

Relations industrielles Industrial Relations



Michel DESPAX, Jean PÉLISSIER : *La gestion du personnel: aspects juridiques*. Tome 1, 2ième éd., Paris, Éditions Cujas, 1984, 400 pp., ISBN 2-2548-4031-0

Dimitri Weiss

Volume 41, numéro 1, 1986

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/050190ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/050190ar>

[Aller au sommaire du numéro](#)

Éditeur(s)

Département des relations industrielles de l'Université Laval

ISSN

0034-379X (imprimé)

1703-8138 (numérique)

[Découvrir la revue](#)

Citer ce compte rendu

Weiss, D. (1986). Compte rendu de [Michel DESPAX, Jean PÉLISSIER : *La gestion du personnel: aspects juridiques*. Tome 1, 2ième éd., Paris, Éditions Cujas, 1984, 400 pp., ISBN 2-2548-4031-0]. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 41(1), 190–191. <https://doi.org/10.7202/050190ar>

Tous droits réservés © Département des relations industrielles de l'Université Laval, 1986

Ce document est protégé par la loi sur le droit d'auteur. L'utilisation des services d'Érudit (y compris la reproduction) est assujettie à sa politique d'utilisation que vous pouvez consulter en ligne.

<https://apropos.erudit.org/fr/usagers/politique-dutilisation/>

Érudit

Cet article est diffusé et préservé par Érudit.

Érudit est un consortium interuniversitaire sans but lucratif composé de l'Université de Montréal, l'Université Laval et l'Université du Québec à Montréal. Il a pour mission la promotion et la valorisation de la recherche.

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

Enfin, en conclusion dans le chapitre III, l'auteure identifie des incitations publiques qui pourraient favoriser l'émergence et le développement des entreprises d'intérêt collectif afin qu'elles puissent maximiser leur chance de réussite et acquérir une plus grande crédibilité dans le milieu.

Ce rapport, bien que succinct, décrit assez bien cette nouvelle forme d'entreprises d'intérêt collectif qui se développe de plus en plus dans les pays industrialisés. Il n'apporte pas toutes les nuances souhaitées et son ampleur ne permet pas une analyse très poussée de ce phénomène.

Louis GOSSELIN

Université du Québec à Rimouski

La gestion du personnel: aspects juridiques, tome I (recrutement, carrière, mouvements de personnel), 2^e édition, par Michel Despax et Jean Pélissier, Paris, Éditions Cujas, 1984, 400 pp., ISBN 2-2548-4031-0

Cet ouvrage, en deux tomes, dont seul le premier a paru au moment où j'écris, remplace celui conçu en trois volumes il y a une dizaine d'années, et qui avait, dès l'époque, rendu un insigne service aux responsables du personnel. Il figure désormais parmi les références indispensables aux praticiens de la Fonction, et à ceux qui aspirent à le devenir, et ne devrait pas laisser indifférents, plus largement, les observateurs des relations industrielles tout court.

Ceux-ci noteront, dès l'avant-propos, que les auteurs, juristes réputés, déplorent à juste titre qu'au «travail en miettes» dans le monde industriel correspond une dispersion des connaissances relatives au travail, peu propice aussi bien à la réflexion féconde qu'à l'action efficace», «balkanisation du savoir (...) de nature à désorienter le praticien appelé à mettre en oeuvre, au niveau des entreprises, une politique de personnel dont la cohérence est une condition essentielle d'efficacité».

Soucieux de voir prises en compte les incidences d'ordre juridique des décisions dans le domaine du personnel, les règles juridiques qui président à maintes opérations ayant trait au travail, M. Despax et J. Pélissier précisent qu'ils n'ont point la prétention de remplacer dans leur domaine les travaux des spécialistes des matières connexes, mais uniquement le souhait de faire oeuvre juridique «dans une perspective qui se veut pluridisciplinaire, pour des praticiens d'entreprise, en «fonction directe des besoins et des préoccupations des directeurs du personnel».

Il est caractéristique, et encourageant, que dès le début du chapitre I (du titre I sur «les problèmes de recrutement du personnel»), les auteurs déplorent l'absence dans nombre d'entreprises d'une planification des ressources humaines — laquelle, à l'heure qu'il est, chemine, dans les collectivités les plus avancées, vers la planification stratégique —, intégrée dans la planification générale de l'entreprise, et, plus particulièrement, ce mode d'approche logique de la gestion des ressources humaines, consistant dans la projection à moyen et à long terme des besoins et des ressources en personnel, qu'est la gestion prévisionnelle.

