

5-1-1993

Individualisme et "communautarisme" en droit français: le cas des relations de travail

Xavier Blanc-Jouvan

Follow this and additional works at: <https://digitalcommons.law.byu.edu/lawreview>



Part of the [Comparative and Foreign Law Commons](#)

Recommended Citation

Xavier Blanc-Jouvan, *Individualisme et "communautarisme" en droit français: le cas des relations de travail*, 1993 BYU L. Rev. 693 (1993).
Available at: <https://digitalcommons.law.byu.edu/lawreview/vol1993/iss2/12>

This Article is brought to you for free and open access by the Brigham Young University Law Review at BYU Law Digital Commons. It has been accepted for inclusion in BYU Law Review by an authorized editor of BYU Law Digital Commons. For more information, please contact hunterlawlibrary@byu.edu.

Individualisme et “communautarisme” en droit français: le cas des relations de travail

*Xavier Blanc-Jouvan**

C'est un vieux débat, mais toujours actuel, que celui qui oppose partisans et adversaires de l'individualisme—ou, plus précisément, ceux qui défendent les valeurs de l'individu face à celles de la collectivité.¹ De cette éternelle confrontation entre l'homme et la société surgissent bien des tensions et des conflits, qui appellent nécessairement des solutions de compromis: et il est clair que tout se ramène, en fin de compte, à une question de primauté ou de hiérarchie. Mais c'est là-dessus justement qu'on constate des variations importantes suivant les époques: et la recherche d'un juste équilibre explique, à cet égard, un mouvement de balancier qui n'est pas près de prendre fin.

Ce mouvement se poursuit, depuis des siècles, sous les influences les plus diverses. L'idéologie y a naturellement sa part, et l'on sait les incessantes fluctuations de la doctrine sur ce thème. Mais il faut aussi tenir compte des structures politiques, des pressions qui s'exercent en faveur d'un régime démocratique ou totalitaire et de l'attachement porté aux libertés publiques. Enfin, l'environnement économique et social joue un rôle déterminant, et les impératifs sont évidemment très différents suivant qu'on se trouve en présence d'une société de type agraire ou industriel—avec les conséquences qui en découlent, notamment, du point de vue du mode de vie et de l'urbanisation.

Il n'est pas nécessaire de reprendre ici les grandes lignes

* Professeur à l'Université de Paris I Panthéon-Sorbonne.

1. Nous employons ici le terme de “communautarisme” qui n'est, de toute évidence, qu'un néologisme, mais nous paraît le seul à correspondre au terme anglais de *communitarianism* et à traduire l'importance attachée, dans les structures sociales, aux “communautés” ou groupes intermédiaires qui s'interposent entre l'individu et l'Etat. L'absence d'un mot français pour désigner ce phénomène peut apparaître, à elle seule, comme assez symptomatique du peu d'intérêt qui lui a été jusqu'ici accordé.

d'une évolution qui est bien connue et dont la première leçon est que tous les excès commis dans un sens provoquent inmanquablement une réaction en sens inverse. Sans remonter à un passé trop ancien, où la primauté accordée au groupe (qu'il repose sur la communauté de sang, d'habitation ou d'activité) s'exerçait souvent au détriment des droits individuels, on se bornera à évoquer les changements intervenus depuis les débuts de l'époque contemporaine, marquée justement par l'indépendance des Etats-Unis et la Révolution française. C'est alors qu'on a vu fleurir les Constitutions et Déclarations de droits reposant sur une conception individualiste poussée à son paroxysme (et bien éloignée, quoiqu'on en ait dit, des doctrines absolutistes de Rousseau): et l'on en trouve notamment un écho dans l'article 2 de la grande Déclaration de 1789, suivant lequel "le but de toute association politique est la protection des droits naturels et imprescriptibles de l'homme." Cette conception a largement dominé toute la période libérale, même si elle a été vivement critiquée par un certain nombre d'écoles (de l'école traditionaliste illustrée en France par de Maistre et de Bonald à l'école sociologique d'Emile Durkheim) et si elle a commencé à être battue en brèche dans la seconde moitié du XIXème siècle. Mais c'est surtout au début du XXème que l'on a vu se dessiner un net mouvement en sens contraire. Celui-ci n'a pas seulement conduit aux graves abus qui ont ensanglanté le monde, avec la constitution d'états totalitaires fondés sur les idéologies fasciste, national-socialiste ou marxiste, dont le trait commun était de nier les libertés individuelles au profit de la toute-puissance de l'Etat, mais il a aussi laissé une marque bénéfique dans un grand nombre de pays où les principes démocratiques sont les plus enracinés. Dans la ligne d'une philosophie personnaliste, cherchant à concilier les valeurs de l'individu et celles de la collectivité à travers la notion de "personne," l'idée est aujourd'hui de s'attaquer aux excès des deux bords et de protéger les sacro-saints droits de l'homme (qui sont surtout des droits individuels) sans compromettre les intérêts de la société: et c'est cette ligne de conduite qui, à travers bien des heurts et des hésitations, au-delà de tous les échecs et de toutes les hypocrisies, paraît la plus couramment admise dans le monde contemporain.

Mais le juriste ne saurait demeurer sur ce terrain où s'affrontent les philosophes et les moralistes: et s'il est vrai que le problème concerne d'abord les valeurs, il ne peut manquer de

se traduire au plan des droits et des institutions, c'est-à-dire aussi bien en ce qui concerne la situation des individus que celle des groupes.

S'agissant des *droits* reconnus aux individus, il suffira de rappeler qu'ils étaient au coeur des systèmes juridiques développés au XIX^{ème} siècle dans un cadre individualiste et libéral. La notion de "droit subjectif" occupait alors une place de choix et la liberté individuelle connaissait peu de limites. Mais une évolution s'est produite dans un double sens. D'un côté, certes, on a cherché à renforcer encore les droits de l'individu, aussi bien contre l'Etat (par l'accent mis sur la défense des libertés publiques et la protection contre l'arbitraire, notamment en matière pénale) que contre les particuliers (par le développement des "droits de la personnalité").² Mais, en même temps, on a pris conscience du danger que l'excès de liberté (surtout dans le domaine économique) pouvait faire courir à un autre idéal qui avait aussi été mis à l'honneur par la Révolution française: celui d'égalité, et on a voulu remédier aux abus de l'individualisme. Cela s'est fait d'abord par une intervention accrue de l'Etat et par le développement de la notion d'ordre public, d'une manière qui a sensiblement restreint (comme en matière de contrat) l'exercice des prérogatives individuelles. De plus, on s'est rangé à l'idée que les droits reconnus aux individus n'étaient plus, en principe, des droits absolus, mais qu'ils devaient comporter certaines limites imposées par des intérêts collectifs et les exigences de la vie en société: et l'on a vu se conjuguer ici l'action de la doctrine (qui a lancé la fameuse théorie de la relativité des droits),³ celle des juges (qui ont développé la notion d'abus de droit) et celle du législateur qui, à son tour, est intervenu dans bien des domaines, notamment en matière de propriété, de droits familiaux ou dans les relations de travail. Il y a donc eu un phénomène de "socialisation des droits," qui a porté un coup sérieux à la philosophie des droits subjectifs héritée de l'époque classique. Enfin, on a fait une place accrue à la collectivité comme débitrice à l'égard des individus, à la fois par la prise en charge d'un nombre croissant de risques (risques sociaux, dont la couverture est souvent

2. Cf., par ex., en France, le droit au respect de la vie privée, consacré par le nouvel article 9 du Code civil (introduit par la loi du 17 juillet 1970).

3. V. not. L. Josserand, *De l'abus des droits, 1905; De l'esprit des droits et de leur relativité (Théorie dite de l'abus des droits), 1927.*

assurée, sous les auspices de l'Etat, grâce à un système plus ou moins complet de sécurité sociale, mais aussi risques nés des accidents qui, au lieu de peser sur une seule personne: victime ou auteur responsable, vont se répartir sur un groupe par le biais de l'assurance, au point qu'on a pu parler d'un "déclin de la responsabilité individuelle," traditionnellement fondée sur l'idée de faute, au profit d'un système de réparation ou d'indemnisation reposant sur un principe général de solidarité)⁴ et par l'apparition—dans beaucoup de pays comme à l'échelle internationale—de droits individuels pouvant être exercés directement contre une collectivité. La substitution du groupe à l'individu s'opère alors du côté passif de l'obligation et donne naissance à de véritables créances (de travail et d'emploi, d'éducation et de culture, de protection de la santé, etc.) qui ont pour débiteur, non pas une ou plusieurs personnes déterminées, mais la société tout entière.⁵ Il s'agit bien de droits d'un type nouveau—droits collectifs dans la mesure où c'est le groupe qui a la charge de les satisfaire. Même s'ils restent parfois un peu théoriques, du fait de l'absence de garantie et de sanction, ils connaissent aujourd'hui une grande fortune et s'intègrent au mouvement moderne en faveur des "droits de l'homme." Ils témoignent évidemment d'un recul très net de l'individualisme.

Mais la notion de droit collectif peut aussi être envisagée du point de vue actif, c'est-à-dire de celui qui l'exerce. Elle s'applique alors à des droits qui, même s'ils sont accordés à des individus, ne peuvent s'exercer que par l'intermédiaire d'un groupe (on parle ici de droits individuels exercés collectivement) ou, mieux encore, qui sont confiés directement à un groupe (et l'on se trouve, dans ce cas, en présence de droits collectifs au sens propre du terme, puisque le groupe en est le véritable titulaire). Le point commun est que tous ces droits supposent l'existence d'une collectivité plus ou moins organisée: et nous touchons alors à un autre problème, qui est justement

4. Cf. G. Viney, *Le déclin de la responsabilité individuelle*, préface d'André Tunc, 1965.

5. Ainsi, par ex., suivant le Préambule (toujours en vigueur) de la Constitution française de 1946, c'est "la nation" qui garantit la protection de la santé, assure les conditions du développement, doit mener une politique économique et sociale permettant l'emploi, etc.—De la même façon, la Déclaration universelle des droits de l'homme adoptée le 10 décembre 1948 par l'Assemblée générale des Nations-Unies proclame le droit des individus au travail, au repos, à l'éducation, à la culture, etc.

celui de la reconnaissance des *groupes* et de leur statut dans l'ensemble du système juridique.

