

Actualité de Durkheim

Notes sur le néo-corporatisme en France *

Droit et Société 6-1987
(p. 175-192)

Alain SUPIOT **

Résumé

Loin de connaître le sort ingrat de « doctrine de professeur » que lui attribuait Raymond Aron, la théorie durkheimienne des groupes intermédiaires fournit un tableau de pensée opératoire pour comprendre l'évolution contemporaine du droit du travail.

Summary

Far from experiencing the sterile fate as described by Raymond Aron, the Durkheim's theory of corporatism gives us an operating model to understand the present evolution of labour law.

C'est une nouvelle jeunesse que vit la notion de corporatisme, à en juger, du moins, par le nombre et la qualité des travaux qui sont consacrés au « néo-corporatisme » dans la littérature juridique des principaux pays occidentaux ¹.

Dans la plupart de ces travaux, le « néo-corporatisme » sert à désigner l'émergence d'associations ² regroupant, sous les auspices ou avec l'aval de l'État, des représentants de groupes d'intérêts antagonistes, et assurant la conciliation de ces intérêts grâce au pouvoir normatif qui leur est reconnu.

1. (suite) 1984/10, pp 211-213 ; N. Lewis and P. Wiles, « The post-Corporatist State ? », *Journal of Law and Society*, 1984/11, p. 65-90 ; M.-L. Harrison (ed.), *Corporatism and the Welfare State*, Aldeshot, 1984 ; Wyn Grant (ed.), *The Political Economy of Corporatism*, London, Macmillan, 1986 ; R. Rogowski, « Meso-corporatism and Labour Conflict Resolution », *The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 1985/2, p. 143-169.

2. Terme employé dans la littérature de langue anglaise de préférence à « guild », et, bien sûr, à « corporation » qui a un tout autre sens qu'en français.

L'auteur

Professeur à l'Université de Nantes, dont il dirige le groupe de formation doctorale en droit social. Auteur de divers ouvrages et articles de droit du travail et de sociologie du droit (voir notamment *Les dédales du droit social*, dir. Pierre Cam, Paris, Presses de la Fondation Nationale des Sciences Politiques, 1986 ; *Les juridictions du travail*, tome 9 du *Traité de droit du travail*, Paris, Dalloz, 1987), il collabore régulièrement à la revue *Droit Social*.

* Communication présentée au Colloque « Diritto del lavoro e corporativismi in Europa », Urbino (Italie), 28-30 avril 1986.

** Professeur à l'Université de Nantes, France.

1. Par ex. Schmitter & Lehmbruch (eds), *Trends toward Corporatist Intermediation*, London, Sage Publications, 1979 ; M. Heisler, « Corporate Pluralism Revisited : where is the Theory ? », *Scandinavian Political Studies*, vol. 2, N° 3, 1979 ; J. Goetschy, « Néo-corporatisme et relations professionnelles dans divers pays européens », *Revue française des Affaires sociales*, fév. 1983, p. 65-79 ; A. Cawson, *Corporatism and Welfare Social Policy and State Intervention in Britain*, London, 1982 ; K. Von Beyne, « Der Neokorporatismus – neuer Wein in alten Schläuchen ? », *Geschichte und Gesellschaft*,

Alain Supiot
Actualité de Durkheim
Notes sur le néo-
corporatisme en France

3. Sur cette notion, v. l'ouvrage important de F. Ewald, *L'État-Providence*, Thèse (Lettres), Paris, Grasset, 1986.

4. Pour une approche comparative, v. les actes du Colloque « Grenzen des Rechts. Zur Steuerungs – problematik moderner Industrie gesellschaften », organisé par le professeur R. Voigt (Univ. Siegen) en février 1986, et spécialement les rapports de G. Vobruva (Autriche), J. Dalberg-Larsen (Danemark), D. Kettler (U.S.A. et Canada) et V. Ronge (Allemagne de l'Ouest).

5. V. entre mille exemples : A. Cotta, *Le triomphe des corporations*, Paris, Grasset, 1983, 318 p.

6. Les débats relatifs aux lois Auroux ont fourni les illustrations les plus récentes du phénomène. Le législateur a tenu à supprimer du code toute référence explicite à la mission de coopération du comité d'entreprise avec l'employeur (v. M. Cohen, *Le droit des comités d'entreprise et des comités de groupe*, Paris, LGDJ, 1984, p. 395) mais cela n'a pas suffi à le laver du soupçon de « corporatisme étroit » nourri à son encontre par la Confédération Générale du Travail – Force Ouvrière (C.G.T.-F.O.) : v. P. Haufman, « Les « lois Auroux » : un droit qui encadrera ou un droit qui stimulera ? », *Droit Social*, 1982, p. 277, col. 2.

7. Cf. Ph.-C. Schmitter, in *The Political Economy of Corporatism*, London, 1986, Macmillan, v. p. 37.

8. V. les très nombreux articles parus sur ce thème dans la revue *Droit Social* entre 1938 et 1944.

9. V. par ex. l'analyse très fine qu'en faisait G. Pirou : *Le corporatisme*, Paris, Sirey, 1934 ; et « Corporatisme 1935 », *Rev. d'économie politique*, septembre-octobre 1937, p. 1329-1366.

Ainsi défini, le corporatisme est généralement présenté comme une réponse à la crise de l'État-Providence³, comme une alternative « sociétale » à l'interventionnisme étatique⁴.

À l'inverse, pour un français, le mot « corporatisme » se trouve placé, tel un épouvantail, au croisement de deux champs sémantiques : celui des *privileges indus* que la Révolution de 1789 n'a pas suffi à éradiquer : toute défense des avantages acquis par un groupe professionnel se trouve ainsi marquée au coin du « corporatisme »⁵ ; et celui de la *collaboration honteuse* qui a caractérisé la politique du régime de Vichy, aussi bien dans les rapports avec l'Allemagne nazie que dans les rapports entre classes sociales : tout projet visant à organiser une certaine collaboration entre employeurs et salariés expose aujourd'hui ses auteurs au risque d'être perçus comme les petits-enfants du Maréchal Pétain⁶.

Le résultat est que plus personne ne se réclame aujourd'hui officiellement du corporatisme, ce qui peut conduire les observateurs étrangers à se demander si la France ne serait pas le seul pays à demeurer aujourd'hui exempt de toute pratique néo-corporatiste⁷. Il est sûr que l'idéologie corporatiste, qui a connu de beaux jours dans les revues juridiques⁸ et économiques⁹ jusqu'en 1944 inclusivement, n'apparaît plus depuis comme un projet explicite d'organisation des relations professionnelles. Il est moins sûr que ce soudain silence traduise une absence de pratiques juridiques corporatistes.

Plusieurs travaux historiques et sociologiques récents conduisent en tout cas à douter de l'image traditionnelle d'un syndicalisme de lutte des classes construit sur l'opposition aux anciennes corporations et ayant balayé toute trace de corporatisme¹⁰. Il semble bien au contraire, comme le note Denis Segrestin, « qu'il existe en France une forme de « corporatisme » syndical qui, loin de contredire les orientations révolutionnaires du mouvement ouvrier, éclaire au contraire la réalité de la nature du syndicalisme de classe. C'est seulement parce qu'on soupçonne l'identité professionnelle d'être plus ou moins en contradiction avec les orientations idéologiques du syndicalisme français qu'on hésite, souvent, à reconnaître cette évidence et à lui donner la place qui lui revient »¹¹.

Il n'est donc pas exclu que le concept de néo-corporatisme puisse servir, en France comme ailleurs, de clé d'interprétation des changements dont le droit du travail est aujourd'hui l'objet.

10. V. not. W.-H. Sewell, *Gens de métier et révolution*, Paris, Aubier-Montaigne, 1983 ; D. Segrestin, *La C.G.T. et les métiers : la dimension professionnelle de l'action syndicale vue à travers le cas des marins et des verriers*, Thèse, I.E.P. Paris, 1974 ; et du même auteur, « Du syndicalisme de métier au syndicalisme de classe : pour une sociologie de la C.G.T. », *Sociologie du travail*, avril-juin 1975, p. 152-176 ; M. Reberlioux, *Les ouvriers du livre et leur fédération, un centenaire : 1881-1981*, Paris, Messidor-Temps actuels, 1981.

11. D. Segrestin, « Les communautés pertinentes de l'action collective », *Rev. fr. socio.*, XXI, 1980, p. 171-203, v. p. 178.

Encore faut-il forger la clé avant de l'introduire dans la serrure, et s'accorder sur le sens du néo-corporatisme (I), avant d'en rechercher les signes (II).

1. Sens du néo-corporatisme

Surchargé de connotations idéologiques, le « corporatisme » se prête mal à une définition juridique précise.

Peut-on par exemple considérer que la jurisprudence de la Cour de cassation est de type néo-corporatiste lorsqu'elle utilise la notion d'« intérêt de l'entreprise » comme un principe général du droit¹² permettant de justifier certaines limitations du droit de grève ou certaines formes de lock-out¹³ ? Plus généralement, toute référence juridique à l'« intérêt commun » des salariés et des employeurs peut-elle être qualifiée de référence néo-corporatiste ? Dans ce cas, il ne fait pas de doute que de larges pans du droit du travail pourront être subsumés sous cette qualification, aussi bien dans le domaine des relations collectives (dispositions sur la participation des salariés à la gestion et aux fruits de l'entreprise) que dans celui des relations individuelles (référence implicite à l'intérêt de l'entreprise en matière de droit du licenciement, par des notions telles que la « cause réelle et sérieuse » de licenciement¹⁴, le « détournement de pouvoir » de l'employeur¹⁵ ou les « restrictions justifiées aux libertés individuelles et collectives » qui peuvent figurer dans le règlement intérieur de l'entreprise)¹⁶.

