

Les Cahiers de droit



L'évolution en droit français du rôle du syndicalisme dans l'entreprise

A. Brun

Volume 9, numéro 3, septembre 1968

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/1004507ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/1004507ar>

[Aller au sommaire du numéro](#)

Éditeur(s)

Faculté de droit de l'Université Laval

ISSN

0007-974X (imprimé)

1918-8218 (numérique)

[Découvrir la revue](#)

Citer cet article

Brun, A. (1968). L'évolution en droit français du rôle du syndicalisme dans l'entreprise. *Les Cahiers de droit*, 9(3), 427–434.
<https://doi.org/10.7202/1004507ar>

Tous droits réservés © Université Laval, 1968

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/>

L'évolution en droit français du rôle du syndicalisme dans l'entreprise

A. BRUN,

Professeur à la faculté de Droit
et des Sciences économiques.
Directeur de l'Institut d'Études du travail
et de la Sécurité sociale.
Lyon.

L'évolution en droit français du rôle du syndicalisme dans l'entreprise

La dimension des entreprises actuelles fait obstacle aux relations individuelles de patron à salarié qui existaient dans le passé. Cependant les communications entre l'employeur et son personnel sont d'une nécessité absolue. Il a donc fallu créer des institutions qui permettent au dialogue de s'établir : ce sont les organes de représentation du personnel dans l'entreprise.

La conception de ces organes varie beaucoup d'un pays à l'autre. Deux tendances s'opposent nettement : tantôt l'organe de représentation du personnel s'identifie avec le syndicat. Le système de représentation est unifié. C'est le cas au Québec et dans les pays anglo-saxons. Tantôt, au contraire, le régime est diversifié ; l'entreprise comporte des organes de représentation qui lui sont propres, élus par l'ensemble du personnel — syndiqué ou non — et distincts du syndicat. Il en va ainsi dans les pays du Marché commun et en particulier en France.

On conçoit que, suivant le système adopté, la position du syndicat dans l'entreprise soit bien différente.

Au Québec, par exemple, pays du premier groupe, où existe la pluralité syndicale, le syndicat « accrédité », c'est-à-dire celui qui a été officiellement reconnu comme ayant la plus grande audience dans une unité de négociation déterminée, est durant le temps de l'accréditation l'interlocuteur unique de l'employeur¹. Il représente auprès de lui tous les employés présents et futurs de l'unité de négociation². Non seulement l'employeur est tenu de négocier avec lui³, mais encore, pendant toute la durée de la convention collective, il ne peut consentir à un salarié des conditions de travail autres que celles fixées par la convention, quand bien même elles seraient plus favorables⁴. En cas de fusion d'entreprises, les salariés des entreprises réunies continuent à bénéficier de leur convention collective propre jusqu'à son expiration⁵.

¹ Arts. 35 et 49 du *Code du travail* du Québec.

² Art. 55, C.t.

³ Arts. 41 et 133, C.t.

⁴ Arts. 57, 58, 88, C.t.

⁵ Art. 36, C.t.

La position du syndicat accrédité est donc très forte et il lui appartient de faire adopter dans la convention collective les dispositions matérielles pratiques, non prévues par la loi, qui faciliteront encore l'exercice de ses fonctions : attribution d'un local, de panneaux d'affichage, clauses relatives à la perception des cotisations syndicales. Sa place officielle au sein de l'entreprise lui permet d'obtenir satisfaction aisément. La clause « check-off » permet précisément à l'employeur de prélever sur les salaires les cotisations syndicales, qui seront versées au syndicat accrédité. Les non-syndiqués eux-mêmes pourront subir ce précompte, compte tenu de ce qu'ils jouissent, comme les syndiqués, des avantages dus à l'action du syndicat (formule Rand).

