars de la même année.

La III^{ème} République qui naît sur les cendres du Second Empire aussi bien que sur celle de la Commune de Paris constitue un tournant important. Une des marques de ce tournant sera l'adoption de la loi du 21 mars 1884 dite Waldeck-Rousseau reconnaissant la liberté syndicale.

Que ce soit la **loi de 21 mars 1884**, qui reconnaît la liberté syndicale et la possibilité de créer des sociétés de secours mutuel, **la première loi sur les conventions collectives du 19 mars 1919**, ou la **loi du 24 juin 1936**, qui intervient à la suite des grèves du Front populaire, l'État veut donner des instruments aux acteurs sociaux, des cadres qui leur permettent de nouer leur relation... de manière très timide et incomplète.

Loi du 21 mars 1884 relative à la création des syndicats professionnels :

Art. 1 :

« Sont abrogés la loi des 14, 27 juin 1791 et l'article 416 du Code pénal. Les articles 291, 292, 293, 294 du Code pénal et la loi du 18 avril 1834 ne sont pas applicables aux syndicats professionnels. »

Art. 2 :

« Les syndicats ou associations professionnelles, même de plus de vingt personnes exerçant la même profession, des métiers similaires, ou des professions connexes concourant à l'établissement de produits déterminés, pourront se constituer librement sans l'autorisation du Gouvernement. »

Art. 3 :

« Les syndicats professionnels ont exclusivement pour objet l'étude et la défense des intérêts économiques, industriels, commerciaux et agricoles. »

C'est ainsi que, non sans compromis, sont apparus les premiers délégués : après les grèves du Creusot, un projet de loi a tenté de généraliser les délégués permanents dans les établissements. Mais ce projet a fait l'objet de fortes résistances patronales, au point qu'il sera abandonné. L'idée est réapparue pendant la première Guerre mondiale – avec les délégués d'atelier – avec le mandat dans les entreprises d'armement de contrôler l'application des règles de sécurité, et ce dans un souci de pacification sociale nécessaire en temps de guerre. Plus tard, en 1936, sous le gouvernement populaire, verront naître les délégués du personnel. Mais la loi demeure silencieuse : elle laisse aux conventions collectives de chaque branche professionnelle le soin de définir les modalités de désignation et les attributions des délégués du personnel. Le credo de l'État libéral reste le même : intervenir pour ne plus avoir à intervenir.

L'Etat a également cherché à encourager la négociation collective dont il pensait qu'il était le meilleur moyen de mettre fin au conflit (ou du moins de le poursuivre par d'autres voies). Reste qu'il faut trouver un moyen d'encourager l'adoption de loi de la profession sans porter atteinte à un principe fondamental depuis la Révolution : l'autonomie individuelle.

Les hésitations du début du XX^{ème} siècle sont aussi dues aux controverses entre juristes. La société d'études législatives, composée d'universitaires, intervient dans le travail législatif. Le droit du travail doit beaucoup à

son travail et les arbitrages qui ont été faits expriment souvent des controverses qui ont eu lieu en son sein. La définition du contrat de travail, la reconnaissance des conventions collectives, des actions en justices des syndicats, etc. opposent les juristes.

B - L'intervention de l'État social

À la sortie de la Seconde Guerre mondiale, le patronat est affaibli en raison de sa collaboration et la CGT est au contraire forte de sa participation à la résistance. De même, le contexte d'après-guerre sera celui du gouvernement provisoire dans lequel participent gaullistes et communistes. A n'en pas douter, ce contexte particulier n'est pas indifférent aux avancées du droit social à cette époque-là.

Un des principaux objectifs du [programme d'action du Conseil national de la résistance](#) – outre la sécurité sociale, c'est la participation des ouvriers à la gestion des entreprises et à la détermination de leur condition de travail.

Le principe de participation est toujours de droit positif. Il est inscrit au [huitième alinéa de la Constitution du 27 octobre 1946](#).

Tout travailleur participe, par l'intermédiaire de ses délégués, à la détermination collective des conditions de travail ainsi qu'à la gestion des entreprises.

Une fois affirmé, un débat est né sur ce qu'il fallait entendre exactement par participer.

