

individuelle se replie pour mieux résister à l'isolement du travailleur et à l'omnipotence de l'employeur, que se passe-t-il lorsque l'action collective cesse d'unifier et commence à diviser les travailleurs en gagnants et perdants, lorsque le travailleur ne doit plus être protégé contre l'employeur mais contre la collectivité à laquelle il appartient » (p. 229) [?]

Il y va de la justification, dans l'un et l'autre droit, de la pratique de plus en plus contemporaine de la négociation dite « de gestion », des accords de solidarité, défensifs ou offensifs, favorables à l'emploi, mais emportant, par exemple des diminutions de rémunération pour des salariés en Italie, ou encore, en France, des accords dérogatoires ou, plus généralement, du développement des accords « donnant-donnant ». Certes, l'autonomie collective ne pourra disposer que des droits des travailleurs qui ne sont pas « indisponibles par nature », comme le seraient par exemple ceux leur résultant d'une loi impérative. L'analyse conduit ici à envisager la notion d'avantages individuels acquis. Mais, une seconde condition s'ajoute : la légitimité des organisations syndicales appelées à s'engager ainsi dans une telle négociation de gestion. Leur représentativité légitime-t-elle

l'édiction de normes contraignantes emportant renonciation à des droits individuels des salariés ? Une réponse négative paraît s'imposer, puisque le « concept de représentativité se dissocie de l'idée de représentation », pose-t-on (p. 341), après analyse (pages 300 et suivantes). Le recours au procédé référendaire apporterait un correctif approprié, de suggérer l'auteur.

Le caractère « donnant-donnant » est un caractère typique de la négociation collective nord-américaine, s'il était à nouveau permis d'extrapoler. Mais, alors représentativité et représentation légale se confondent et ont précisément pour fondement la volonté majoritaire au sein de la collectivité des salariés en cause.

L'évocation, si incomplète, du contenu de l'ouvrage, « dont la richesse ne nuit jamais à la rigueur de la construction », comme le dit avec on ne peut plus de justesse le professeur Antoine Lyon-Caen dans sa préface, aura voulu signaler la grande portée de l'analyse des institutions essentielles des rapports collectifs du travail à laquelle il nous convie.

PIERRE VERGE  
Université Laval

### ***Conflits du travail, changement social et politique en France depuis 1950***

par Monique BORREL, Paris: L'Harmattan, 1996, 266 p., ISBN 2-7384-4429-5.

À la façon de Shorter et Tilly (*Strike in France: 1830-1968*, Cambridge: Cambridge University Press, 1974) et plus récemment de Franzosi (*The Puzzle of Strike: Class and State Strategies in Postwar Italy*, Cambridge: Cambridge University Press, 1995), l'auteur veut comprendre les conflits du travail à travers une vision historique de l'évolution de la situation sociopolitique française. Cette recension porte sur son traitement de la notion de conflits du travail puisque c'est là son sujet principal. Une recension privilégiant une approche plus sociologique serait aussi profitable pour

aborder les chapitres traitant de la notion de conflit, de politiques sociales ou de mobilisation syndicale. La présentation de cette recension se calque sur la démarche de l'auteur. Le livre se divise en trois parties.

La première partie « La reconstitution des séries statistiques de conflits du travail » introduit d'abord une contribution originale de l'auteur qui classe les grèves selon leur ampleur en trois grandes catégories : (1) Les conflits localisés, c'est-à-dire les luttes de nature économique, limitées dans le temps et l'espace (l'entreprise ou l'établissement) visant à