

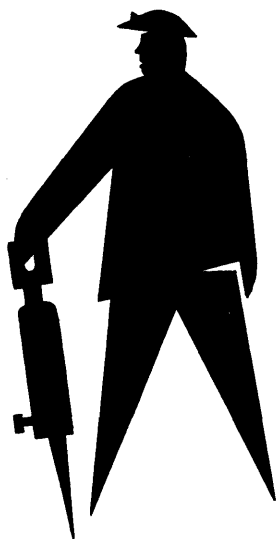
COMMUNAUTÉ EUROPÉENNE
DU CHARBON ET DE L'ACIER
HAUTE AUTORITÉ

**La représentation des travailleurs
sur le plan de l'entreprise
dans le droit des pays membres
de la C.E.C.A.**

par

G. BOLDT
P. DURAND
P. HORION
A. KAYSER
L. MENGONI

† A. N. MOLENAAR



LUXEMBOURG - 1959

COMMUNAUTÉ EUROPÉENNE
DU CHARBON ET DE L'ACIER
HAUTE AUTORITÉ

**La représentation des travailleurs
sur le plan de l'entreprise
dans le droit des pays membres
de la C.E.C.A.**

par

G. BOLDT

P. DURAND

P. HORION

A. KAYSER

L. MENGONI

† A. N. MOLENAAR

Droit du travail - Volume III

LUXEMBOURG - 1959

Le présent ouvrage qui traite de " La représentation des travailleurs sur le plan de l'entreprise " continue la série d'études consacrées aux principaux aspects de droit du travail dans les six pays de la Communauté, que la Haute Autorité a confiées à un groupe de travail composé d'éminents juristes et présidé par le professeur Paul Durand. Comme pour les études précédentes, ce groupe de travail a pu profiter de la fructueuse et constructive collaboration de représentants du B.I.T., que la Haute Autorité tient à remercier vivement.

Le succès rencontré par les études déjà publiées, sur " Les sources du droit du travail " et " La stabilité de l'emploi " a démontré l'intérêt de cet effort pour saisir les lignes directrices de l'évolution du droit du travail contemporain dans nos six pays. Par ailleurs, la Haute Autorité estime que ce travail préalable de mise en ordre et de clarification lui permet de poursuivre la réalisation de sa mission d'information et de jeter les bases indispensables à tout rapprochement des législations nationales.

La Haute Autorité et le groupe de travail estiment de leur devoir de rendre un dernier hommage à la mémoire de M. Molenaar, professeur à l'université d'Etat de Leyde, à la précieuse collaboration duquel est due la rédaction du rapport néerlandais.

M. Molenaar est décédé pendant que la publication de cet ouvrage était en cours, et après avoir achevé la rédaction du " Régime juridique de la grève et du lock-out " et de " La protection des travailleurs en cas de perte de l'emploi "; ces deux ouvrages paraîtront eux aussi à titre posthume.

INDEX GÉNÉRAL

	Pages
Gerhard BOLDT	Rapport de synthèse 7
Gerhard BOLDT	La représentation des travailleurs sur le plan de l'entreprise en droit allemand dans le domaine particulier de l'industrie minière et sidérurgique. 95
Paul HORION	La représentation des travailleurs sur le plan de l'entreprise en droit belge 133
Paul DURAND	La représentation des travailleurs sur le plan de l'entreprise en droit français. 197
Luigi MENGONI	La représentation des travailleurs sur le plan de l'entreprise en droit italien 253
Armand KAYSER	La représentation des travailleurs sur le plan de l'entreprise en droit luxembourgeois 295
A. N. MOLENAAR	La représentation des travailleurs sur le plan de l'entreprise en droit néerlandais 317

RAPPORT DE SYNTHÈSE

PAR

GERHARD BOLDT

Professeur, juge au tribunal fédéral du travail, Kassel - Münster

TABLE DES MATIÈRES

	Pages
<i>Chapitre I.</i> Introduction	13
<i>Chapitre II.</i> Introduction générale au droit de la représentation des travailleurs sur le plan de l'entreprise	15
Section I. Aperçu historique	15
Section II. Sources du droit	16
Section III. Champ d'application des réglementations	18
Section IV. La notion de travailleur	19
Section V. Les notions de " Betrieb " (établissement) et d' " Unternehmen " (entreprise)	20
Section VI. Types d'organisation des organismes de représentation des travailleurs dans l'entreprise	22
<i>Chapitre III.</i> Conseils d'entreprise	23
Section I. D'après le principe de la représentation homogène (Allemagne : Betriebsräte; Italie : Commissioni interne d'azienda; Luxembourg : Délégations ouvrières et délégations d'employés)	23
§ 1. Institutions	23
§ 2. Conditions requises pour la constitution des organismes de représentation des travailleurs dans l'entreprise	24
§ 3. Désignation, composition et durée du mandat des organismes de représentation des travailleurs	25
A. Mode de scrutin	25
B. Composition	27
C. Election des suppléants	28
§ 4. Organisation de la représentation dans l'entreprise	28
§ 5. Statut juridique de l'organisme de représentation	30
A. Statut de l'organisme de représentation considéré dans son ensemble.	30
B. Statut individuel des membres de l'organisme de représentation (exercice des fonctions et perte de salaire, protection contre les mesures de licenciement, observation du secret professionnel).	32
§ 6. Attributions des organismes de représentation dans l'entreprise.	33
A. Généralités	33
B. Dans le domaine social	34
C. Sur le plan technique	36
D. En matière de personnel	36
E. En matière financière et économique	37
§ 7. Relations avec l'entreprise. Règlement des conflits	38
Section II. D'après le principe de la représentation mixte (France : Comité d'entreprise; Belgique : Conseil d'entreprise; Pays-Bas : Ondernemingsraad)	39

	Pages
§ 1. Institutions	39
§ 2. Conditions requises pour la constitution des représentations de travailleurs	41
§ 3. Désignation, composition et durée du mandat des organismes de représentation dans l'entreprise	41
A. Composition	42
B. Mode de scrutin	42
§ 4. Organisation des représentations de travailleurs	44
§ 5. Statut juridique de la représentation dans l'entreprise	46
A. Statut de l'organisme de représentation	46
B. Statut individuel des membres de l'organisme de représentation (exercice des fonctions et perte de salaire, protection contre les mesures de licenciement, observation du secret professionnel)	47
§ 6. Attributions des organismes de représentation	49
A. Généralités	49
B. Dans le domaine social	50
C. Sur le plan technique	53
D. En matière de personnel	53
E. En matière économique et financière	54
§ 7. Relations avec l'entreprise. Règlement des conflits	56
Section III. Formes particulières de la représentation des travailleurs sur le plan de l'entreprise	57
§ 1. Généralités	57
§ 2. La représentation sur le plan de l'entreprise dans les mines néerlandaises	59
A. Le conseil d'entreprise	59
B. Les " Ringe " (cercles)	59
C. Les délégués représentant le travailleur dans les unités de travail.	60
§ 3. Les conseils de gestion en Italie	60
<i>Chapitre IV. Représentations du personnel distinctes des conseils d'entreprise.</i>	61
Section I. Organismes de représentation non spécialisés	61
§ 1. Généralités	61
§ 2. Les délégués du personnel en France	62
§ 3. Les délégations syndicales du personnel en Belgique	63
Section II. Organes de sécurité et d'hygiène	64
§ 1. Les comités belges de sécurité et d'hygiène	64
§ 2. Les comités français d'hygiène et de sécurité	65
§ 3. Les délégués à la sécurité au Luxembourg	67
§ 4. La réglementation en Allemagne, aux Pays-Bas et en Italie	68
Section III. Les comités pour l'économie et la production	68
§ 1. Les comités mixtes de consultation pour la productivité en Italie.	68
§ 2. Les commissions économiques (" Wirtschaftsausschüsse ") en Allemagne	69

	Pages
<i>Chapitre V.</i> Représentation des travailleurs dans les organes des sociétés . . .	70
Section I. Représentation dans les organes de direction	70
Section II. Représentation dans les organes de contrôle	70
§ 1. Généralités.	70
§ 2. La réglementation allemande	71
§ 3. La réglementation française	73
§ 4. La réglementation particulière à l'ENI, en Italie	74
 <i>Chapitre VI.</i> Influence des tiers dans le domaine des organismes de représen- tation des travailleurs	 75
Section I. Influence des syndicats	75
Section II. Influence des pouvoirs publics	79
 <i>Chapitre VII.</i> Observations finales	 82
 <i>Annexe I.</i> Tableau synoptique des données relatives à l'importance numérique, à la durée du mandat des organismes de représentation des travailleurs; conditions d'électorat et d'éligibilité.	 90
 <i>Annexe II.</i> Résolution concernant la consultation et la collaboration entre employeurs et travailleurs sur le plan de l'entreprise	 92

CHAPITRE I

INTRODUCTION

Le présent rapport de synthèse est consacré à la représentation des intérêts des travailleurs sur le plan de l'entreprise dans le cadre du droit en vigueur dans les États membres de la Communauté charbon-acier.

L'énoncé même du sujet impose deux limitations. En premier lieu, il s'agit uniquement de la *représentation des intérêts des travailleurs sur le plan de l'entreprise*. Dans tous les pays de la Communauté, il existe en outre des *organismes qui, au niveau inter-entreprises*, ont également, entre autres objectifs, celui de représenter les intérêts des travailleurs. Il n'en est tenu compte, dans le présent rapport, que dans la mesure où l'exige l'intelligence de la nature juridique, de l'organisation et de la mission des organismes chargés de représenter les travailleurs au niveau de l'entreprise ⁽¹⁾.

Une seconde *limitation* résulte de la *nature même de la Communauté Européenne du Charbon et de l'Acier*, qui ne groupe que les industries charbonnière et sidérurgique. C'est pourquoi la présente étude est fondée sur la situation juridique générale dans les États membres; toutefois, elle tient particulièrement compte de la situation légale des entreprises des industries charbonnière et sidérurgique; les réglementations spéciales en vigueur dans d'autres secteurs économiques seront donc en principe absentes de cette étude. A ce propos, on pourra se référer aux différents rapports nationaux.

Deux méthodes s'offraient pour la *présentation de cet exposé* : l'auteur pouvait, d'une part, étudier les organismes de *représentation des travailleurs* dans chaque pays *successivement* en insistant particulièrement sur certains aspects importants. Adopter une telle méthode, c'était accepter de passer entièrement sous silence les similitudes existant entre les régimes des différents pays. L'auteur pouvait, d'autre part, *prendre pour base certains points communs* et consacrer un seul et même exposé à la situation dans les différents pays. Mais il faut bien se dire que cela équivaut à mettre en parallèle, en les comparant, des éléments qui ne sont comparables que dans une certaine mesure, tant en raison de leur origine et de leur évolution, qu'en raison de l'état actuel de leur développement. L'auteur s'est efforcé de faire de ces deux systèmes une synthèse qui en élimine les inconvénients respectifs; sa tâche a été facilitée par le fait que, dans les pays de la Commu-

(1) Ces organismes de représentation feront l'objet de discussions dans le cadre des travaux du Bureau international du travail en 1959.

nauté charbon-acier, les plus importants organismes de représentation des travailleurs, à savoir les conseils d'entreprise, se répartissent en *deux catégories* qui, malgré leur caractère hétérogène, présentent certaines analogies d'ensemble.

Dans cet ordre d'idées, l'auteur a eu à résoudre également des *problèmes de terminologie*. Par souci de simplification, il emploie dans la version allemande du présent rapport de synthèse les termes de " Betriebsräte " ou de " Betriebsvertretungen ", qui font partie de la terminologie du droit allemand du travail. La notion de " Betriebsvertretung " correspond en droit belge à conseil d'entreprise et délégation syndicale du personnel, en droit français à comité d'entreprise, comité d'établissement et délégués du personnel, en droit néerlandais à " ondernemingsraad ", en droit italien à " commissioni interne d'azienda " et " consigli di gestione " (conseils de gestion), tandis que l'on parle, au Luxembourg, de délégations d'ouvriers et d'employés. Toutes ces représentations ont certains points communs mais ne peuvent théoriquement être assimilées l'une à l'autre. En conséquence, lorsqu'il sera question de " Betriebsräte " et de " Betriebsvertretungen " dans la suite de la version allemande du présent rapport de synthèse, il conviendra de ne pas oublier que ces notions ne concordent pas avec les notions voisines utilisées dans les autres États membres de la Communauté, mais qu'il existe au contraire entre elles des différences parfois sensibles et que les termes généraux allemands de " Betriebsräte " ou de " Betriebsvertretung " ne couvrent pas entièrement les notions admises dans les autres pays. C'est avec cette réserve que doivent être interprétés les vocables allemands comparables figurant dans le texte du présent rapport de synthèse.

L'auteur tient en outre à préciser d'emblée qu'il a dû se borner, dans ce *rapport de synthèse*, à décrire et confronter *sous une forme très condensée* les caractéristiques fondamentales des différents systèmes de représentation. Le lecteur qui désire un exposé plus détaillé devra se reporter aux différents rapports nationaux. L'auteur s'est avant tout préoccupé de comparer des régimes analogues et, lorsqu'il s'agissait de systèmes dissimilaires, d'en souligner les différences.

