

Relations industrielles Industrial Relations



Michel DESPAX : *Négociations, conventions et accords collectifs. (2e éd.), tome sept de Droit du travail, publié sous la direction de G.H. Camerlynck, Paris, Dalloz, 1989, 586 pp., ISBN 2-247-00890-2*

Pierre Verge

Volume 45, numéro 2, 1990

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/050597ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/050597ar>

[Aller au sommaire du numéro](#)

Éditeur(s)

Département des relations industrielles de l'Université Laval

ISSN

0034-379X (imprimé)

1703-8138 (numérique)

[Découvrir la revue](#)

Citer ce compte rendu

Verge, P. (1990). Compte rendu de [Michel DESPAX : *Négociations, conventions et accords collectifs. (2e éd.), tome sept de Droit du travail, publié sous la direction de G.H. Camerlynck, Paris, Dalloz, 1989, 586 pp., ISBN 2-247-00890-2*]. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 45(2), 434–435.
<https://doi.org/10.7202/050597ar>

Tous droits réservés © Département des relations industrielles de l'Université Laval, 1990

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/>

demonstrated that it was more efficient to operate a job search component at the outset of the project thus reducing overall training costs. Once again the Upjohn Institute is to be congratulated for both the manner and clarity with which this information on worker dislocation has been presented.

Maurice J. MAZEROLLE

University of Toronto

Négociations, conventions et accords collectifs, par M. Despax, deuxième édition, tome sept de **Droit du travail**, publié sous la direction de G.H. Camerlynck, Paris, Dalloz, 1989, 586 pp., ISBN 2-247-00890-9

Bien amplifié depuis l'édition initiale de 1966, l'ouvrage, reflet du cheminement récent du droit français des conventions collectives, doit maintenant faire place, à côté de celles-ci — conventions proprement dites, relatives à l'ensemble du régime de travail des salariés et à leurs garanties sociales, ou accords spécifiques traitant d'aspects déterminés de ce champ — au processus même de négociation collective. Contrairement à différents droits étrangers, le droit français d'avant surtout 1982, n'avait-il pas, en effet, été «davantage un droit de la convention collective qu'un droit de la négociation collective» (p. 560)?

Pour ce qui est des ententes collectives elles-mêmes, le champ d'application des conventions de branches et des accords professionnels ou interprofessionnels peut être local, régional ou même national. Traditionnellement, dans ce contexte, l'entente collective se situait ainsi au-delà de l'entreprise, qu'il s'agisse des ententes ordinaires (Partie II) ou de celles étendues à tout le secteur en cause (Partie III). Mais — et c'est là une autre dimension de l'évolution contemporaine de ce droit français, étapes de 1971 et de 1982 en particulier — le niveau de l'accord ou de la convention, tout comme nécessairement celui de la négociation qui leur est antérieure, peut tout aussi bien s'établir au pallier de l'entreprise, ou même de l'établissement (Partie IV). Ce relativement complexe système se présente aujourd'hui comme le produit de grandes interventions législatives successives, étapes de 1919, 1946, 1950, 1971 et 1982, genèse qu'expose une première partie de l'ouvrage consacrée aux problèmes généraux de la convention ou de l'accord collectif de travail. Cette tranche initiale du volume contient également, tout comme sa version originaire, une présentation générale, à titre comparatif, de la convention collective en U.R.S.S., aux U.S.A., ainsi que dans les pays de la C.E.E.