C'est la question qui nous intéresse le plus directement ici et sur laquelle nous devons nous arrêter quelques instants. La ligne générale de l'évolution est certes bien connue: une perspective strictement individualiste a longtemps conduit le droit à ignorer les groupes, tandis que l'adoption d'un point de vue plus communautaire amène aujourd'hui à leur attribuer une place grandissante. Mais la situation peut varier suivant les pays et suivant les matières. Pour concilier cette double approche, nous tenterons de faire ici une présentation générale du problème en droit français avant d'en voir ensuite une application particulière dans le domaine des relations de travail.

I. INDIVIDUALISME ET "COMMUNAUTARISME" DANS LE SYSTÈME JURIDIQUE FRANÇAIS

Chacun sait que le point de départ du droit français moderne se trouve dans la législation révolutionnaire et la codification napoléonienne. La première avait ouvertement manifesté son hostilité à tous les groupements, notamment en s'attaquant à l'institution familiale et en supprimant les anciennes corporations. Le Code civil de 1804 ne contenait aucune référence à la notion de personnalité morale. Quant au Code pénal de 1810, il venait réprimer toute coalition et toute association non autorisée de plus de vingt personnes. Cette attitude traduisait une réaction contre les pratiques de l'Ancien régime et s'inspirait d'un individualisme très poussé. Sans doute ne s'agissait-il pas de contester l'autorité de l'État, mais au contraire de la renforcer en niant l'existence de tous ces "corps intermédiaires" qui pouvaient s'interposer entre lui et l'individu. Ce qui était remis en cause, c'était essentiellement l'existence de solidarités partielles fondées sur de "prétendus intérêts communs."⁶ La situation s'est maintenue pendant toute une partie du XIX^{ème} siècle, et différents textes sont même venus l'aggraver en imposant des conditions supplémentaires à la création d'associations.⁷

6. C'était la formule employée par la célèbre loi Le Chapelier des 14-17 juin 1791. Nous retrouverons ce texte *infra*, à propos des groupements professionnels.

7. Ce fût l'objet, notamment, de la loi du 10 avril 1834, prise sous la Monarchie de Juillet au lendemain de mouvements insurrectionnels comme celui des canuts de Lyon.

Le rappel de ce cadre juridique ne doit pourtant pas dissimuler le fait que, dès cette époque (et surtout après la fin de l'intermède révolutionnaire), se soit manifestée une certaine forme de vie collective. En dehors même des groupements organisés—comme les collectivités publiques (départements et communes) qui constituaient des démembrements de l'Etat, les sociétés (civiles et commerciales) qui ont alors connu un premier essor et un certain nombre d'associations auxquelles les gouvernements successifs n'ont pu refuser l'autorisation en raison des buts qu'elles poursuivaient (entraide ou assistance); il y en avait bien d'autres qui, sans prétendre à une véritable personnalité juridique, n'en témoignaient pas moins de l'existence d'intérêts collectifs. Outre la famille, bien sûr, qui avait assez vite retrouvé la faveur du législateur, il y avait de nombreuses entités impossibles à qualifier sur le terrain du droit, mais qui jouaient, dans la pratique, un rôle de premier plan—les unes existant au grand jour (comme les communautés de travail ou de voisinage), les autres réduites à la clandestinité ou bénéficiant, au mieux, d'une tolérance de fait de la part des autorités (c'était le cas pour certaines communautés de métier comme les compagnonnages). Même si l'on admet que ces groupements informels—groupements naturels, spontanés et souvent affectifs, sans patrimoine et sans droit précis—tenaient, dans la société française de l'époque, une place moindre que dans d'autres pays, comme aux Etats-Unis par exemple, en raison d'un style de vie moins communautaire et d'une tradition plus individualiste,⁸ ils n'en étaient pas pour autant—comme on le croit trop souvent aujourd'hui—absents de la scène juridique.

Mais c'est seulement à partir de la seconde moitié du XIX^{ème} siècle que des changements importants se sont fait jour, aussi bien dans la loi que dans les faits. La liberté de constituer des groupements, temporaires ou permanents, a été reconnue par un certain nombre de textes (liberté de coalition en 1864, liberté de réunion en 1881, liberté syndicale en 1884 et surtout liberté d'association en 1901) avant de recevoir la consécration constitutionnelle (soit dans le texte même de la Constitution, soit, plus récemment, en vertu de la

8. Le contraste à cet égard a été fort bien illustré par Alexis de Tocqueville dans ses ouvrages classiques: *L'Ancien Régime et la Révolution* (1856) et *De la démocratie en Amérique* (1835-1840). V. à ce sujet, Mary Ann Glendon, *Rights Talk*, 1991, not. p. 117 et s. ("The Missing Dimension of Sociality").

jurisprudence du Conseil constitutionnel).⁹ Dans la pratique, ces groupements se sont multipliés, au point de constituer un élément de plus en plus important de la vie nationale. Le phénomène a été souvent décrit et il s'explique par la convergence de facteurs multiples.¹⁰ D'abord, la rupture des solidarités anciennes, due à la Révolution industrielle (qui a entraîné la disparition de la petite entreprise), à l'urbanisation (conduisant à la dislocation des villages et des quartiers) et au dépérissement du cadre familial et religieux (où l'homme trouvait jadis son équilibre), a fait naître des besoins nouveaux: contre la solitude, l'individu recourt plus volontiers au groupement volontaire, appelé à lui fournir les relations de personne à personne qui lui sont indispensables. De plus, la société moderne a fait surgir un certain nombre de problèmes qui, se résolvant autrefois par voie de relations contractuelles entre les intéressés, ne peuvent plus trouver aujourd'hui leur solution que dans un cadre collectif: car celui-ci seul permet de rétablir une égalité compromise au niveau individuel du fait de la complexité des besoins sociaux, du coût croissant de leur satisfaction et de l'écart qui existe entre la situation des contractants (au bénéfice du fournisseur d'emploi, de biens ou de services par rapport au simple consommateur). Enfin, il est clair que, d'un point de vue politique, l'action collective est tout à la fois en relation directe avec la démocratie et en réaction contre certaines des formes qu'elle a prises: nul ne conteste plus l'utilité des corps intermédiaires dans la mesure où ils permettent de limiter la puissance de l'Etat (ce qui va dans le sens de l'idéologie actuelle du "rejet de l'Etat") tout en corrigeant les abus de l'individualisme.

Sans doute peut-on faire valoir que ces avantages sont aussi la contrepartie de réels dangers—ceux que, justement, l'individualisme de 1789 avait voulu prévenir: et il est vrai que l'on a vu triompher, au cours de ce siècle, des doctrines (et des politiques) qui sont allées trop loin dans le sens du "communautarisme." Mais ces excès, qui ont gravement affecté

9. C'est ainsi que le Préambule de la Constitution de 1946 proclame la liberté syndicale et le droit de grève; la Constitution de 1958 reconnaît l'existence des partis et groupements politiques; enfin le Conseil constitutionnel a décidé, le 16 juillet 1971, que les libertés de réunion et d'association font partie des "principes fondamentaux reconnus par les lois de la République."

10. On peut se reporter ici à l'analyse particulièrement éclairante de Jean Rivero, *Libertés publiques*, t. II, *Le régime des principales libertés*, 1989, p. 357 et s.; V. aussi p. 378 et s.

certaines pays, n'ont heureusement guère eu d'écho en France où, sauf en période exceptionnelle, les libertés individuelles n'ont jamais été sérieusement menacées. C'est en réalité vers un juste équilibre que l'on cherche à s'orienter aujourd'hui.

Il reste que, pour bien comprendre la portée du mouvement qui s'est produit (et se poursuit sous nos yeux), il faut examiner rapidement les caractéristiques techniques de ces groupements avant de rappeler les principaux secteurs dans lesquels ils se sont développés.

A. *Caractéristiques de Groupements*

D'un point de vue technique, on se trouve en présence d'une extrême diversité qui incite naturellement à tenter une typologie. Parmi toutes les classifications possibles, il en est une dont la portée ne peut être ignorée, et c'est celle qui tient à l'existence de la personnalité morale.

Les groupements différents, d'abord, par le *type de solidarité* sur lequel ils reposent. Certains sont naturels et tiennent à l'origine de la personne, à sa naissance dans une famille, à son appartenance à une communauté nationale ou ethnique. D'autres procèdent d'un choix fait par l'individu en ce qui concerne la pratique d'une religion, l'exercice d'une activité ou d'une profession, son implantation géographique dans une région, une ville ou un quartier. Les plus nombreux enfin supposent un acte personnel d'adhésion et ont un caractère nettement volontaire (même s'il y a bien des degrés dans la liberté d'adhérer et si l'on passe quelquefois insensiblement de la simple faculté à l'obligation déguisée): et c'est le cas des partis politiques, associations, syndicats, etc.

Une autre variable tient aux *rappports* que ces groupements entretiennent avec l'Etat. Il en est que l'Etat lui-même a institués pour permettre son bon fonctionnement—et on les rencontre tout naturellement en droit administratif: collectivités territoriales ou établissements publics. Mais il en est d'autres dont il s'est contenté de susciter la création pour l'accomplissement de certaines tâches et qu'il rend parfois obligatoires pour ceux qui veulent exercer une activité: il leur délègue alors une partie de son autorité en échange d'un véritable monopole et d'une maîtrise plus ou moins complète de leurs statuts. Ainsi en va-t-il, par exemple, pour les ordres professionnels ou même pour de simples associations de droit privé (comme des associations familiales, des fédérations sportives ou des associations de chasse, etc.). Il en est encore

qui sont simplement encouragés par l'Etat et, moyennant certaines sujétions (résultant le plus souvent d'une procédure d'agrément ou même d'autorisation préalable), bénéficient à la fois d'avantages matériels (subventions) et de prérogatives juridiques (par exemple en ce qui concerne l'autorité de leurs décisions ou le droit d'agir en justice): c'est le cas de beaucoup d'institutions existant dans le domaine social ou en matière d'environnement.¹¹ Les derniers, enfin, restent simplement soumis au droit commun et, échappant à toute emprise de l'Etat, continuent à fonctionner dans un climat de liberté totale, bien qu'avec des moyens souvent limités.

Cet aspect est d'ailleurs intimement lié à un autre, qui concerne les *rappports entre le groupement et ses membres*: et l'on retrouve ici à peu près les mêmes lignes de partage. Sans même revenir sur le caractère obligatoire ou volontaire de l'adhésion, il apparaît que la place laissée aux individus dans la gestion des affaires communes est extrêmement variable. Tout dépend, bien sûr, de la manière dont le groupe est organisé et dont il fait régner en son sein la démocratie interne: car c'est le seul critère qui permette de déterminer s'il assure vraiment une meilleure protection des intérêts individuels ou s'il est, au contraire, oppressif pour ceux qui le composent. La question est évidemment essentielle du point de vue de l'équilibre social: il s'agit de savoir si le groupe remplit effectivement sa fonction qui est d'être au service de l'homme et non l'inverse—ou, en d'autres termes, si le droit des collectivités s'enracine réellement dans les droits de l'homme. Il faut être vigilant à l'égard des groupements qui, loin d'avoir une vocation franchement communautaire, se prêtent surtout à des effets de domination typiquement individualistes.¹²

Mais il est certain que tous ces problèmes peuvent plus facilement être résolus dans les groupes qui bénéficient d'une véritable *organisation*, et c'est bien là que réside la principale distinction à établir d'un point de vue juridique.

