

Relations industrielles Industrial Relations



Jean-Maurice VERDIER : *Syndicats et droit syndical. 2ième éd., v. II, Le droit syndical dans l'entreprise, tome 5 du Traité de droit du travail*, publié sous la direction de G.H. Gamerlynck, Paris, Daloz, 1984, 475 pp., ISBN 2-247-00516-0

Pierre verge

Volume 40, Number 1, 1985

URI: <https://id.erudit.org/iderudit/050118ar>

DOI: <https://doi.org/10.7202/050118ar>

[See table of contents](#)

Publisher(s)

Département des relations industrielles de l'Université Laval

ISSN

0034-379X (print)

1703-8138 (digital)

[Explore this journal](#)

Cite this review

verge, P. (1985). Review of [Jean-Maurice VERDIER : *Syndicats et droit syndical. 2ième éd., v. II, Le droit syndical dans l'entreprise, tome 5 du Traité de droit du travail*, publié sous la direction de G.H. Gamerlynck, Paris, Daloz, 1984, 475 pp., ISBN 2-247-00516-0]. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 40(1), 178–180. <https://doi.org/10.7202/050118ar>

Tous droits réservés © Département des relations industrielles de l'Université Laval, 1985

This document is protected by copyright law. Use of the services of Érudit (including reproduction) is subject to its terms and conditions, which can be viewed online.

<https://apropos.erudit.org/en/users/policy-on-use/>

Érudit

This article is disseminated and preserved by Érudit.

Érudit is a non-profit inter-university consortium of the Université de Montréal, Université Laval, and the Université du Québec à Montréal. Its mission is to promote and disseminate research.

<https://www.erudit.org/en/>

RECENSIONS BOOK REVIEWS

Syndicats et droit syndical, par Jean-Maurice Verdier, deuxième édition, Volume II, **Le droit syndical dans l'entreprise**, tome 5 du **Traité de droit du travail**, publié sous la direction de G.H. Camerlynck, Paris, Dalloz, 1984, 475 pp., ISBN 2-247-00516-0.

Le premier volume de cette deuxième édition de **Syndicats et droit syndical**, actuellement en préparation, reprendra le plan du texte de 1966, à l'exception du titre 4 de la quatrième partie, consacrée à l'action syndicale dans le cadre de l'entreprise, selon le droit français du travail. Cette matière s'étant considérablement amplifiée, en particulier sous l'effet, d'une part, de la loi du 27 décembre 1968, relative à l'exercice du droit syndical dans l'entreprise et du contentieux engendré par son application, et, d'autre part, de la loi du 28 octobre 1982, relative au développement des institutions représentatives du personnel, l'auteur entreprit d'y consacrer un ouvrage distinct.

Cette étude détaillée du régime de l'action syndicale dans l'entreprise française s'ouvre par des considérations générales, particulièrement intéressantes pour le lecteur étranger, soit l'exposé des impératifs de l'exercice du droit syndical dans l'entreprise. La reconnaissance de «l'action syndicale de base» requiert non seulement le respect strict de la liberté syndicale par l'employeur, mais aussi des aménagements particuliers, par exemple, des facilités de participation des militants aux réunions syndicales: «... c'est sur les **lieux de travail** que se posent le plus immédiatement les problèmes professionnels et que s'en effectue la prise de conscience; le syndicat a par suite à y jouer son rôle de formation, d'information et de représentation des travailleurs, et à exercer l'action de pro-

motion collective qui est sa fonction essentielle» (p. 8). En bref, l'entreprise doit devenir une «communauté de travail dont le personnel (est) partie intégrante au titre de composante humaine». L'auteur examine les difficultés que ne pouvait manquer de soulever une telle évolution: le dogme patronal de la neutralité des lieux de travail, la coordination, dans le système français, de la représentation syndicale et de la représentation élue du personnel, de même que le respect des exigences du pluralisme syndical.