Remarque

J. Legoff, auteur *Du silence à la parole, Une Histoire du droit du travail*, PUR, p. 347 :

« Tantôt la participation est donnée pour synonyme d'association [...] aux responsabilités dans l'entreprise, selon une tonalité guère éloignée de la cogestion. [...] Tantôt au contraire, dans la version opérationnelle du projet, il n'est plus question que de participation aux résultats qu'elle [l'entreprise] détient ». À la croisée de ces deux positions apparaît la lutte du « contrôle du pouvoir de décider ».

L'Après-guerre est donc un moment de reconnaissance de droits sociaux et en particulier des droits d'essence collective. Ainsi réaffirme-t-on la liberté syndicale et le droit de grève comme des droits à valeur constitutionnelle.

Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946 :

Al. 6 : « Tout homme peut défendre ses droits et ses intérêts par l'action syndicale et adhérer au syndicat de son choix. »

Al. 7 : « Le droit de grève s'exerce dans le cadre des lois qui le règlementent. »

Et aujourd'hui encore ces trois droits, liberté syndicale, droits de grève et participation des travailleurs par l'intermédiaire de représentants constituent le socle du droit des relations collectives, le point d'ancrage autour desquelles s'agencent l'ensemble des règles légales, réglementaires, conventionnelles qui régissent les relations collectives de travail.

L'Après-guerre se caractérise aussi par un plus fort interventionnisme dans la sphère économique et sociale. Cette intervention peut être directe (l'apparition et la consolidation du secteur public industriel et commercial), mais elle consiste aussi dans un encadrement plus direct des relations de travail. Reste encore le souci de ménager un espace à la négociation collective, de l'encourager. C'est surtout à ce moment-là que noue le rapport intime entre la loi et la négociation collective où la seconde doit respecter la première sans que cela n'empêche qu'elle puisse créer des droits et des avantages plus favorables aux salariés - il s'agit de l'ordre public social et du principe de faveur.

Section 2 : Les structures du système des relations collectives

Les relations collectives de travail désignent est un système complexe de régulation sociale entre, d'un côté, les salariés et, de l'autre, les employeurs qui est largement le fruit de l'histoire sociale et du mouvement ouvrier. L'objet de ce cours est d'étudier **les relations collectives de travail telles qu'elles sont appréhendées juridiquement, c'est-à-dire d'étudier les règles qui régissent un système ordonné autour de l'expression et la défense des intérêts des salariés, le plus souvent par l'intermédiaire de représentants.**

Le système des relations collectives de travail regroupe l'ensemble des acteurs qui participent à la régulation de relations de travail à un niveau collectif, par opposition au niveau individuel qui prend appui sur le contrat de travail. Les **acteurs de ce système** sont : les salariés eux-mêmes, l'employeur, les syndicats (la CFDT, la CGT, etc.), les organisations patronales (MEDEF, CGPME, etc.) ; mais aussi les instances de représentation des salariés dans l'entreprise tels que les délégués du personnel, le comité d'entreprise, le délégué syndical, etc. Ces derniers sont en effet appelés à **discuter, négocier, trouver des compromis, se confronter.**

Les acteurs et les actions qu'ils mènent sont **régis par des normes.** Ces normes sont de sources diverses : internationales, européennes, étatiques, professionnelles. Certaines normes ont pour objet de reconnaître ou d'instituer ces acteurs comme les représentants des salariés. D'autres normes les habilitent en vue de leur permettre d'exprimer et de défendre l'intérêt des salariés. Ces règles vont conférer aux relations entre les représentants des salariés et l'employeur ou les groupements d'employeurs une certaine régularité. Elles vont donner aux uns et aux autres un modèle d'action et assurer en définitive un caractère systématique aux relations collectives de travail.

Plus précisément, le droit du travail définit les **procédures** par lesquelles les représentants des salariés vont pouvoir exprimer et défendre les intérêts des salariés face à l'employeur ou aux organisations patronales : action revendicative, action en justice, négociation collective, information et consultation des représentants des salariés, participation aux organes dirigeants des sociétés, etc. À travers ces actions, les acteurs nouent des relations, qui peuvent être plus ou moins conflictuelles et plus ou moins de confiance. Ils cherchent des compromis, consentent à des concessions, règlent leurs conflits.