Il existe, certes, de nombreuses collectivités qui correspondent à une réalité sociologique indiscutable—plus ou moins

11. Cf. J. Rivero, *op. cit.*, p. 394 et s.

12. C'est le cas, non seulement pour la société anonyme qui "n'a souvent été qu'un instrument de conquête entre les mains de capitaines d'industrie" (J. Carbonnier, *Droit civil*, t. I, *Les personnes*, 1992, p. 330), mais aussi pour un certain nombre d'associations qui servent parfois de prête-noms à des actions individuelles.

vaste, d'ailleurs, suivant qu'on envisage un groupe ethnique ou religieux, une profession ou, plus simplement, une communauté de voisinage, une entreprise ou une famille, mais qui n'ont qu'une organisation imparfaite, voire inexistante: privées de la personnalité morale, elles ne sauraient avoir de vie juridique propre. Leur rôle est donc nécessairement limité—même s'il faut se garder de croire que le droit les ignore complètement.¹³ Parfois—surtout quand elles ont un caractère purement sporadique et temporaire—elles servent de cadre à l'exercice de libertés ou même de droits individuels que l'on ne peut exercer que sous une forme collective (comme le droit de grève, la liberté de réunion ou la liberté de rassemblement sur la voie publique). Parfois, on va jusqu'à les considérer comme titulaires de "droits" entendus au sens large (comme le droit de n'être pas injurié, ni diffamé): et la seule question qui se pose alors est celle de savoir à quelles techniques particulières il conviendra de faire appel pour que ces droits puissent être protégés sur le terrain judiciaire. Plus largement, on n'hésite pas, en certaines circonstances, à parler d'un "intérêt collectif" que le juge pourra prendre en considération: et l'on sait l'importance que des notions comme l'intérêt de la famille ou celui de l'entreprise jouent dans la jurisprudence contemporaine. Cela est si vrai que, justement, dans ces deux derniers cas, on s'est posé le problème de l'attribution de la personnalité morale¹⁴: et le fait que celle-ci n'ait pas pu finalement être accordée, en raison des difficultés multiples qui en résulteraient, ne fait qu'apporter une preuve supplémentaire du décalage qui existe souvent entre la réalité juridique et la réalité sociale.

Il n'en reste pas moins vrai que c'est seulement la personnalité morale qui permet à un groupe de se voir reconnaître la capacité civile. Cette notion de personnalité a, certes, une origine ancienne—même si elle a connu quelques éclipses. Elle postule évidemment l'existence d'une organisation et entraîne des prérogatives bien définies: droit de contracter, d'acquérir des biens, d'agir en justice. L'important est de savoir à qui elle peut bénéficier. Dans la vieille conception individualiste, on s'en tenait à la fameuse théorie de la fiction,

13. V. *Les groupements et organismes sans personnalité juridique*, Travaux de l'Association Henri Capitant, t. XXI, 1974.

14. Sur la personnalité morale de la famille, v. R. Savatier, "Une personne morale méconnue: la famille en tant que sujet de droit," *Dalloz*, 1939, chr. 49. Sur la personnalité morale de l'entreprise, v. M. Despax, *L'entreprise et le droit*, 1957.

d'où il résultait que la personnalité morale ne pouvait être qu'une création volontaire et arbitraire du législateur et qu'elle restait, en tout état de cause, sous la dépendance de celui-ci: on restait ainsi fidèle à l'idée qu'il n'y avait, au fond, que les droits de l'individu face à ceux de l'Etat. Mais cette vision restrictive a été abandonnée et un mouvement s'est dessiné en faveur de la théorie dite de la réalité, suivant laquelle certaines entités sont suffisamment réelles pour être considérées comme des sujets de droit, dès lors qu'elles répondent à certains critères essentiels (existence d'intérêts collectifs, d'une volonté collective et d'une organisation collective). C'est ce qui a conduit, non seulement le législateur à accorder la personnalité morale de plus en plus fréquemment à l'époque moderne, mais aussi le juge à la reconnaître de plus en plus facilement même en l'absence de disposition légale. Et l'on ne peut manquer de rappeler ici le fameux arrêt de la Cour de cassation en date du 28 janvier 1954, rendu à propos des comités d'établissement et suivant lequel: "La personnalité civile n'est pas une création de la loi; . . . elle appartient, en principe, à tout groupement pourvu d'une possibilité d'expression collective pour la défense d'intérêts licites, dignes, par suite, d'être juridiquement reconnus et protégés."¹⁵ Aujourd'hui, d'ailleurs, le débat théorique a perdu beaucoup de son acuité et l'on se borne à admettre que la personnalité morale est moins une réalité ou une fiction qu'une simple abstraction,¹⁶ un instrument technique dont il convient de n'user qu'avec beaucoup de prudence.¹⁷

Nul, en tout cas, ne peut contester que cette notion ait largement servi à la promotion des "corps intermédiaires" dans la vie juridique française et à leur développement dans les domaines les plus divers.

B. Domaines des Groupements

On ne saurait évidemment passer en revue tous les secteurs dans lesquels le phénomène des groupements se manifeste aujourd'hui avec vigueur, et l'on se contentera de quelques observations ponctuelles dans les domaines qui apparaissent les plus sensibles.¹⁸

15. Civ., 2ème sec. civ., 28 janvier 1954, *Dalloz*, 1954, 217, note G. Levasseur.

16. J. Carbonnier, *Droit civil*, t. I, *Les personnes*, 1992, p. 350.

17. Sur l'ensemble de ce problème, v. J.P. Gridel, "La personne morale en droit français," *Revue internationale de droit comparé*, 1990, p. 495 et s.

18. Nous laisserons délibérément de côté les groupes à caractère politique

Il faut noter tout de suite que l'un de ces domaines semble présenter une physionomie originale puisque, à l'inverse de ce qui se passe à peu près partout ailleurs, on y observe—au moins au premier abord—une évolution vers un individualisme accru et un affaiblissement du groupe: c'est celui du droit de la *famille*. Sans doute s'agit-il là de la communauté la plus naturelle et, peut-on dire, la plus irréductible. Si le législateur révolutionnaire avait bien tenté de s'y attaquer, parce qu'il y voyait une menace pour ses idéaux de liberté et d'égalité, il n'avait pu la détruire, et le Code civil s'était empressé de lui rendre sa force et sa cohésion, même au prix d'un retour à certaines conceptions hiérarchiques héritées de l'Ancien Régime. Le mouvement s'était encore confirmé au début du XIX^{ème} siècle avec l'abolition du divorce en 1816 et une tentative de rétablissement du droit d'aînesse en 1826. Mais les changements qui sont intervenus depuis l'avènement de la Troisième République sont presque tous allés dans le sens d'une augmentation des droits des individus et d'une dislocation du groupe familial. Curieusement, d'ailleurs, l'individualisme et le socialisme se sont rencontrés pour favoriser cette évolution: et, malgré certaines réactions passagères (notamment à partir de 1938 et en grande partie pour des raisons de politique démographique), celle-ci n'a cessé de s'amplifier. Ainsi a-t-on pu parler d'un "éclatement" de la famille—aussi bien la famille patriarcale (à cause de l'effritement des solidarités traditionnelles, qui n'apparaissent plus que dans le droit des successions) que la famille nucléaire, restreinte au seul groupe formé par le ménage et les enfants vivant au foyer (par la mise en cause du mariage, l'abolition de l'autorité maritale et de la puissance paternelle, le rapprochement des différents types de filiation, la libéralisation de l'adoption, etc.). Certes, ce mouvement s'est aussi accompagné d'une sorte de "recomposition"—qui permet à certains d'opposer à l'idée d'une crise ou d'un déclin celle d'un renouveau. Mais on ne peut s'empêcher de penser qu'il s'agit d'une tout autre famille, instable et fragile, qui ne repose pas sur un engagement de longue durée (comme en témoigne le développement actuel du concubinage), une famille à caractère alimentaire,

(partis ou associations diverses) ou économique (sociétés de personnes ou de capitaux), qui jouent, certes, un rôle capital dans le monde moderne, mais précèdent, en réalité, d'une philosophie si particulière qu'ils se situent en marge de notre étude.

modelée par des considérations fiscales ou sociales, et où les relations de fait prennent le pas sur les rapports de droit, une famille enfin qui, pour mieux respecter la liberté et l'égalité des individus, a perdu une bonne partie de sa cohérence et ne constitue plus qu'un groupe étioilé. Même si les changements intervenus s'expliquent par les bouleversements économiques, le développement de la main d'oeuvre féminine et la création de grands centres urbains et industriels, on ne peut guère prétendre qu'ils vont dans le sens d'un plus grand communautarisme dans la société contemporaine.

Or c'est une évolution bien différente qui s'est fait jour dans les autres branches du droit où l'on assiste, au contraire, à une multiplication et à un renforcement des groupes interposés entre l'individu et l'Etat.