Faut-il au contraire adopter une définition très restrictive du néo-corporatisme, en le limitant aux phénomènes de fermeture de certains marchés du travail, et en identifiant corporations et professions fermées ? Dans ce cas le néo-corporatisme apparaîtrait très répandu en matière de travail indépendant (professions « libérales », officiers ministériels, etc.) mais tout à fait exceptionnel sur le marché du travail salarié dont l'accès demeure dominé par le libéralisme. Faute d'une définition précise, la notion de néo-corporatisme se prête ainsi à tous les glissements de sens et à toutes les manipulations. Ceci ne peut être évité qu'en s'accordant sur ce qu'elle signifie (A) et ce qu'elle ne signifie pas (B).

A. Définition

Pour être opératoire, une telle définition doit être détachée des contingences politiques ou idéologiques qui ont marqué l'histoire du corporatisme pour ne retenir que la problématique générale qui lui est inhérente.

Cette problématique générale ne se trouve explicitement formulée, dans la littérature française, que chez un seul auteur. Mais pas n'importe lequel puisqu'il s'agit de Durkheim. Et pas de

12. V. G. Lyon-Caen, « Les principes généraux du droit du travail » in *Tendances du droit du travail français contemporain - Études offertes à G.-H. Camerlynck*, Paris, Dalloz, 1978, p. 35-45, v. n° 15-16.

13. V. H. Sinay et J.-C. Javillier, *La grève*, Paris, Dalloz, 2e éd. 1984, n° 127 s., p. 195 s. et n° 314, p. 469 s.

14. *C. trav.* art. L. 122-14-2 et L. 122-14-3.

15. *V. Soc.* 13 octobre 1977, D. 1978, J.350, note A. Lyon-Caen.

16. *C. trav.* art. L. 122-35, al. 1.

n'importe quelle manière puisque cette problématique occupe dans son œuvre une place centrale.

Cette question centrale peut être formulée sous la forme d'une antinomie : d'un côté la structure des sociétés modernes, fondée sur la pensée rationaliste, individualiste et libérale est le résultat actuel de l'évolution historique. Mais d'un autre côté cette évolution inévitable, et bénéfique à bien des égards, sape les solidarités traditionnelles, porte en elle les germes de l'anomie¹⁷, de la désagrégation sociale, et de cette « monstruosité sociologique » que serait « une société composée d'une poussière infinie d'individus inorganisés qu'un État hypertrophié s'efforce d'enserrer et de retenir »¹⁸.

Ce que cette question peut signifier en droit du travail, Durkheim l'a expliqué lui-même, et dans les termes suivants :

« Actuellement, les sociétés européennes sont placées dans cette alternative ou de laisser irréglementée la vie professionnelle ou de la réglementer par l'intermédiaire de l'État, car il n'est pas d'autre organe constitué qui puisse jouer ce rôle modérateur. Mais l'État est trop loin de ces manifestations complexes pour trouver la forme spéciale qui convient à chacune d'elles. C'est une lourde machine qui n'est faite que pour des besoins générales et simples. Son action, toujours uniforme, ne peut pas se plier et s'ajuster à l'infinie diversité des circonstances particulières. Il en résulte qu'elle est forcément compressive et niveleuse. Mais, d'un autre côté, nous sentons bien qu'il est impossible de laisser à l'état inorganisé toute la vie qui s'est ainsi dégagée. Voilà comment, par une série d'oscillations sans terme, nous passons alternativement d'une réglementation autoritaire que son excès de rigidité rend impuissante, à une abstention systématique, qui ne peut durer à cause de l'anarchie qu'elle provoque. Qu'il s'agisse de la durée du travail ou de l'hygiène, ou des salaires, ou des œuvres de prévoyance et d'assistance, partout les bonnes volontés viennent se heurter à la même difficulté. Dès qu'on essaie d'instituer quelques règles, elles se trouvent inapplicables à l'expérience parce qu'elles manquent de souplesse ; ou du moins, elles ne s'appliquent à la matière pour laquelle elles sont faites qu'en lui faisant violence »¹⁹.

Rien ne manque, pas même la référence à la « souplesse », pour que cette citation puisse être mise en exergue des libelles qui plaident aujourd'hui pour la « flexibilité »²⁰. En rapportant l'analyse des phénomènes sociaux à ces deux situations extrêmes que sont le manque de règles (l'anomie) et l'excès de règles²¹, Durkheim formule un problème qui est encore le nôtre.

Or ce que l'on peut appeler – faute de mieux – le néo-corporatisme, apparaissait à Durkheim comme la seule réponse envisageable à ce problème.

« La seule manière de résoudre cette antinomie est de constituer en dehors de l'État, quoique soumis à son action, un faisceau

17. Sur la constitution de ce concept, v. B. Lacroix, « Régulation et anomie selon Durkheim », *Cahiers inter. de sociologie*, vol. LV, Paris, P.U.F., 1973, p. 265-292.

18. « Quelques remarques sur les groupements professionnels », Préface de la seconde édition de *De la division du travail social*, 1902, Paris, P.U.F., 10e éd., 1978, ci-après : « Seconde préface... », p. XXXII. Ce texte reprend les idées déjà développées dans les trois leçons sur la morale professionnelle publiées dans *Leçons de sociologie*, Paris, P.U.F., 2e éd., 1969.

19. E. Durkheim, *Le suicide*, Paris, 1897, nouvelle éd. P.U.F., 1930, p. 436-437.

20. Sur cette notion, v. J.-C. Javillier, « Ordre juridique, relations professionnelles et flexibilité. Approches comparatives et internationales », *Droit Social*, 1986, p. 56-65 ; Add. A. Lyon-Caen et A. Jeammaud (Dir.), *Droit du travail, démocratie et crise en Europe occidentale et en Amérique*, Arles, Actes Sud, 1986, 260 p.

21. Sur cette structuration du champ phénoménal par la théorie de l'anomie, v. B. Lacroix, *op. préc.*, § IV, p. 280-285.

de forces collectives dont l'influence puisse s'exercer avec plus de variété. Or, non seulement les corporations reconstituées satisfont à cette condition, mais on ne voit pas quels autres groupes pourraient y satisfaire »²². En revanche, il estimait vain de s'attarder à rechercher avec trop de précision ce que devrait être le nouveau droit corporatif estimant ne pouvoir l'anticiper que « par de grossières et toujours douteuses approximations »²³.

Le malheur, pour Durkheim, fut dans le choix des mots. En dépit de tous ses efforts pour distinguer radicalement ces « corporations reconstituées » des corporations d'ancien Régime, pour « dissiper toutes les préventions », pour bien montrer que « le système corporatif n'est pas seulement une institution du passé »²⁴, le terme de « corporation » (sans parler de « faisceau » !) est devenu définitivement insupportable pour une oreille française depuis la Seconde guerre mondiale. Si bien que certains présentateurs contemporains de son œuvre cachent mal leur gêne devant ces pages sur le corporatisme, qu'ils croient devoir excuser auprès des lecteurs²⁵. Ce malentendu initial se trouve encore aggravé par le fait que ces « corporations reconstituées » sont à la base du projet *socialiste* tel que le définit Durkheim, projet dont la cible n'est pas – à la différence du communisme – une réorganisation économique, mais une réorganisation sociale. Il s'agit de réinsérer les individus dans des groupes intermédiaires qui garantissent la socialisation de tous sans brimer la liberté de chacun. Et, au premier rang de ces « groupes intermédiaires », figurent les groupements professionnels, ou corporations, qui seuls peuvent permettre, par les normes collectives dont ils sont la source, d'arracher les individus aux risques d'anomie et de désagrégation sociale qu'ils encourent dans les sociétés industrielles.

Une telle articulation des idées de socialisme et de corporation, bien qu'elle se situe dans le droit fil de la pensée de Saint-Simon ou d'Auguste Comte, apparaît à première vue bien éloignée du sens aujourd'hui attaché à ces mots, et tout juste bonne à peupler le cimetière des idées mortes. Ce jugement en forme d'oraison funèbre a été celui de Raymond Aron, pour qui « cette conception des corporations, version durkheimienne du socialisme, (...) ayant eu le malheur d'être rejetée tout aussi bien par les socialistes que par les libéraux, a été condamnée au sort ingrat d'une doctrine de professeur »²⁶.

Mais il est permis de se demander si Raymond Aron n'a pas été lui aussi victime des mots, et singulièrement de l'effet repoussoir attaché au vocable « corporation ». Ne souligne-t-il pas lui-même (après Marcel Mauss) l'influence du « socialisme » de Durkheim sur Jaurès et plus largement, sur la formation du courant socialiste en France²⁷ ? Pour s'en tenir à la pensée juridique, cette influence apparaît considérable, et on peut en sentir la trace, non seulement dans la théorie du Droit de Duguit ou le pluralisme juridique de

22. *Le suicide*, *op. cit.*, loc. cit.