Il s'est en outre efforcé *d'utiliser dans une égale mesure* les rapports présentés par MM. les Rapporteurs des différents pays. Étant donné toutefois que certains problèmes soulevaient parfois diverses difficultés, il est évident que l'auteur a dû, sur certains points, se référer plus amplement à tel ou tel rapport national. Cette nécessité est également due au fait que certains pays ont particulièrement développé la législation relative à certaines questions. L'auteur rappelle d'ailleurs à cet égard que, pour ne pas déborder le cadre du rapport de synthèse et ne pas compromettre la clarté de l'exposé, il s'est abstenu de mentionner toutes les dérogations et

tous les cas particuliers, ce qui aurait d'ailleurs été contraire à l'esprit de sa mission.

Cette introduction serait incomplète, si l'auteur omettait d'y exprimer sa vive reconnaissance au D^r B. Natzel, avocat, conseiller technique à l'institut d'études sociales de l'université de Münster, pour sa précieuse collaboration à l'élaboration de ce rapport.

CHAPITRE II

INTRODUCTION GÉNÉRALE AU DROIT DE LA REPRÉSENTATION DES TRAVAILLEURS SUR LE PLAN DE L'ENTREPRISE

Section I

APERÇU HISTORIQUE

L'idée de créer une représentation des travailleurs dans les entreprises remonte, dans les pays de la Communauté charbon-acier, à la période antérieure à la Première Guerre mondiale. A part quelques exceptions, il s'agissait alors essentiellement d'une période d'essai et de tâtonnement. Par contre, l'entre-deux-guerres a été d'une importance particulière pour le développement des représentations de travailleurs. Il faut bien constater, en tout cas, que ce sont les deux guerres mondiales qui ont déterminé, en dernière analyse, l'introduction de principes modernes en ce domaine. En Belgique, en France et aux Pays-Bas, c'est en particulier pendant la dernière guerre que s'est réalisé, sous l'effet des épreuves supportées en commun, le rapprochement des partenaires sociaux; c'est alors également qu'ont été jetées les bases des grandes réglementations légales immédiatement postérieures à la fin du conflit.

L'évolution suivie par chacun des États membres présente toutefois certaines particularités. Cela tient d'ailleurs à l'évolution politique dans ces différents États. Il n'est sans doute guère de domaine juridique qui soit, autant que le droit du travail et le droit social, soumis aux influences politiques et économiques. Ce sont les différentes idéologies fondées sur le facteur religieux, moral, philosophique, national et politique qui, aux stades successifs de l'évolution et avec des fortunes diverses, ont donné leur forme actuelle aux systèmes juridiques de chacun des États. Les facteurs économiques nationaux ont également exercé une influence décisive sur la structure de l'ordre social. C'est ainsi, notamment, que les États qui ont été les premiers à entreprendre leur industrialisation se sont également trouvés les premiers aux prises avec les problèmes posés par la condition ouvrière. Il est donc facile de concevoir que les

premières innovations ont été, à maints égards, le fait des industries charbonnière et sidérurgique, dans la mesure où l'industrialisation progressive des pays en cause reposait sur celles-ci.

Fréquemment aussi, l'évolution a été accélérée par la puissance croissante des organisations syndicales de travailleurs. A mesure que la situation évoluait, et en dépit de certaines résistances, les syndicats n'ont pas tardé à s'imposer au patronat comme partenaires sociaux et à devenir les porte-parole des travailleurs qu'ils représentaient.

Dans l'ensemble, les grandes lignes de l'évolution paraissent ainsi tracées pour l'essentiel dans la plupart des pays. On ne saurait toutefois méconnaître, notamment en ce qui concerne la France et l'Allemagne, que les revendications syndicales visent à étendre, à l'avenir, les pouvoirs reconnus par les législations en vigueur aux travailleurs et à leurs représentants. Le manque d'homogénéité de ces législations dans tous les États de la Communauté européenne montre bien, d'une manière générale, que l'on se trouve en présence d'un droit récent susceptible de progrès techniques.

Section II

SOURCES DU DROIT

On peut, en ce qui concerne leur nature, discerner une certaine *similitude entre les sources* qui ont donné naissance au droit réglementant la représentation des travailleurs dans les établissements et les entreprises. En Allemagne, en Belgique, en France, au Luxembourg ainsi qu'aux Pays-Bas, il existe dans ce domaine des réglementations légales.

En *Allemagne*, la représentation des travailleurs dans les entreprises est réglementée par la loi sur l'organisation des entreprises (" Betriebsverfassungsgesetz ") du 11 octobre 1952, la loi sur la cogestion (" Mitbestimmungsgesetz ") du 21 mai 1951 et la loi complémentaire sur la cogestion (" Mitbestimmungsergänzungsgesetz ") du 7 août 1956.

En *Belgique*, les conseils d'entreprises ont été créés par la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie. Quant aux délégations syndicales du personnel, elles ne sont pas issues d'une disposition légale. Leur institution découle en effet de l'"accord national" élaboré au cours de la conférence nationale du travail — importante conférence interprofessionnelle qui s'est réunie les 16 et 17 juin 1947 sous la présidence du premier ministre — et dont les conséquences pratiques ont, depuis lors, pris une ampleur considérable.

En *France*, le texte applicable aux comités d'entreprises est une ordonnance prise le 22 février 1945 par le gouvernement provisoire d'alors. Cette ordonnance, modifiée ultérieurement à plusieurs reprises, n'a toutefois pas subi de modifications essentielles quant au fond. En ce qui

concerne les délégués du personnel, qui exercent leur activité parallèlement au comité d'entreprise, leur statut est également défini par une loi, en l'occurrence, la loi du 16 avril 1946 sur les délégués du personnel des entreprises. Pour l'industrie minière, le texte fondamental est le statut du mineur du 14 juin 1946 remanié à plusieurs reprises.

Les lois en vigueur au *Luxembourg* remontent toutes à la période antérieure à la Seconde Guerre mondiale. Les différents arrêtés grand-ducaux ont été pris en vertu de la loi du 15 mars 1915. L'institution des délégations ouvrières découle de l'arrêté grand-ducal du 8 mai 1925. La loi du 7 juin 1937, qui s'est substituée à la loi du 31 octobre 1919, a prévu l'institution obligatoire de délégations d'employés.

Aux *Pays-Bas*, les conseils d'entreprise ont été institués en vertu de la loi du 4 mai 1950. Cette loi a rendu possible la création de conseils d'entreprise dans les entreprises d'une certaine importance. Les Pays-Bas connaissent une réglementation spéciale pour l'industrie charbonnière. Elle a été instituée par le statut minier de 1954 (loi du 20 octobre 1954), entré en vigueur le 1^{er} janvier 1955.

L'*Italie* fait exception en la matière. Certes, aux termes de l'article 46 de la nouvelle constitution italienne du 27 décembre 1947, la République reconnaît aux travailleurs le droit de participer à l'administration des entreprises dans le cadre des dispositions légales. Toutefois, la loi qui consacrerait ce droit n'a pas encore pu être promulguée. La représentation des travailleurs dans les entreprises est régie par voie de conventions collectives. Le texte fondamental pour l'ensemble de l'industrie est la convention du 8 mai 1953 dont l'origine remonte à une convention en date du 2 septembre 1943, remplacée plus tard par la convention du 7 août 1947.

Il n'est pas sans intérêt de préciser la source juridique de la représentation du personnel dans les entreprises : loi, décret, convention collective ou convention de toute autre nature. Sans doute, les lois et conventions collectives ont-elles normalement, pour les entreprises et les travailleurs intéressés, des effets analogues dans leur domaine d'application. C'est ainsi qu'elles ne peuvent être modifiées par une intervention directe et unilatérale des parties. Mais il existe entre elles une différence de caractère psychologique. Une convention conclue entre partenaires sociaux recueillera, peut-être plus facilement qu'une loi édictée par l'État, l'adhésion de ses signataires. Ces derniers se rallieront plus volontiers à une convention librement conclue entre les deux parties. On ne doit pas oublier d'autre part qu'en cas de règlement par voie d'accords collectifs, il ne sera pas toujours possible d'adopter une solution identique dans des cas pourtant intrinsèquement identiques. Les législateurs l'ont souvent reconnu, qui ont admis la possibilité de compléter la législation par des conventions

collectives. En France, on a même laissé aux intéressés une certaine liberté pour la mise en place de comités d'entreprise et de délégués du personnel.

Section III

CHAMP D'APPLICATION DES RÉGLEMENTATIONS

En *Allemagne*, la législation en la matière s'applique au secteur de l'économie privée tout entier; elle s'applique également aux entreprises publiques ainsi qu'aux entreprises d'économie mixte dont l'activité relève du droit privé (par exemple, sociétés anonymes, sociétés à responsabilité limitée). Sont en revanche exclues du champ d'application de la loi, les entreprises de navigation maritime et aérienne, les entreprises relevant de l'administration du Bund et des Länder, des communes et des autres collectivités, et les établissements de droit public qui ne sont pas gérés selon les règles du droit privé, par exemple les communautés religieuses et leurs établissements de bienfaisance et d'éducation. Les dispositions de la loi s'appliquent dans une mesure restreinte aux entreprises dites " orientées ", c'est-à-dire à celles qui ont une orientation essentiellement politique, syndicale, confessionnelle, charitable, scientifique, artistique ou autre (1).

En *France*, la réglementation a un champ d'application extrêmement vaste. Elle couvre toutes les entreprises industrielles et commerciales ainsi que les " professions concédées " (offices publics et ministériels), les professions libérales, les sociétés civiles, les syndicats professionnels et les coopératives de toute espèce. En sont seulement exclus les exploitations agricoles et services publics n'ayant aucun caractère industriel ou commercial. Ce qui complique, en revanche, la situation en France, c'est que les représentants du personnel siègent en général au conseil d'administration des entreprises publiques (nationalisées). L'organisation des comités d'entreprise est différente dans les entreprises nationalisées qui ne possèdent à cet égard aucun statut commun. Il n'y a parfois aucun comité d'entreprise, les conseils d'administration des entreprises nationalisées étant seuls compétents en matière économique, technique et sociale. Lorsqu'ils existent, les comités d'entreprise ont des attributions limitées afin d'éviter que leur compétence n'empiète sur celle des conseils d'administration. Il arrive aussi qu'ils soient remplacés par d'autres organismes dotés de pouvoirs restreints.

(1) La représentation des intérêts des travailleurs dans les administrations du Bund et des institutions, établissements et fondations de droit public relevant directement du Bund ainsi que dans les tribunaux du Bund est réglementée par une loi spéciale, la loi sur la représentation du personnel (" Personalvertretungsgesetz ") du 5-8-1955. Des lois analogues ont été promulguées dans la plupart des Länder.

En *Italie*, l'accord du 8 mai 1953 s'applique à l'ensemble des industries. En ce qui concerne le commerce, il existe une convention collective en date du 23 octobre 1950 applicable au personnel des entreprises commerciales et, dans le domaine des transports, une convention en date du 26 octobre 1956.

Au *Luxembourg*, il existe des délégations d'employés et des délégations ouvrières dans les entreprises industrielles; il n'y a pas de délégations ouvrières dans les entreprises artisanales et commerciales. La réglementation n'est pas limitée au secteur privé. Si elle n'est pas applicable aux administrations publiques comme telles, il n'en reste pas moins que les travaux exécutés en régie par l'État, les communes et les établissements publics ou d'intérêt général sont soumis aux dispositions établies en la matière. C'est ainsi qu'il existe notamment des délégations ouvrières dans l'administration des ponts et chaussées et dans d'autres services communaux. Il existe une réglementation spéciale pour le personnel des chemins de fer.

Aux *Pays-Bas*, les entreprises à but non lucratif sont, elles aussi, comprises dans le champ d'application de la loi; c'est le cas, par exemple, des associations coopératives. Les entreprises de navigation maritime, par contre, n'en relèvent pas, le Code de commerce prévoyant dans certains cas spéciaux une procédure particulière de contacts et de conciliation assurés par ce qu'on appelle les " commissions d'équipage ". Les entreprises relevant des collectivités publiques et possédant un statut de droit public sont dispensées de l'obligation légale de constituer des conseils d'entreprise. La loi sur les conseils d'entreprise s'applique à l'industrie métallurgique, mais non aux charbonnages où une réglementation spéciale a été instituée par le statut minier de 1954 ⁽¹⁾. En ce qui concerne la représentation spécifique des intérêts des mineurs, il existe, dans chaque subdivision de mine, des organismes appelés " cercles ", tandis que chaque unité d'exploitation est représentée par des délégués d'entreprise et d'unité (" hommes de confiance ").

En *Belgique*, la législation en la matière s'applique à toutes les entreprises, mais non aux administrations de l'État, des provinces et des communes.

Section IV

LA NOTION DE TRAVAILLEUR

Des *différences* apparaissent également dans les réglementations nationales en ce qui concerne *les personnes auxquelles elles s'appliquent*.

En *Belgique* et en *Allemagne*, les dispositions en vigueur s'appliquent

⁽¹⁾ Voir chapitre III, section III, § 1.