Ce phénomène se vérifie notamment dans la *vie administrative*, avec le mouvement de décentralisation qui a justement conduit à transférer des pouvoirs de l'Etat à des collectivités intermédiaires, dotées de la personnalité morale et pourvues d'organes propres (non soumis au devoir d'obéissance hiérarchique et souvent élus par les citoyens eux-mêmes). On connaît depuis longtemps la décentralisation territoriale, puisque les révolutionnaires avaient déjà laissé aux départements et aux communes le soin de gérer un certain nombre d'affaires qui les concernaient directement. Mais l'évolution récente a amené, au profit de ces "collectivités locales," une extension de leur compétence (notamment en matière d'urbanisme, d'enseignement, d'aménagement du territoire et d'équipement, d'aide sociale, etc.) en même temps que la création d'un nouvel échelon: la région. La loi du 2 mars 1982, qui a introduit en ce domaine des réformes importantes, porte d'ailleurs un nom significatif puisqu'elle est relative "aux droits et libertés des communes, des départements et des régions." De plus, on a vu se développer un autre type de décentralisation, dite fonctionnelle, qui repose sur une base non géographique, mais technique et aboutit à confier à une entité autonome, constituée sous la forme d'un établissement public, une activité déterminée. La notion n'est certes pas nouvelle, puisqu'elle remonte à peu près au milieu du XIX^{ème} siècle,¹⁹ mais elle a connu une faveur toute spéciale à l'époque récente et surtout depuis une quarantaine d'années. L'établissement

19. Cour de cassation, 5 mars 1856, *Dalloz*, 1856.1. .121.

public peut ainsi être chargé, soit de gérer un service public (comme cela se fait dans le domaine de la santé, avec les hôpitaux, ou de l'enseignement, avec les Universités, les lycées, etc.), soit de représenter un certain groupe de personnes auprès des collectivités publiques (comme l'exemple en est fourni par les chambres professionnelles: chambres de commerce et d'industrie, chambre d'agriculture, chambre des métiers, etc.). Même si l'institution se prête aujourd'hui à toutes sortes de variations, on ne peut ignorer la place importante qu'elle occupe dans la vie administrative, en tant que relais entre les individus et l'Etat.²⁰

Le même mouvement apparaît, plus largement, dans la *vie de la cité*, où les groupements de simples citoyens tendent à prendre une importance croissante. Certains d'entre eux ne se manifestent guère sur la scène juridique parce qu'ils ne constituent pas de véritables sujets de droit: tout au plus peuvent-ils agir comme des groupes informels de pression ou d'intérêt—ce qui ne signifie pas que leur poids soit négligeable dans la pratique. On le voit aussi bien pour les collectivités naturelles, fondées sur une solidarité ethnique ou religieuse, sur une communauté d'origine ou d'habitation, que pour les coalitions passagères qui peuvent apparaître à l'occasion d'un conflit et se livrer à des actions ponctuelles. Mais il est normal que l'attention du juriste se porte bien davantage vers les groupements qui sont dotés de la personnalité morale—c'est-à-dire essentiellement, en droit français, ceux qui sont constitués sous la forme d'une association. L'importance du "phénomène associatif" à l'époque contemporaine justifie qu'on s'y arrête un instant.

Les associations sont, certes, très diverses puisqu'elles défendent des intérêts qui sont, soit exclusivement ceux de leurs membres (donc une somme d'intérêts particuliers), soit ceux d'une collectivité plus large, comme un groupe ethnique, religieux ou professionnel (il s'agit alors d'un intérêt collectif ou catégoriel), soit même—au moins dans l'esprit de certains—ceux de la société tout entière (et c'est bien le souci de l'intérêt général qui anime, par exemple, les associations de

20. Le fait que l'on parle alors de "décentralisation par corporation" et d'"établissement public corporatif" montre bien l'esprit de l'institution: il s'agit de "donner à un groupe homogène de personnes directement identifiables une organisation bénéficiant de la personnalité publique." V., sur ce sujet, G. Vedel et P. Delvolvé, *Droit administratif*, tome II, 1990, p. 577 et s.

défense des consommateurs ou de protection de l'environnement). Sans doute le passage d'un type à l'autre n'est-il pas toujours clair: mais l'essentiel est que le but visé ne soit pas la recherche ou le partage de bénéfices. Il peut être économique, mais est le plus souvent charitable ou éducatif, culturel ou sportif, religieux ou politique. Le régime prévu par la loi diffère naturellement suivant qu'il s'agit d'une association simplement déclarée²¹ ou reconnue d'utilité publique: mais il est, dans tous les cas, très libéral et permet l'octroi d'une capacité civile étendue.

La prolifération des associations comporte un aspect très positif dans la mesure où elle témoigne de la naissance de nouvelles solidarités. Elle révèle les limites de la démocratie représentative et la méfiance grandissante des citoyens à l'égard des pouvoirs excessifs de l'administration (l'action collective apparaissant comme un moyen de défense contre la centralisation et la bureaucratie—voire, à la limite, comme un contre-pouvoir). Elle exprime le souci des individus—constituant la "société civile"—de participer directement au processus de décision dans les matières qui touchent à leur vie quotidienne: urbanisme, environnement, qualité de la vie, etc. Elle permet une meilleure coordination entre l'action des particuliers et celle des pouvoirs publics dans des domaines où, manifestement, ceux-ci ne peuvent agir tout seuls (par exemple en ce qui concerne la politique de la ville). Car il ne faut pas s'y tromper: il s'agit bien, en fin de compte, de peser sur l'Etat. Et il n'y a pas lieu de s'étonner que celui-ci, pour mieux répondre à l'appel qui lui est adressé, fasse lui-même un pas en direction des groupements et cherche à s'assurer leur concours. Les associations, alors, tendent à devenir les auxiliaires de l'Etat—ou, tout au moins, ses partenaires.

Mais c'est bien là, justement, que réside un certain danger—rendu plus apparent depuis une vingtaine d'années par la crise économique et la remise en cause de l'Etat-providence. Danger d'abord pour le groupement, qui risque d'y perdre un peu de son indépendance (dans la mesure où il cesse d'être soumis au seul droit privé), et pour la liberté d'association, dont on peut craindre—compte tenu de la tradition autoritaire de l'administration française—qu'elle ne soit finalement mise en

21. Il va de soi que les associations non déclarées, bien que licites, ne bénéficient pas de la personnalité morale.

tutelle par le pouvoir politique (le risque ne pouvant être évité que s'il s'établit, entre les deux parties, une relation authentiquement contractuelle). Mais danger surtout pour l'intérêt général, dans la mesure où celui-ci risque de plier devant de simples intérêts particuliers ou sectoriels. Et certains ne manquent pas d'agiter ici la menace d'un néo-corporatisme—certes bien différent du corporatisme de l'Ancien Régime ou de celui qui a triomphé dans certains pays à l'époque récente, mais, à bien des égards, non moins inquiétant puisqu'il conduit certains groupements privés à essayer d'imposer leur volonté aux représentants de l'appareil gouvernemental et administratif.²² On passe ainsi de la pression exercée sur l'Etat à une concertation avec l'Etat et, en fin de compte, une intégration dans l'Etat par la co-gestion du pouvoir politique. Cela risque, entre autres, de briser l'homogénéité politique de la société et de favoriser la création de régimes propres à certaines catégories sociales, regroupées en formations organisées. Une telle évolution est évidemment assez étonnante dans un pays à tradition jacobine et centralisée comme la France. Elle fait justement apparaître le vrai danger des corps intermédiaires—celui dont on avait voulu se garder à l'époque révolutionnaire—et, paradoxalement, le retour par étapes de l'individualisme dans notre pays.

Plus que partout ailleurs, le phénomène paraît se vérifier dans le monde de l'*activité professionnelle*—et surtout dans les relations de travail. C'est ce qui justifie, de notre part, un examen plus approfondi.

II. INDIVIDUALISME ET "COMMUNAUTARISME" DANS LES RELATIONS DE TRAVAIL

On sait que le système de relations de travail, dans l'ancienne France, reposait sur deux piliers essentiels: les corporations (remontant au XII^{ème} siècle), qui jouissaient d'un monopole pour l'exercice de la profession et étaient organisées de manière très rigide et hiérarchisée, grâce à l'exercice d'un pouvoir réglementaire et disciplinaire, et les compagnonnages, interdits en principe et souvent réduits à une existence occulte, mais très importants dans la pratique (surtout à partir du

22. Cf. P.J. Pararas, "Le retour du corporatisme en France: la crise du mandat représentatif," *Revue internationale de droit comparé*, 1991, p. 427 et s.—V. aussi J. Rivero, *op. cit.*, p. 358 et s., p. 394 et s.

XVII^{ème} siècle), parce qu'ils traduisaient la solidarité des ouvriers face aux maîtres et que, grâce à un monopole d'emploi, ils permettaient d'imposer à ceux-ci des conditions acceptables de travail et de rémunération. C'est-à-dire que le droit du travail présentait alors un caractère éminemment collectif et qu'il ne faisait qu'une place limitée à l'individu: la situation de celui-ci dépendait entièrement du groupe dans lequel il était intégré.

Il n'est pas besoin de rappeler que la vague individualiste et libérale issue de la Révolution a détruit ce bel édifice, en proclamant "l'anéantissement de toutes espèces de corporations" et en interdisant toute forme de groupement aux membres d'une même profession (loi le Chapelier des 14-17 juin 1791). C'était le début d'une époque qui a vu l'exaltation du contrat individuel de "louage de services" et la disparition des rapports collectifs de travail. Sans doute l'interdiction légale a-t-elle été diversement respectée, et les groupements patronaux ont, pour leur part, bénéficié d'une large tolérance de fait; mais les groupements ouvriers ont été plus sévèrement poursuivis, et les seuls qui ont effectivement subsisté, sous la forme de compagnonnages, se sont trouvés réduits à une existence clandestine (à laquelle ils étaient d'ailleurs habitués) ou bien ont été obligés de n'avouer que des objectifs de charité et de secours mutuel.

La vie collective dans le monde du travail n'est en fait réapparue que progressivement. C'est d'abord la loi du 25 mai 1864 qui, en rendant licites ces groupes informels qui sont les coalitions, a permis l'extension du phénomène de la grève, devenu si important, non seulement dans la pratique, mais aussi dans la mythologie ouvrière française. Ce sont aussi les lois du 21 mars 1884 et du 1^{er} juillet 1901 qui, en proclamant successivement le droit syndical et le droit d'association, ont rendu possible la constitution de vastes organisations. Enfin des réformes ultérieures sont venues faire une place croissante à ce groupe nouveau qui est l'entreprise.

Sans doute y a-t-il une limite à cette renaissance des groupements, qui marque une différence capitale avec le système de l'Ancien Régime, et c'est l'absence d'une véritable organisation collective de la *profession*. Celle-ci, en effet, n'est pas reconnue en tant que telle dans notre droit comme elle l'est dans les régimes corporatistes: et les seules exceptions apportées à ce principe ne s'expliquent que par des raisons très particulières. On les trouve dans les professions collaborant au service judiciaire et chez les officiers ministériels (avec les

ordres d'avocats, les chambres de notaires ou d'avoués, etc., placés depuis longtemps sous le contrôle de l'autorité judiciaire) ainsi que dans certaines professions libérales (avec les ordres de médecins, d'architectes, d'experts-comptables, etc., créés pendant la seconde guerre mondiale et maintenus ensuite sous le contrôle de l'autorité administrative).²³ Mais si importantes soient-elles dans leur domaine, elles ne concernent en rien les relations de travail.