La situation est, apparemment, en France, complètement différente. Le personnel fait entendre sa voix dans l'entreprise par l'intermédiaire d'institutions élues par l'ensemble du personnel : les *délégués du personnel* (dans toutes les entreprises de plus de dix personnes), qui sont chargés de présenter à l'employeur les revendications des salariés, et les *comités d'entreprise* (dans les entreprises de 50 personnes et plus), où siègent, à côté de l'employeur, les élus du personnel. Les comités dans l'esprit de leurs promoteurs devaient être un organe de cogestion ; l'objectif n'a pas été atteint, mais les comités ont une mission générale d'information et de consultation et ils jouent un rôle important dans le fonctionnement des œuvres sociales de l'entreprise.

En revanche, le syndicat, en France, ne doit pas, dans la tradition patronale dominante, franchir la porte de l'entreprise. Son activité se situe exclusivement à l'extérieur. Si le salarié a le droit — qui lui est depuis longtemps reconnu avec force — de participer à une organisation syndicale sans subir pour autant d'entraves ou de représailles de la part de son employeur, il ne peut officiellement la charger de présenter ses revendications auprès de la direction.

Mais ce contraste, qui semble irréductible, entre les deux régimes d'inspiration différente, est en voie d'atténuation. Par étapes successives, les lois, la jurisprudence, les accords collectifs ont amenuisé le principe de l'élimination du syndicalisme de l'entreprise, comme le démontre l'état du Droit positif français actuel. Il n'en demeure pas moins qu'on n'a pas encore abouti à une reconnaissance pleine et entière du syndicalisme dans l'entreprise.

I — Les manifestations actuelles de l'intervention du syndicalisme

Certaines attributions du syndicat, que nous avons groupées suivant un ordre ascendant, traduisent sa pénétration progressive dans l'entreprise.

1. *Le rôle d'assistance des représentants du personnel par les délégués syndicaux.* La séparation n'est pas absolue entre les représentants du personnel et les délégués syndicaux :

Aux termes de la loi du 16 avril 1946⁶, les délégués du personnel peuvent, en effet, se faire assister, à l'occasion de leurs réunions avec le chef d'entreprise, par un représentant du syndicat de leur profession, sans qu'on exige de celui-ci qu'il fasse partie du personnel de l'entreprise.

Si une procédure de licenciement est engagée contre un représentant du personnel, il peut, au cours de l'enquête contradictoire de l'inspecteur du travail, faire entendre un représentant du syndicat auquel il appartient⁷.

2. *La participation des syndicats à la désignation des organes de représentation du personnel.* L'action du syndicat, modeste sur le point précédent, s'affirme ici davantage. Si le syndicat, en France, à la différence des régimes anglo-saxons, ne joue pas lui-même le rôle d'organe de représentation du personnel, il est appelé à intervenir dans la mise en place des représentants.

Les textes⁸ décident en effet que les membres des comités d'entreprise et les délégués du personnel sont élus au premier tour de scrutin sur présentation des candidats par les organisations syndicales les plus représentatives dans le cadre de l'entreprise.

Ce n'est donc pas l'ensemble du personnel qui, en exclusivité, choisit souverainement ses mandants : le syndicalisme entre dans la compétition électorale en proposant aux suffrages du personnel des candidats qui ont ses préférences.

D'autre part, le nombre et la composition des collèges électoraux, la répartition du personnel entre les collèges, ainsi que la répartition des sièges entre les diverses catégories de salariés peuvent être l'objet d'accords entre le chef d'entreprise et les organisations syndicales les plus représentatives⁹.

Il n'est pas sans intérêt de relever que les représentants du personnel sont exposés à être révoqués au cours de leur mandat par le collège électoral dont ils relèvent, sur proposition du syndicat qui les a présentés¹⁰. Le syndicalisme a ainsi un droit de regard sur leur activité.

⁶ Art. 14 de la loi du 16 avril 1946.

⁷ Art. 2 du décret du 7 janvier 1959.

⁸ Art. 10 de l'ordonnance du 22 février 1945, et art. 9 de la loi du 16 avril 1946.