à tous les ouvriers et employés; elles s'appliquent également aux apprentis et même, en Allemagne, aux ouvriers bénéficiant d'une formation accélérée. En *Allemagne*, par contre, ne sont pas considérés comme travailleurs les dirigeants de sociétés ni ceux qu'on appelle les " employés du cadre supérieur " (" leitende Angestellte ") c'est-à-dire ceux qui ont notamment le pouvoir d'embaucher et de licencier. La législation *belge* exclut également les titulaires d'un poste de direction, à l'exception des contremaîtres. Quant aux cadres intermédiaires, ils ne font l'objet d'aucune disposition légale particulière. C'est pourquoi, dans les petites entreprises, de simples comptables sont parfois considérés comme employés dirigeants. Les ingénieurs et contremaîtres n'ont aucune représentation propre.

Au *Luxembourg*, les gérants, les directeurs et les membres de la famille de l'employeur ne peuvent être ni électeurs ni candidats aux élections des délégations d'employés.

Aux *Pays-Bas*, en vertu de l'autonomie que lui confère le règlement, le conseil d'entreprise décide lui-même dans quelle mesure le personnel dirigeant peut être considéré comme représenté par le président du conseil d'entreprise et, par là même, comme privé de l'électorat et de l'éligibilité.

La réglementation *française* n'exclut ni les chefs de service ni les contremaîtres. Dans les entreprises occupant plus de 500 travailleurs, les ingénieurs et chefs de service doivent obligatoirement être représentés par au moins un délégué titulaire.

Au sens de la législation *italienne*, la notion de travailleur couvre également les ouvriers et employés. Les employés dirigeants, il est vrai, sont eux aussi des travailleurs au sens technique du terme. Mais ils sont exclus de la représentation du personnel.

L'idée d'exclure du domaine d'application de la loi les employés dirigeants les plus proches du chef d'entreprise s'est donc largement imposée.

Section V

LES NOTIONS DE " BETRIEB " (ÉTABLISSEMENT) ET D' " UNTERNEHMEN " (ENTREPRISE)

Le domaine général d'application des textes relatifs à la représentation des intérêts des travailleurs diffère suivant les pays parce que les notions de " Betrieb " et d' " Unternehmen " sont elles-mêmes susceptibles de définitions différentes.

Au *Luxembourg*, les textes concernant les délégations ouvrières s'appliquent en premier lieu aux établissements, tandis que la constitution de délégations d'employés est prévue pour les entreprises. Toutefois, ce principe n'est pas appliqué intégralement; en fait, il existe aussi des délégations d'employés dans les établissements de l'industrie sidérurgique.

Aux termes de l'article 14 de la loi belge portant organisation de l'économie, une entreprise est une unité technique d'exploitation dont la complexité peut toutefois être telle que le conseil d'entreprise décide parfois de se subdiviser en sections selon la nature de l'entreprise. Le conseil d'entreprise fonctionne dans ce cas au niveau d'une unité d'exploitation bien délimitée géographiquement. Le droit belge ne connaît pas la notion de " Gesamtbetriebsrat " (comité central d'entreprise). Toutes ces notions ont toutefois donné lieu aux interprétations les plus diverses en ce qui concerne l'unité technique d'exploitation. Dans la pratique, elles ont évidemment abouti à des solutions très différentes.

En *Allemagne* et en *France*, au contraire, les notions d'établissement (" Betrieb ") et d'entreprise (" Unternehmen ") ont des définitions concordantes. L'entreprise est une unité économique et financière, quelle qu'en soit la forme juridique précise. L'établissement correspond, par contre, à une unité technique. Si la structure de l'entreprise est simple, les notions d'entreprise et d'établissement se confondent; elles ne sont que deux aspects différents sous lesquels on envisage le même organisme. C'est au niveau de l'établissement qu'apparaissent directement les conditions de travail du personnel. L'entreprise ne passe au premier plan que lorsqu'il est question de problèmes économiques et financiers dont la solution est considérée comme requérant la participation des représentants des travailleurs.

Bien que l'établissement et l'entreprise aient en *Allemagne* et en *France* des définitions concordantes, les représentations instituées ici et là sur le plan de l'établissement et de l'entreprise ne correspondent pas complètement. En *France*, le comité d'entreprise fonctionne normalement dans le cadre de l'unité économique constituée par l'entreprise. Mais, dans les entreprises très importantes possédant plusieurs usines ou établissements, on institue plusieurs comités d'établissement coiffés par un comité central d'entreprise. En *Allemagne*, le " Betriebsrat " fonctionne dans le cadre d'un établissement. Lorsqu'une entreprise possède plusieurs établissements, il peut être institué un " Gesamtbetriebsrat " dont les membres sont des délégués des différents " Betriebsräte ".

En *Italie*, la création d'un organe représentatif du personnel n'a pas été prévue dans le cadre général de l'entreprise, mais " pour chaque siège, établissement, filiale et bureau autonomes d'une entreprise industrielle ". Cette énumération, qui figure dans l'accord interconfédéral du 8 mai 1953, paraît superflue car, dans la mesure où ils sont autonomes, les établissements, filiales et bureaux ne sont en réalité rien d'autre que des termes différents pour désigner le " siège de l'entreprise ", tel que le définit le droit italien. Une entreprise peut avoir plusieurs sièges.

La législation néerlandaise en la matière n'établit aucune distinction

entre établissement et entreprise. La loi prévoit la constitution de conseils d'entreprise séparés pour les différents départements d'une entreprise. Par entreprise, on entend, aux Pays-Bas, " toute unité technique et organique " comportant l'exercice d'une activité industrielle à des fins lucratives.

Section VI

TYPES D'ORGANISATION DES ORGANISMES DE REPRÉSENTATION DES TRAVAILLEURS DANS L'ENTREPRISE

En ce qui concerne l'organisation des représentations de travailleurs sur le plan de l'entreprise dans les pays de la Communauté, on peut distinguer deux catégories, à l'intérieur desquelles les réglementations présentent certaines similitudes sur des points de détail.

Les représentants des travailleurs peuvent, d'une part, représenter le personnel dans un organisme qui réunit l'employeur et les délégués du personnel, cet organisme étant bipartite et l'employeur y siégeant lui-même ou s'y trouvant représenté par un ou plusieurs délégués (" Einheitsprinzip ", terme à traduire, pour la compréhension du texte, par *principe de représentation mixte*).

En face de ce principe, on trouve le " Trennungsprinzip ", à traduire ici par *principe de représentation homogène*. Dans ce cas, la représentation se compose *uniquement* de travailleurs. L'employeur ou ses représentants n'en sont alors pas membres, mais l'employeur peut quelquefois être invité ou demander à être invité par les représentants du personnel à prendre part à la discussion de certains problèmes.

Le *principe de représentation homogène* est en vigueur en *Allemagne*, en *Italie* et au *Luxembourg*, tandis que les *Pays-Bas* appliquent le *principe de représentation mixte*. En *Belgique* et en *France*, le principe de représentation mixte est appliqué pour les conseils d'entreprise et les comités d'entreprise, et le principe de représentation homogène pour les délégations syndicales du personnel et les délégués du personnel.

D'une manière générale, on peut observer à cet égard que l'organisation selon le principe de représentation homogène s'impose obligatoirement quand les représentants des travailleurs ont pour mission essentielle de sauvegarder, à l'égard de l'employeur, les intérêts des travailleurs au point de vue des conditions de travail et sur le plan social. Inversement, lorsque les représentants du personnel ont plutôt à jouer un rôle sur le plan économique (lorsqu'il s'agit, par exemple, de l'accroissement de la production, des méthodes de fabrication et de travail, des problèmes de production et de débouchés), employeurs et travailleurs sont également

intéressés à la réussite et au progrès de l'entreprise tant en matière économique que sur le plan social. Le principe de représentation mixte est alors la forme d'organisation qui se recommande tout naturellement comme la plus appropriée. Mais une représentation d'entreprise organisée d'après le principe de représentation mixte peut avoir à s'intéresser tant aux questions sociales qu'aux questions économiques. Tel est le cas, par exemple, aux Pays-Bas, où le chef d'entreprise et le personnel coopèrent au sein du conseil d'entreprise, cet organisme assumant ici le double rôle indiqué ci-dessus. C'est pourquoi la loi a retenu à dessein le terme de " conseil d'entreprise " (" Ondernemingsraad ") et évité des expressions telles que " représentation des travailleurs en face de l'employeur ", " représentation du personnel " ou " comité d'usine ".

CHAPITRE III

CONSEILS D'ENTREPRISE

Section I

D'APRÈS LE PRINCIPE DE LA REPRÉSENTATION HOMOGÈNE

(*Allemagne : Betriebsräte ; Italie : Commissioni interne d'azienda ; Luxembourg : Délégations ouvrières et délégations d'employés*)

Le principe de représentation homogène est appliqué en *Allemagne*, au *Luxembourg* et en *Italie*. Dans les organismes constitués suivant ce principe, le chef d'entreprise n'est donc pas représenté, mais il peut quelquefois être invité ou, le cas échéant, demander à être invité à participer aux délibérations.

§ 1. INSTITUTIONS

Les organismes de représentation du personnel portent en *Allemagne* le nom de " Betriebsräte " (conseils d'entreprise). Les établissements n'occupant que 5 à 20 travailleurs ne désignent qu'un seul représentant, le " Betriebsobmann " (délégué du personnel).

Dans les entreprises comprenant plusieurs établissements, les différents conseils d'entreprise peuvent décider de constituer un " Gesamtbetriebsrat " (comité central d'entreprise) auquel les conseils d'entreprise délèguent certains de leurs membres. Ce comité central d'entreprise est compétent pour traiter les questions concernant l'ensemble de l'entreprise ou un certain nombre de ces établissements, lorsque ces questions ne peuvent être réglées dans le cadre des établissements par les conseils d'entreprise. Cet organe central n'a aucune autorité hiérarchique sur les différents conseils d'entreprise. La représentation des travailleurs sur le plan de

l'entreprise est également assurée par la " Betriebsversammlung " (assemblée d'entreprise), qui réunit tous les travailleurs de l'entreprise. Toutefois, cette assemblée n'a pas un rôle essentiel, car elle n'a aucun pouvoir de décision. On peut encore signaler, comme forme particulière de représentation, les comités d'exploitation (" Wirtschaftsausschüsse "), dont il sera question plus loin.

Au *Luxembourg*, les intérêts des travailleurs sont représentés par des *délégations ouvrières* et des *délégations d'employés* distinctes. L'organisation de cette représentation même est réglementée différemment selon qu'il s'agit d'entreprises à établissements multiples ou d'établissements à services multiples. Dans ces cas, la représentation des travailleurs sur le plan de l'entreprise porte le nom de *délégation principale*. Dans les entreprises comprenant plusieurs établissements distincts, le ministre du travail peut, après consultation de l'employeur et du personnel représenté par les délégations principales, constituer une *délégation centrale*. Cette disposition est normalement appliquée et les entreprises luxembourgeoises les plus importantes — celles qui comprennent plusieurs établissements — ont toujours une délégation centrale. Si un établissement industriel se compose de divers services, il peut être institué, sur proposition de la délégation principale fonctionnant pour cet établissement, une délégation par service, sous réserve que le service en cause occupe en principe au moins 50 travailleurs. Dans la pratique, cette faculté est peut utilisée, car les délégations principales chargent leurs membres de s'occuper chacun des différents départements de l'établissement. Pour les employés privés, une délégation supplémentaire est instituée dans chaque établissement de l'entreprise, en plus de la délégation prévue pour chaque entreprise tombant sous le coup des dispositions de la loi.

Le système de représentation des travailleurs sur le plan de l'entreprise n'est que peu développé en *Italie*. Dans les petites entreprises, le personnel n'est représenté, comme en Allemagne, que par une seule personne, le " delegato d'impresa " (délégué d'entreprise). Les représentations de travailleurs portent habituellement le nom de " commissione interne d'azienda " (commissions internes d'entreprise). Dans la pratique, les comités centraux d'entreprise ou les délégations centrales sont inconnus en Italie.

§ 2. CONDITIONS REQUISES POUR LA CONSTITUTION DES ORGANISMES DE REPRÉSENTATION DES TRAVAILLEURS DANS L'ENTREPRISE

En *Allemagne*, l'élection des représentants du personnel est réservée aux entreprises employant au minimum cinq travailleurs permanents ayant le droit de vote, trois d'entre eux étant éligibles. Si le nombre des travailleurs

ayant le droit de vote est compris entre 5 et 20, la représentation se réduit à une seule personne, le " Betriebsobmann " (délégué du personnel). Le conseil d'entreprise peut comprendre jusqu'à 35 membres, suivant l'importance de l'effectif.

Dans les petites entreprises *italiennes*, les travailleurs ont également un seul représentant, le " delegato d'impresa " (délégué d'entreprise), dont il a déjà été question plus haut. Le nombre de travailleurs occupés par l'entreprise doit toutefois être compris entre 6 et 40. S'il excède 40, la commission peut comprendre jusqu'à 15 membres.

Au *Luxembourg*, une délégation ouvrière peut être constituée dès que l'établissement emploie au moins 20 ouvriers. Ce minimum est fixé à 15 pour les employés et se rapporte au nombre d'employés occupés par l'entreprise tout entière. L'importance numérique des délégations varie avec l'effectif du personnel employé. Dans les entreprises industrielles qui n'occupent pas plus de 50 ouvriers, il n'y a qu'un seul *délégué*, mais les délégations d'employés se composent toujours de trois membres au moins.

