

J.-C. JAVILLIER, *Manuel de droit du travail*, Paris, L.G.D.J., 1986, 319 p., ISBN 2-275-00924-8.

Pierre Verge

Volume 27, Number 3, 1986

URI: <https://id.erudit.org/iderudit/042766ar>

DOI: <https://doi.org/10.7202/042766ar>

[See table of contents](#)

Publisher(s)

Faculté de droit de l'Université Laval

ISSN

0007-974X (print)

1918-8218 (digital)

[Explore this journal](#)

Cite this review

Verge, P. (1986). Review of [J.-C. JAVILLIER, *Manuel de droit du travail*, Paris, L.G.D.J., 1986, 319 p., ISBN 2-275-00924-8.] *Les Cahiers de droit*, 27 (3), 711–712. <https://doi.org/10.7202/042766ar>

Chronique bibliographique

J.-C. JAVILLIER, *Manuel de droit du travail*, Paris, L.G.D.J., 1986, 319 p., ISBN 2-275-00924-8.

« Petit manuel pour "grand public" » nous dit l'auteur. Dans ce large auditoire, me semble-t-il, il y a tout lieu de réserver une place particulière à tout juriste ou spécialiste des relations du travail étranger soucieux de prendre une vue d'ensemble du droit du travail français actuel. En aucun temps, en effet, ne se sentira-t-il démuné devant des institutions ou des règles qui, après tout, peuvent différer du droit qui l'occupe dans le quotidien : le professeur Javillier, très alerte et avec une pointe d'ironie au besoin, sera toujours là pour mettre en relief le sens et l'évolution de l'aspect du droit national envisagé. Indépendamment de ses vertus par rapport à un public français auquel il est sans doute primordialement destiné, ce précis représente un outil remarquable de diffusion externe du droit du travail français.

Le contenu matériel de l'ouvrage recouvre l'ensemble du sujet : présentation initiale des grandes étapes du développement du droit du travail français, de ses sources institutionnelles ; insistance sur sa flexibilité. Une première partie est consacrée à l'accès à l'emploi — à la fois dans une perspective macro-juridique (politique de l'emploi) et micro-juridique (formation professionnelle, procédure d'embauche, aménagements contractuels) — de même qu'à l'exécution du travail : les obligations des salariés et leurs sanctions, les conditions de travail et sa rémunération. Une deuxième partie, intitulée « Libertés et participation », expose notamment le statut juridique des syndicats (formation, fonctionnement, représentativité) et les différentes formes de représentation du personnel dans l'entreprise (section syndicale, délégués syndicaux,

représentation élue du personnel). La troisième partie traite successivement des conflits du travail, principalement la portée du droit de grève et des divers paliers de négociation collective : régime légal général, négociation collective dans l'entreprise et négociation de branche, de profession et d'interprofession.

Certes, le juriste québécois sera, pour sa part, d'abord conscient de différences de taille : le pluralisme syndical dans la négociation collective, l'ampleur usuelle de celle-ci, la diversité des formes de représentations élues du personnel dans l'entreprise ne sont que quelques exemples. Mais il sera, avon-nous dit, bien guidé. Pour illustrer la teneur du propos, le paragraphe consacré aux « comités d'entreprise » commence ainsi : « À la différence des (délégués du personnel), il ne s'agit pas d'une représentation des seuls travailleurs. Les amateurs de droit comparé du travail relèveront à cette occasion le "faux amis" qu'est précisément le comité d'entreprise. En de nombreux pays, le comité — ou le conseil — d'entreprise n'est composé que de représentants des travailleurs et par des syndicats... » Mais, ce même lecteur sera tout autant attiré par des analyses qui, à partir, bien entendu, d'un contexte souvent différent, ne sont pas sans rapport avec des problèmes auxquels il est confronté dans son propre système : détermination de l'employeur véritable en situation de pluralité ou de succession d'employeurs, notions d'entreprise et d'établissement, définition de la fonction disciplinaire, abus de droit et exercice du droit de grève ne sont que quelques illustrations.

Ce lecteur sera sans doute aussi frappé par le stade relativement avancé de développement du droit du travail français s'agissant en particulier de la diversité des formes

contractuelles d'intégration des jeunes travailleurs dans l'entreprise ou, à tout le moins, de préparation générale au travail, par l'étendue de la réglementation de la formation professionnelle continue, par la participation des partenaires sociaux à l'indemnisation du chômage, par l'imposition étatique de l'intéressement des salariés dans la grande entreprise, mais il constatera l'absence de préoccupation spécifique de ce même droit quant à la « discipline » syndicale.

Déjà au fait de la teneur générale du système, il se mettra à jour et prendra conscience de son évolution récente, notamment de certains aspects qui rapprochent quelque peu ce droit français de la pratique nord-américaine de la négociation collective d'entreprise. Ainsi en est-il de ces textes de 1982 du *Code du travail* permettant la conclusion de convention ou d'accords collectifs au niveau de l'entreprise ou de l'établissement entre l'employeur et les syndicats représentatifs des salariés. De tels accords peuvent, bien sûr, adapter à ces milieux les dispositions d'instruments similaires établis à un plus haut niveau et peuvent aussi, sans déroger à la tradition du système français, comporter des clauses plus favorables aux salariés. Mais, à certaines conditions que la loi précise, et sous réserve, en particulier, d'un droit d'opposition ouvert aux syndicats qui ne sont pas parties à de tels accords locaux, l'adaptation des salaires peut aussi donner lieu à des accords dérogatoires. Il faut faire état de l'obligation nouvelle qui incombe désormais à l'employeur de négocier avec la (ou les) section(s) syndicale(s) représentative(s) de l'entreprise... « sur les salaires effectifs, la durée effective et l'organisation du temps de travail », et même, dans certains cas, en matière de formation professionnelle. Il est aussi intéressant de constater à cet égard que le législateur français a prévu une réunion initiale au cours de laquelle doivent être précisées les informations que l'employeur remettra aux délégués syndicaux et aux salariés composant la délégation à la table de négociation, informations qui, selon le libellé même du

Code « ... doivent permettre une analyse comparée de la situation des hommes et des femmes en ce qui concerne les emplois et les qualifications, les salaires payés, les horaires effectués et l'organisation du temps de travail (et) doivent faire apparaître les raisons de ces situations (articles L. 132-28). Par contre, ni la doctrine, ni la jurisprudence, ne semblent avoir senti le besoin de tenter de préciser plus avant, à la différence des droits nord-américains, les comportements subjectifs dans le cours de cette négociation. Enfin, l'auteur invite lui-même à la réflexion lorsqu'il s'agit de cerner la nature véritable de ce nouveau « droit d'expression » reconnu directement et collectivement aux salariés et portant « sur le contenu et l'organisation de leur travail ainsi que sur la définition et la mise en œuvre d'actions destinées à améliorer les conditions de travail dans l'entreprise » (articles L. 461-1).

Il faut savoir gré à l'auteur du souci dont il fait montre, aux endroits stratégiques, d'exprimer la relativité de la solution française par rapport à d'autres grandes solutions occidentales (pluralisme syndical français dans la négociation et « majority rule » nord-américain, confrontation du droit de grève français et de celui qui a cours en R.F.A., aperçu bibliographique de droit comparé...). De même trouve-t-on des références essentielles au droit international pertinent, par exemple, relativement à la grève.

« Petit manuel... » ? Non, car ses pages nous livrent avec limpidité l'essentiel d'exposés antérieurs beaucoup plus amples, du droit français du travail réalisés par l'auteur. Non, parce qu'y prédomine constamment le sens du droit exposé.

Pierre VERGE
Université Laval.