23. V. conclusion de la « Seconde préface », *op. préc.*, p. XXXVI et dans le même sens le dernier paragraphe du *Suicide*, *op. cit.*, p. 451.

24. « Seconde préface », *op. préc.*, p. XXI.

25. Voici, par exemple, comment Georges Davy les présente en 1950 dans son introduction aux *Leçons de sociologie* (*op. cit.*, p. 32) : « ... pour Durkheim le développement des organismes professionnels comportait aussi de directes applications politiques dans le domaine à la fois national et international. Celles-ci donnaient lieu de sa part à de singulières anticipations et sans doute aussi à certaines illusions. Mais répétons que ce cours ne serait pas aujourd'hui ce qu'il fut il y a un demi-siècle. S'il est donc légitime de retenir les premières, il serait moins juste de lui reprocher les secondes ».

26. R. Aron, *Les étapes de la pensée sociologique*, Paris, Gallimard, 1967, p. 342.

27. *Op. cit.*, p. 375 ; Rap. M. Mauss, « Introduction » à : *Le socialisme*, d'E. Durkheim, Paris, Alcan, 1928 ; texte repris in *Œuvres*, Paris, Ed. de Minuit, t. 3, 1969, p. 505 sq ; Add. B. Lacroix, *Durkheim et le politique*, Paris, Presses de la FNSP, 1981, 328 p.

Gurvitch, mais aussi dans la doctrine contemporaine en droit du travail²⁸.

Pour savoir si le néo-corporatisme de Durkheim est resté une « doctrine de professeur », mieux vaut donc regarder, au-delà du mot « corporation », la définition qu'il en donne.

Cette définition résulte de trois caractéristiques majeures.

Première caractéristique : les groupements professionnels doivent avoir une *structure paritaire*. Se référant expressément au modèle des conseils de prud'hommes, Durkheim estime indispensable qu'à la base de l'organisation de ces groupements, se trouvent des groupes d'employeurs et de salariés distincts et indépendants. Il estime en effet que « leurs intérêts sont trop souvent rivaux et antagonistes » pour qu'on puisse sérieusement prétendre les réunir. Pour que la prise de conscience de ces intérêts soit libre, elle doit s'opérer séparément. Les deux groupements ainsi constitués désignent ensuite leurs représentants respectifs qui se rencontrent dans des organes communs²⁹.

Deuxième caractéristique : les groupements professionnels doivent avoir une *organisation congruente avec celle de la vie économique*³⁰, ce qui implique un regroupement national, voire international, opéré pour chaque sorte d'industrie, et complétée par des organes secondaires comprenant les travailleurs similaires d'une même région ou d'une même localité.

Troisième caractéristique : le rôle de ces groupements est de *diversifier les principes généraux de la législation industrielle* suivant les différentes sortes d'industrie, et s'agissant des organes secondaires, de spécialiser encore davantage cette réglementation suivant les nécessités locales ou régionales³¹.

Ainsi entendus, les groupements professionnels sont donc des *organes professionnels paritaires à vocation normative*, et le néo-corporatisme désigne les systèmes de relations professionnelles fondés sur ces organes.

Cette définition rend possible une délimitation de la recherche des phénomènes juridiques néo-corporatistes dans la France des années quatre-vingt.

B. Délimitation

Il serait intéressant de pouvoir étendre cette recherche au domaine de la *prévoyance sociale*, car l'organisation contemporaine de cette prévoyance est aujourd'hui tout entière fondée sur des organes professionnels mixtes.

Au-delà des avatars qu'a pu connaître la composition des conseils d'administration des caisses de sécurité sociale, l'idée d'une administration commune, par des représentants des employeurs et des salariés, est au principe de leur organisation³². Et c'est explicitement le paritarisme qui préside à l'organisation des

28. V. l'utilisation du concept d'anomie in G. Lyon-Caen, *Anomie, autonomie, hétéronomie en droit du travail*, Mélanges P. Horion, 1972, 173 s. ; J.-C. Javillier, *Recherche sur les conflits du travail*, Thèse, Paris I, 1973.

29. V. « Seconde préface... », *préc.*, p. XXIX.

30. *Op. préc.*, p. XXVII s. ; *Leçons de sociologie, op. préc.*, p. 74-75.

31. « Seconde préface... », p. XXVIII-XXIX ; *Leçons de sociologie, préc.*, p. 77.

32. Cf. J.-J. Dupeyroux, *Droit de la sécurité sociale*, Paris, Dalloz, 10^e éd., 1985, n° 78, p. 142 s. ; n° 279 s., p. 656 s. ; n° 337 s., p. 807 s. et n° 347 s., p. 852 s.

régimes complémentaires et des caisses de chômage : paritarisme des organes d'administration (conseils d'administration paritaires) et paritarisme des organes d'interprétation (commissions paritaires). La structure paritaire ne concerne pas seulement les organes nationaux qui coiffent ces systèmes de prévoyance – AGIRC³³, ARRCO³⁴, UNEDIC³⁵ – mais aussi les institutions professionnelles³⁶ ou territoriales³⁷ qui en constituent la trame.

Tout cela paraît bien correspondre au néo-corporatisme que Durkheim appelait de ses vœux, sous la seule réserve des tendances à l'étatisation³⁸ et à l'uniformisation des régimes de prévoyance qui en sapent les vertus « socialisantes », en recréant un fossé infranchissable entre des organes hypertrophiés et une poussière d'individus.

Même à s'en tenir au *droit du travail*, on ne peut que constater l'extraordinaire profusion d'instances professionnelles réunissant des représentants des employeurs et des salariés.

Il ne serait d'ailleurs pas raisonnable de prétendre dresser un inventaire exhaustif de ces organes mixtes, pareille tâche risquant de décourager le plus ascétique des bénédictins. Un examen superficiel suffit à pressentir le nombre de ceux qui peuvent prétendre à cette qualification : conseils en tous genres (économique et social³⁹ – supérieur de la prévention des risques professionnels⁴⁰ – supérieur de la prud'homie⁴¹ – supérieur de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes⁴², – des prud'hommes⁴³...); commissions de tous acabit (de la main-d'œuvre étrangère⁴⁴ – nationale de la négociation collective⁴⁵ – nationale de l'hygiène et de la sécurité du travail en agriculture⁴⁶ – paritaires professionnelles ou interprofessionnelles réunissant des entreprises de moins de cinquante salariés⁴⁷ – paritaires d'interprétation des conventions collectives⁴⁸ – de la carte d'identité des journalistes professionnels⁴⁹ – arbitrale des journalistes⁵⁰ – mixte de négociation des conventions susceptibles d'extension⁵¹ – paritaire spéciale des dockers⁵² – mixte départementale des journalistes⁵³); comités divers (d'entreprise⁵⁴ – de groupe⁵⁵ – d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail⁵⁶ – supérieur de l'emploi⁵⁷...), sans parler de ces organes innommés que sont les groupes compétents pour négocier les conventions collectives dans les entreprises⁵⁸ ou dans les branches professionnelles⁵⁹... Depuis un demi-siècle le réseau de ces organes professionnels n'a cessé de se densifier, surtout à l'échelon national, mais aussi dans les entreprises et aux niveaux intermédiaires.

Cette prolifération n'a – curieusement – pas retenu beaucoup l'attention de la doctrine, et on serait bien en peine de citer une étude synthétique de ces institutions, et encore moins des règles qui président à leur composition. L'établissement d'une typologie des formes de la mixité professionnelle serait pourtant d'une grande valeur heuristique⁶⁰. Quelques oppositions significatives

33. Association Générale des Institutions de Retraite des Cadres.

34. Association des Régimes de Retraite Complémentaire.

35. Union Nationale pour l'Emploi dans l'Industrie et le Commerce.

36. Ainsi l'ARRCO regroupe 45 régimes de retraite dont 17 à caractère interprofessionnel et 15 à caractère professionnel (cf. Dupeyroux, *op. cit.*, n° 405-2, p. 1001).

37. ASSEDEC : Association pour l'Emploi dans l'Industrie et le Commerce.

38. Sur cette tendance, v. J.-J. Dupeyroux, *op. cit.*, n° 81, p. 144.

39. V. G. et A. Merloz, « Le Conseil économique et social sous la V^e République », *Droit Social*, 1976, 413; D. Turpin, *Rep. trav. Dalloz*, t. I, v° « Conseil économique et social » et les références.

40. *C. trav.*, art. L. 231-3.

41. *C. trav.*, art. L. 511-4.

42. *C. trav.*, art. L. 330-2.

43. *C. trav.*, art. L. 511-1.

44. *C. trav.*, art. D. 322-1.

45. *C. trav.*, art. L. 136-1.

46. *C. trav.*, art. R. 231-25.

47. *C. trav.*, art. L. 132-30.

48. *C. trav.*, art. L. 132-17.

49. *C. trav.*, art. R. 761-5 s.

50. *C. trav.*, art. L. 761-5.

51. *C. trav.*, art. L. 133-1.

52. *C. trav.*, art. L. 743-1.

53. *C. trav.*, art. L. 761-10.

54. *C. trav.*, art. L. 431-1.

55. *C. trav.*, art. L. 439-1.