Dans cette perspective, la loi de 1968 apparaît «comme une des plus importantes conquêtes sociales, et comme la plus importante dans le domaine du droit syndical, depuis la loi du 21 mars 1884» (p. 31). Elle reconnaît, sous réserve de certaines exceptions, la section syndicale d'entreprise. Elle «confère des facilités nouvelles à cette fin aux syndicats 'représentatifs' dans l'entreprise» (p. 35). Le délégué syndical se présente désormais comme «un des interlocuteurs obligés de l'employeur, avec lequel ce dernier ne peut refuser de discuter» (p. 35). Il devait cependant revenir aux réformes de 1982 de faire de l'entreprise un «nouvel **espace de citoyenneté**, d'où un renforcement de la protection des libertés des travailleurs, en particulier par l'institution d'un droit disciplinaire et d'un droit d'expression directe...», un lieu de **négociation active**, d'où l'institution d'une obligation de négocier et l'adaptation du régime des accords d'entreprise...». Ceci, en «reconstitu(ant) la collectivité du travail, souvent éclatée ou extériorisée, d'où le nouveau régime des formes précaires d'emploi (travail intérimaire ou temporaire, contrat à durée déterminée, travail à temps partiel, etc.)» (p. 39).

Suit l'analyse poussée du droit positif résultant principalement de ces grandes interventions législatives: exposé des fonctions du syndicat dans l'entreprise (revendication et information, négociation, animation des instances représentatives élues); détermination des syndicats représentatifs bénéficiaires des différentes prérogatives, établissement du champ d'application des mesures, ce qui conduit en particulier à tenir compte de la nature et de la dimension des entreprises, de ses démembrements, de même que de son transfert éventuel. On aura noté en particulier que les syndicats représentatifs sont, depuis la loi du 4 août 1982, créanciers exclusifs d'une obligation de négocier, le chef d'entreprise devant annuellement engager la négociation sur les salaires effectifs et le temps de travail. Ces syndicats ont aussi la possibilité de déroger, par accords d'entreprise, à des règles générales, légales ou conventionnelles. Ces dérogations peuvent même être défavorables aux salariés, pourvu qu'elles soient compensées par d'autres avantages (p. 55). Une telle activité syndicale dans l'entreprise pré suppose l'établissement de la section syndicale à ce niveau. Il s'agit essentiellement d'un démembrement du syndicat, dépourvu, semble-t-il, de personnalité juridique (p. 171). Les organisations syndicales disposent de larges moyens au niveau de l'entreprise à la suite de la loi du 27 décembre 1968, lesquels portent sur la collecte des cotisations, l'affichage des communications, la diffusion de tracts et de publications, la réunion mensuelle, la disposition d'un local dans certaines entreprises (p. 171). Également, une loi du 28 octobre 1982 permet d'inviter des personnalités syndicales extérieures à participer aux réunions des sections sans l'accord de l'employeur, si elles se tiennent dans les locaux affectés aux sections; quant aux personnalités extérieures autres que syndicales — des personnalités politiques, par exemple — l'accord de l'employeur est requis. Constamment, l'ouvrage analyse dans le détail toutes les modalités de ces réunions syndicales, de la diffusion de l'information syndicale ou d'autres sujets analogues. On y expose le mode de désignation des délégués syndicaux, notamment les conditions requises pour être

titulaire de la fonction, le contentieux de la désignation, pour ensuite établir les fonctions de ces délégués syndicaux. Ceux-ci «assurent la représentation et la défense non seulement des intérêts spécifiques des syndiqués adhérents à leur organisation mais aussi des intérêts généraux de tout le personnel» (p. 283). Leurs fonctions sont aussi beaucoup plus vastes et diversifiées que celles des délégués du personnel», créés en 1936 et qui subsistent, en ce que leur rôle ne se borne pas à la défense des intérêts des salariés de l'entreprise mais qu'il «s'étend à celle des intérêts de la profession toute entière, avec les moyens qu'elle implique...» (p. 284). Des accords collectifs viennent au surplus concrétiser le pouvoir d'intervention de ces délégués syndicaux en différentes situations, notamment advenant la fermeture de l'usine. Le délégué a alors ainsi le droit de saisir le juge des référés «afin de faire nommer un expert comptable chargé de vérifier les circonstances de la fermeture» (p. 285). Plus généralement, le délégué discute et négocie les accords d'entreprise et d'établissement et est habilité à les signer, de même qu'à présenter les revendications et réclamations des travailleurs de l'entreprise ou de l'établissement. Si cette dernière mission est proche de celle des délégués élus du personnel, elle la dépasse en ce que le délégué syndical peut présenter à l'employeur, non seulement des demandes visant l'application du régime existant, mais aussi des demandes visant à l'améliorer (p. 280). L'exécution de ces importantes fonctions nécessite l'attribution au délégué de différents moyens d'action: crédits d'heures de fonctions, liberté de déplacement dans l'entreprise... Surtout, le délégué doit bénéficier d'un statut protecteur adéquat, particulièrement advenant son licenciement, sa mise à pied ou l'imposition d'une mesure disciplinaire, ce à quoi l'auteur consacre un chapitre entier.