⁹ Art. 6 de l'ordonnance du 22 février 1945, et art. 5 modifié par l'ordonnance du 18 juin 1966, qui a augmenté ces ententes.

¹⁰ Art. 11, ordonnance du 22 février 1945.

3. *La participation des syndicats au fonctionnement des comités d'entreprise.* Le syndicalisme ne se contente pas d'intervenir à l'occasion de la nomination des représentants du personnel. Il a, plus encore, sa place dans l'organe chargé d'assurer la coopération du personnel et de la direction : le comité d'entreprise.

La loi reconnaît à chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise le droit de désigner un délégué au comité. Ce délégué est protégé contre les licenciements de la même manière que les membres du comité depuis la loi du 18 juin 1966. Dans les entreprises de plus de 500 salariés, en vertu du même texte, il dispose d'un crédit d'heures (vingt) pour remplir les fonctions découlant de sa mission au sein du comité d'entreprise. Toutefois, il demeure dans une position d'infériorité par rapport aux membres du comité : il ne dispose pas d'un pouvoir délibérant, sa voix est purement consultative ¹¹.

La jurisprudence, malgré le silence du texte de 1945, adoptant une interprétation extensive, avait admis l'entrée des délégués syndicaux dans les comités centraux d'entreprise (qui coiffent les comités d'établissements, lorsque la même entreprise comporte plusieurs établissements distincts), alors qu'elle n'était prévue que pour les comités ordinaires ; la loi du 18 juin 1966 a consacré cette jurisprudence, si bien que le syndicalisme est présent dans tous les comités d'entreprise.

4. *La participation des syndicats à la réglementation des rapports sociaux dans le cadre de l'entreprise.* C'est la manifestation la plus accentuée de la pénétration du syndicalisme. Elle a eu pour point de départ les accords d'établissement prévus par la loi du 11 février 1950. Les ententes concernant les entreprises ont pris spontanément un très grand essor. Elles sont conclues entre la direction et les syndicats les plus représentatifs dans l'entreprise et ont pour objet de régler les problèmes sociaux intéressant l'entreprise. C'est la Régie Renault qui, en 1955, a ouvert la voie, suivie par un grand nombre d'entreprises, telles que Berliet à Lyon. On doit à de tels accords d'importantes dispositions dans le sens du progrès social, par exemple la généralisation de la quatrième semaine de congés payés que le législateur va homologuer.

De son côté, l'une des ordonnances du 17 août 1967 sur l'intéressement des salariés aux fruits de l'expansion des entreprises, a retenu, comme procédé de réalisation de l'intéressement, un accord entre le chef d'entreprise et les représentants syndicaux membres du personnel de l'entreprise.

¹¹ Art. 5 et s. de l'ordonnance du 22 février 1945 ; Cassation, 9 octobre 1958, D. 1959 J. 68.

Par ces procédés contemporains, on paraît aboutir à des solutions voisines de celles en vigueur au Canada. D'une part, la participation des syndicats aux élections et au fonctionnement du comité d'entreprise atténuée, dans une certaine mesure, le dualisme des organes de représentation des salariés. Il n'est pas possible que le comité d'entreprise ait une orientation différente de celle du syndicat dominant. D'autre part, la conclusion des conventions collectives, source essentielle du statut des salariés, appartient, en France comme au Québec, au syndicat.

II — Pourtant, la séparation des régimes subsiste. Des *restrictions* gênantes continuent à être apportées à l'action du syndicat dans l'entreprise. Réserve faite de certaines conventions collectives, ou accords d'entreprise d'avant-garde, les délégués syndicaux ne sont pas investis d'une *mission générale officielle*, objet de l'une des revendications du syndicalisme français.

1. Les syndicats ne peuvent organiser dans l'entreprise des *réunions* avec le personnel. Cette situation, pour le syndicalisme, est un obstacle à l'exercice du droit syndical car c'est sur les lieux du travail que les salariés peuvent être le plus facilement rassemblés et recevoir des informations. Au Québec, en dehors de toute disposition législative expresse, la fonction naturelle du syndicat *accrédité* veut qu'il soit « installé dans l'entreprise ».