Dans ce secteur, en revanche, il existe aujourd'hui tout un réseau de groupements où les individus se trouvent enserrés. Mais la situation de ces groupements est loin d'être identique d'un point de vue juridique.

Il n'y a pas lieu de s'attarder ici sur la collectivité qui paraît pourtant la plus immédiate pour le salarié et correspond à la réalité sociale la plus concrète, à savoir l'*entreprise* (considérée comme incluant à la fois l'employeur et l'ensemble de son personnel).²⁴ Le fait est qu'on se trouve ici en présence d'une notion qui a soulevé bien des discussions théoriques, sur fond d'idéologie. Mais le juriste peut se borner ici à deux observations essentielles (qui paraissent, d'ailleurs, aller en sens inverse). D'une part, ce groupement n'a pas la personnalité morale—et il ne paraît guère concevable qu'il l'obtienne, tant il apparaît surtout comme un lieu de confrontation et de conflit. Mais, d'un autre côté, il constitue bien une entité propre que le droit ne peut plus ignorer (comme il le faisait à l'époque de l'individualisme triomphant). Et, en effet, il n'hésite pas à la prendre en considération pour lui donner une certaine organisation démocratique—soit en limitant l'autorité de son chef (au nom de l'idée d'intérêt de l'entreprise: et c'est le cas, sinon pour le pouvoir de direction de l'employeur, au moins pour ses pouvoirs réglementaire et disciplinaire),²⁵ soit en y

23. Ces ordres professionnels constituent bien des sortes de corporations, avec des caractères de droit privé et des traits empruntés au droit public (notamment un monopole pour l'exercice de la profession, des organes investis d'un pouvoir réglementaire et disciplinaire, etc.). On dit que ce sont des personnes morales de droit privé investies d'une mission de service public. Cf., pour une vue générale sur ce sujet, G. Vedel et P. Delvolvé, *op. cit.*, p. 642 et s.

24. Il faut, de ce point de vue, assimiler à l'entreprise (unité économique) son diminutif: l'établissement (qui correspond à l'unité technique de production).

25. La jurisprudence s'est en effet refusée à limiter le pouvoir de direction de l'employeur au nom de l'intérêt de l'entreprise par le fameux arrêt Brinon, rendu le 31 mai 1956 par la Chambre Sociale de la Cour de cassation (Dalloz, 1958, 21, note G. Levasseur), qui a énoncé la théorie de "l'employeur seul juge." Mais le législateur du 4 août 1982 a repris l'idée, au moins de manière implicite, en

assurant une certaine représentation des travailleurs (par le moyen des délégués du personnel et du comité d'entreprise). Mais notre droit refuse d'aller plus loin et d'instaurer, comme en Allemagne par exemple, un vrai système de co-gestion,²⁶ qui seul pourrait effectivement donner corps à l'idée d'entreprise. Il en résulte donc que l'on se trouve actuellement en présence d'une notion assez floue, et très contestée. On peut même hésiter à y voir une véritable communauté de travail, puisqu'il y manque cet élément subjectif essentiel qui est la conscience d'un minimum de solidarité entre ses membres.²⁷ En fait, elle constitue surtout un lieu—de coopération ou d'affrontement: c'est le lieu où va s'élaborer un droit propre (par voie unilatérale ou conventionnelle), où va se poursuivre une concertation plus ou moins permanente (par le moyen des organes élus ou du syndicat) et où vont, le cas échéant, se dérouler (et se dénouer) bien des conflits.

Mais ces quelques remarques nous font déjà percevoir qu'il existe, en réalité, d'autres groupes appelés à jouer un rôle important dans les relations de travail. Seulement ces groupes rassemblent de façon distincte les employeurs et les salariés.

Du côté patronal, le mélange des finalités économiques et sociales explique que l'on trouve aussi bien de vrais syndicats que de simples associations. Les uns et les autres existent à différents niveaux et ont une activité diversifiée. Ils s'efforcent de discipliner la profession et de réglementer la concurrence, au mieux des intérêts de ses membres; ils défendent les intérêts de leurs adhérents et se constituent en groupes de pression pour obtenir les mesures de protection qu'ils jugent nécessaires; ils sont enfin associés à l'action gouvernementale dans le cadre de la planification et de l'économie concertée. Mais leur rôle n'est pas pour autant négligeable dans les rapports de travail lorsque ceux-ci se déroulent à un niveau supérieur à celui de

soumettant aussi bien l'exercice du pouvoir réglementaire que celui du pouvoir disciplinaire au contrôle du juge (art. L. 122-35 et L. 122-43 du Code du travail).

26. La représentation des travailleurs dans les organes dirigeants de la société n'est imposée en France que dans le secteur public (depuis la loi du 26 juillet 1983 sur la démocratisation du secteur public). Elle ne constitue, en revanche, qu'une faculté—très peu utilisée en pratique—dans le secteur privé (depuis l'ordonnance du 21 octobre 1986).

27. Sans doute cette conscience existe-t-elle chez les salariés de l'entreprise, constituant "le personnel": mais celui-ci est trop inorganisé pour apparaître en tant que tel sur la scène juridique. Il ne se manifeste que par l'intermédiaire de ses représentants élus ou quelquefois, directement, à l'occasion d'une action ponctuelle, comme une grève par exemple.

l'entreprise—ce qui est le cas normal en France, aussi bien en matière de conflits que de négociation collective. Il faut notamment savoir que les accords de branche signés par celles des organisations patronales qui ont le caractère "représentatif" (au sens technique du terme) peuvent ensuite, dans certaines conditions, être étendus à l'ensemble de la profession, de manière à lier même les employeurs non-adhérents. Il s'agit là d'une prérogative importante, en même temps que d'une dérogation remarquable au droit commun.

Du côté salarial, la situation est encore plus complexe, et les collectivités auxquelles peuvent appartenir les travailleurs sont de type plus divers. Sans s'arrêter sur les groupes informels qui peuvent se constituer à l'occasion d'une action déterminée (comme une grève, par exemple, ou une manifestation quelconque) et qui constituent juridiquement des coalitions, on évoquera ici ceux qui ont une organisation permanente et un statut juridique bien précis, en raison de la personnalité morale qui leur est conférée, à savoir les syndicats de salariés. Ce sont eux surtout qui ont permis, dans le monde du travail, le passage de la relation individuelle à l'action collective et le développement de celle-ci à l'époque contemporaine. Pour mesurer la place qu'ils occupent dans le débat entre individualisme et communautarisme, il faut voir actuellement les pouvoirs dont ils disposent en même temps que les rapports qu'ils entretiennent avec les salariés.

A. *Pouvoirs des Syndicats*

Faute de pouvoir décrire, même brièvement, l'ensemble des fonctions confiées au syndicat en tant que groupement représentatif des salariés, on se limitera ici à quelques remarques essentielles.²⁸

Il faut d'abord noter que les pouvoirs syndicaux se situent à plusieurs niveaux. Les syndicats français n'étant pas des syndicats d'entreprise, il est normal qu'ils agissent dans une large mesure hors du lieu de travail. Ce peut être dans le cadre où ils sont constitués, c'est-à-dire en principe celui de la profession ou, plus exactement, de la branche d'activité (à l'échelon local, régional ou national), mais aussi dans le cadre où ils se

28. V., sur ce point, Mary Ann Glendon, "French Labor Law Reform 1982-1983: The Struggle for Collective Bargaining," *The American Journal of Comparative Law*, 1984, p. 449 et s.; X. Blanc-Jouvan, "Worker Involvement in Management Decisions in France," *Tulane Law Review*, 1984, p. 1332 et s.

regroupent en fédérations ou confédérations, c'est-à-dire celui de l'interprofession. Il a fallu, en revanche, attendre une date assez récente pour que le groupement syndical puisse exister officiellement et agir légitimement dans le cadre de l'entreprise.²⁹ Mais un pas décisif a été franchi en ce sens par la loi du 27 décembre 1968, créant la section syndicale d'entreprise et instituant des délégués syndicaux: et l'évolution (d'ailleurs confirmée par d'autres textes) est aujourd'hui bien avancée, au point que l'entreprise est devenue un lieu privilégié (bien que non exclusif) de l'action syndicale.

Cette action peut, d'ailleurs, s'exercer par des voies diverses et dans des conditions différentes.

On a coutume de penser d'abord au rôle que peut jouer le syndicat dans l'action revendicative, en cas de conflit et notamment de *grève*. Ce serait pourtant une erreur de croire qu'il dispose ici d'un véritable monopole: car le droit de grève (qui est en France protégé par la Constitution) est accordé aux salariés et non à leurs organisations. C'est le type des droits qui, même s'ils ne peuvent être exercés que collectivement, appartiennent aux individus: et c'est ce qui explique que le droit français ne connaisse pas de distinction entre les grèves "officielles" et les grèves dites "sauvages." Il n'y a à ce principe qu'une exception, prévue par la loi du 31 juillet 1963, en ce qui concerne les services publics, puisque l'article L.521-3 du Code du travail subordonne la licéité de la grève à un préavis de cinq jours adressé à l'autorité publique par une organisation syndicale. Ceci dit, il est bien vrai que, dans la majorité des cas, la grève est en fait déclenchée, conduite et encadrée par un ou plusieurs syndicats et que, même si elle constitue, au départ, un mouvement spontané, elle risque d'être bien vite "récupérée" par une organisation qui essaiera d'en prendre la direction. Mais on ne peut douter que, dans ce cas, le syndicat cherchera par tous les moyens à garder le contact avec la base,

29. Pendant longtemps, en effet, l'employeur ne connaissait que des salariés syndiqués, mais non l'organisation en tant que telle. C'est seulement de façon indirecte, par le biais des institutions représentatives, que le syndicat a pu pénétrer sur le lieu de travail. En effet, le législateur, soucieux de réduire l'antagonisme classique entre l'impérialisme syndical et l'application à l'entreprise des principes de la démocratie classique, a reconnu très vite aux syndicats à la fois le droit de présenter des candidats aux élections de représentants du personnel (c'était même un monopole de présentation au premier tour) et celui d'envoyer leurs propres représentants assister les élus dans l'exercice de leurs fonctions. Le procédé, malgré tout, était imparfait et, s'il assurait bien au syndicat une présence de fait dans l'entreprise, il n'en faisait pas le véritable interlocuteur de l'employeur.

de peur d'être débordé par des éléments incontrôlés. Cette concurrence du syndicat avec des groupements inorganisés et souvent anarchiques constitue même l'un des plus graves problèmes qui se posent aujourd'hui dans le monde du travail.