§ 3. DÉSIGNATION, COMPOSITION ET DURÉE DU MANDAT DES ORGANISMES DE REPRÉSENTATION DES TRAVAILLEURS

(voir tableau en annexe I)

Le tableau des pages 90 et 91 contient les indications relatives à l'*importance numérique* et à la *durée du mandat* des représentations de travailleurs ainsi qu'aux conditions d'*électorat* et d'*éligibilité*.

Il convient de signaler encore, à titre *complémentaire* :

A. Mode de scrutin

a) Dans les trois pays qui nous occupent ici, les *ouvriers* et les *employés* *élisent séparément* leurs représentants.

En *Allemagne*, des élections communes ne peuvent avoir lieu que si les ouvriers et employés électeurs en ont ainsi décidé au préalable par un vote secret et séparé. Les élections ont lieu à la proportionnelle. Le système majoritaire n'est appliqué que si une seule liste électorale a été déposée. Les listes électorales ne peuvent être présentées que par des ouvriers ou employés ayant le droit de vote. Les syndicats n'ont pas le droit de présenter des listes.

Au *Luxembourg*, l'élection pour la délégation des employés a lieu à la majorité relative tandis que la délégation ouvrière est élue à la proportionnelle. Les listes de candidats sont généralement arrêtées par les syndicats et présentées par les soins de leurs militants.

En *Italie* également, ouvriers et employés votent séparément et à la proportionnelle pour la commission interne. Les organisations syndicales

ont le droit de présenter des listes de candidats. Les syndicats qui ont présenté les candidats délèguent chacun deux représentants au comité électoral. Des listes de candidats peuvent cependant être présentées par d'autres groupements de travailleurs qui ne sont pas officiellement affiliés à un syndicat. Chacune de ces listes peut alors déléguer un représentant au comité électoral. Le comité électoral se compose uniquement de travailleurs de l'entreprise n'ayant pas fait eux-mêmes acte de candidature.

b) La question de savoir si les *travailleurs étrangers* peuvent être *électeurs ou sont éligibles* est apparemment sans intérêt en *Italie*, étant donné le petit nombre de travailleurs étrangers employés dans ce pays.

Au *Luxembourg*, les travailleurs étrangers n'ont été électeurs ou éligibles ni aux délégations ouvrières, ni aux délégations d'employés, durant la période immédiatement postérieure à la guerre. Le projet de réforme des délégations ouvrières, en voie d'élaboration, prévoit l'attribution du droit de vote aux frontaliers domiciliés dans leur pays d'origine, aux étrangers et apatrides nés dans le grand-duché de Luxembourg, ainsi qu'aux ressortissants d'États ayant conclu des conventions d'assurance sociale avec le Grand-Duché, à condition qu'ils résident dans le pays depuis cinq ans au moins et travaillent dans l'entreprise depuis un an au moins. Les ouvriers appartenant à cette dernière catégorie seront éligibles dans les mêmes conditions que les Luxembourgeois. Mais, en tout cas, la proportion des membres étrangers d'une délégation ne pourra être supérieure à un tiers du total.

En *Allemagne*, les étrangers et apatrides sont électeurs, mais les ressortissants allemands sont seuls éligibles.

A ce propos, on peut se demander si la discrimination frappant les travailleurs étrangers est vraiment justifiée. Ce problème se posera à l'avenir avec une acuité accrue eu égard à la conclusion de l'accord sur la libre circulation des travailleurs dans les pays de la Communauté charbon-acier (décision du Conseil Spécial de Ministres de la C.E.C.A. du 8 décembre 1954 relative à l'application de l'article 69 du traité du 18 avril 1951 instituant la Communauté Européenne du Charbon et de l'Acier) (*Journal Officiel de la Communauté n° 25 du 12 août 1957, p. 367 et suiv.*). Nous estimons qu'il conviendrait d'examiner l'opportunité d'éliminer dans les six pays ⁽¹⁾, entièrement ou au moins en ce qui concerne la qualité d'électeur, la discrimination qui frappe les étrangers.

c) Au *Luxembourg*, l'entreprise assume la direction des élections. Le chef d'entreprise joue notamment un rôle essentiel dans leur préparation matérielle et leur organisation.

(1) Voir aussi chapitre III, section II, § 3 B.

En *Allemagne*, la responsabilité des élections incombe à un comité électoral spécial désigné par le conseil d'entreprise avant l'expiration de son mandat. Le tribunal du travail ("Arbeitsgericht") peut, le cas échéant, désigner les membres de ce comité électoral. En l'absence d'un conseil d'entreprise, le comité électoral est élu à la majorité par les travailleurs réunis en assemblée d'entreprise ("Betriebsversammlung").

Comme en *Allemagne*, la commission interne prend, en *Italie*, l'initiative des élections avant l'expiration de son mandat. S'il s'agit de créer pour la première fois une représentation du personnel, ou en cas de carence de la commission en exercice, l'initiative peut être également prise par les organisations syndicales de travailleurs ou, à défaut, par d'autres associations ou groupements de travailleurs.

d) La validité des élections peut être soumise à une vérification et éventuellement contestée.

En *Allemagne*, ces deux opérations doivent avoir lieu dans un délai de deux semaines à compter de la proclamation des résultats. Les élections peuvent être contestées lorsque, les dispositions essentielles relatives à la qualité d'électeur, à l'éligibilité ou à la procédure électorale n'ayant pas été respectées, il n'a pas été procédé à une rectification, à moins que le manquement n'ait pu modifier ou influencer les résultats. Les tribunaux du travail sont compétents pour statuer en cas de contestation.

La validité d'une élection peut également être contestée au *Luxembourg*. Les inspecteurs du travail sont compétents en première instance et le ministre du travail est appelé à statuer en cas de recours contre leur décision.

En *Italie*, la révision judiciaire des opérations électorales ne peut être décidée qu'après le dépôt d'une réclamation. Les travailleurs de l'entreprise peuvent, dans les trois jours qui suivent l'affichage des résultats, introduire une réclamation contre l'attribution des sièges, opérée par le comité électoral. Ces résultats peuvent également être contestés dans un nouveau délai de 15 jours par les syndicats et les autres groupements de travailleurs qui ont présenté des candidats, ainsi que par l'association régionale des employeurs et l'entreprise intéressée. A ce stade, il n'y a pas encore procédure arbitrale mais seulement des négociations engagées entre les représentants compétents pour l'examen de la réclamation. C'est seulement lorsque l'enquête n'a pas permis de constater de façon unanime la régularité de l'élection qu'une procédure judiciaire peut être engagée devant les juridictions ordinaires.

B. Composition

En ce qui concerne la composition des organismes de représentation de travailleurs, j'ai déjà signalé qu'il existait au *Luxembourg* des délégations séparées

pour les ouvriers et les employés. La composition de ces délégations ne pose donc ici aucun problème spécial.

En *Allemagne*, lorsque le conseil d'entreprise se compose d'au moins trois membres, travailleurs et employés doivent y être en principe représentés au prorata de leur importance numérique. Les travailleurs masculins et féminins doivent également élire une représentation proportionnelle à l'importance numérique respective de leur groupe. Les différentes catégories professionnelles doivent en outre être représentées autant que possible au conseil d'entreprise.

La réglementation est analogue en *Italie* où les ouvriers et les employés ont, à la Commission, une représentation proportionnelle à leur nombre. Si une entreprise occupe plus de trois employés, un siège doit, en tout état de cause, être réservé à leur représentation.

C. Election des suppléants

Au *Luxembourg*, en *Allemagne* et en *Italie*, les travailleurs élisent des suppléants pour éviter toute interruption dans les activités de leurs représentants.

Au *Luxembourg*, les membres titulaires et suppléants sont élus en nombre égal. Si le mandat d'un membre titulaire vient à expiration, le siège est pourvu par son suppléant. En cas d'absence temporaire du membre titulaire, le suppléant est appelé à siéger à sa place.

Tel est également le cas en *Allemagne* où le suppléant remplace un titulaire au conseil d'entreprise en cas de cessation du mandat ou d'empêchement temporaire.

En *Italie*, les sièges devenus vacants sont occupés par les candidats figurant sur la même liste que les membres sortants et inscrits immédiatement après eux sur cette liste. Toutefois, si le nombre des départs dépasse une certaine limite, le mandat de la commission tout entière prend fin. Il doit alors être procédé à de nouvelles élections.

§ 4. ORGANISATION DE LA REPRÉSENTATION DANS L'ENTREPRISE

Au *Luxembourg*, comme en *Allemagne*, les représentants des travailleurs des entreprises élisent, parmi leurs membres, au scrutin majoritaire et secret, un *président* qui, en *Allemagne*, est assisté d'un vice-président n'appartenant pas, si possible, au même groupe que le président; au *Luxembourg*, un secrétaire tient lieu de vice-président. Dans un cas comme dans l'autre, le président représente le conseil ou la délégation dans le cadre des décisions qu'ils ont prises. Il ne possède aucun pouvoir de décision personnel.

Il est en outre possible, en *Allemagne*, de constituer un "Betriebsausschuss" qui expédie les affaires courantes des conseils d'entre-

prise composés d'au moins onze membres. Le bureau est lui-même composé du président et du vice-président du conseil d'entreprise, ainsi que de trois autres membres élus faisant partie de celui-ci.

En *Allemagne*, le conseil d'entreprise est convoqué *selon les besoins* et ses réunions ont lieu, en principe, *pendant les heures de travail*.

Au *Luxembourg*, les délégations ouvrières principales se réunissent une fois par mois *pendant les heures de travail*. La direction doit en être avisée 24 heures à l'avance. D'autres réunions peuvent avoir lieu à volonté en dehors des heures de travail. Elles sont convoquées par le président de la délégation principale. En *Allemagne* et au *Luxembourg*, les membres des représentations de travailleurs peuvent en outre demander à leur président de convoquer le conseil ou la délégation. Dans l'industrie sidérurgique luxembourgeoise, les délégations principales tiennent une réunion mensuelle, cependant que les délégations centrales se réunissent environ tous les trois mois. C'est au cours de ces séances, qui ont lieu en cas de besoin, que se préparent les rencontres des délégations avec la direction de l'usine. Les délégations d'employés se réunissent obligatoirement tous les trois mois. Les représentations de travailleurs peuvent non seulement être convoquées par leur président, mais, en *Allemagne*, elles peuvent aussi se réunir à la demande de l'employeur. Au *Luxembourg*, elle peuvent même être convoquées par l'employeur en personne.

Au *Luxembourg* et en *Allemagne*, les *réunions des représentants des travailleurs ne sont pas publiques*. L'employeur peut être invité à y assister, mais il ne prend pas part au vote. Il peut participer en tout état de cause aux réunions qui ont eu lieu sur sa demande. En *Allemagne*, il peut inviter un représentant du syndicat patronal à prendre part à la réunion ; au *Luxembourg*, le ministre du travail peut déléguer un fonctionnaire ; celui-ci doit être entendu dans ses observations.

En *Allemagne*, un *délégué* d'un *syndicat* représenté dans l'entreprise peut en outre être invité à la demande d'un quart des membres du conseil d'entreprise au moins, à assister aux réunions avec voix consultative.

La législation allemande relative à la représentation dans les entreprises contient des dispositions particulières concernant la procédure de *délibération du conseil d'entreprise*, le *quorum* et les *comptes rendus* de séances. Le conseil d'entreprise peut en outre arrêter son propre *règlement intérieur*. Mais les dispositions légales relatives aux travaux du conseil d'entreprise peuvent également être complétées par voie de convention collective.

Dans les entreprises *luxembourgeoises* occupant plus de 100 ouvriers, la délégation fixe, avec l'assentiment de l'employeur, en dehors des heures de travail, des *heures de consultation* pour permettre aux ouvriers de venir présenter leurs vœux et leurs doléances. Ces consultations ont lieu, un jour de semaine déterminé, dans un local réservé à la délégation. En *Allemagne*,

dans les grandes entreprises, la même possibilité existe pendant les heures de travail. Les employeurs luxembourgeois et allemands prennent à leur charge la fourniture d'une salle de réunions, ainsi que du matériel de bureau et du personnel de secrétariat nécessaires.

L'organisation est entièrement différente en *Italie*. Dans ce pays, les membres des commissions sont tenus de respecter les horaires de travail comme tous les autres employés. Il n'est *pas question* ici d'accorder au personnel des *dispenses* de travail, comme c'est le cas en Allemagne et, dans une moindre mesure, au Luxembourg. Les membres des commissions ne peuvent quitter leur poste de travail ou l'usine qu'à titre exceptionnel, après avoir demandé l'autorisation préalable de la direction de l'entreprise. Les lieu et date des réunions des commissions doivent être fixés en accord avec la direction et, sauf cas exceptionnel, les *réunions* doivent avoir lieu *en dehors des heures de travail*. Les entreprises occupant plus de 300 travailleurs sont tenues de mettre à la disposition de la commission un local où celle-ci se réunit et reçoit, à des heures fixées par accord préalable avec la direction, les travailleurs désirant présenter des observations et des réclamations. Enfin, les employeurs italiens sont tenus de réserver à l'entrée de l'usine une vitrine pour l'affichage des communications de la commission et des syndicats. Il n'existe pas, en Italie, d'autres dispositions réglementant les travaux des commissions.

§ 5. STATUT JURIDIQUE DE L'ORGANISME DE REPRÉSENTATION

A. Statut de l'organisme de représentation considéré dans son ensemble

La nature juridique des représentations de travailleurs dans les différents pays envisagés ici ne peut être définie avec une grande précision.