Quel que soit son niveau et son type, le traité du professeur Despax expose, de façon méthodique et détaillée, l'ensemble du régime juridique de l'entente: sa qualification, sa portée territoriale, professionnelle et temporelle, les obligations et les droits qui en découlent, tant pour ce qui est des groupements syndicaux signataires et des employeurs visés (à titre illustratif, les obligations d'exécution loyale (p. 359) et de paix relative qui en procèdent (p. 360); le cas des employeurs successifs (p. 422), etc.), que des salariés en cause (problématique des rapports de l'entente collective et du contrat individuel de travail). On notera avec intérêt les développements particuliers relatifs au cas de plus en plus actuel du salarié «détaché» à l'étranger (pp. 423 et ss.). Exposé également de la responsabilité, civile et pénale, occasionnée par l'entente et des aspects juridictionnels pertinents. Qu'il s'agisse donc des régimes d'application générale ou de régimes spéciaux (conventions ou accords dans le secteur agricole, régime de travail des marins, accords spécifiques en matière de sécurité sociale ou de participation et d'intéressement des salariés, etc.), le juriste spécialisé trouve nécessairement son compte pour ce qui est du droit national envisagé.

À l'heure de 1992, une question retient particulièrement l'attention: la conclusion de conventions collectives au niveau européen, ou mieux, l'absence d'une véritable pratique contractuelle européenne, malgré quelques accords particuliers, comme une convention de sécurité sociale propre aux bateliers rhénans datant de 1950 (p. 187 et suivantes). Comment expliquer une telle carence? D'abord, l'existence d'un droit étatique grandement protecteur des salariés dans certains pays: «le droit conventionnel du travail est le plus vigoureux, là où la législation sociale est la plus faible» (p. 189). L'absence, par contre, d'une réglementation appropriée d'une telle négociation: celle-ci n'est actuellement possible qu'*extra legem* (p. 192). Faudrait-il pour autant en venir à adopter, à la française, la personnalisation juridique obligatoire des syndicats signataires (p. 198)? Dans l'immédiat, comme solution d'ensemble, l'auteur propose une variante à une proposition initiale du professeur Durand: l'établissement de commissions mixtes européennes de négociation, qui détermineraient des normes conventionnelles européennes reprises ensuite dans les différentes juridictions nationales.

Le droit français des dernières années se tourne davantage, avons-nous vu, vers la négociation et ce, particulièrement au niveau de l'entreprise, ou même, de l'établissement. N'y a-t-il pas, en cela, un point de convergence avec les droits nord-américains (voir, mais dans le cas des U.S.A. seulement, p. 550), même si le droit français ne se soucie pas tellement encore du comportement des parties qui doivent, dans certains cas, négocier? Quant à la portée des différents accords ou conventions qui se propagent à ces niveaux, on observera en particulier (pp. 565 et ss.), phénomène nouveau en droit français, l'assouplissement possible, à certaines conditions, de l'ordre public social, relativement à certains sujets; modalités particulières d'application des majorations du salaire établi par des conventions de branche ou des accords professionnels ou interprofessionnels applicables à l'entreprise, aménagement et répartition des horaires de travail et modalités de récupération des heures perdues, mise en place d'équipes de fin de semaine et travail de nuit des femmes...

En bref, l'ouvrage du professeur Despax fait la somme du contenu et des tendances du droit français relatif aux trois grands sujets en titre. De surcroît, il n'envisage pas ceux-ci isolément; il prend bien soin, au contraire, de relier leur évolution, lorsqu'elle s'y prête, à celle d'autres secteurs du droit français.

Pierre VERGE

Université Laval

New Technology International Perspectives on Human Resources and Industrial Relations, by Greg J. Bamber and Russell D. Lansbury (Ed.), Winchester, MA, Unwin Hyman, 1989, 267 pp., ISBN 0-04-445123-7

New Technology International Perspectives on Human Resources and Industrial Relations edited by Bamber and Lansbury brings together internationally respected contributors to this timely collection. The chapters were originally papers given at the Hamburg Congress of the IRRA in 1986 where technological change was one of the main themes. Most have since been revised. The book is unified by the introductory chapter, **Technological Change, Industrial Relations and Human Resource Management** by Lansbury and Bamber. Four themes are developed: «**From Industrial Relations Towards Human Resource Management; Towards Industrial Democracy and Employee Involvement; Managing Change and the Socio-Technical Approach; and, Gender, Structural Change, Skills and Labour Market Segmentation**». Key