C'est en revanche, un rôle exclusif que jouent les syndicats de travailleurs dans le processus de la *négociation collective*. Même si celle-ci est relativement moins développée en France que dans d'autres pays—les Etats-Unis ou la Grande Bretagne, par exemple—en raison de la place déjà occupée dans notre droit par la législation et par le contrat individuel, elle joue un rôle très important à la fois comme source de la réglementation du travail (elle est à l'origine d'un droit professionnel qui précise et complète le droit étatique) et comme instrument de participation au profit des salariés. Elle peut, là encore, se dérouler à différents niveaux—de celui de l'interprofession (puisque les fédérations et confédérations, aussi bien patronales qu'ouvrières, sont habilitées à négocier) à celui de la branche et à celui de l'entreprise ou de l'établissement—et c'est même une obligation que la loi du 13 novembre 1982 a imposée à l'employeur de négocier, au moins une fois par an, avec chacun des syndicats ayant constitué une section syndicale, sur un certain nombre de sujets déterminés: "salaires effectifs, durée effective et organisation du temps de travail."³⁰ La portée du monopole ici reconnu aux syndicats est accrue par le fait que l'accord finalement conclu (et auquel la loi confère le caractère obligatoire) s'imposera, dans les entreprises soumises, à l'ensemble des salariés sans distinction d'affiliation syndicale et que la convention de branche, pourvu qu'elle ait été négociée dans certaines conditions, pourra même être étendue par arrêté du Ministre du travail à l'ensemble des entreprises entrant dans son domaine d'application professionnel et territorial, au point qu'on pourra vraiment la considérer comme "la loi de la profession." C'est dire que le syndicat dispose ici d'un pouvoir de représentation qui va bien au-delà de ses simples adhérents et qui peut recouvrir un vaste ensemble de salariés.

Cette même idée se retrouve d'ailleurs dans d'autres domaines et notamment dans le *rôle judiciaire* dévolu aux syndicats. Ceux-ci ont la capacité d'ester en justice et ils peuvent le faire, bien sûr, pour la défense de leurs propres droits; mais—par exception à la règle "nul ne plaide par

30. Art. L. 132-27 du Code du travail.

procureur"—ils sont aussi admis, dans des hypothèses limitatives (bien que de plus en plus nombreuses) à exercer des actions individuelles de leurs membres, même sans en avoir reçu un mandat exprès; surtout, ils peuvent agir pour la défense des intérêts collectifs de la profession tout entière par le moyen de ce que l'on appelle "l'action syndicale." Ce dernier droit est d'une importance extrême, en pratique comme en théorie. Il a été reconnu d'abord par la jurisprudence³¹ avant d'être consacré par le législateur.³² Il présente une double originalité puisqu'il suppose, non seulement l'existence d'un intérêt collectif de la profession (la loi parle expressément de la "communauté professionnelle") distinct des intérêts individuels de ses membres, mais encore la vocation du syndicat (malgré son caractère purement privé) à la défense de cet intérêt. La rupture est complète avec la conception traditionnelle: de la défense d'intérêts professionnels, que lui assignait la loi à l'origine, le syndicat s'est élevé à la défense des intérêts de la profession et à la représentation de celle-ci. De toute évidence, il s'agit là d'une dérogation très nette par rapport au droit commun.³³

Et c'est encore une confirmation de la même tendance que l'on trouve dans l'ensemble des dispositions qui confèrent aux syndicats une *compétence consultative*,³⁴ notamment auprès des pouvoirs publics. Les organisations de travailleurs, comme celles d'employeurs, sont appelées à siéger dans un grand nombre de conseils ou de commissions où elles se trouvent associées par l'Etat à bien des procédures de prise de décision. De plus, et en dehors même de tout texte, elles constituent des groupes de pression dans toutes les matières qui les concernent. Il est, en fait, peu de mesures qui soient prises, de

31. Chambres Réunies de la Cour de cassation, 5 avril 1913, *Sirey*, 1920, 1, 49, note Mestre.

32. Loi du 12 mars 1920, aujourd'hui intégrée dans l'article L. 411-11 du Code du travail, suivant lequel les syndicats "peuvent devant toutes les juridictions exercer tous les droits réservés à la partie civile relativement aux faits portant un préjudice direct ou indirect à l'intérêt collectif de la profession qu'ils représentent."

33. Ce modèle de "l'action syndicale" a été étendu, par la suite, à certaines associations—mais toujours de façon très restrictive (et le plus souvent en vertu d'un texte exprès): car il s'agit d'une faculté qui doit demeurer exceptionnelle. Il en est ainsi, par exemple, pour les associations contre le racisme, les associations de consommateurs, les associations pour la défense de l'environnement, etc. Cf. S. Guinchard, "L'action de groupe en procédure civile française," *Revue internationale de droit comparé*, 1990, p. 599 et s.

34. V. not. art. L. 411-19 du Code du travail.

règlement élaborés par l'administration ou même de lois votées par le législateur en matière de travail sans que l'on ait, au préalable, au moins tenté de recueillir leur avis et, si possible, d'obtenir leur accord.³⁵

On pourrait, sans peine, multiplier les exemples qui montrent l'incessante extension des pouvoirs reconnus aux syndicats. Sans doute ce mouvement (qui ne connaît aucun ralentissement à l'heure actuelle) a-t-il contribué à un extraordinaire développement des relations collectives en France (au détriment du rapport individuel de travail). Mais il présente aussi des dangers et soulève des critiques. Certains s'attaquent surtout au monopole syndical (même s'il est moins marqué chez nous que dans d'autres pays, que ce soit en matière de négociation ou de grève) et ils expriment leur préférence pour un système de représentation élue dans l'entreprise. D'autres regrettent que les prérogatives ainsi conférées à ces organisations ne soient pas compensées par certaines contreparties (la soumission à certains devoirs comme le devoir de négocier ou le devoir de paix, voire une plus grande responsabilité en cas d'action illicite).³⁶ Un bon nombre enfin, inquiets devant l'intensification de ce "partenariat" avec les pouvoirs publics trouvent ici une justification toute particulière de leurs craintes sur "le retour d'un corporatisme" qui, au nom de la défense d'intérêts collectifs (si légitimes puissent-ils être), mettrait en péril l'intérêt général.³⁷

Tous ces risques sont réels: et ils se trouvent encore accrus par le fait que la plupart des activités qui font des syndicats les représentants de la profession sont réservées aux seules organisations dites "représentatives." Ainsi en est-il, notamment, pour donner un préavis de grève dans les services publics, conclure une convention collective, exercer une action en justice, présenter des candidats aux élections professionnelles, constituer une section syndicale d'entreprise ou siéger dans nombre d'organismes publics, soit simplement consultatifs (comme le Conseil économique et social, les organismes coopérant à l'élaboration du Plan, la Commission

35. Beaucoup de lois récentes en matière de travail ne sont, en fait, que la consécration et l'élargissement d'accords préalablement conclus entre les "partenaires sociaux."

36. Cf. X. Blanc-Jouvan, "Labor Law: A Law for the Workers or a Law for the Unions?," *Tulane Civil Law Forum*, 1991-92, Essays in Honor of F.F. Stone, p. 209 et s.

37. Cf. P.J. Pararas, *loc. cit.*

nationale de la négociation collective, etc.), soit même investis d'un pouvoir de décision (conseils d'administration des entreprises ou des organismes de sécurité sociale). Cette discrimination opérée entre les syndicats est peut être nécessaire pour des raisons d'efficacité, mais elle ne va pas sans soulever, elle aussi, de sérieuses difficultés: car elle rompt l'égalité entre les organisations et, du même coup, porte atteinte à la liberté syndicale. C'est l'un des traits spécifiques de notre droit, et qui donne tant d'acuité au problème des rapports entre le syndicat et les salariés—ou, si l'on veut, de la démocratie syndicale.

B. *Syndicats et Salaries*

L'évolution qui s'est fait jour dans le rôle des syndicats explique que ce problème doit être envisagé sous deux aspects bien différents: celui des rapports entre l'organisation et ses membres (c'est le problème de la démocratie interne) et celui de ses rapports avec l'ensemble des salariés qu'elle est appelée à représenter (démocratie externe).³⁸

1. *Démocratie interne*

La question des *rapports entre l'organisation et ses membres*³⁹ se pose, en réalité, dans tous les groupements et elle doit se résoudre, en principe, sur le terrain du seul droit privé. Elle soulève pourtant ici une difficulté plus grande du fait de la rencontre de deux exigences qui peuvent apparaître contradictoires. D'un côté, la Constitution garantit formellement la liberté syndicale avec son double volet: liberté pour les individus d'adhérer au syndicat de leur choix, de ne pas y adhérer ou de mettre fin à leur adhésion, mais aussi liberté pour le groupe de se constituer et de fonctionner en

38. V. à ce sujet le numéro spécial du *Bulletin of Comparative Labour Relations* sur le thème "Trade Union Democracy and Industrial Relations," Bulletin 17, 1988. Cf. not. le chapitre sur la France, p. 7 et s.

39. Il faut d'ailleurs remarquer que la notion de "membre" n'est pas elle-même très claire en droit français, notamment en raison du très grand laxisme dont font preuve les syndicats. Le membre est-il celui qui a adhéré formellement? Ou celui qui participe effectivement à la vie du syndicat? Ou celui qui paie ses cotisations? On comprend que, dans une situation de concurrence, chaque syndicat ait intérêt à se montrer tolérant pour prétendre à de plus larges effectifs. Et c'est ce qui explique le caractère souvent fantaisiste des informations données à ce sujet. Les syndicats se consolent de la situation en faisant valoir que leur force réelle se mesure moins au nombre de leurs adhérents qu'à celui de leurs supporters ou sympathisants—ceux qui constituent ce qu'il est convenu d'appeler leur "audience" (critère pris en compte pour la détermination des organisations "représentatives").

dehors de tout contrôle et de toute tutelle des autorités publiques. D'un autre côté, il est clair que l'impératif de démocratie s'impose ici avec une force toute particulière, étant donné la puissance des syndicats et leur vocation même, qui est de donner la parole aux travailleurs et de leur permettre une meilleure participation aux problèmes qui les concernent. Chacun admet que la "démocratie industrielle" ne peut aller sans la "démocratie syndicale." Tout le problème est donc de savoir si l'on peut instaurer cette démocratie sans porter atteinte à la liberté.

Or il faut bien reconnaître que ce problème n'a jusqu'ici guère soulevé de passion en France et qu'il est globalement résolu dans le sens le plus libéral. L'idée dominante est que l'Etat doit se garder de toute immixtion dans la vie des syndicats et qu'il doit s'en remettre autant que possible aux organisations elles-mêmes pour faire régner la démocratie en leur sein. Le choix est ainsi fait en faveur de l'autonomie syndicale contre l'hétéronomie.