En *droit allemand*, le conseil d'entreprise est considéré comme le représentant du personnel au sens propre du terme. Il assume en son propre nom les droits qui lui sont reconnus. Il y a controverse sur le point de savoir si son activité relève du droit public ou du droit privé et aucune décision n'a encore été prise à ce sujet par les juridictions suprêmes. Il est généralement admis que le conseil d'entreprise n'a pas la personnalité juridique.

Au *Luxembourg*, le statut des délégations ne confère à celles-ci ni le caractère d'un établissement public ni la personnalité juridique. Cette dernière leur serait d'ailleurs absolument inutile, compte tenu de la mission qui leur est assignée. C'est ainsi que les délégations ne peuvent, ès qualité, ni posséder de capitaux, ni gérer elles-mêmes les œuvres sociales, ni défendre en justice les intérêts du personnel. La représentation des travailleurs dans les entreprises est considérée comme une institution

collective qui, en ce qui concerne son objet et son domaine d'activité, se situe dans un cadre plutôt administratif que civil.

En *Italie* également, le statut juridique des commissions internes d'entreprise est sujet à controverse. On ne les considère pas comme représentant chacun des travailleurs de l'entreprise, au sens technique de cette individualisation. Lorsqu'il s'agit d'un travailleur déterminé, le règlement d'un conflit surgi à son sujet entre la commission et l'employeur n'est pas considéré comme liant l'employeur, à moins que ce dernier n'ait expressément saisi la commission du litige. La commission interne est en général considérée comme une représentation collective chargée de protéger les intérêts collectifs de l'ensemble du personnel. Il n'a toutefois pas encore été possible d'aboutir à une définition uniforme de la nature juridique de cette représentation collective. Tantôt on la considère comme la véritable émanation de la volonté du personnel, tantôt on suppose que la commission a pour seul mandat la représentation générale des intérêts des travailleurs de l'entreprise. Aux termes d'un arrêt de la juridiction suprême, l'activité de la commission interne a en outre été assimilée à celle d'une association syndicale. Ce point de vue est confirmé par les termes de la convention collective du 2 septembre 1943 où les membres de la commission sont expressément désignés comme « des travailleurs chargés des tâches syndicales dans les entreprises industrielles ». Ce texte ne signifie certes pas que les commissions relèvent de l'organisation syndicale; il ne signifie pas davantage qu'elles la représentent dans le cadre de l'entreprise. La protection des travailleurs en tant que membres d'une catégorie professionnelle déterminée est exclusivement du ressort des syndicats en dehors de l'entreprise. Il appartient, en revanche, à la commission interne de sauvegarder les intérêts collectifs au sens plus étroit de ce terme, c'est-à-dire les intérêts des membres du personnel en tant qu'employés par une seule et même entreprise. Les commissions internes n'ont pas la personnalité juridique. Elles entrent plutôt dans la catégorie des associations de fait, c'est-à-dire des associations reconnues telles qu'elles sont définies aux articles 36 et suivants du Code civil italien. Ces textes établissent une distinction entre les associations non reconnues et les comités auxquels s'appliquent d'autres dispositions en matière de responsabilité à l'égard des tiers. C'est le but de l'association qui sert de critère à cette distinction. Les associations non reconnues ont pour objet la sauvegarde d'un intérêt de leurs membres; les comités, au contraire, ont pour but de défendre un intérêt auquel leurs membres sont personnellement étrangers. On incline de ce fait à ranger les commissions internes dans la catégorie des comités, attendu qu'elles protègent un intérêt qui n'est pas uniquement l'intérêt personnel de leurs membres. Par analogie avec les dispositions de l'article 41 du

Code civil italien (qui reconnaît aux membres de comités une responsabilité personnelle et illimitée), les membres des missions internes ont également une responsabilité personnelle et illimitée dans le cadre des obligations qu'ils ont assumées. Dans l'ensemble, on peut difficilement assimiler complètement la commission interne à une des catégories auxquelles se réfère couramment le Code civil.

*B. Statut individuel des membres de l'organisme de représentation
(exercice des fonctions et perte de salaire,
protection contre les mesures de licenciement,
observation du secret professionnel)*

Au *Luxembourg* et en *Allemagne*, les membres exercent leur mandat à titre purement *honorifique et gratuit* (ils ne reçoivent donc aucune rémunération). Ils bénéficient seulement du remboursement de leurs *frais*. L'exercice des activités que comportent leurs fonctions ne saurait toutefois entraîner *aucune perte de salaire* lorsque ces activités se déroulent pendant les heures de travail.

En *Allemagne*, les membres du conseil d'entreprise peuvent être *dispensés* d'assurer leur travail lorsque l'exercice de leurs fonctions l'exige, compte tenu de l'importance et de la nature de l'entreprise. Le fait d'accepter de siéger au conseil d'entreprise ne les dégage toutefois pas, en principe, de leurs obligations professionnelles.

Les dispositions en vigueur au *Luxembourg* prévoient que les membres des délégations demeurent soumis au règlement de travail de l'entreprise. Ils ne sont pas autorisés à quitter le lieu de leur travail, sauf pour participer à des réunions convoquées suivant la procédure normale.

Le statut juridique des membres des commissions internes *italiennes* est analogue à celui des délégués luxembourgeois.

Du fait que, dans l'exercice de leur mission, les membres des représentations de travailleurs sont tout naturellement amenés à être en désaccord avec le chef d'entreprise, les trois pays dont il vient d'être question ont institué une *protection spéciale contre les mesures de licenciement*. Les membres des représentations de travailleurs ne peuvent être licenciés en raison d'actes résultant de l'exécution de leur mandat. Ils peuvent toutefois être congédiés sans préavis en cas de faute grave.

Au *Luxembourg*, le gouvernement peut, en cas de licenciement, ordonner l'institution d'une commission d'enquête chargée d'élucider le cas, sur demande dûment motivée de la délégation principale.

En *Italie*, la protection en matière de licenciement est conforme, dans ses grandes lignes, au système général de contrôle des motifs de licenciement dont bénéficient tous les travailleurs de l'industrie. Cette protection est complétée par les dispositions de l'article 14 de l'accord interconfédéral

du 8 mai 1953, lequel astreint l'employeur à demander au préalable l'avis favorable des associations syndicales régionales qui représentent le travailleur intéressé. Le collège de conciliation et d'arbitrage a, dans ce domaine, été doté de pouvoirs étendus. S'il s'avère que le licenciement ou la mutation sont en liaison avec l'exercice des fonctions incombant aux représentants du personnel, le collège d'arbitrage prononce la nullité de la mesure de licenciement ou de mutation et ordonne le rétablissement de la situation antérieure. Les intéressés sont protégés contre le licenciement pendant la durée du mandat et une année après son expiration.

En *Allemagne*, les membres des conseils d'entreprise bénéficient d'une protection légale particulière en matière de licenciement (§§ 13 et 14 de la loi du 10 août 1951 relative à la protection en matière de licenciement). Il est interdit de licencier un membre d'un conseil d'entreprise pendant la durée de son mandat, à moins que l'employeur ne soit fondé à résilier le contrat de travail sans préavis. Les membres des conseils d'entreprise sont protégés par la loi précitée même en cas de fermeture de certains services de leur entreprise ou de l'entreprise tout entière. Le tribunal du travail est appelé à statuer en cas de litige. Pour assurer l'indépendance des membres des conseils d'entreprise, il est en outre expressément prévu que le conseil d'entreprise ne pourra être ni gêné ni entravé dans son activité et que ses membres ne pourront être ni désavantagés ni favorisés en raison de leurs activités. Cette disposition ne leur est toutefois applicable que dans la mesure où ils se tiennent dans les limites de leurs fonctions légales.

Il n'existe qu'en *Allemagne* des dispositions spéciales relatives à l'obligation du *secret professionnel* imposé aux membres des conseils d'entreprise. Les renseignements confidentiels, les secrets de fabrication ou d'affaires qui sont venus à leur connaissance et que l'employeur a formellement désignés comme secrets ne doivent en aucun cas être divulgués par les membres des conseils d'entreprise, même après l'expiration de leur mandat. Ils ne sont toutefois pas tenus à l'obligation du secret entre eux.

§ 6. ATTRIBUTIONS DES ORGANISMES DE REPRÉSENTATION DANS L'ENTREPRISE

A. Généralités

En *Italie* et au *Luxembourg*, les représentations de travailleurs ont pour mission générale de veiller au maintien de bonnes relations entre les employeurs et les travailleurs des entreprises et de faire en sorte que le travail se déroule dans un esprit de coopération et de compréhension réciproque. Au *Luxembourg*, aux termes de la Convention collective pour

la sidérurgie, les questions qui ne peuvent être réglées par une discussion directe entre les travailleurs et leurs supérieurs doivent être soumises au chef d'entreprise par le membre compétent de la délégation, mais pas avant que le différend ait été porté devant toutes les instances prévues par le règlement intérieur.

Le *droit allemand* donne une plus grande portée à ce principe général. L'employeur et le conseil d'entreprise sont censés collaborer dans une atmosphère de confiance dans le cadre des conventions collectives en vigueur, en liaison avec les organisations syndicales et patronales représentées dans l'entreprise; cette collaboration doit être orientée vers la prospérité de l'entreprise et de son personnel, compte tenu de l'intérêt général.

B. Dans le domaine social

C'est dans le domaine *social* que se situent les attributions essentielles des représentations de travailleurs dans les trois pays.

En *Allemagne*, le conseil d'entreprise a, pour certaines questions sociales, un véritable droit de codécision; cela signifie que l'employeur et le conseil doivent conclure un accord obligatoire d'établissement ("obligatorische Betriebsvereinbarung").

Le conseil d'entreprise ne peut toutefois revendiquer en ces matières un droit de codécision lorsqu'il existe déjà une réglementation légale ou conventionnelle.

Si l'accord ne peut se faire sur les problèmes précités, il appartient à une commission spéciale de conciliation ("Einigungsstelle") de statuer, ses décisions étant obligatoires.

En outre, la conclusion facultative d'accords d'établissement permet de réglementer certaines autres questions sociales. Le conseil d'entreprise doit également être consulté pour l'institution et le contrôle des mesures assurant la protection du travail ainsi qu'en cas d'enquête sur les accidents du travail. Les problèmes de rémunération et les autres conditions de travail échappent, par contre, à sa compétence dans la mesure où leur réglementation est ordinairement assurée par voie de convention collective entre les partenaires sociaux, à moins que la convention collective n'ait autorisé expressément la conclusion d'accords d'établissement complémentaires.

La coopération des représentations de travailleurs en *Italie* est assurée dans des conditions analogues, sans qu'il leur soit toutefois reconnu comme en *Allemagne* un véritable droit de codécision sauf en ce qui concerne les œuvres sociales de l'entreprise. La commission veille au respect des lois sociales et des textes concernant l'hygiène et la sécurité du travail. Elle prend part à l'élaboration des statuts des œuvres sociales

de l'entreprise et à leur administration. Le règlement intérieur de travail de l'entreprise ne peut être mis en vigueur avant de lui avoir été soumis pour contrôle. Elle discute avec la direction de l'entreprise la réglementation de la durée du travail, l'organisation du travail par équipes, le tableau des congés ainsi que l'institution de nouveaux systèmes de rémunération. Elle contrôle en outre l'application et le respect des contrats de travail et des autres accords, en matière de travail. La commission transmet les plaintes et réclamations tant individuelles que collectives. Sa compétence intérieure est toutefois limitée sur un point capital. En effet, bien que l'application et l'observation des dispositions légales ou contractuelles soient de son ressort, il lui est interdit de soumettre à la direction de l'entreprise des réclamations collectives qui auraient pour objet d'introduire de nouvelles conditions de travail. Sont compétentes en la matière, les différentes organisations intéressées dont l'action peut toutefois être préparée et appuyée par les commissions. La direction de l'entreprise est tenue de soumettre à l'examen préalable de la commission :

1. Les programmes de réglementation du travail élaborés par elle;
2. La fixation de l'époque des congés;
3. La mise en vigueur de nouveaux systèmes de rémunération;
4. La fixation des horaires de travail en semaine, même s'il s'agit de travail par poste.

Si la direction a l'intention de modifier les horaires de travail, qu'il s'agisse d'en modifier la durée ou seulement l'aménagement, le chef d'entreprise est tenu de solliciter l'avis préalable de la commission, sans toutefois être lié par cet avis. Si l'avis de la commission n'a pas été sollicité, le règlement de travail adopté par le chef d'entreprise est sans valeur. Le contrôle consultatif de la commission institué sous la forme de l'avis préalable est donc une condition indispensable à la mise en vigueur régulière et, par conséquent, à la validité du règlement.

Au *Luxembourg* également, la délégation principale d'entreprise ne possède qu'un droit de consultation en cas d'élaboration et de modification du règlement d'atelier. Elle est également consultée en matière de congés, en cas de mise en vigueur d'un nouveau règlement de travail ou de modification du règlement existant ainsi qu'en matière de salaires pour autant que les questions de rémunération ne soient pas déjà réglementées par voie de convention collective. A noter surtout que les rencontres entre les délégations et les directions d'usine aboutissent fréquemment à la conclusion d'accords qui ont pratiquement la valeur de convention collective. Les délégations peuvent en outre transmettre à l'employeur des vœux et des suggestions concernant les œuvres sociales facultatives. Elles ont pour mission de participer à la lutte contre les maladies professionnelles et à la prévention des accidents du travail ainsi que de soumettre des

propositions à cet égard aux autorités compétentes. Les délégations d'employés ont en outre qualité pour participer à l'administration de toutes les institutions créées par l'employeur en vue d'améliorer la situation des employés et de leurs familles. En outre, elles doivent veiller à la réintégration des mutilés et des victimes d'accidents graves et, enfin, au règlement amiable des différends entre employeurs et employés.