Deux traits caractéristiques, non-forcément des spécificités, marquent le système français. D'abord, il sera caractérisé par l'existence d'un double canal de représentation, élue et syndicale, implanté aussi bien dans et hors les murs de l'entreprise (§1). Ensuite, il est marqué par une autonomie du droit de grève qui, à la différence de nombreux autres systèmes de relations professionnelles, n'est un moyen donné au syndicat, mais un droit reconnu aux salariés (§2).

§1 : Le double canal de représentation et le dualisme des formes de participation

Le système français est dit-on un **système dualiste.**

Les études comparatistes distinguent deux types de systèmes de représentation des salariés dans l'entreprise.

Le premier est dit **système moniste** ou à **canal unique** et le second est appelé **système dualiste** ou à **double canal.** Système moniste et système dualiste sont des prototypes.

- Le premier, le **système moniste**, se caractérise par une unité d'acteur, le syndicat, de lieu, l'entreprise, et d'action, la négociation collective. L'archétype généralement retenu pour l'illustrer est le système anglais.
- Le **système dualiste** présente une pluralité d'acteurs, syndicats et représentants élus ; une pluralité de niveaux d'intervention, national interprofessionnel, régional et professionnel, entreprise ; et une pluralité

de fonctions, négociation collective, information et consultation, participation aux organes dirigeants, etc. L'archétype correspondant le mieux à ce modèle serait le modèle allemand.

Remarque

Pour approfondir : S. Laulom (dir.), *Recomposition des systèmes nationaux de représentation en Europe*, PUSE, 2005.

Le système français de la représentation collective des salariés relève de la catégorie des systèmes dualistes. **Coexistent deux formes de représentation, élue et syndicale.** Il se caractérise aussi par un **dualisme des prérogatives** où la négociation collective n'exclut pas d'autres formes de participation, en particulier les procédures d'information et de consultation.

Cette structuration, présentée ici de manière très schématique, est le fruit d'un compromis historique qui, juridiquement, s'est caractérisé par un déploiement de la réglementation légale. Le dilemme originaire de l'État était le suivant : faire des syndicats les porte-parole des salariés sans mettre en cause le pouvoir de direction reconnu aux chefs d'entreprise. Pour le résoudre, l'État va emprunter deux chemins.

- Le premier est celui du droit syndical et des conventions collectives.
- Le second chemin est celui de la représentation des salariés dans l'entreprise.

Une « *histoire par les lois* » permet largement de retracer la structuration du système français de représentation collective des salariés autour de ces deux axes. Il s'agit toutefois d'une représentation schématique, car cette histoire montre des rapprochements entre la représentation élue et la représentation syndicale, entre la négociation collective et les autres formes de participation des salariés, dans et hors les murs de l'entreprise.

Par ailleurs, les espaces de discussion existent à plusieurs niveaux : au niveau européen, le niveau national interprofessionnel (dans les relations avec l'État) ; le niveau professionnel (banque, la métallurgie, l'hôtellerie, etc.), l'entreprise qui elle-même peut être implantée sur plusieurs sites voire appartenir à un groupe, national, européen ou mondial. Dans le cadre national, le Code du travail reconnaît et encadre plusieurs espaces de représentation :

- **au niveau national interprofessionnel**, les syndicats de salariés expriment les intérêts des salariés face au patronat comme le MEDEF, et face à l'État notamment au sujet des réformes du droit du travail ;
- **au niveau de la branche professionnelle**, les syndicats négocient avec les groupements d'employeurs pour définir les conditions de travail applicables aux différents secteurs professionnels ;
- **au niveau de l'entreprise, de l'établissement ou du groupe**, les représentants des salariés, élus par les salariés ou désignés par les syndicats, expriment les intérêts des salariés face à l'employeur, soit à l'occasion de négociations collectives, soit à l'occasion de procédures d'information et de consultation.

Si le droit reconnaît ces espaces de discussion en édictant des règles qui les régissent, les acteurs sociaux sont en principe libres de l'espace dans lequel ils entendent établir leur relation. C'est ainsi que le groupe est devenu un espace de négociation et de consultation initialement en dehors de tout cadre légal. Le système de représentation collective n'est donc pas un système figé et il arrive que nouveaux espaces se créent. A titre d'exemple, on peut citer aujourd'hui la négociation territoriale qui, timidement, tend à se développer à l'échelle des bassins d'emploi.