Le résultat en est une abstention assez remarquable de la loi dans ce domaine. Et l'on fait valoir en ce sens que toute tentative de réglementation destinée à imposer la démocratie serait à la fois inutile et dangereuse. Inutile parce que la volonté du législateur se heurterait à des limites tenant aussi bien à une résistance délibérée contre toute tentative de réforme qu'à la simple force de l'inertie, de la part de salariés peu intéressés et de syndicats fatalement animés par des tendances technocratiques et oligarchiques. Dangereuse parce qu'elle risquerait de porter atteinte à l'efficacité de l'action syndicale (qui implique une certaine concentration du pouvoir et une relative marge de liberté à la disposition des dirigeants) et, surtout, parce qu'elle réduirait la liberté des groupements en permettant une intrusion des pouvoirs publics dans leur fonctionnement et leurs activités. Il est à craindre, en effet, qu'un tel contrôle de l'Etat, institué sous couvert d'un aménagement démocratique des structures syndicales, ne se transforme un jour en une forme de domination avec des arrières-pensées politiques. Et il serait bien fâcheux de voir l'administration diriger ou orienter l'action syndicale et les juges trancher *a posteriori* des conflits qui auraient pu être mieux réglés par la voie de la négociation et du compromis. Il s'agit, en réalité, d'un choix politique et il n'est pas étonnant que la France—en dépit de tous les changements de régime et de tous les revirements idéologiques—s'en soit toujours tenue à

une attitude de non-intervention en cette matière. A la différence de ce qui se passe, par exemple, aux Etats-Unis ou en Grande Bretagne, notre droit ne contient pratiquement rien en ce qui concerne l'organisation interne des syndicats. Ceux-ci sont seulement soumis au droit commun des associations: leur statut est de pur droit privé, et il est entièrement dominé par le principe de liberté. Aucune règle spéciale n'est prévue pour tout ce qui touche au mode de désignation, aux pouvoirs et au fonctionnement des différents organes ainsi qu'aux droits et obligations des adhérents (en dehors du droit de se retirer de l'organisation "à tout instant nonobstant toute clause contraire").⁴⁰ Il suffira donc d'appliquer les principes généraux du droit (par exemple en matière de non-discrimination) ou de faire respecter les droits individuels fondamentaux. La contrepartie est évidemment que les pouvoirs publics n'ont aucune connaissance officielle de ce qui se passe à l'intérieur des syndicats—à commencer par leurs effectifs.

Ceci ne signifie certes pas que l'Etat se désintéresse du fonctionnement des syndicats, mais seulement qu'il fait confiance à ceux-ci pour instaurer la démocratie par leurs propres voies, notamment celle de leurs statuts. Plus qu'une démocratie imposée, il s'agit donc d'une démocratie autonome. Et l'on ne peut contester que celle-ci soit assez bien assurée, en France, par deux principes fondamentaux de notre organisation syndicale: celui du syndicalisme facultatif, qui conduit à l'interdiction, au moins théorique, de toute forme de *closed shop*⁴¹ et celui du pluralisme syndical, qui empêche tout monopole d'une organisation au détriment des autres. Ces deux principes—qui représentent deux aspects complémentaires de la liberté syndicale—sont si fortement ancrés dans les mœurs et si fortement enracinés dans l'idéologie et la pratique ouvrières qu'on ne peut guère songer à les remettre en cause. Ils confèrent aux membres des moyens de pression très forts sur leurs dirigeants pour les obliger à tenir compte de leur

40. Art. L. 411-8 du Code du travail.

41. Art. L. 412-2 du Code du travail. Cela ne veut certes pas dire que le *closed shop* n'existe pas, en fait, dans certains secteurs (chez les dockers, dans l'imprimerie parisienne, etc.) et surtout, de manière plus générale, qu'il n'y ait pas, en dehors d'une véritable obligation d'adhérer, de très fortes incitations aboutissant, en pratique, à limiter sensiblement la liberté du salarié (cela se rencontre surtout chez les fonctionnaires et dans les services publics, où l'on constate un "impérialisme" de certains syndicats qui s'exerce au détriment de ceux qui ne sont pas syndiqués ou appartiennent à des organisations minoritaires).

volonté, en leur offrant la possibilité, en cas de désaccord, de quitter le syndicat ou d'aller en rejoindre un autre sans risquer de perdre leur emploi. Et ils créent en même temps, entre les organisations, une situation de concurrence qui les oblige à se montrer plus réceptives à l'égard des revendications de leur base et plus disposées à y faire droit. Si l'on ajoute à cela un environnement socio-culturel favorable, l'apparition d'une "nouvelle classe ouvrière" plus exigeante et plus rebelle à toute forme d'embrigadement, la place aussi laissée aux militants dans l'organisation syndicale française, on s'aperçoit que les principales conditions sont réunies pour garantir, dans l'ensemble, un fonctionnement démocratique.

Ce n'est certes pas à dire que toutes les difficultés soient résolues et qu'il n'y ait pas aussi des tendances contraires: passivité et absentéisme des adhérents, pesanteurs sociologiques qui jouent (en France comme ailleurs) dans le sens de la bureaucratisation et de la centralisation, coupure entre la base et le sommet due à une excessive "institutionnalisation,"⁴² nécessité de compter sur "l'impulsion des minorités actives" plutôt que sur "la tyrannie des majorités inconscientes,"⁴³ réaction devant une excessive politisation des dirigeants et déception devant les divisions internes qui en découlent sont autant de facteurs qui conduisent à distendre les liens existant entre l'organisation et ses membres. C'est ce qui explique un certain malaise dans le monde syndical, qui se traduit aujourd'hui par un net mouvement de désyndicalisation et une baisse spectaculaire des effectifs. Le nombre des salariés syndiqués, toujours faible en France, semble toucher aujourd'hui un seuil critique: aux environs de 10% de la main d'œuvre active, et seulement 5,6% dans le secteur privé. Cela constitue un cas unique en Europe et oblige les appareils à vivre moins des cotisations des adhérents que des subventions versées, directement ou indirectement, par l'Etat ou par les employeurs.⁴⁴ Le mal est si profond que l'on a évoqué sérieusement l'idée de "syndicats sans membres," réduits à une simple structure porteuse d'une idéologie et représentant une force diffuse dans le milieu social. Mais il est permis de se demander si c'est bien là la solution de l'avenir.

42. G. Adam, "L'institutionnalisation des syndicats," *Droit social*, 1983, p. 597.

43. J.D. Reynaud, *Les syndicats en France*, t. I, 1975, p. 69.

44. Il faut mentionner en ce sens l'institution du "chèque syndical" prévu par certains accords collectifs récents (par exemple le fameux accord Axa).

2. *Démocratie externe*

On conçoit que les problèmes soient encore plus aigus lorsqu'on envisage les *rapports du syndicat avec l'ensemble des salariés* qu'il est appelé à représenter auprès des employeurs comme des pouvoirs publics. Il s'agit alors, non plus de la vie interne du syndicat, mais de ses activités à l'extérieur: et c'est pourquoi on parle à ce sujet de démocratie externe.

Il est certain qu'on ne se trouve plus ici dans une situation de pur droit privé. En raison de la multiplication et de la diversification des tâches qui leur sont confiées et du fait de l'interventionnisme croissant de l'Etat dans le domaine social, les syndicats tendent à se rapprocher d'organismes publics ou semi-publics, remplissant des fonctions quasi-officielles et exerçant certaines prérogatives de la puissance publique. Aussi bien est-ce à des techniques de droit public qu'il convient de faire appel pour expliquer ce phénomène de la représentation de toute une catégorie de salariés—à une échelle qui peut varier de l'ensemble de la profession à un seul établissement—en dehors de toute manifestation expresse de volonté de la part des intéressés. Et c'est justement pour cela que le législateur est venu réserver les pouvoirs les plus importants aux seuls syndicats considérés comme "représentatifs" (on disait avant 1982: "les plus représentatifs"). Mais il faut bien reconnaître que cette solution n'est pas une panacée et qu'elle ne résout pas toutes les difficultés.

Il n'est certes pas question, dans un système de pluralisme syndical, de choisir, comme aux Etats-Unis par exemple, dans une unité donnée, un seul syndicat représentatif. Aucune organisation ne pouvant prétendre, chez nous, à représenter la totalité des salariés, ni même, à elle seule, la majorité d'entre eux, il faut bien admettre l'existence de plusieurs syndicats représentatifs, représentant chacun une fraction assez importante des travailleurs pour que l'ensemble des principaux courants puisse finalement se faire entendre. C'est là un compromis nécessaire entre un système vraiment majoritaire et un système de pure représentation proportionnelle—un compromis qui conduit seulement à refuser le pouvoir d'agir à certaines petites organisations dont il n'est pas établi qu'elles aient une audience suffisante auprès des salariés pour bénéficier des pouvoirs importants conférés par la loi (d'autant que des raisons d'efficacité imposent aussi d'éviter un trop grand émiettement de l'action syndicale). On estime donc que

c'est cette exigence de représentativité qui, en l'absence de l'équivalent d'un "devoir de représentation loyale et égale," va inciter les responsables des différents syndicats à se mettre le plus démocratiquement possible à l'écoute des travailleurs.