C. Sur le plan technique

En *Italie*, la commission interne d'entreprise dispose d'une initiative de caractère consultatif en matière technique. Elle soumet à la direction de l'entreprise des propositions susceptibles de favoriser la production par l'amélioration des méthodes de travail et l'accroissement du rendement et de la productivité.

L'*Allemagne* et le *Luxembourg* n'interdisent pas expressément au conseil d'entreprise d'exercer une influence dans le domaine technique. La possibilité en est notamment offerte en Allemagne par l'institution des comités d'exploitation ("Wirtschaftsausschüsse"). Au *Luxembourg*, dans le domaine technique, les délégations sont expressément tenues de participer à la prévention des accidents et des maladies en appuyant l'action menée par les agents de l'inspection du travail et les autorités compétentes.

D. En matière de personnel

Les représentations de travailleurs *italiennes* possédaient autrefois un important droit de contrôle sur les licenciements collectifs. Ces attributions ont été en grande partie retirées en 1950 aux commissions internes. Les négociations concernant les licenciements individuels ou collectifs sont désormais du ressort des organisations patronales et syndicales, locales, et le rôle de l'employeur et des commissions internes se réduit en gros à conseiller et à assister dans les négociations l'organisation dont ils dépendent. Toutefois, dans les petites entreprises n'occupant pas plus de 35 personnes, le délégué du personnel est autorisé à intervenir lorsqu'il s'agit de licenciements individuels; il peut également intervenir en cas de licenciement collectif dans les entreprises occupant plus de 25 personnes. Dans ce cas, il n'est pas fait usage de la procédure de conciliation dans laquelle interviennent les organisations patronales et syndicales. Cette procédure est alors remplacée par une simple enquête effectuée conjointement par la délégation du personnel et la direction en vue de préciser les motifs du licenciement.

Au *Luxembourg*, en matière de personnel, les représentations de travailleurs ne possèdent qu'un droit d'information en cas de licenciement sans préavis et en cas de réorganisation impliquant des licenciements collectifs.

En cas de licenciement pour réduction ou cessation d'activité ou pour manque de commandes, les conventions collectives prévoient que la délégation ouvrière et les syndicats ayant adhéré à la convention devront être informés en temps opportun.

Ainsi, alors qu'au Luxembourg et en Italie les représentations de travailleurs ne possèdent qu'un droit d'information en matière de personnel, la législation *allemande* leur confère à cet égard des droits plus étendus. Le conseil d'entreprise possède ici un droit de coopération, voire, dans certains cas, un droit restreint de codécision. Avant de procéder à l'embauchage d'un travailleur, l'employeur est tenu d'informer en temps opportun le conseil d'entreprise, tant en ce qui concerne le candidat que le poste de travail qu'on lui destine. Le conseil d'entreprise peut présenter des objections à l'employeur. A défaut d'accord, l'employeur a le droit de procéder à un embauchage provisoire, mais le conseil d'entreprise peut saisir le tribunal du travail en vue de faire constater qu'il est fondé à refuser son assentiment. Seuls les motifs expressément prévus par la loi peuvent justifier le refus du conseil de donner son assentiment. Si le tribunal du travail fait droit à la requête du conseil, le contrat de travail provisoire expire deux semaines au plus tard après que la décision a acquis force de chose jugée.

Ces dispositions ne s'appliquent pas seulement en cas d'embauchage mais également, par analogie, en cas de regroupement et de mutation de personnel. Le conseil d'entreprise ne possède toutefois aucun droit de codécision en matière de personnel dans le cas des employés du cadre supérieur. Il est seulement informé en temps opportun des mesures de recrutement ou des mutations intervenues dans cette catégorie du personnel. Le conseil d'entreprise doit être entendu avant tout licenciement de travailleurs, employés du cadre supérieur exceptés. Si la consultation préalable n'a pas eu lieu, le licenciement n'est pas pour autant annulé. Mais il peut, dans ce cas, être considéré comme injustifié en vertu des dispositions de la loi sur la protection des travailleurs en matière de licenciement (" Kündigungsschutzgesetz "). Le conseil d'entreprise doit être consulté par l'employeur en cas d'embauchage ou de licenciement portant sur un grand nombre de personnes.

E. En matière financière et économique

Les représentations de travailleurs en *Italie* n'ont aucune influence ni aucun droit de codécision en matière financière et économique.

Il en est de même pour le *Luxembourg*.

Les représentants des travailleurs *allemands* possèdent en revanche un droit de codécision lorsqu'il s'agit de transformations (réduction d'exploitation, fermeture ou déplacement d'usine, introduction de méthodes

de travail entièrement nouvelles) pouvant entraîner des inconvénients sensibles pour le personnel ou une fraction importante des travailleurs. D'autres attributions en matière financière et économique sont déléguées à une institution spéciale, le comité d'exploitation ("Wirtschaftsausschuss"), dont il sera question ultérieurement au chapitre des "institutions spécialisées".

§ 7. RELATIONS AVEC L'ENTREPRISE — RÈGLEMENT DES CONFLITS

L'accord interconfédéral du 8 mai 1953 assigne pour tâche aux commissions internes *italiennes* de "veiller au maintien de relations normales entre les employeurs et les travailleurs des entreprises et de faire en sorte que le travail se déroule dans un esprit de coopération et de compréhension réciproque" et notamment "de tenter le règlement des différends collectifs et individuels concernant le travail, qui surgiraient dans l'exploitation". Ce texte ne précise pas toutefois quelle sera la procédure à suivre en cas de conflit avec la direction de l'entreprise. Les licenciements, comme nous l'avons déjà signalé, font l'objet d'une procédure particulière dans laquelle n'interviennent cependant que les signataires de la convention collective qui peuvent se faire assister par les représentants de l'entreprise et de la commission interne. Dans les petites entreprises, les licenciements donnent lieu à une tentative de conciliation dans le cadre de l'entreprise entre la direction et le délégué d'entreprise. Toutefois, la conclusion d'accords d'établissement entre la direction et la commission interne concernant la discipline collective des rapports de travail est défendue. Cette limitation répond au principe du monopole syndical en matière de contrat collectif qui, d'ailleurs, n'est pas reconnu par la loi.

Les règlements d'entreprise n'entrent pas dans le cadre de la convention collective. Ils demeurent un acte unilatéral de l'employeur, c'est-à-dire une mesure ressortissant à l'exercice du pouvoir directorial qui revient au chef d'entreprise en vertu du contrat individuel de travail. Mais ici, l'exercice du pouvoir du chef d'entreprise est subordonné à l'avis préalable de l'organe représentatif des travailleurs. Lorsque l'employeur a omis de demander son avis à la commission interne avant la publication d'un règlement de travail, celui-ci n'est pas valable.

Au *Luxembourg*, il n'est prévu aucune procédure spéciale en cas de conflits.

La réglementation en matière de conflits entre l'employeur et le conseil d'entreprise est très développée en *Allemagne*. Ceux-ci peuvent être portés devant le bureau de conciliation ("Einigungsstelle") présidé par une personnalité neutre et composé de membres désignés pour moitié par l'employeur et pour l'autre moitié par le conseil d'entreprise. Le bureau de conciliation n'intervient qu'à la demande des deux parties ou lorsque ces dernières

consentent d'un commun accord à son intervention. Si les deux parties se soumettent par avance à la sentence du bureau de conciliation ou si elles l'acceptent par la suite, cette sentence est obligatoire. Dans quelques cas peu nombreux, il peut y avoir sentence obligatoire à la demande d'une seule des parties. Les signataires d'une convention collective peuvent prévoir un *organisme d'arbitrage* particulier se substituant au bureau de conciliation prévu par la loi. Tandis que les conflits réglés par la procédure de conciliation le sont au niveau de l'entreprise, la procédure d'arbitrage instituée par les conventions collectives fait intervenir un organisme situé à un niveau dépassant le cadre de l'entreprise.

Section II

D'APRÈS LE PRINCIPE DE LA REPRÉSENTATION MIXTE (France : Comité d'entreprise; Belgique : Conseil d'entreprise; Pays-Bas : Ondernemingsraad)

Les représentations de travailleurs constituées suivant ce principe sont celles où siègent également le chef d'entreprise ou ses représentants. Mais, ici encore, la composition et le rôle de ces représentations est variable.

§ 1. INSTITUTIONS

Le régime *français* est celui des *comités d'entreprise*. Ces comités ont le droit de constituer des *commissions* non autonomes pour l'étude de certains problèmes particuliers. Ces commissions peuvent inviter à assister avec voix consultative à leurs réunions des membres de l'entreprise qui se recommandent par leur connaissance particulière du problème traité. La loi ne prévoit pas la participation d'experts étrangers à l'entreprise, mais toute organisation syndicale représentative a la faculté de faire désigner un représentant qui peut assister aux séances avec voix consultative. Les entreprises qui se composent de plusieurs établissements doivent instituer un *comité d'établissement* pour chaque établissement. Le droit français a toutefois cherché à réaliser en même temps la coopération au niveau de l'entreprise. Dans chaque établissement occupant au moins 50 salariés, les travailleurs élisent un comité d'établissement appelé à désigner au scrutin majoritaire les délégués qui seront envoyés au *comité central d'entreprise*. Celui-ci ne peut compter plus de 12 membres. Des accords conclus entre l'employeur et les syndicats intéressés précisent les règles suivant lesquelles les sièges au comité central d'entreprise seront répartis entre les différents établissements et les différentes catégories de travailleurs de l'entreprise.

Il existe une autre forme de représentation au niveau de l'établissement.

Ce sont les *délégués du personnel*. Cette institution sera étudiée ci-après (chapitre IV, section I, § 2).

En *Belgique*, la représentation des travailleurs porte le nom de *conseil d'entreprise*. Elle rentre dans le cadre de l'organisation économique générale, mais les relations entre les représentants des travailleurs dans l'entreprise et les organismes professionnels supérieurs n'ont, pas plus qu'en France, un caractère hiérarchique. Il n'existe pas, en droit belge, de comité central d'entreprise. Les attributions des représentants des travailleurs se situent essentiellement dans le domaine social et technique, c'est-à-dire dans le cadre de l'établissement. Leurs pouvoirs économiques sont en revanche relativement faibles. Le conseil d'entreprise peut se subdiviser en *sections* selon l'importance et la structure de l'établissement. Cette subdivision ne peut être décidée que par le conseil d'entreprise lui-même.

Outre les conseils d'entreprise, il existe également, comme en France, des *délégations syndicales* du personnel que nous étudions plus loin (chapitre IV, section I, § 3).

Comme le droit belge, le droit *néerlandais* — ainsi que le souligne le rapport néerlandais — ignore les liens hiérarchiques entre le conseil d'entreprise et les organes basés sur l'organisation professionnelle, qui est réglée par la loi sur la “ *bedrijfsorganisatie* ” de 1950. Dans les conseils d'entreprise, l'employeur est également représenté.

C'est au niveau du conseil d'entreprise que se réalise la coopération directe entre les employeurs et les travailleurs. Il n'a été prévu aucune véritable cogestion des entreprises. Aux termes de la loi du 7 juin 1950 sur les conseils d'entreprise, la mise en place desdits conseils devait avoir lieu par étapes échelonnées sur trois ans. Le délai n'ayant pas permis la constitution de tous les conseils d'entreprise envisagés, il a été prévu une prolongation d'une année. Ce nouveau délai s'étant encore avéré insuffisant, le conseil économique et social, faisant usage du droit dont il dispose, a dispensé les entreprises de l'institution obligatoire d'un comité d'entreprise.

L'article 29 de la loi stipule que la “ *Bedrijfscommissie* ”, où employeurs et travailleurs sont représentés sur une base paritaire, a la tâche de surveiller si les paragraphes 2 à 6 (relatifs à la création des conseils et de leurs compétences) de la loi sont observés. Dans la pratique, elles s'occupent principalement de l'approbation des règlements intérieurs. Elles ont également le devoir de stimuler la création de conseils dans les usines où ils font défaut. Un contrôle régulier ou consécutif n'existe pas. Le conseil économique et social désigne les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs appelées à déléguer des représentants aux “ *Bedrijfscommissies* ”. Les décisions des “ *Bedrijfscommissies* ” peuvent, le cas échéant, être annulées ou suspendues par le ministre (art. 26)

Il faut mentionner que les attributions de la “ Bedrijfscommissie ” se transmettent aux organisations professionnelles (“ Bedrijfschappen ”) au moment de leur constitution.

Cette réglementation est intégralement appliquée dans l'industrie métallurgique, tandis que l'industrie minière possède des représentations d'un caractère particulier, régies par le *statut minier* du 20 octobre 1954. Chacune des cinq entreprises minières (quatre mines privées et une entreprise d'État) est dotée d'un *conseil d'entreprise* qui siège dans l'entreprise même. Il existe en outre, dans chacun des établissements de l'entreprise minière, un “ Ring ” (cercle) chargé de la représentation des intérêts des travailleurs. Il appartient au conseil d'entreprise de décider dans quelle subdivision de l'entreprise il y aura lieu de constituer un tel “ Ring ”.