Guidés, tout au long du livre, par la préoccupation du «comment faire», ils abordent, successivement, les relations avec les services de l'emploi, les techniques de sélection, le choix du type de contrat (à durée déterminée ou indéterminée) — thème toujours d'actualité dans le débat professionnel et politique en France, l'élaboration du contrat et les responsabilités en matière de recrutement. Le chapitre II aborde les problèmes particuliers de recrutement, dont le recours aux entreprises de travail temporaire, particulièrement visées par une ordonnance de 1982 qui a assaini le marché, et de nouveau en déploiement, modéré, depuis peu.

Le titre II, sur «La carrière professionnelle du salarié», est particulièrement actuel, axé autour de la formation professionnelle et de la gestion (juridique) des carrières, le titre III étant consacré aux «Mouvements de personnel»: mutations au sein d'une même entreprise ou à l'intérieur d'un groupe de sociétés — marché interne de plus en plus sollicité actuellement, ce qui limite les licenciements —, le détachement et le transfert du salarié, la démission, le licenciement (cause réelle et sérieuse, procédure, préavis), la rupture du contrat pour force majeure, et l'apurement de la situation au départ du salarié.

Truffé de conseils pratiques de la plus grande utilité, ce tome premier devait être suivi d'un tome second examinant les relations de travail (discipline, temps, exécution, rémunération du travail, modifications dans la structure juridique de l'entreprise, le licenciement économique) et les relations sociales (institutions représentatives du personnel et syndicats dans l'entreprise, participation, revendications et conflits).

L'importance des thèmes traités et la démarche empruntée font de ce second tome un écrit aussi attendu que le fut le premier. C'est alors que nous disposerons d'une vue globale de l'édifice. Mais la seule lecture du tome I me fait penser que le pari engagé par Michel Despax et Jean Pélissier est en voie d'être gagné. Les gestionnaires et relationnistes, dont je suis, l'ont déjà confirmé. Quant aux juristes eux-mêmes, ceux qui proclament, curieusement, la mort du droit du travail, trouveront-ils, ici, des raisons d'espérer?

Dimitri WEISS

Université de Paris I Panthéon-Sorbonne

Collective Bargaining by Objectives: A Positive Approach, par Reed C. Richardson, deuxième édition, Prentice-Hall, New-Jersey, 1985, 326 pp., ISBN 0-13-140476-8 01

Cette deuxième édition se veut construite autour d'une application des principes de la gestion par objectifs au processus de la négociation collective. Le volume se divise en quatre parties. La première présente quelques données historiques et juridiques sur la négociation collective aux États-Unis (chapitres 1 à 5). Ainsi, après avoir effectué une synthèse des différents événements, de 1790 à aujourd'hui, qui ont contribué à façonner le portrait actuel de la négociation collective (chap. 1 et 2), l'auteur présente une vue globale de l'environnement légal de la négociation aux États-Unis (chap. 3). On y retrouve ainsi, sous forme de tableaux, quelques dispositions de deux législations nationales, le *National Labor Relations Act* et le *Civil Service Reform Act*, et de quatre législations des états de Hawaï, du Minnesota, de New-York et de l'Iowa, applicables au secteur public. Puis, l'auteur présente les parties à la négociation collective (chap. 4) et enfin, la convention collective (nature, portée et surtout contenu (chap. 5).

La deuxième partie du volume traite du processus de la négociation collective (chapitres 6 à 15). Richardson présente d'abord, très brièvement, son concept de négociation collective par objectifs (chap. 6). Il précise par la même occasion que le succès de la négociation dépend essentiellement de deux facteurs: d'abord, la qualité de la phase préparatoire puis des habiletés des négociateurs. Le chapitre 7 vient ensuite préciser la méthode suggérée par l'auteur, étape par étape. L'objectif de la phase préparatoire est ainsi de réunir toutes les informations nécessaires pour conduire efficacement les négociations (informations tirées des négociations précédentes, des comparaisons avec d'autres conventions, des caractéristiques des employés de l'unité, de l'application de la convention). Les deux chapitres suivants consistent essentiellement en des exemples de tableaux permettant la cueillette et l'analyse de toutes ces informations. Le chapitre 10 précise, par rapport aux différentes législations en traitant, les clauses de