56. *C. trav.*, art. L. 236-1.

57. *C. trav.*, art. L. 322-2.

58. *C. trav.*, art. L. 132-20.

59. *C. trav.*, art. L. 132-12.

60. V. une tentative en ce sens in A. Tarby, *Analyse historique et juridique du paritarisme prud'homal*, Thèse 3^e cycle, Université de Paris I, 1981, p. 23-89.

61. Sur le cas particulier du lobby agricole, v. P. Muller, *Le technocrate et le paysan*, Paris, Ed. Ouvr., 1983.

62. Cf. B. Jobert et P. Muller, « Participation, cogestion et changement social dans l'administration publique », *Rev. fr. adm. pub.* 1983, p.555-561.

63. *C. trav.*, art. L. 711-1 à L. 711-12 ; R. 711-1 s. ; D. 711-1 s.

64. *C. trav.*, art. L. 721-1 à L. 721-23 ; R. 721-1 s. (Loi du 1er août 1941).

65. *C. trav.*, art. L. 731-1 à L. 731-13 ; R. 731-1 s. ; D. 732-1 s.

66. *C. trav.*, art. L. 742-1 à L. 742-7, et Loi du 13 décembre 1926 portant Code du travail maritime. V. R. Jambu-Merlin, *Les gens de mer*, Paris, Dalloz, 1978, 317 p. ; P. Chaumette, « L'ordonnance du 25 mars 1982 modifiant le Code du travail maritime », *Annuaire de Droit Maritime et Aérien*, t. VII, 1983, p. 267-276 ; « La dispersion du contentieux du travail maritime », *ibid.*, t. VIII, 1985, p. 155-183.

67. *C. trav.*, art. L. 743-1 et L. 743-2 ; R. 743-1 s. ; D. 743-1 s. V. M.-Y. Le Garrec, *Les dockers*, Th. (3^e cycle), Bordeaux I, 1980, dactyl., 234 p. + annexes ; H. Grellet, « Droit du travail et sécurité sociale dans la manutention portuaire », *Droit Social*, 1972, 375-395.

68. *C. trav.*, art. L. 751-1 à L. 751-15 ; R. 751-1 s. ; D. 751-1 s. V. G.-H. Camerlynck, « La nouvelle définition du représentant de commerce statutaire », *J.C.P.*, 1957, I, 1369 ; M. Despax, *Représentants « statutaires » et représentants salariés de droit commun*, Mél. A. Brun 1974, 165.

69. *C. trav.*, art. L. 761-1 à L. 761-16 ; R. 761-1 s. V. R. Dumas, *Droit de l'information*, Paris, P.U.F., 1981, p. 161 s.

mériteraient d'être ainsi précisées : entre paritarisme et mixité non-paritaire, entre bipartisme et tripartisme, ou entre représentation élective et représentation désignée. Cette typologie rendrait possible une analyse à la fois juridique et sociologique de la mixité, dans la mesure où ces oppositions pourraient être mises en rapport avec les attributions des différents organes et avec l'identification des représentants qui siègent dans ces organes.

Il semble par exemple que la représentation élective soit, à l'inverse de la représentation désignée, d'autant plus rare que le niveau de représentation est élevé. Ou autre exemple, que les organes tripartites soient quasiment inexistantes en matière de règlement des litiges. L'étude de ces organes permettrait aussi de mettre en lumière les multiples facettes de l'idée d'« égalité de représentation », qui peut se traduire non seulement en termes quantitatifs (parité), mais aussi en termes qualitatifs par un avantage numérique donné à la partie faible.

Mais une telle étude globale des groupements professionnels mixtes n'intéresse qu'indirectement la question du néo-corporatisme, car tous n'entrent pas dans la définition retenue de ce concept.

Se trouvent tout d'abord exclus de cette définition tous les organes consultatifs de l'État. La plupart ont un caractère interprofessionnel⁶¹ et ne participent pas à l'adaptation ou la diversification des règles par secteur d'activité économique. Ce sont essentiellement des instances de participation à la définition de la politique de l'État⁶², et non pas des organes d'auto-réglementation professionnelle.

Les organes mixtes propres à certains métiers posent un problème plus difficile. Participent-ils du néo-corporatisme, ou constituent-ils seulement des spécimens d'ancien Régime, des survivances du corporatisme d'antan ?

C'est de manière il est vrai tout à fait marginale que *le métier* constitue l'aire d'organisation d'institutions corporatives.

Sans doute un certain nombre de professions font-elles l'objet de dispositions spécifiques, récapitulées pour la plupart dans le livre VII du Code du travail : les mineurs⁶³, les travailleurs à domicile⁶⁴, les travailleurs du bâtiment et des travaux publics⁶⁵, les marins⁶⁶, les dockers⁶⁷, les représentants de commerce⁶⁸, les journalistes⁶⁹ et les artistes⁷⁰. À cette liste, il faut ajouter les ouvriers du Livre dont le statut résulte de dispositions purement conventionnelles⁷¹.

70. *C. trav.*, art. L. 762-1 à L. 762-12 ; R. 762-1 s. ; D. 762-1 s. V. Y. Saint-Jours, « Le statut juridique des artistes du spectacle et des mannequins », D. 1970, chr. 17 ; R. Debonne-Penet, « Le statut juridique des artistes du spectacle », D. 1980, chr. 17.

71. V. R. Dumas, *Droit de l'information*, Paris, P.U.F., 1981, p. 219-220 ; J.-M. Verdier, « Syndicats », *Traité Camerlynck*, Paris, Dalloz, t. V, 2^e éd., vol. 1, 1987, n° 155, p. 437 s. ; Spyropoulos, « Le monopole syndical et la protection de la liberté de la presse », *Droit Social*, mai 1956 ; M. Reberieux, *Les ouvriers du Livre et leur Fédération*, Paris, Messidor-Temps Actuels, 1981, 237 p. ; D. Segrestin, *Le phénomène corporatiste, op. cit.*, spéc. p. 120 s. et annexe 1 p. 245 reproduisant l'accord-cadre du 7 juillet 1976 conclu à l'issue du conflit du « Parisien Libéré ».

Mais il ne suffit pas qu'un métier se trouve doté d'un statut particulier, ni même que ce statut organise un marché professionnel fermé, pour constituer une corporation. Encore faut-il constater l'existence d'institutions mixtes qui participent à la réglementation de l'exercice de ce métier.

Face à ce critère, ni les marins, ni les ouvriers du Livre ne répondent juridiquement à la définition du corporatisme, quand bien même ils constitueraient des corporations aux yeux de certains sociologues⁷².

En fin de compte et sauf erreur, seuls deux métiers salariés possèdent des institutions corporatives⁷³ : les dockers et les journalistes. C'est peu, surtout si l'on compare la situation des salariés à celle des professions libérales où le corporatisme est de règle.

Les dockers possèdent deux organes de ce genre : les bureaux centraux de la main-d'œuvre portuaire (BCMO) sont des organes triparties aux attributions très étendues (délivrance des cartes professionnelles, contrôle de l'embauche et de la répartition du travail, etc.)⁷⁴ ; les commissions paritaires spéciales sont des organes biparties qui se substituent au comité d'entreprise⁷⁵.

Les journalistes possèdent trois sortes d'institutions corporatives. Tout d'abord, celles qui sont chargées de conférer ou de retirer la qualité officielle de journaliste : commission paritaire de la carte d'identité des journalistes professionnels⁷⁶ et, sur recours, commission supérieure ayant une composition échevinale⁷⁷. Ensuite la commission arbitrale compétente pour statuer sur les indemnités de licenciement⁷⁸. Et enfin les commissions mixtes départementales ou régionales compétentes pour fixer les salaires minima⁷⁹.

Pour ces deux métiers, la compétence des organes mixtes est fondée sur la reconnaissance d'une qualification professionnelle déterminée. Les journalistes et les dockers constituent donc, comme les médecins ou les avocats, des corporations, au sens ancien du terme, et non pas ces groupements professionnels d'un nouveau genre qui caractérisent le néo-corporatisme.

C'est à la recherche de ces groupements qu'il faut maintenant partir.

2. Signes de néo-corporatisme

Une distinction est fréquemment opérée dans la littérature étrangère entre trois niveaux d'organisation du néo-corporatisme : un niveau supérieur (« macro-corporatisme »), un niveau inférieur (« micro-corporatisme ») et un niveau intermédiaire (« meso-corporatisme »)⁸⁰.

72. *C. trav.*, art. R. 761-16.

73. *C. trav.*, art. L. 761-5.

74. *C. trav.*, art. L. 761-10 et L. 761-11.

75. Cf. R. Rogowski, *op. préc.* et les références citées.

72. V. D. Segrestin, *Le phénomène corporatiste*, op. cit. infra ; C. Paradeise, *La vie des marchés du travail fermés. Le cas de la marine marchande française*, Thèse (Lettres), Paris I, 1985, dactyl., 823 p. + annexes.

73. On négligera ici la commission paritaire compétente pour connaître des contestations collectives relatives aux indemnités d'intempéries des travailleurs du bâtiment (*C. trav.*, art. R. 731-16) qui est plus un organe de branche que de métier.