La règle apparaît donc en elle-même parfaitement fondée—à la seule condition que cette représentativité soit appréciée de façon juste et exacte. Or c'est ici précisément que les difficultés commencent. Car, sans vouloir entrer dans les détails d'une matière assez technique, il suffira de dire ici que le droit français révèle, à cet égard, bien des faiblesses. L'absence d'instrument de mesure suffisamment précis (notamment en ce qui concerne le nombre des adhérents et des cotisants) oblige, en fait, à se contenter de critères assez flous (comme celui de l'"audience" du syndicat), qui rendent l'évaluation très aléatoire; elle conduit, en outre, à recourir à un jeu de présomptions (par le biais de ce que l'on appelle la "représentativité d'emprunt") qui, pour être favorable aux "grands syndicats," ne s'en éloigne pas moins délibérément de la réalité.⁴⁵ Tout ceci explique que la représentativité officielle accordée aux organisations ouvrières ne justifie pas toujours le pouvoir de représentation qui leur est conféré par la loi—et qu'elle ne constitue donc pas une garantie suffisante de démocratie. Les syndicats eux-mêmes s'en rendent bien compte puisqu'ils cherchent souvent à réaliser celle-ci par des voies informelles. Ils doivent tenir compte du fait que la loi (notamment dans la mesure où elle interdit le *closed shop*) ne leur fournit aucun moyen de se faire obéir par la contrainte et d'imposer le respect de leurs consignes à une base qui voudrait les ignorer.⁴⁶ C'est donc la prudence qui les incite à utiliser

45. Le principe est que tout syndicat ou groupe de syndicats affilié à une organisation reconnue comme représentative à l'échelon national interprofessionnel (par un arrêté du Ministre du travail) est lui-même automatiquement considéré comme représentatif à son propre échelon (celui de la branche au niveau national, régional ou local, de l'entreprise ou de l'établissement), même s'il ne peut y justifier d'une seule adhésion. Aussi bien les seuls syndicats qui doivent faire la preuve de leur représentativité sont ceux qui ne sont pas affiliés à une grande organisation, et c'est naturellement pour eux que la situation est la plus difficile. Le système est d'autant plus critiquable que le choix des organisations reconnues comme représentatives à l'échelon le plus élevé est fait par une autorité politique: c'est encore l'arrêté du 31 mars 1966 qui est aujourd'hui applicable, et il reconnaît le caractère représentatif aux cinq grandes confédérations: C.G.T., C.F.D.T., F.O., C.F.T.C., C.G.C.

46. On l'a encore vérifié, dans les années récentes, à l'occasion de la fameuse campagne pour la "flexibilité," où bien des organisations locales ont finalement adopté une attitude très différente de celle décidée par les plus hautes instances.

d'autres procédés pour rester en contact étroit avec les salariés: et ils le font surtout, dans le cadre de l'entreprise, en consultant directement le personnel (par un vote ou un referendum) sur les décisions les plus importantes—comme la conclusion d'un accord, le déclenchement ou la fin d'une grève. Même si la loi n'a rien prévu en ce sens,⁴⁷ c'est une discipline que les syndicats n'hésitent pas à s'imposer à eux-mêmes. Mais il ne s'agit encore que d'expériences limitées, et il reste manifestement beaucoup à faire pour généraliser de telles pratiques.

Le résultat est, là encore, une certaine rupture de la confiance qui existe (ou devrait exister) entre les salariés et les syndicats appelés à parler en leur nom. Ce phénomène se traduit de multiples façons. Aux élections professionnelles, il est de moins en moins rare (même si cela demeure l'exception) que les salariés se prononcent, comme ils en ont le droit au second tour, en faveur de candidats qui ne sont pas présentés par une organisation représentative. L'image des syndicats se dégrade dans l'opinion publique et des sondages montrent qu'il n'y a plus qu'une minorité de salariés pour s'en remettre à eux en ce qui concerne la défense de leurs intérêts.⁴⁸ La crainte se fait jour qu'ils n'en viennent à s'occuper bien davantage de leur propre confort (par exemple du statut de leurs délégués ou des facilités qui leur sont consenties dans les entreprises) que des besoins réels des travailleurs. Il arrive de plus en plus souvent que leurs mots d'ordre soient méconnus à la base (notamment en cas de grève) ou qu'au contraire les états-majors soient débordés par une action improvisée, déclenchée en dehors d'eux: et c'est ce que l'on observe, dans nombre de grands conflits, avec le développement des coalitions plus ou moins anarchiques et des "coordinations" qui se posent en rivales des syndicats traditionnels.

47. Il serait pourtant tout à fait concevable que la loi impose une telle obligation, notamment dans la mesure où la convention collective, dès lors qu'elle est signée par un seul syndicat de salariés, est applicable à l'ensemble des travailleurs dans le ressort considéré (art. L. 135-2 du Code du travail). On pourrait donc trouver normal que tous ceux qui sont appelés à devenir les sujets ou les bénéficiaires de l'accord soient appelés à le ratifier. Mais la loi ne va pas jusque là. Elle se borne à instituer, dans le cas d'un accord dérogatoire, un droit de veto au bénéfice des syndicats non signataires qui auraient recueilli la majorité des voix aux dernières élections des représentants du personnel (art. L. 132-26).

48. D'après une enquête S.O.F.R.E.S. effectuée en novembre 1991, il n'y avait que 15% des Français à se reconnaître dans un syndicat (contre 23% en 1989) et 20% dans un parti politique (contre 39%): cf. *Le Monde* du 23 novembre 1991.

Le mouvement paraît s'accélérer aujourd'hui, malgré une relative décentralisation des structures syndicales et une plus grande autonomie laissée aux organisations locales (ainsi qu'aux sections syndicales d'entreprise, dont la loi du 27 décembre 1968 a fait l'interlocuteur obligé de l'employeur). Le législateur lui-même en a tenu compte en accordant aux salariés, le 4 août 1982, un "droit à l'expression directe et collective sur le contenu, les conditions d'exercice et l'organisation de leur travail," qu'ils pourront exercer sans passer par le canal du syndicat.⁴⁹ Même si le but visé est surtout d'introduire une sorte de démocratie directe dans l'entreprise, rien n'empêche de voir aussi dans l'innovation légale le moyen de faire passer cette démocratie dans la pratique des syndicats: car ceux-ci ne peuvent ignorer ce qui se dit dans ces "groupes d'expression" et l'on pense qu'ils seront bien obligés de le prendre en considération dans la définition de leur programme et de leur stratégie. C'est d'ailleurs la crainte de se voir ainsi dépouillées de leur monopole et concurrencées sur le terrain de l'action revendicative qui explique les réticences de la plupart des organisations ouvrières à l'égard d'une telle institution et les résistances que plusieurs d'entre elles ont d'abord opposées à sa mise en place. Mais les visions les plus pessimistes se sont estompées par la suite et le droit d'expression, s'il a bien survécu aux attaques dirigées contre lui, s'est révélé beaucoup plus inoffensif que d'aucun ne l'avaient imaginé. Le fait est, en tout cas, qu'il n'a pas modifié le comportement des militants et délégués syndicaux et guère contribué au renforcement de la démocratie syndicale.

III. CONCLUSION

Ces quelques remarques sur la crise actuelle du mouvement syndical—que certains n'hésitent pas à assimiler à un véritable déclin⁵⁰—nous ramènent au problème fondamental qui domine notre réflexion, à savoir celui de la place respective des individus et des groupes dans la société contemporaine. Si les syndicats français connaissent aujourd'hui de réelles difficultés, ce n'est certes pas parce que l'État leur refuse des moyens d'action: la loi, au contraire, ne

49. Art. L. 461-1 du Code du travail.

50. Cf. R. Soubie, "Cause du déclin syndical," *Droit social*, 1992, p. 11. V. aussi, sur ce thème, G. Adam, *Le pouvoir syndical*, 1983; P. Rosanvallon, *La question syndicale*, 1988; M. Noblecourt, *Les syndicats en questions*, 1990.

cesse d'étendre leurs prérogatives et les pouvoirs publics font de plus en plus appel à eux dans le cadre de ce partenariat dont bénéficient, d'ailleurs, d'autres types de groupements. Les causes de la régression se situent plutôt à l'autre bout, du côté des salariés qui leur refusent de plus en plus leur confiance. Et il faut bien reconnaître que les torts sont ici partagés. Les organisations ouvrières portent elles-mêmes une lourde part de responsabilité, du fait de leur engagement politique trop marqué, de leur attachement aux vieilles idéologies (qui les conduit parfois à défendre des positions archaïques ou à soutenir des actions impopulaires), de leur propension à un fonctionnement trop bureaucratique et de l'attitude corporatiste où elles continuent trop souvent à se complaire en mettant l'accent sur leurs intérêts propres ou ceux d'un petit groupe au détriment de l'intérêt général—y compris celui des travailleurs.⁵¹ On s'aperçoit ainsi qu'il y a moins de contradiction qu'il n'y paraît entre l'intégration des syndicats dans l'appareil d'Etat (avec les risques de compromission qui en découlent) et leur perte d'influence auprès de la masse des salariés. Mais ces derniers ne sont pas non plus à l'abri de tout reproche. S'ils témoignent d'une désaffection croissante à l'égard des groupes qui les représentent, au point de leur retirer leur adhésion et leur soutien, c'est aussi parce qu'ils cèdent à un certain individualisme ambiant et qu'ils croient de moins en moins aux bienfaits de l'action collective. Il y a, de toute évidence, dans le monde du travail, un phénomène de repli sur soi qui est le signe d'une société de plus en plus éclatée et morcelée. Chacun pense qu'il a intérêt à se battre pour lui-même et il ne songe qu'à faire triompher ses aspirations personnelles: c'est la fin de cette fameuse "solidarité ouvrière" qui avait fait, jadis, les beaux jours du syndicalisme. Les syndicats, aujourd'hui, ont de moins en moins de "militants" et de plus en plus de "clients," qui ne font appel à eux que pour la satisfaction d'intérêts immédiats et les abandonnent sitôt qu'ils pensent n'en avoir plus besoin.

Il est difficile de dire si la revanche actuelle de l'individualisme sur le communautarisme dans le domaine des relations de travail ne constitue qu'un mouvement passager ou

51. Un récent conflit chez les dockers en a apporté l'éclatante démonstration. La morale s'en résumait ainsi: "Que périclent les ports français pourvu que soit sauvegardé le monopole de la C.G.T.!" (La principale confédération ouvrière française se battait, en effet, pour le maintien d'une forme de *closed shop*).

si elle révèle une tendance profonde. La seule certitude est qu'elle présente des dangers, non seulement pour les salariés eux-mêmes (qui risquent d'y perdre un facteur de protection), mais pour la société dans son ensemble et même pour le monde patronal. Car ce serait une grave illusion de croire qu'on peut se passer des syndicats et les remplacer, par exemple, dans l'entreprise, par une représentation élue du personnel (qui ne dispose pas toujours de l'indépendance nécessaire) ou traiter directement avec les salariés sans passer par le canal d'une organisation (les groupements "spontanés" et "improvisés" sont beaucoup plus sensibles aux mouvements passionnels et plus difficiles à discipliner). Le risque est grand, alors, de voir se réveiller ces idéologies anarchisantes que l'on avait cru endiguer, justement, il y a un peu plus d'un siècle. Les syndicats sont, en fait, un relais nécessaire dans un régime démocratique et ils constituent, notamment, d'indispensables agents de négociation. Encore doivent-ils être forts pour mériter la confiance des salariés tout en assumant leurs responsabilités et en évitant les pièges de l'extrémisme. C'est à ce prix qu'ils peuvent jouer pleinement leur rôle de "corps intermédiaires" et constituer un facteur irremplaçable d'équilibre social.