2. Les syndicats ne sont pas en droit de *percevoir les cotisations syndicales* dans l'entreprise et, à plus forte raison, le précompte par l'employeur est-il interdit par la loi du 27 avril 1956¹². Il en va tout autrement au Québec, comme nous l'avons rappelé.

3. Les *communications syndicales* peuvent être limitées dans leur portée. Sans doute, l'article 13 de la loi du 16 avril 1946 fait-il allusion à des emplacements réservés dans l'entreprise à ces communications. Mais, tandis que la jurisprudence décide que les délégués du personnel peuvent procéder à de telles communications sans obtenir préalablement l'agrément du chef d'entreprise, elle confère, en revanche, un droit de censure préalable à l'employeur si les communications émanent des délégués syndicaux¹³.

4. Enfin — et c'est le point décisif — le délégué syndical n'est pas l'interlocuteur attitré du chef d'entreprise dont les rapports avec le personnel s'instaurent par l'entremise de la représentation élue des salariés. Il en résulte, à certains égards, des difficultés sérieuses à cause de l'existence

¹² Art. 1^{er} a, Liv. III, C.t.

¹³ Cf. BRUN, *Grands Arrêts*, p. 466, *quinter* et s.

en fait de délégués syndicaux qui, maintes fois, cumulent leurs fonctions avec celles des représentants du personnel.

La jurisprudence a dû assurer, non sans peine, le respect de la distinction entre les attributions respectives. La Cour de Cassation a proclamé que « l'activité syndicale, si légitime soit-elle, ne peut être considérée en elle-même comme entrant dans le cadre des fonctions des représentants du personnel »¹⁴. En conséquence, le représentant du personnel ne pourra prétendre au paiement du temps de présence à une réunion syndicale que si elle a eu trait à l'activité de l'entreprise, mais non à un problème général tel que la conjoncture économique.

Il est indéniable qu'en droit comme en fait, le syndicalisme, entièrement exclu jadis de l'entreprise française, a maintenant très largement franchi le seuil et a réalisé de nouvelles conquêtes ces dernières années dans le sens de la pénétration. L'antithèse d'antan entre les conceptions françaises et québécoises a par là même beaucoup diminué, tandis que la Doctrine française dominante est partisane de lever les obstacles qui s'opposent à la reconnaissance de droits admis dans le système anglo-saxon¹⁵. Toutefois l'extension du syndicalisme se heurte à une opposition patronale qui redoute soit une diminution de son autorité, soit les difficultés ignorées du régime canadien qu'entraînerait la coexistence généralisée des représentants du personnel et des délégués syndicaux appartenant à des organisations différentes.

N.B. — Cet article avait été élaboré avant le vaste mouvement social qui s'est manifesté en France par une vague de grèves avec occupation d'entreprises. A la suite de négociations entre les organisations syndicales et professionnelles sous la présidence du premier ministre, un important « protocole d'accord », connu sous le nom de « protocole de Grenelle » est intervenu le 27 mai 1968. Il a été décidé, dans le domaine du syndicalisme, qu'un projet de loi serait élaboré pour assurer dans les entreprises l'exercice effectif du droit syndical sur le plan collectif, avec notamment la création de sections syndicales d'entreprise. On a tout lieu de penser que le Droit positif (texte législatif précédé ou complété par des accords collectifs) organisera demain en France un régime accentuant le rapprochement — dont nous avons marqué les prémices — entre les systèmes divergents. A. B.

¹⁴ Cf. BRUN, *Ibidem*, p. 462.

¹⁵ VERDIER, *Les Syndicats*, Coll. CAMERLYNCK, p. 446 ; CAMERLYNCK et LYON-CAEN, *Droit du travail*, n° 522.