§2 : L'autonomie du droit de grève

Une autre caractéristique importante du système français est l'autonomie du droit de grève par rapport au droit syndical.

Dans de nombreux systèmes de relations professionnelles, anglais, allemand, suédois, etc. le droit de grève est une « arme » donnée au syndicat ! Ce sont les syndicats qui, ne parvenant pas à faire avancer leurs revendications dans la négociation collective, vont appeler leurs adhérents à faire grève. Et les adhérents doivent faire grève : c'est là une discipline qui s'explique très bien dans ces systèmes, car elle est la contrepartie des avantages que le syndicat obtient pour ses adhérents.

En France, la tradition individualiste libérale issue de la Révolution française rend impensable de donner au syndicat un pouvoir qui contraindrait les salariés à faire grève ce qui serait perçu comme une atteinte illégitime à leur liberté individuelle.

Du côté des syndicats issus du courant de l'anarcho-syndicalisme, le syndicat est là pour formuler les revendications, préparer à la grève éventuellement, mais ce sont les salariés qui décident de la grève.

Donner au salarié directement la titularité du droit de grève sans qu'ils aient besoin pour l'exercer d'agent d'exercice, comme pour les droits de participation, explique qu'il soit autonome du droit syndical et du droit de la négociation collective... chose qui est aberrante dans d'autres systèmes.

Section 3 : Les évolutions contemporaines du système de relations collectives des salariés

Le système des relations collectives n'est pas un système statique. Son caractère dynamique tient certainement au fait qu'il n'est pas seulement régi par des normes. Il en sécrète aussi. On songe évidemment aux **conventions et accords collectifs de travail** conclus à l'occasion de négociations collectives. Il faut aussi ajouter les décisions prises par l'employeur, les usages, etc.

A cela il faut ajouter d'importantes mutations encouragées par les pouvoirs publics, dont la loi relative au dialogue social offre une nouvelle illustration.

Sous le flot de réformes qui ont pour objet les relations collectives de travail (loi du 4 mai 2004 ; loi du 31 décembre 2007; loi du 20 août 2008 ; loi du 24 juin 2013 ; loi bien adoptée relative au dialogue social) deux tendances permettent d'en comprendre le sens plus général. D'un côté, les relations collectives de travail n'échappent au phénomène de fondamentalisation du droit. Ainsi, les règles qui les régissent trouvent un point d'ancrage au sein des droits sociaux fondamentaux, dont la violation est de plus en plus invoquée devant les juges. De l'autre côté s'observe ce qu'il est admis d'appeler généralement la décentralisation de la production normative et qui affecte tout particulièrement le droit du travail et l'élaboration des normes sociales.

On peut certainement marquer le début de cette évolution avec les lois Auroux adoptées en 1982. Ces lois marquent en effet une étape essentielle dans l'ordonnancement juridique des relations travail. Ainsi s'affirme l'idée que les salariés sont titulaires de droits, même lorsqu'ils sont sous la direction de l'employeur, mais aussi qu'ils doivent être en mesure d'exercer leur citoyenneté à l'intérieur de l'entreprise, en participant à la détermination de leurs conditions de travail et à l'élaboration des normes qui les régissent à l'intérieur de l'entreprise. Tel est le dessein du droit d'expression collective reconnu aux salariés ou des transformations apportées au droit syndical, au droit de la négociation collective et du comité d'entreprise.

Renforçant les garanties légales apportées aux droits constitutionnels des travailleurs, les lois Auroux n'en ont pas moins jeté les bases de l'autoréglementation de l'entreprise. S'il ne s'agissait pas alors d'opposer normes conventionnelles et normes étatiques, la promotion de la négociation d'entreprise et l'encadrement du pouvoir normatif de l'employeur ont permis de légitimer cet espace normatif et autoriser par la suite qu'on délègue aux acteurs de l'entreprise le soin d'édicter les normes sociales.

Remarque

Pour approfondir : [M. Auroux, Les droits des travailleurs, Rapport au Premier Ministre et au Président de la République, 1981](#)

§1 : La fondamentalisation des droits des travailleurs d'essence collective

Primo, comme le droit dans son ensemble, les relations collectives subissent un processus de fondamentalisation en ce sens qu'il faut appréhender les règles qui régissent les relations de travail comme réaliser des droits fondamentaux le plus souvent, des droits reconnus aux travailleurs.