§ 2. CONDITIONS REQUISES POUR LA CONSTITUTION DES REPRÉSENTATIONS DE TRAVAILLEURS

La réglementation *néerlandaise* astreint le chef d'entreprise à instituer une représentation dans toutes les entreprises occupant en permanence plus de 25 travailleurs ayant droit de vote. Cette obligation peut être également prévue, dans certains cas spéciaux, lorsque le nombre des travailleurs est inférieur à 25.

En *Belgique*, le minimum est fixé à 50. Étant donné toutefois que la loi n'est appliquée dans ce pays que par étapes successives, l'institution des conseils d'entreprise n'a jusqu'à ce jour été ordonnée que dans les entreprises occupant plus de 200 travailleurs. L'employeur belge est tenu, comme l'employeur néerlandais, de prendre l'initiative de la constitution du conseil d'entreprise. La législation belge contient même à cet égard des dispositions pénales.

En *France* également, le chiffre de 50 travailleurs a été retenu comme effectif minimum requis pour la constitution des représentations de travailleurs. La création de comités d'entreprise peut également être rendue obligatoire par arrêté ministériel dans les entreprises occupant moins de 50 travailleurs, mais cette disposition n'a pas été appliquée jusqu'à présent.

§ 3. DÉSIGNATION, COMPOSITION ET DURÉE DU MANDAT DES ORGANISMES DE REPRÉSENTATION DANS L'ENTREPRISE

En *Belgique*, en *France* et aux *Pays-Bas*, où est appliqué le *principe de représentation mixte*, l'employeur est membre de droit du conseil. A noter que l'employeur, son suppléant ou son délégué occupent la *présidence* de la représentation.

A. Composition

Il existe également une différence importante en ce qui concerne la *composition* de cet organisme. Alors qu'en *France* et aux *Pays-Bas* le chef d'entreprise ou son suppléant sont seuls à pouvoir être membres de la représentation, les représentants des travailleurs *belges* se trouvent parfois en présence d'une véritable délégation patronale dont l'effectif est quelquefois égal, sans jamais pouvoir être supérieur à celui de la délégation du personnel. Le conseil d'entreprise belge a donc toujours un caractère mixte et il peut même, dans certains cas, avoir une composition paritaire. Cette pratique n'est toutefois pas généralisée.

A cette situation de l'employeur au sein de la représentation correspondent aussi les *attributions* que la loi lui confère dans les trois pays en ce qui concerne la procédure de constitution des conseils.

Suivant la législation *belge*, les premières élections sont organisées à l'initiative de l'employeur, la responsabilité des élections suivantes devant être assumée par le conseil sortant. Il en est de même en *France* et aux *Pays-Bas*.

En *France*, c'est au chef d'entreprise qu'il appartient en outre d'inviter les syndicats à dresser leurs listes de candidats. S'il omet d'exécuter son obligation, il se rend coupable " d'entrave au fonctionnement régulier d'un comité d'entreprise ". Il peut alors être poursuivi sur plainte des syndicats.

Ni la législation allemande ni la législation italienne ne confèrent de responsabilité directe à l'employeur dans l'organisation des élections.

Le tableau en annexe I, pages 90 et 91, contient les indications relatives à l'importance numérique et à la durée du mandat des représentations de travailleurs, aux conditions d'électorat et d'éligibilité, ainsi qu'aux autres conditions concernant le droit de vote des travailleurs.

B. Mode de scrutin

Il importe de noter encore à cet égard que la qualité d'électeur et l'éligibilité ne sont pas subordonnées à une affiliation syndicale. Les syndicats exercent cependant une influence considérable sur l'établissement des listes de candidats.

En *Belgique*, les syndicats ont le monopole de l'établissement des listes de candidats aux élections des conseils d'entreprise, mais ce droit est réservé aux organisations les plus représentatives. Tout intéressé peut présenter ses observations sur les listes électorales. Ces observations sont transmises aux syndicats intéressés qui ont la faculté, mais non l'obligation, de modifier les listes. Le droit de présenter les candidats est, pour les syndicats, un droit absolu; en l'absence de candidats présentés par les

syndicats reconnus comme représentatifs, il ne peut donc être constitué de conseil d'entreprise légalement valable.

Il en est de même en *France* avec cette différence toutefois que les syndicats représentatifs ne possèdent le monopole de la représentation des listes qu'au premier tour de scrutin. Il ne s'agit donc là que d'un monopole relatif. C'est seulement lorsque moins de la moitié des électeurs ont pris part au vote que les électeurs peuvent, à l'occasion d'un second tour, accorder leurs suffrages à des listes qui n'ont pas été présentées par les syndicats.

Aux *Pays-Bas*, le droit de vote et l'éligibilité ne sont pas davantage subordonnés à l'affiliation du travailleur à un syndicat. Les listes de candidats sont généralement établies par les syndicats représentatifs. C'est seulement lorsque la composition du personnel l'exige qu'un certain nombre de travailleurs peuvent déposer leur propre liste de candidats moyennant l'autorisation de la commission de contrôle.

Le *droit de vote* et l'*éligibilité des étrangers* font également l'objet de réglementations diverses dans les trois pays qui nous occupent.

Aux *Pays-Bas*, les ouvriers étrangers ont également accès au conseil d'entreprise s'ils remplissent les autres conditions requises (être âgés de 23 ans et travailler depuis au moins 3 ans de manière ininterrompue dans l'entreprise). Le règlement du conseil peut toutefois prévoir des dérogations à ces règles, et il peut arriver que la durée minimum d'emploi dans l'entreprise soit relevée pour les travailleurs étrangers.

En *France*, les étrangers sont électeurs au comité d'entreprise à condition d'avoir travaillé au moins 5 ans dans ce pays, alors qu'il suffit en *Belgique* que le travailleur étranger soit depuis 2 ans au moins en possession d'un permis de travail. Les étrangers ne sont éligibles ni en France ni en Belgique (voir l'avis de l'auteur à ce sujet : chapitre III, section I, § 3, A., b).

En ce qui concerne le *mode de scrutin*, il y a lieu de noter que les Pays-Bas appliquent le système proportionnel.

En *France*, il existe deux collèges électoraux distincts constitués, l'un par les ouvriers et employés, l'autre par les ingénieurs, chefs de service et agents de maîtrise. Les élections dans ces deux groupes ont lieu au scrutin de liste, suivant le système proportionnel.

En *Belgique*, il existe deux collèges électoraux lorsque l'entreprise occupe plus de 50 ouvriers et plus de 50 employés. Les sièges d'ouvriers et les sièges d'employés sont pourvus au moyen d'élections séparées. Si l'une seulement des deux catégories de salariés compte au moins 50 unités, il y a un collège électoral unique. Ouvriers et employés confondus votent alors pour tous les sièges. Chaque électeur reçoit à cet effet deux bulletins, l'un pour les sièges d'ouvriers, l'autre pour les sièges d'employés. Les électeurs peuvent voter pour une liste complète ou désigner, parmi

tous les noms figurant sur les deux listes, un nombre de candidats qui ne peut excéder celui des sièges à pourvoir. Les élections ont lieu suivant le système de la représentation proportionnelle.

La législation *néerlandaise* dispose, en ce qui concerne l'établissement des listes de candidats, que toutes les catégories d'électeurs seront autant que possible représentées au conseil d'entreprise. Il convient toutefois d'observer qu'en raison de l'autonomie dont il jouit, le conseil peut prévoir dans son règlement des dispositions différentes en ce qui concerne la composition des listes de candidats.

En *Belgique*, ouvriers et employés doivent avoir au sein du conseil d'entreprise une représentation correspondant à leur importance numérique. Comme les législations allemande et luxembourgeoise, la législation belge n'établit de distinction expresse qu'entre deux catégories : celles des ouvriers et des employés. Les agents de maîtrise (employés subalternes) font partie du personnel. Les employés du cadre supérieur sont représentés par la délégation patronale. Quant aux cadres intermédiaires — ingénieurs, chefs de service, personnel de formation — ils ne font l'objet d'aucune disposition législative particulière, de sorte que la réglementation varie dans ce domaine selon l'importance de l'entreprise. En tant que membres du " personnel d'encadrement ", les ingénieurs et agents de maîtrise n'ont pas de représentation propre au conseil d'entreprise.

Il en va autrement en *France*. Dans ce pays, le personnel d'encadrement — ingénieurs, chefs de service et assimilés — ont, dans les entreprises occupant plus de 500 salariés, au moins un délégué titulaire élu conjointement par les ingénieurs, chefs de service et agents de maîtrise. La représentation des cadres en France a été instituée avant la Seconde Guerre mondiale, vers l'année 1936. A cette époque, les ingénieurs et chefs de service se plaignaient chaque jour davantage de voir leurs intérêts mal représentés par les syndicats. La charte du travail du 4 octobre 1941 prévoyait une représentation des cadres, mais, pratiquement, ce texte n'a jamais été appliqué. Après la guerre, les cadres réussirent d'abord à obtenir pour eux-mêmes, à côté des employés, ouvriers et agent de maîtrise, une représentation distincte. Mais la loi du 16 mai 1946 modifia l'ordonnance de 1945 et engloba dans un seul collège les agents de maîtrise, ingénieurs et chefs de service; il était toutefois prévu que dans les entreprises occupant plus de 500 salariés, les ingénieurs et chefs de service auraient au moins un délégué titulaire.

§ 4. ORGANISATION DES REPRÉSENTATIONS DE TRAVAILLEURS

Le *mode d'organisation* des représentations de travailleurs en *Belgique* et en *France* présente de larges analogies. Ici et là, les représentants de

travailleurs se réunissent au moins une fois par mois sous la *présidence* de l'*employeur* ou de son suppléant; en *France*, le comité d'entreprise peut même se réunir plus souvent sur convocation du chef d'entreprise. Des réunions plus fréquentes peuvent également avoir lieu en *Belgique*, à la demande du chef d'entreprise ou de la moitié des membres du conseil d'entreprise élus par le personnel.

En *France*, l'inspecteur du travail compétent préside les réunions du comité d'entreprise en cas de carence du chef d'entreprise.

Dans les deux pays, le conseil ou le comité d'entreprise élit parmi ses membres un *secrétaire*.

Les réunions ont lieu pendant les heures de travail ou en dehors de celles-ci. L'entreprise fournit les locaux, le matériel et éventuellement le personnel nécessaire pour les réunions. L'entreprise peut même, le cas échéant, prendre à sa charge le secrétariat. Les heures consacrées aux réunions sont rémunérées comme des *heures de travail* normales. En *France*, l'employeur et le secrétaire fixent, de commun accord, les points de l'*ordre du jour*. Les syndicats représentatifs reconnus dans l'entreprise peuvent déléguer chacun aux réunions un représentant qui dispose d'une voix consultative et reçoit à ce titre une indemnité. Il n'existe aucune disposition de ce genre dans la législation belge.

En ce qui concerne l'*ordre du jour*, il est de règle, en *Belgique*, que toute question relevant de la compétence du conseil d'entreprise y soit inscrite à la demande d'un des membres. Dans ce pays, l'organisation des représentations de travailleurs est également régie par des *règlements d'ordre intérieur* particuliers élaborés par des commissions paritaires nationales. En cas de carence des commissions paritaires, des arrêtés royaux peuvent également instituer des règlements intérieurs types. Ces règlements peuvent, par arrêté royal, être rendus obligatoires pour l'ensemble d'une branche d'industrie. Le cas s'est notamment présenté dans l'industrie minière et sidérurgique. Les conseils d'entreprises ont d'autre part le droit d'élaborer eux-mêmes un règlement d'ordre intérieur adapté aux besoins particuliers de l'entreprise. En *France* également, le comité d'entreprise arrête lui-même son règlement intérieur.

La loi belge ne prévoit aucune disposition relative au *mode de délibération* au sein du conseil d'entreprise; en pratique, les décisions sont prises à l'unanimité si le règlement d'ordre intérieur n'a pas fixé de quorum.

En *France*, la *majorité* des voix suffit. L'employeur étant toujours, de ce fait, en minorité, ce système pourrait avoir pour effet de le mettre en difficulté. Tel n'est cependant pas le cas, car le comité d'entreprise ne dispose jamais d'un pouvoir de décision en matière économique, ni technique, ni même, la plupart du temps, en matière sociale. (La situation n'est différente que dans le domaine de la gestion des œuvres sociales.)

Seul le comité d'entreprise au complet peut délibérer valablement. C'est la raison pour laquelle les membres titulaires sont doublés par des suppléants permanents qui peuvent, du reste, prendre part aux réunions, mais avec voix simplement consultative. Pour l'étude de certains problèmes déterminés, il peut être constitué des commissions, lesquelles peuvent inviter des membres de l'entreprise particulièrement compétents en la matière à prendre part à leurs réunions avec voix consultative.

A noter qu'en *Belgique* des agents désignés par le roi — notamment parmi les inspecteurs sociaux, ingénieurs des mines et inspecteurs des explosifs — peuvent assister aux réunions sur demande dûment motivée du conseil ou du chef d'entreprise ou de certains représentants des travailleurs. Les agents ainsi invités ne disposent que d'une voix consultative.