74. *C. ports maritimes*, art. 88 et 89 ; Sur cet organe v. M.-Y. Le-Garrec, *Les dockers*, Th. (3^e cycle), Bordeaux I, 1980, dactyl., 234 p. + annexes ; H. Grellet, « Droit du travail et sécurité sociale dans la manutention portuaire », *Droit Social* 1972, p. 375-395, v. p. 383 s. ; sur l'histoire et la sociologie des dockers, v. A. Vigarié, *Ports de commerce et vie littorale*, Paris, Hachette, 1979, p. 410 s. ; Y. Delamotte, « Changements dans les règles et pratiques de travail des dockers », in *Une nouvelle civilisation ?*, Hommage à G. Friedman, Paris, Gallimard, 1973, p. 153-196 ; D. Segrestin, *Le phénomène corporatiste. Essai sur l'avenir des systèmes professionnels fermés en France*, Paris, Fayard, 1985, 283 p., v. p. 102 s.

75. *C. trav.*, art. L. 734-1 et R. 743-6 s.

76. *C. trav.*, art. R. 761-5 s. ; v. R. Dumas, *op. préc.*, p. 164 s. ; Blin, Chavanne et Drago, *Traité du droit de la presse*, Paris, Lib. Techniques, 1977 ; Auby et Ducos-Ader, *Droit de l'information*, Paris, Dalloz, 1975. Add. G. Zalma, *Les cartes professionnelles délivrées aux nationaux*, Lyon, Presses Univ. de Lyon, 1978, 311 p. L'attribution de cette carte n'a pas pour seul effet de faciliter l'exercice de la profession ; elle permet aussi de bénéficier des importants privilèges fiscaux qui lui ont été accordés (*Code gén. Impôts.*, art. 83-3^e et annexe IV, art. 5).

On peut douter de la fécondité d'une approche aussi géométrique. Le néo-corporatisme ne repose pas sur une problématique du haut et du bas, du grand et du petit, mais sur une quête de la socialisation⁸¹. Pour vérifier les perspectives tracées par Durkheim, il faut donc partir des groupes susceptibles de constituer des communautés autorégulées, c'est-à-dire des communautés générant leur propre droit et leurs propres juridictions, tout en excluant de cette recherche les communautés de métier, qui relèvent du corporatisme à l'ancienne mode. Il est impossible de donner une définition rigide de ces groupes, car leurs contours sont étroitement déterminés par l'organisation de l'activité économique à un moment donné, organisation fluctuante par nature. Seuls sont stables les deux critères possibles de regroupement : le critère territorial et le critère professionnel, mais ils peuvent se conjuguer ou demeurer dissociés. Il faut donc renoncer à définir une fois pour toutes les communautés professionnelles possibles, et se borner à en repérer les principaux types. C'est assez facile (du moins à première vue) dans le cas de l'*entreprise*. Il est en revanche beaucoup plus difficile de désigner d'une manière satisfaisante ce groupe que constitue le secteur d'activité, i.e. la communauté d'« industrie » par opposition à la communauté de métier. Le terme de « profession » est trop polysémique pour identifier clairement ce type de regroupement, aussi lui préférera-t-on celui de *branche* d'activité qui évoque à la fois des contours relatifs⁸² et une solidarité possible⁸³.

C'est dans la branche et dans l'entreprise que l'émergence du néo-corporatisme se manifeste avec le plus de netteté.

A. La branche

La branche d'activité constitue depuis longtemps, en France, le cadre privilégié de la négociation collective. Mais elle ne se trouvait pas véritablement dotée d'organes mixtes d'autorégulation. Plusieurs signes montrent que de tels organes sont en train de voir le jour, aussi bien dans le domaine de la réglementation que dans celui de la juridiction de la profession.

1. Réglementation de la profession

Les branches d'activité sont le lieu d'exercice d'un pouvoir réglementaire, dont l'instrument juridique est la convention collective de branche. Mais ce pouvoir présentait, jusqu'à ces dernières années, deux caractéristiques qui le dissociaient du néo-corporatisme.

En premier lieu il demeurait largement inorganisé, et son exercice restait abandonné aux aléas de la conjoncture économique et sociale⁸⁴. Tandis que les actes juridiques (les conventions collectives) faisaient l'objet de tous les soins du législateur, le processus

81. V. *supra*, I, A.

82. Cf. la branche dans son sens botanique : ramification porteuse de ramification. Aucun critère objectif ne permet donc d'en fixer précisément les limites. Sur l'extrême hétérogénéité de la définition des branches dans le système professionnel français, v. G. Adam, « La négociation collective en France. Éléments de diagnostic », *Droit Social*, 1978, p. 420-451, spéc. p. 433 s.

83. Cf. la « vieille branche » dans son sens populaire.

84. V. G. Adam, « La négociation collective en France... », *op. préc.*

d'élaboration de ces actes (la négociation) était pour l'essentiel laissé à l'anomie.

En second lieu le champ d'exercice de ce pouvoir était limité à l'amélioration de la situation des salariés. La notion d'« ordre public relatif »⁸⁵ qui prévalait en droit du travail n'autorisait que les dérogations conventionnelles « in méliux »⁸⁶, et interdisait donc de substituer une réglementation professionnelle autonome à la réglementation étatique. C'est dire que les conventions collectives ne pouvaient guère constituer un instrument d'adaptation de l'ordre juridique étatique aux spécificités de chaque branche.

Ainsi indexée sur l'évolution des rapports de forces entre employeurs et salariés, et limitée à l'amélioration du sort de ces derniers, la négociation collective se trouvait au diapason de l'analyse de classes des rapports collectifs du travail. Le droit conventionnel faisait figure de surplus d'avantages concédé par le patronat de la branche à ses salariés, mais le centre de gravité de l'ordre juridique demeurait la réglementation étatique.

Or la négociation collective est en train de perdre ces deux caractéristiques.

Une modification capitale affecte tout d'abord la hiérarchie des normes en droit du travail. Apparue avec l'ordonnance du 16 janvier 1982 relative à la durée du travail et aux congés payés⁸⁷, systématisée dans la loi du 13 novembre 1982 relative à la négociation collective⁸⁸, et développée dans les lois « Delebarre » (du 28 février 1986) et « Séguin » (du 19 juin 1987)⁸⁹, la possibilité de déroger conventionnellement à des dispositions d'ordre public est sans doute la transformation la plus importante qu'ait connu le droit français du travail depuis 1950. Le champ de cet « ordre public supplétif »⁹⁰ est désormais ouvert à la conclusion d'accords dérogatoires qui écartent l'ordre juridique étatique pour y substituer un *ordre juridique professionnel*. De tels accords ne sont plus les instruments de l'amélioration du dispositif légal, mais les sources d'un droit professionnel autonome.

Ce pouvoir normatif de la profession est actuellement limité à l'aménagement du temps de travail⁹¹, mais son extension est au centre du projet de « révolution des rapports sociaux »⁹² défendu par la majorité parlementaire issue des urnes en mars 1986⁹³. Réduit dans ce projet à l'état d'un « noyau dur », l'ordre juridique

91. (suite) annuelle de la durée de travail) ; L. 213-2 (dérogation à l'interdiction du travail de nuit des femmes) ; L. 221-5-1 (organisation d'équipes travaillant en fin de semaine dans les entreprises industrielles).

92. Cf. « Les propositions de Jacques Chirac », *Droit Social*, 1986, p. 71.

93. Une grande similitude peut être constatée sur ce point entre les propositions des deux principaux leaders de la droite : Jacques Chirac : « Dès lors qu'employeurs et salariés sont prêts à trouver ensemble, sur le terrain, des solutions qui les satisfassent, pourquoi les empêcher au nom de règles bureaucratiques qui ignorent les *droits particuliers* des branches ou des entreprises ? (...) À un droit du travail général et absolu, doivent pouvoir déroger, sauf pour un « noyau dur » de dispositions d'ordre public, des droits particuliers, divers, évolutifs et négociés dans l'entreprise

85. Cf. Camerlynck, Lyon-Caen, Pelissier, *Droit du travail*, Paris, Dalloz, 12^e éd., 1984, n° 830, p. 846 s. ; G. Lyon-Caen, « La bataille truquée de la flexibilité », *Droit Social*, 1985, 801 s., spéc. n° 17 s. p. 806s.

86. V. C. *trav.*, art. L. 132-4, C.E. avis du 22 mars 1973, *Droit Social*, 1973, p. 514 ; N. Aliprantis, *La place de la convention collective dans la hiérarchie des normes*, Thèse, Strasbourg, 1979, Paris, LGDJ, 1980, 363 p., v. p. 173 s. ; G. Lyon-Caen, « Négociation collective et législation d'ordre public », *Droit Social*, 1973, p. 89-101 ; M. Bonnechere, « L'ordre public » « au sens du droit du travail », *J.C.P.* 1974, éd. C.I., 11604 ; L. Rozes, « Remarques sur l'ordre public en droit du travail », *Droit Social*, 1977, 311 ; G. Couturier, « L'ordre public de protection, heurs et malheurs d'une vieille notion neuve », *Études J. Flour*, Paris, Rep. Defrénois, 1979, p. 95-115.

87. V. « La réduction conventionnelle de la durée du travail », *Droit Social*, 1981, 448 ; A. Jeammaud, « Le nouveau régime du temps de travail », *Droit Social*, 1982, 305.

