

REPRÉSENTATION ET NÉGOCIATION COLLECTIVES À LA LUMIÈRE DES ORDONNANCES MACRON

1^{er} axe : De la représentation à la négociation collective... De l'existence à l'expression
de la collectivité des salariés

Entre la représentation et la négociation, les droits de la collectivité des salariés

par Pierre-Yves VERKINDT, Professeur de droit, Ecole de droit de la Sorbonne,
Université Paris 1 Panthéon-Sorbonne

Le mot « représentation » est largement polysémique, mais on privilégiera ici, parce qu'il s'agit de penser ensemble la « représentation » et la « négociation », trois de ses dimensions. La première est temporelle. (Re)présenter signifie alors « présenter de nouveau » (1), au sens où l'on dit, par exemple, d'un candidat qu'il se *représente* à une élection. La deuxième permet de nommer une opération mentale par laquelle une personne convoque dans son esprit une image d'un fait, d'une chose ou d'une idée. C'est ainsi qu'elle dira qu'elle se représente son avenir ou qu'elle se représente l'idée de justice. La troisième dimension nous rapproche plus sensiblement du droit, dans la mesure où le mot « représentation » renvoie à une technique juridique. Celle-ci présente deux aspects qui se sont éloignés au fil du temps. Le premier, toujours présent, notamment en droit civil et en droit des obligations, permet de dissocier la personne qui agit sur la scène juridique (le représentant), en posant un acte juridique ou un fait matériel, et la personne en qui les effets, ou une partie des effets, de l'acte ou du fait se produiront (le représenté). C'est ainsi qu'on parlera du représentant du mineur ou du représentant de la personne morale ou encore que l'on verra, dans le contrat de mandat, la mise en œuvre du mécanisme de représentation. Le second aspect juridique, que l'on retrouve dans le droit politique et dans le droit du travail, permet de faire exister (de « rendre présente ») une collectivité que le droit ne considère pas véritablement comme une personne juridique.

Appliqué aux relations de travail, le couple « représentation/négociation », qui structure le contenu du premier atelier sous le titre « Entre la représen-

tation et la négociation, les droits de la collectivité de travail », rend compte de la dialectique entre les deux termes, dont l'histoire porte maintes traces. Pour ne prendre qu'un exemple, la loi du 25 mars 1919 sur la convention collective de travail (2), malgré l'avancée qu'elle constitue, reste juridico-compatible avec l'essentiel du schéma civiliste de la représentation. Il faudra attendre le Front Populaire et 1936 pour voir apparaître une seconde classe de conventions collectives qui s'éloigne du paradigme contractuel et qui prendra l'ascendant sur la première catégorie. Sans doute, les luttes du Front populaire ont-elles joué un rôle de catalyseur, mais l'opération était devenue juridiquement possible parce, qu'entre temps, la loi du 12 mars 1920 avait étendu la capacité civile du syndicat, lui permettant d'assurer la représentation et la défense des intérêts collectifs de la profession. À vrai dire, l'histoire sociale de la période qui conduit à la Seconde guerre mondiale montre assez bien l'imbrication de la négociation collective, de la représentation des intérêts ouvriers et des formes embryonnaires de représentation du personnel dans l'entreprise. L'institution des comités d'entreprise en 1945, puis la légalisation des délégués du personnel semblent avoir changé la donne, ouvrant la voie à une dissociation entre représentation du personnel de l'entreprise et promotion de la négociation collective. Pour autant, la tension entre la première et la seconde est loin d'avoir disparu et c'est sous sa lumière qu'il faut placer la volonté politique contemporaine de faire de la négociation, non seulement l'instrument privilégié de la création de normes juridiques, mais aussi l'outil central de configuration et de fonctionnement de l'instance de représentation du personnel désormais unifiée.

(1) www.cnrtl.fr.

(2) V. C. Didry, Naissance de la convention collective. Débats juridiques et luttes sociales en France au début du XIX^{ème} siècle, Ed. EHESS 2002.

La réforme en cours est l'occasion d'examiner à nouveaux frais la corrélation entre « représentation » et « négociation », en prenant pour point d'ancrage la collectivité de travail, dont je pense qu'elle doit redevenir l'alpha et l'omega du droit du travail dans un contexte où de puissantes forces centrifuges tendent à son éclatement. Sous cet angle, la représentation du personnel dans l'entreprise et la négociation collective peuvent être considérées comme deux modalités de représenter la collectivité de travail, de la « rendre présente ». La première, dont la base est plus étroite, assurerait la représentation des travailleurs dans leur rapport de proximité avec le travail. La seconde, dont la base s'élargit à mesure que l'on s'éloigne du cadre de l'entreprise, assure, par le truchement de la notion de représentativité, la repré-

sentation d'intérêts collectifs qui sont autre chose que la simple addition d'intérêts individuels et en rupture avec une conception purement individualiste de l'intérêt.

Reste que, là où l'évolution législative depuis 1945 avait conduit à penser de façon distincte la représentation du personnel et la négociation collective, il faut maintenant s'ingénier à les penser ensemble, non comme on nous le propose en assurant la domination du mode conventionnel, mais en les posant comme deux modes complémentaires de la représentation de la collectivité de travail, totalement antinomiques avec la logique du référendum, qui n'obéit qu'à une logique d'agrégation de préférences individuelles.

Pierre-Yves Verkindt