La précédente évocation du contenu de l'ouvrage traduit l'importance de la pénétration du droit syndical dans l'entreprise française. Ce tome second du Professeur Verdier incorpore cette réalité récente à ce qui demeurera, avec le tome premier à venir, l'exposé exhaustif du droit syndical français.

Si certains des aspects de ce droit au niveau de l'entreprise, pour innovateurs qu'ils soient dans leur pays d'application, n'étonneront pas outre mesure le lecteur nord-américain — on songe, par exemple, à l'institution de la négociation collective obligatoire avec le chef d'entreprise, ou encore, à la réintégration du représentant syndical irrégulièrement congédié — il convient néanmoins d'observer qu'ils se greffent à un système dans lequel l'action syndicale s'est traditionnellement affirmée à des niveaux supérieurs, dimension qui semble passablement absente de la réalité d'ici.

Pierre VERGE

Université Laval

Trade Unions and Society, by John T. Addison and John Burton, Vancouver, B.C., The Fraser Institute, 1984, 189 pp., ISBN 0-88975-056-4

In the preface to this third volume of the Fraser Institute's Labour Market series, the Institute's director, Michael Walker indicates that an earlier draft of the same book was entitled «Trade Unions and the British Disease». While the authors finally rejected that title in favour of the present one because they wanted to underline the broader implications of the British experience, it would in some ways have been a more accurate rendition of the contents.

Based primarily on an analysis of the British experience, **Trade Unions and Society** is a broadside attack on trade unions and on those academics who have brought forward theories which seem to defend them. Trade Unions practise, in the authors words, «organised extortion and industrial strangulation» (p. 133) and constitute «a potential threat to capitalism and democracy» (p. 150).

To arrive at this conclusion the authors take two routes. In the first place, they mount an aggressive attack on that economic and industrial relations literature which appears to

defend or justify the existence of trade unions. They hit at the so-called 'Harvard School' of industrial organisation (eg. R.E. Caves and K.B. Clark) who have argued that trade unions provide valuable sociological functions as a «collective voice» and shown that some evidence exists to indicate that trade unions tend to increase productivity. The authors attack the representativity of trade unions and portray union members as trapped and manipulated by self-serving union leaders some of whom «may wish to wreck the capitalist system, others to feather their own nest» (p. 140). On the productivity question, Addison serves up the results of a study of the British coal mining industry 1900-1913 by Pencavel showing reduced productivity as a result of unionisation. But this result should hardly be seen as surprising, since Pencavel's study sees a reduced work week and «reduced fear of discipline» as key indicators of lower productivity. (p. 59).

While the authors base their economic analysis in classical paradigms of perfect competition in the labour market, they charge the unions with causing inflation and decreased productivity. This leaves them in a bit of a dilemma, however, for they are forced to admit that their own studies at the micro-economic level, as well as empirical studies done elsewhere do not warrant such a conclusion. Instead the authors revert to a quite different explanation — a political one, to show how trade unions are the principal cause of the British disease.

This is the model of public choice, where the rich and powerful unions hold government (and society) to ransom by their vote-getting power. This way unions, by their political pressure, can demand (and get) inflationary government over-spending, abnormal protection of inefficient industries and immunity from normal legal obligations. By their 'capture' of the state, unions may oblige government to follow policies that increase inflation, reduce productivity and slow economic growth.

The authors readily admit that the unions are not the only interest groups to lob-