88. « Les syndicats et la négociation collective », *Droit Social*, 1983, 63.

89. J.O. du 1^{er} mars 1986 et du 20 juin 1987.

90. Cf. Camerlynck, Lyon-Caen, Pelissier, *op. cit.*, n° 831, p. 848.

91. V. C. *trav.*, art. L. 212-2, al. 3 (aménagement et répartition des horaires et récupération des heures de travail perdues) ; L. 212-5 (substitution d'un repos compensateur au paiement des heures supplémentaires ; substitution d'un décompte par cycles de travail au décompte hebdomadaire) ; L. 212-5-2 (décompte des heures supplémentaires dans les branches d'activité à caractère saisonnier) ; L. 212-6 (fixation du contingent annuel d'heures supplémentaires) ; L. 212-8 à L. 212-8-5 (modulation

93 (suite) ou dans la branche » (J. Chirac, *op. cit.*), et Raymond Barre : « Il convient de modifier progressivement la hiérarchie et la place respective des sources du droit afin de parvenir à des règles juridiques négociées, applicables à différents niveaux : nation, branches, régions, entreprise (...) Cette transformation progressive aboutirait à un système pluraliste de sources du droit autour d'un noyau dur de dispositions intangibles d'ordre public » (in « Quelques réflexions pour une politique sociale », Communication au premier colloque de « Liaisons Sociales », 29 janvier 1985, reproduite in *Liaisons Sociales* n° 13/85 du 6 février 1985, Doct R, cité p. 10).

94. Cf. Lyon-Caen, « La bataille truquée de la flexibilité », *art. cit.*

95. *C. trav.*, art. L. 133-1.

96. Le refus sans motif légitime de siéger dans cette commission expose les organisations d'employeurs ou de salariés à une sanction pénale (*C. trav.*, art. R. 153-3). Au-delà de la curiosité juridique que constitue l'incrimination pénale d'une personne morale, cette sanction serait inexplicable dans un schéma purement contractuel où les parties demeurent libres de négocier. L'obligation de négocier, qui se retrouve dans beaucoup d'autres dispositions, s'intègre en revanche parfaitement dans le modèle néo-corporatiste qui implique pour chacune des parties le devoir de participer aux organes de la profession.

97. *C. trav.*, art. L. 132-12

98. *V. C. trav.*, art. L. 133-5.

99. *V. C. trav.*, art. L. 132-12.

100. *Ibid.*

étatique doit céder la place à des « droits particuliers » qui seront l'œuvre commune des représentants des employeurs et des salariés de chaque branche ou de chaque entreprise. Engagée par la gauche modérée (socialiste), une telle réorganisation des sources du droit du travail a donc été accentuée par la droite modérée. L'idée commune à ces deux programmes politiques est de conférer une place majeure au pouvoir normatif professionnel. Les différences (en pratique très importantes) portent sur le volume du « noyau dur » et sur les garanties accordées aux salariés pour éviter que le pouvoir normatif professionnel soit réellement exercé en commun, et ne serve pas d'habit neuf au pouvoir patronal. Le risque est grand en effet qu'il s'agisse d'un simple paravent et non pas d'une véritable alternative à la déréglementation⁹⁴.

Ces garanties s'inscrivent dans l'institutionnalisation du pouvoir réglementaire exercé par les branches d'activité. Au pouvoir inorganisé qui caractérise la politique contractuelle succède un *pouvoir institué* caractéristique du néo-corporatisme. Cette institutionnalisation requiert la définition des *organes* et de la *procédure* d'élaboration du droit professionnel.

Le principal *organe normatif* de la branche d'activité a une existence déjà ancienne. Il s'agit de la commission mixte compétente pour élaborer les conventions susceptibles d'extension⁹⁵. Présidée par un représentant du ministre du travail et réunissant obligatoirement les organisations professionnelles représentatives⁹⁶, cette commission constitue un véritable parlement de la branche d'activité depuis qu'elle a reçu le pouvoir d'élaborer des textes dérogeant à l'ordre public. Par ailleurs, l'obligation de négocier au niveau des branches implique la mise en place d'organes mixtes se réunissant régulièrement⁹⁷, dont on peut se demander si, à l'échelon national, ils ne se confondront pas souvent avec la commission mixte.

Au développement de ces organes normatifs correspond celui des *règles de procédure* qui régissent leur fonctionnement. À l'ordre du jour imposé pour la négociation de cette charte professionnelle que constitue la convention étendue⁹⁸, s'ajoute désormais une procédure annuelle de négociation des salaires et une procédure quinquennale de révision des classifications⁹⁹.

Trait caractéristique de l'inspiration néo-corporatiste, les organes de la profession ajoutent ainsi à leur fonction normative une fonction éducative puisque leur réunion « est l'occasion, au moins une fois par an, d'un examen par les parties de l'évolution économique et de la situation de l'emploi dans la branche ainsi que de l'évolution des salaires effectifs moyens par catégories professionnelles et par sexe »¹⁰⁰. Éducation de la partie patronale, que la loi contraint à élaborer un rapport sur ces questions, et donc à s'interroger elle-même sur la situation économique et sociale de la

branche. Éducation aussi de la partie salariée qui doit négocier « en toute connaissance de cause ».

La procédure d'extension des conventions collectives¹⁰¹ prend elle aussi une importance nouvelle depuis que les conventions étendues constituent l'une des sources principales de dispositions dérogatoires à l'ordre public. L'arrêté du ministre qui étend la convention n'a pas pour seul effet d'assurer l'insertion du droit professionnel dans l'ordre juridique ; il autorise le contrôle de l'État sur le contenu de ce droit, et surtout il égalise les conditions de la concurrence entre les entreprises. Car le droit professionnel n'a pas pour seul objet de régir les rapports entre employeurs et salariés, mais aussi (et parfois surtout) de soumettre les entreprises de la branche à une discipline commune (son étude devrait relever autant du droit de la concurrence que du droit du travail).

Les principales pièces d'un dispositif juridique néo-corporatiste sont donc en place. Il suffira d'accroître le champ des dérogations possibles à l'ordre public pour que le pouvoir normatif de la branche gagne en substance ce que perdra le pouvoir législatif ou réglementaire de l'État. Il n'est pas besoin pour cela de réécrire le Code du travail. Quelques alinéas judicieusement instillés peuvent suffire à en faire une coquille presque vide (recelant il est vrai, dans ses chairs anémiées, la perle dure de l'ordre public impératif !).

2. Les juridictions de la profession

L'autorégulation de la branche d'activité ne se manifeste pas seulement dans le pouvoir réglementaire concédé à ses organes, mais aussi dans un pouvoir juridictionnel.

Les conseils de prud'hommes – où Durkheim voyait des précurseurs d'un renouveau corporatiste¹⁰² – répondaient déjà à ce projet. Loin de résulter d'une revendication ouvrière, ils furent conçus par la bourgeoisie éclairée du XIX^e siècle comme un moyen de moraliser les rapports de classe¹⁰³, d'instituer une double pédagogie des riches et des pauvres sur leurs droits et devoirs respectifs. C'est donc à juste titre qu'un observateur étranger a pu présenter récemment cette juridiction paritaire comme une institution de type corporatiste¹⁰⁴.

La réforme des Prud'hommes intervenue en 1979¹⁰⁵ en a d'ailleurs accentué l'aspect néo-corporatiste. En effet, leur division en sections était fondée jusqu'à cette date sur le « genre de travail » exercé¹⁰⁶, c'est-à-dire sur le caractère « manuel » ou « intellectuel » du *métier* du salarié. Aujourd'hui, au contraire, c'est l'activité principale – industrielle, agricole ou commerciale – de l'employeur qui préside à cette division¹⁰⁷, c'est-à-dire la *branche* à laquelle appartient l'entreprise. Hormis pour les cadres, auxquels la réforme a octroyé un « privilège » de juridiction fondé sur leur

101. *C. trav.*, art. L. 133-8 s. Les principales étapes de cette procédure sont connues : examen du texte par une « Chambre Haute », (la Commission nationale de la négociation collective), disposant d'un droit d'opposition (motivée) à l'extension du texte, navette qui peut en résulter avec le ministre, et la décision finale (motivée) de ce dernier. On y retrouve tous les ingrédients des « travaux préparatoires ».

102. V. « Seconde préface... », *op. préc.*, p. XXIX.

103. Cf. M. David, « L'évolution historique des conseils de prud'hommes en France », *Droit Social*, février 1974, p. 3 s., v. p. 10-14 ; P. Cam, *Les prud'hommes : juges ou arbitres ? Les fonctions sociales de la justice du travail*, Paris, Presses de la Fond. Nat. des Sc. Po., 1981, p. 24-41.

104. R. Rogowski, « Meso-corporatism and Labour Conflict Resolution », *art. préc.*

105. Loi n° 79-44 du 18 janvier 1979, *C. trav.* art. L. 511-1 s.

106. V. anc. Décret du 22 décembre 1958, art. L. 80. Sur cette organisation, v. J. Villebrun, *Traité théorique et pratique de la juridiction prud'homale*, Paris, LGDJ, 1963, n° 197, p. 145 s.

107. *C. trav.*, art. L. 512-2, v. R. Le Roux-Cocheril, « À propos de deux questions que pose la réforme des conseils de prud'hommes », *Droit Social*, mai 1980, sp. p. 38 s., n° 11 s.