Pour rester dans le cercle national, cette fondamentalisation consiste en une constitutionnalisation du droit du travail : non seulement on cherche à asseoir constitutionnellement le pouvoir normatif des interlocuteurs sociaux, mais encore on exige que les normes qu'ils produisent respectent les règles à valeur constitutionnelle.

En savoir plus : Pour approfondir

Mais parler de fondamentalisation va plus loin que la constitutionnalisation. Il s'agit de saisir, outre les normes constitutionnelles, les normes internationales, européennes qui régissent les relations collectives de travail.

Le droit de grève, la liberté syndicale, la négociation collective sont des droits garantis par les conventions internationales les du travail, par la CEDH, par la Charte sociale européenne, par la Charte des droits fondamentaux de l'UE. Il en va de même de la représentation des salariés dans l'entreprise qui est garantie également par la Charte sociale européenne et par la Charte des droits fondamentaux de l'UE, sans parler des directives qui rendent obligatoire la mise en place de procédure d'information et de consultation des représentants des travailleurs, à l'échelle nationale et à l'échelle de l'UE.

En définitive, la pluralité des sources s'intègre au sein du système français de représentation des salariés. Ce sont des sources plurielles, issues d'ordres juridiques différents, qui toutes et ensemble régissent et structurent un même domaine, le système français des relations collectives de travail, agencé sur la base de droits fondamentaux reconnus aux travailleurs.

§2 : La décentralisation de la production normative

Le système des relations collectives de travail subit un autre phénomène. En effet, les sources du droit du travail sont marquées par un phénomène de décentralisation et de contractualisation affectant directement le système de représentation des salariés. Certains l'appellent de leurs vœux ; d'autres le dénoncent. Toujours est-il que depuis les années 80, le législateur autorise, et de plus en plus, les interlocuteurs sociaux à déroger à la loi, **et le plus souvent** désormais au niveau le plus décentralisé, l'entreprise. Ainsi le droit du travail devient-il un droit négocié ouvrant la possibilité d'une « *autoréglementation de l'entreprise* » (A. Supiot, *Droit social*, 1989).

Cette évolution n'est pas spontanée. Les pouvoirs publics habilitent les acteurs sociaux soit à déroger à la loi, soit à la mettre en œuvre. « Animateurs » de la déréglementation, ils procèdent à la « déconcentration » et à la « décentralisation » de la production normative en instituant des espaces de discussion entre salariés et employeurs. La loi relative au dialogue social, en ouvrant très largement à la négociation collective les règles qui régissent le pouvoir de représentation des salariés dans l'entreprise, marque un pas supplémentaire.

Les règles sur la représentation des salariés et sur la négociation revêtent une importance particulière qui va au-delà de la seule défense des intérêts des salariés. La représentation des salariés n'est pas seulement l'objet de normes. Les représentants des salariés participent aussi à l'élaboration de normes. Il est clair que l'habilitation des interlocuteurs sociaux à produire des normes aux différents niveaux où ils se trouvent emporte avec elle une diversification et une dispersion des sources du droit du travail qui rend ce dernier nécessairement plus complexe. En définitive, on ne peut vraiment comprendre l'ordonnancement juridique des relations de travail sans passer par l'étude des normes qui régissent la représentation collective des salariés : sans les règles sur la représentation des salariés, la décentralisation et la contractualisation du droit du travail auraient été tout simplement impossibles. Autrement dit, la compréhension des mécanismes de représentation et de négociation permet d'analyser les mutations que connaissent aujourd'hui les sources du droit du travail.

Remarque

Quelques regards critiques sur les évolutions récentes du droit du travail :

- G. Lyon-Caen, "Permanence et renouvellement du droit du travail dans une économie globalisée", *Dr. ouv.* 2004, p. 49.
- J. Barthélémy et G. Cette, *Refondation du droit social*, CAE 2010.
- A. Lyon-Caen, R. Badinter, *La loi et le travail*, fayard, 2015.
- P. Lokiec, *Il faut sauver le droit du travail*, Odile Jacob, 2015.