108. « La possibilité pour les salariés comme pour les employeurs de voir juger leurs litiges individuels par leurs pairs correspond tout à fait aux objectifs visés par (les) lois récentes : responsabiliser les partenaires sociaux à tous les niveaux, celui de la branche comme celui de l'entreprise » (Allocution de M. Delebarre, Ministre du travail, lors de l'installation du Conseil supérieur de la Prud'homie, reproduite in *Droit Social*, 1985, p. 311).

109. Sur ce phénomène dit de « juridicisation » des conseils de prud'hommes, v. A. Jobert et P. Rozenblatt, « La juridicisation des conseils de prud'hommes, une évolution irréversible », *Consummation, Revue de Socio-économie*, n° 2, 1980, p. 31-50 ; J.-P. Bonafé-Schmitt, « Les nouveaux prud'hommes : un nouvel enjeu syndical ? », *Travail et emploi*, octobre-décembre 1983, n° 18, p. 89-94 ; pour une approche plus générale, v. G. Teubner (Ed.), *Juridification of Social Spheres*, Berlin-New York, De Gruyter, 1987, 446 p.

110. V. P. Laroque, « Contentieux social et juridiction sociale », *Droit Social*, 1954, p. 271-280 ; *Dr. ouvr.*, 1954, 383.

111. V. J.-J. Dupeyroux, « Les conseils de prud'hommes : un contre-privilege des salariés ? », *Le Monde* du 28 décembre 1977, p. 2.

112. V. « La protection du droit d'agir en justice », *Droit Social*, 1985, 774.

113. *C. trav.*, art. L. 136-2, 4°.

114. Soc. 15 octobre 1969, B. civ. V, n° 543, p. 452 ; Cass. Ass. Plén. 6 février 1976 (Belle Jardinière), *Dr. Soc.*, 1976, 472, note J. Savatier ; *J.C.P.* 1976, II, 18481, note H. Groutel ; D. 1976, J, 472 ; v. l'analyse critique de cette jurisprudence par N. Aliprantis, *Th. préc.*, p. 227-231.

qualification professionnelle, cette évolution marque un passage du corporatisme au néo-corporatisme.

Pareille évolution ne doit pas masquer cependant les contradictions qui parcourent les Prud'hommes, et singulièrement le divorce entre leur organisation interne (néo-corporative) et leur insertion dans l'appareil judiciaire de l'État. D'un côté on proclame le caractère irremplaçable des « hommes de terrain » pour trancher les litiges du travail¹⁰⁸, et de l'autre on réfère le règlement de ces litiges à l'application d'un droit étatique d'une extraordinaire complexité¹⁰⁹. Les Prud'hommes sont donc une institution hybride, mal assise entre l'appareil d'État et l'appareil professionnel. Pour participer pleinement du premier, il faudrait en faire de véritables juridictions sociales, organisées autour de magistrats de carrière¹¹⁰. Pour les intégrer véritablement au second, il faudrait qu'ils épousent beaucoup plus étroitement les formes de l'organisation économique, en devenant des organes de branche dont la compétence serait exclusive pour interpréter et appliquer le droit dont cette branche est la source¹¹¹. Cumulant ces deux missions de juridiction d'État et de juridiction de la profession, la juridiction prud'homale n'en satisfait véritablement aucune, car elle ne présente ni les garanties du professionnalisme juridique, ni les avantages du jugement par les pairs... Le premier de ces avantages serait de permettre au salarié de faire juger un différend avec son employeur, sans risquer pour autant de perdre son emploi. Or, à l'évidence, les Prud'hommes ne fournissent pas une telle garantie¹¹².

Le germe de véritables juridictions de branches existe cependant en droit positif. On le trouve au deuxième alinéa de l'article L. 132-17 du Code du travail, qui impose la création de commissions paritaires d'interprétation dans les conventions de branche et les accords professionnels ou interprofessionnels. À cet embryon de juridiction de branche correspond l'esquisse d'une Cour suprême, puisque la Commission nationale de la négociation collective peut, à la demande d'au moins la moitié des membres de la commission paritaire préalablement saisie, donner un avis sur l'interprétation du droit conventionnel¹¹³.

Le rôle de ces organes de la profession reste cependant très marginal, puisque le recours aux commissions paritaires ne peut faire échec à une action en interprétation devant les juridictions étatiques, qui peuvent être saisies et statuer sans avoir à attendre l'avis de la commission, et sans être liées par son interprétation. La solution est la même si la commission paritaire a reçu mission de régler les litiges individuels¹¹⁴.

B. L'entreprise

Tout comme la branche, la notion d'entreprise est aujourd'hui fluctuante et difficilement saisissable¹¹⁵. Elle n'en constitue pas moins un cadre de référence privilégié dans l'organisation des relations juridiques de travail.

C'est donc sans surprise qu'on peut y relever de nombreux indices d'une politique néo-corporatiste. Mais si cette politique a pu s'exprimer sans peine dans les entreprises d'une taille suffisante pour y organiser des instances mixtes à vocation normative (1°), des solutions plus originales ont été imaginées à l'intention des plus petites d'entre elles (2°).

1. Organes internes

Dans l'entreprise comme dans la branche, on assiste au développement d'instruments juridiques d'autoréglementation. Par ailleurs, l'entreprise, qui ne possède pas en principe d'organes mixtes à caractère juridictionnel, semble être le lieu privilégié d'implantation d'instances éducatives qui répondent tout à fait aux préoccupations durkheimiennes.

L'*autoréglementation* de l'entreprise peut s'entendre sous deux sens différents mais complémentaires : celui de la réglementation patronale¹¹⁶, et celui de la négociation de conventions ou d'accords d'entreprise. La réglementation patronale conserve une importance primordiale et a d'ailleurs été légalisée par les réformes Auroux¹¹⁷. Mais l'un des aspects les plus novateurs de ces réformes a été de prétendre faire de l'entreprise l'une des sources principales du droit conventionnel. Cette innovation s'inscrit dans l'obligation de négocier chaque année sur les salaires effectifs, la durée effective et l'organisation du temps de travail¹¹⁸, et surtout dans la possibilité offerte de déroger en ces domaines aux règles fixées par la loi ou la convention de branche. Ces dérogations, bien qu'enfermées dans certaines limites¹¹⁹, donnent aux instances de négociation dans l'entreprise un important pouvoir normatif.

De même qu'au niveau de la branche, le développement de ce pouvoir s'accompagne d'une institutionnalisation des organes de négociation. La composition comme le fonctionnement des instances de négociation se trouvent désormais définis par des règles précises¹²⁰, qui visent notamment à resserrer les liens entre les salariés et leurs représentants syndicaux¹²¹, et à transformer ces instances – jadis informelles – en organes de l'entreprise, appelés à délibérer régulièrement sur la base du « donnant-donnant »¹²².

120. *C. trav.*, art. L. 132-19 s. : v. J.-P. Murcier, « Procédures et structures de la négociation collective aux niveaux de l'entreprise et de l'établissement », *Droit Social*, 1985, 104.

121. Cf. « Les syndicats et la négociation collective », *Droit Social*, 1983, *art. préc.*, paragraphe 1.

122. R. Soubie, « Quelques observations sur les accords « donnant -donnant », *Droit Social*, 1985, 614.

115. Cf. « Groupes de sociétés et paradigme de l'entreprise », *Rev. trim. dr. com.*, 1985, p. 621-644.

116. V. A. Jeammaud et A. Lyon-Caen, « Droit et direction du personnel », *Droit Social*, 1982, p. 56-69.

117. Loi n° 82-689 du 4 août 1982, v. *C. trav.*, art. L. 122-33 à L. 122-45 ; G. Lyon-Caen, « Du nouveau sur le règlement intérieur et la discipline dans l'entreprise », *D.* 1983, chr. 7 ; B. Soenne, « Le contenu du pouvoir normatif de l'employeur », *Droit Social*, 1983, p. 509-519.

118. Loi n° 82-957 du 13 novembre 1982 ; v. *C. trav.*, art. L. 132-27 s. ; M.-A. Rothschild-Souriac, « Le droit à la négociation et sa sanction », *Droit Social*, 1982, 729 s. ; R. Soubie, « L'obligation de négocier et sa sanction », *Droit Social*, 1983, 551.

119. Limité en matière de salaires à une modulation de la répartition des augmentations décidées au niveau de la branche (*C. trav.*, art. L. 132-24, v. J. Pellissier, « La négociation sur les salaires : problèmes juridiques », *Droit Social*, 1984, p. 678-686, spéc. 683 s.) le champ des dérogations est souvent subordonné en matière d'aménagement du temps de travail à la conclusion préalable d'un accord de branche : *C. trav.*, art. L. 213-2 (travail de nuit des femmes), L. 221-5-1 (équipes de fin de semaine) sans que cette articulation soit cependant une règle générale (v. *C. trav.*, art. L. 212-2, L. 212-4-8 ; L. 212-4-10 ; L. 212-8-5). C'est l'utilisation plus ou moins grande de ce « verrou » (et de quelques autres : contreparties obligatoires au profit des salariés ; justification économique ou sociale des dérogations, etc.) qui distingue la « Gauche » (loi « Delebarre » du 28 février 1986) de la « Droite » politique (loi « Seguin » du 19 juin 1987).

123. *C. trav.*, art. L. 132-26, Ord. n° 82-41 du 16 janvier 1982, art. 27.

124. V. R. Barre, « Quelques réflexions pour une politique sociale », *op. cit.*, *loc. cit.*

125. *C. trav.*, anc. art. L. 432-1, al. 1., v. *supra* n° 2.

126. Raymonde Vatinet observe à juste titre que la coopération non conflictuelle est l'un des « objectifs permanents » de l'institution des comités d'entreprise (in *Les attributions économiques du comité d'entreprise*, Paris, Sirey, 1983, n° 8, p. 4.).

127. *C. trav.*, art. L. 432-8 et L. 432-9. Indexé sur la masse salariale, le financement des institutions sociales du comité par l'employeur constitue la forme la plus répandue de l'intéressement des salariés à la marche de l'entreprise.

128. v. *supra* n° 20.

129. Loi du 4 août 1982, modif. par la Loi du 3 janvier 1986, v. *C. trav.*, art. L. 461-1 à L. 461-3. V. G. Adam, « À propos du droit d'expression des salariés, réflexions critiques sur un texte sans importance », *Droit Social*, 1982, 288 ; J.-P. Murcier, « La CFDT et les nouveaux droits des travailleurs », *Droit Social*, 1982, 531 ; B. Desjardins, « Réflexions à partir d'une loi expérimentale, l'expression dans quelques P.M.E. d'Aquitaine », *Travail et Emploi*, 1985, n° 24, p. 25 ; J.-J. Nansot, « Le droit d'expression des salariés dans les entreprises, premiers constats », *Travail et Emploi*, 1985, n° 24, p. 13.

130. *C. trav.*, art. L. 431-4, al. 1.

131. *C. trav.*, art. L. 432-4.

132. *C. trav.*, art. L. 434-10.

133. *C. trav.*, art. L. 434-6, al. 1 à 3.

Plus encore qu'au niveau de la branche, le risque – spécialement en matière de dérogations à l'ordre public – est que cette autoréglementation négociée ne soit qu'un paravent de l'auto-réglementation patronale. La seule garantie à cet égard réside dans les conditions de représentativité syndicale auxquelles ont été soumises la conclusion et plus encore la promulgation des textes ainsi négociés¹²³. Mais des voix se sont déjà élevées pour suggérer la suppression de cette garantie, et le transfert de ce pouvoir normatif au comité d'entreprise, dont la fonction se trouverait alors profondément modifiée¹²⁴.

Ce n'est pas que l'organisation actuelle du comité d'entreprise se trouve exempte de toute influence néo-corporatiste. Celle-ci, déjà manifeste sous l'empire des textes anciens qui le définissaient notamment comme un organe de « coopération » des travailleurs et de la direction¹²⁵, perdure sous une forme renouvelée dans les dispositions actuelles¹²⁶. Sans même parler de ses activités sociales et culturelles – qui portent tous les attributs d'un corporatisme d'entreprise¹²⁷ – la rénovation de ses missions économiques contribue à en faire une pièce majeure de l'appareil éducatif mis en place dans les entreprises.

Ce projet éducatif est de même nature que celui qui présida à la création des Prud'hommes¹²⁸ : il s'agit de promouvoir l'apprentissage par l'employeur et les salariés de leurs droits et devoirs respectifs, d'inciter chaque partie à la prise en considération des contraintes qui pèsent sur l'autre. Pareil projet déborde d'ailleurs le cadre du seul comité et se trouve à l'œuvre dans d'autres instances de l'entreprise, par exemple dans les groupes d'expression directe¹²⁹.

Certes cette démarche pédagogique n'est explicite qu'à l'égard de l'employeur. C'est lui qui est invité, au travers de l'expression des salariés, à « la prise en compte permanente des intérêts (des salariés) dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique de l'entreprise, à l'organisation du travail, à la formation professionnelle et aux techniques de production »¹³⁰.

Mais l'expression des salariés a sa réciproque dans l'expression de l'employeur qui, pour être baptisée droit des salariés à l'information, n'en est pas moins le vecteur de leur sensibilisation aux problèmes économiques et techniques affrontés par le chef d'entreprise. Là où par exemple cette information ne portait jadis que sur les bénéfiques, elle doit aujourd'hui éclairer sur les pertes¹³¹. Et pour être sûr que les élus comprendront bien les informations reçues et sauront les transmettre aux salariés, le législateur a prévu que soient organisés à leur intention des cours d'initiation à l'économie¹³².

Comme il n'est pas de bonne pédagogie sans pédagogues, les nouveaux textes ont prodigieusement développé le rôle des experts dans l'entreprise : experts comptables¹³³, experts en technolo-

gie ¹³⁴, experts de minorité diligentés par le comité ¹³⁵, experts en diagnostic d'entreprise ¹³⁶, experts en hygiène et en sécurité ¹³⁷, etc. Instruire et éduquer sont les deux faces indissociables de la mission de ces experts : instruire en faisant partager un savoir « objectif » sur l'entreprise, et par là même éduquer, en insérant l'employeur et les représentants des salariés dans un cadre commun de références économiques et techniques.

Cette pédagogie directive est complétée par la pédagogie non-directive des groupes d'expression conçue pour éveiller (ou pour réveiller) syndicats et direction aux aspirations des salariés, et pour resocialiser ces derniers dans l'entreprise.

On devine ici l'entreprise telle qu'a dû la rêver le législateur : éclairés sur le possible par les experts, et sur le souhaitable par les salariés, employeur et syndicats seraient en mesure d'y définir ensemble un équilibre juridique optimal.

2. Organes de regroupements

Les petites entreprises ne peuvent abriter en leur sein une organisation normative aussi complexe. Aussi le législateur leur a-t-il ouvert la possibilité de se doter d'une organisation commune. Cette organisation est assise sur un regroupement d'entreprises qui peut être professionnel ou interprofessionnel, mais ne peut concerner que des entreprises de moins de cinquante salariés établies dans une aire géographique assez étroite, locale ou départementale (rue, site commercial, petite ville, etc.) ¹³⁸.

Décidé par accord entre employeurs et syndicats, ce regroupement a pour objet essentiel d'instituer une *commission paritaire* commune aux entreprises couvertes par l'accord. Ces commissions « concourent à l'élaboration et à l'application de conventions ou accords collectifs de travail, ainsi qu'à l'examen des réclamations individuelles et collectives et de toute autre question relative aux conditions d'emploi et de travail des salariés intéressés » ¹³⁹. Cet accord peut également mettre en place des institutions représentatives du personnel largement *dérogatoires* au droit commun, puisqu'il peut s'agir aussi bien de délégués élus que de délégués syndicaux, et que leurs attributions sont définies conventionnellement.

Organes d'autoréglementation des communautés professionnelles qu'elles instituent, ces commissions paritaires sont l'une des expressions les plus achevées du néo-corporatisme qui se puisse trouver dans le droit positif.

*
* *

La lecture du Code du travail, dans son édition de 1986 réjouirait-elle Durkheim ? Elle lui montrerait en tout cas que sa concep-

134. *C. trav.*, art. L. 434-6, al. 4 à 6.

135. Loi du 24 juillet 1966, modif. par la Loi du 1^{er} mars 1984, art. 226, al. 2.

136. Loi n° 85-99 du 25 janv. 1985, art. 30 s.

137. *C. trav.*, art. L. 236-9.

138. Loi du 13 novembre 1982, modif. par la Loi du 3 janvier 1985 : *C. trav.*, art. L. 132-30. V. J.-P. Murcier, « L'application du droit syndical et des institutions représentatives dans les entreprises de moins de 50 salariés », *Droit Social*, 1984, 107-119, spéc. n° 26. V. Circ. DRT n° 15 du 25 octobre 1983 citée par J.-P. Murcier, *op. cit.*, *loc. cit.*

139. *C. trav.*, art. L. 132-30, al. 2.

tion du corporatisme, loin de connaître le sort ingrat d'une doctrine de professeur, se trouve au diapason du socialisme législatif tel qu'il s'est pratiqué depuis 1981. Mais peut-être répéterait-il que « la grande difficulté n'est pas de décider par décret que les représentants seront nommés par profession et combien chacune en aura, mais de faire en sorte que chaque corporation devienne une individualité morale. Autrement, on ne fera qu'ajouter un cadre extérieur et factice à ceux qui existent et que l'on veut remplacer »¹⁴⁰.

Pour en savoir plus...

- E. DURKHEIM, Préface à la seconde édition de : *De la division du travail social*, Paris, (1902) 10^e éd. P.U.F., 1978.
- R. ARON, *Les étapes de la pensée sociologique*, Paris, Gallimard, 1967.
- SCHMITTER & LEHMBUCH (eds.), *Trends toward Corporatist Intermediation*, London, Sage Publications, 1979.
- J. GOETSCHY, « Néo-corporatisme et relations professionnelles dans divers pays européens », *Revue française des Affaires sociales*, février 1983, p. 65-79.
- G.H. CAMERKLYNCK (dir.), *Traité de droit du travail*, Paris, Dalloz, 2^e éd., 1980-1987, 9 tomes.

140. *Le suicide*, op. cit., p. 450.