La législation *néerlandaise* a accordé au conseil d'entreprise *une très large autonomie*. Il a le droit extrêmement important de fixer les modalités de présentation des candidats, la procédure électorale (les conditions d'électorat et d'éligibilité étant fixées par la loi, mais pouvant également être modifiées ou complétées par le conseil d'entreprise) ainsi que les modalités de renouvellement des sièges devenus vacants; le conseil d'entreprise fixe en outre lui-même sa méthode de travail et arrête son *règlement intérieur*. Ce règlement contient, entre autres dispositions, celles qui se rapportent au quorum, au mode de scrutin, à la date et à la procédure de convocation, à la rémunération des représentants des travailleurs et à l'obligation du secret professionnel dans certaines matières déterminées. Le conseil économique et social peut, il est vrai, adopter de son côté certaines dispositions concernant le règlement intérieur des conseils d'entreprise, mais jusqu'ici cette procédure est restée inappliquée.

Il n'existe aucune disposition en ce qui concerne la fixation de l'*ordre du jour*. Toutefois, les membres du conseil élus par le personnel ont en général la possibilité de présenter des propositions au secrétaire. Il appartient néanmoins au président, d'ailleurs chargé de l'établissement de l'ordre du jour, de décider si les questions proposées seront effectivement inscrites à l'ordre du jour.

Il importe de rappeler encore ici que le contrôle général des travaux des conseils d'entreprise est du ressort des "Bedrijfscommissies". Celles-ci ont également qualité pour en approuver le règlement intérieur.

§ 5. STATUT JURIDIQUE DE LA REPRÉSENTATION DANS L'ENTREPRISE

A. Statut de l'organisme de représentation

En raison de ses pouvoirs qui, dans leur ensemble, ont un caractère consultatif, le conseil d'entreprise en *Belgique* et aux *Pays-Bas* n'a pas besoin de posséder la personnalité juridique. Sans doute, la législation

a-t-elle investi les conseils d'entreprise *belges* du pouvoir d'administrer les biens affectés aux œuvres sociales, mais ces biens demeurent propriété de la société ou du chef d'entreprise. Plus précisément, il s'agit ici d'un mandat légal donné collectivement aux membres du conseil. L'administration des biens précités implique dans de nombreux cas la nécessité de prendre des décisions. Mais la portée de celles-ci est très faible. Si la gestion des œuvres sociales repose sur une base si fragile, c'est parce qu'elle est subordonnée à la libre décision préalable de l'employeur en matière financière. L'employeur prend seul les décisions financières. Mais une fois fixé le montant de la subvention, il ne lui appartient plus de décider des modalités de son affectation.

La situation juridique en *France* est quelque peu différente. Certes, ici aussi, la nature consultative du rôle technique et économique des comités d'entreprise n'aurait pas nécessité l'octroi, à ces derniers, du statut de personne morale. La personnalité juridique a toutefois dû leur être accordée; sinon, il aurait été impossible en France au comité d'entreprise d'assurer la gestion des œuvres sociales. Un arrêt de la Cour de cassation a reconnu également la personnalité juridique au comité d'établissement.

Pour les besoins des œuvres sociales, les comités d'entreprise peuvent acquérir des biens mobiliers et immobiliers. Ils peuvent à cet effet contracter des obligations et être titulaires de droits de créance. Ils peuvent également ester en justice. Ils peuvent recevoir des dons et legs des particuliers, mais seulement sous réserve d'une autorisation administrative. Ce régime donne lieu à une dissociation très curieuse de la propriété et de la gestion, sur laquelle j'aurai à revenir. Les institutions sociales de l'entreprise peuvent donc être la propriété de l'employeur, tandis que leur gestion incombe au conseil d'entreprise. Cette situation peut être la cause de difficultés juridiques assez graves.

*B. Statut individuel des membres de l'organisme de représentation
(exercice des fonctions et perte de salaire,
protection contre les mesures de licenciement,
observation du secret professionnel)*

En *Belgique*, le temps consacré aux réunions du conseil d'entreprise, même si elles ont lieu en dehors de l'horaire normal de travail, est considéré comme temps de travail effectif et rémunéré comme tel; le tarif appliqué est celui des heures normales de travail et non celui des heures supplémentaires, quel que soit le moment choisi pour les réunions.

En *France* également, les membres du comité d'entreprise perçoivent pour leur participation aux réunions du comité une rémunération correspondant à leurs gains habituels.

Aux *Pays-Bas*, le dédommagement des membres travailleurs pour leur participation aux réunions du conseil d'entreprise est fixé, dans chaque cas, par le règlement d'ordre intérieur du conseil.

Les travailleurs membres des conseils d'entreprise *belges* et des comités d'entreprise *français* bénéficient pendant la durée de leur mandat d'une *protection en matière de licenciement*.

La réglementation adoptée à cet égard en *Belgique* est très proche de la réglementation allemande. Il faut un motif grave pour que l'employeur puisse résilier sans préavis le contrat de travail. Mais des impératifs d'ordre économique ou technique s'opposant au maintien d'un membre du conseil d'entreprise parmi le personnel de l'entreprise sont également reconnus comme des motifs valables de licenciement, sous réserve de l'accord préalable de la commission paritaire compétente et de l'observation du préavis légal de licenciement. La protection s'étend également aux travailleurs qui ont posé sans succès leur candidature au conseil d'entreprise.

La protection en matière de licenciement subsiste, pour les représentants élus, jusqu'aux élections suivantes (c'est-à-dire normalement pendant quatre ans); pour les candidats non élus, elle expire deux ans après la proclamation des résultats électoraux.

En *France*, les membres du comité d'entreprise ne peuvent être licenciés qu'avec l'accord de celui-ci. Si le comité refuse d'approuver le licenciement, la décision appartient à l'inspecteur du travail compétent pour l'entreprise, c'est-à-dire à un service administratif de l'État. En outre, en cas de faute grave, l'employeur peut saisir les tribunaux judiciaires d'une action en résiliation de contrat. Il ne peut donc tenter une procédure qui mette fin au mandat des représentants comme tel.

Aux *Pays-Bas*, il n'existe pas de protection en matière de licenciement en faveur des représentants du personnel. Mais on considère manifestement que l'obligation d'obtenir, comme pour tout autre licenciement, l'autorisation du directeur du service régional de l'emploi compense dans une certaine mesure l'absence de dispositions légales.

Il existe, dans les différents pays, des dispositions particulières qui assurent le *respect du secret* sur les faits et informations concernant l'entreprise qui ont pu venir à la connaissance des membres des représentations de travailleurs en raison de leur mandat.

La législation *belge* prévoit des sanctions graves en ce qui concerne la *divulgaration abusive* ou la *communication* de renseignements de *caractère confidentiel* venus à la connaissance des membres des conseils d'entreprise en raison de leur mandat. S'exposent aux mêmes peines les personnes qui ont communiqué ou divulgué abusivement des renseignements globaux de nature à porter préjudice à l'économie nationale ou aux intérêts d'une branche économique. La protection du secret professionnel est donc très

étendue en Belgique, et il n'est établie aucune distinction, en la matière, entre les points de caractère technique et économique. Toutefois, il ne faudrait pas conclure que toute communication ou divulgation est abusive. Les membres du conseil d'entreprise ont le droit de communiquer au personnel de l'entreprise les informations qui leur ont été données.

Contrairement à ce qui se passe en Belgique, les membres des comités d'entreprise *français* ne sont que partiellement astreints au respect du secret professionnel. Ils ne le sont que pour " toutes les questions relatives aux secrets de fabrication ". Ces secrets sont jugés essentiels par le chef d'entreprise. Quant aux secrets commerciaux — activité économique de l'entreprise, stocks de biens de production, prévisions d'activité pour l'avenir et profits réalisés — ils ne sont protégés par aucune disposition pénale. Il semble toutefois que les membres du comité d'entreprise pourraient voir engagée leur responsabilité civile s'ils portaient préjudice à l'entreprise par leurs divulgations.

Aux *Pays-Bas*, le règlement du conseil d'entreprise contient le plus souvent une disposition relative à la question du respect du secret. Cette disposition est libellée comme suit :

" Les membres du conseil d'entreprise sont tenus de garder le secret sur les questions pour lesquelles l'observation du secret leur a été demandée par le conseil d'entreprise ou la direction, ou dont ils peuvent raisonnablement supposer qu'elles doivent être tenues secrètes.

Aux termes des articles 272 et suivants du Code pénal, l'obligation du secret et les conséquences pénales de sa non-observation ne cessent ni du fait de l'expiration du mandat du membre du conseil d'entreprise ni du fait de la résiliation du contrat de travail. Les personnes qui, sans appartenir au conseil d'entreprise, assistent toutefois à ses réunions sont également soumises à cette obligation. "

Ce texte est extrait d'un règlement intérieur type proposé par la " Fondation du travail " (organisme groupant des représentants des employeurs et des travailleurs).

§ 6. ATTRIBUTIONS DES ORGANISMES DE REPRÉSENTATION

A. Généralités

Les attributions des représentations des travailleurs sont définies dans leurs grandes lignes par les législations des trois pays qui nous occupent.

La législation *néerlandaise* souligne le caractère essentiellement consultatif des conseils d'entreprise en leur assignant la mission de contribuer à la bonne marche de l'entreprise, sans qu'ils portent toutefois atteinte à l'autonomie du chef de l'entreprise. La réglementation *française* met, de son côté, l'accent sur la coopération du comité d'entreprise et de la direction en vue de l'amélioration des conditions collectives de vie et de travail des ouvriers.

La législation *belge* souligne qu'il appartient au conseil d'examiner toutes mesures propres à favoriser le développement de l'esprit de coopération entre le chef d'entreprise et son personnel. Les représentants des travailleurs jouent donc un rôle de médiateurs entre le personnel et la direction.

Le simple énoncé des attributions générales du conseil d'entreprise, en droit *néerlandais*, fait apparaître qu'il n'existe pas, pour les travailleurs, de véritable droit de *codécision*, tel que l'a institué la législation allemande. C'est pourquoi, comme nous l'avons déjà dit, il n'existe aucune disposition légale relative au règlement des conflits pouvant résulter du droit de participation des travailleurs à la gestion de l'entreprise; la loi se borne à préciser les domaines relevant de la compétence des conseils d'entreprise et les modalités de règlement des différends surgissant entre les intéressés au sujet de l'interprétation du règlement (art. 21 de la loi). Ces différends sont tranchés par la " *Bedrijfscommissie* ". Aux attributions générales de caractère consultatif du conseil d'entreprise correspondent, pour l'employeur, des obligations qui ne vont pas au delà des limites de l'autonomie reconnue à ce dernier. C'est ainsi que le chef d'entreprise est tenu de fournir au conseil toute l'aide et toutes les informations dont il a besoin pour ses travaux.

En *Belgique*, les missions des conseils d'entreprise sont circonscrites dans le cadre des lois, des décisions des commissions paritaires et des conventions collectives applicables à l'entreprise. Ainsi, notamment, les négociations en matière de salaires échappent à la compétence des conseils d'entreprise. En revanche, le droit de décision du conseil d'entreprise est intégral pour diverses questions d'ordre social.

En *France*, les représentants des travailleurs au sein du comité d'entreprise ont le pouvoir de gérer les œuvres sociales de l'entreprise.

Il existe entre les différents pays de nombreuses différences de détail.

B. Dans le domaine social

Le conseil d'entreprise *néerlandais* étudie les vœux, les réclamations et les propositions qui lui sont soumis par les travailleurs de l'entreprise; il discute en particulier de la fixation des congés, des horaires de travail, du plan de roulement des équipes et des pauses, dans la mesure où ces questions n'ont pas été déjà étudiées au niveau des organisations professionnelles. Le conseil d'entreprise participe à la gestion des institutions créées en faveur des travailleurs dans le cadre de l'entreprise, sauf réglementation contraire. Il lui appartient de contrôler les conditions de travail appliquées dans l'entreprise sur le plan de la sécurité, de la santé et de l'hygiène, en ce qui concerne les salles de repos et autres services généraux

de l'entreprise, ainsi que de veiller au respect des dispositions légales en matière de protection des travailleurs.

Le conseil d'entreprise *belge* s'est vu confier en matière sociale certaines tâches impliquant une action et une décision. Il gère les œuvres sociales de l'entreprise, à moins que celles-ci ne soient laissées à la gestion autonome des travailleurs. Il convient de noter à cet égard que ces œuvres sociales englobent les institutions qui, après avoir été créées librement par l'employeur pour le bien du personnel, sont financées par l'entreprise. Le conseil prend en charge la gestion de ces œuvres sociales et décide de l'emploi des fonds mis à sa disposition à cet effet, en les affectant par exemple à la caisse de secours ou d'entraide, aux cantines, à la caisse de retenues pour amendes, aux bourses d'études, aux économats, etc.

En ce qui concerne les œuvres sociales facultatives, le chef d'entreprise n'est pas tenu d'en créer ou de continuer à financer celles qui existent à seule fin de réaliser ainsi un droit de gestion en faveur du conseil d'entreprise. Comme en France, il y a ici une certaine séparation de propriété. Les conseils d'entreprise ne sont pas des personnes morales, et les biens affectés aux œuvres sociales ne constituent pas un patrimoine distinct. Ces biens restent dans le patrimoine de l'entreprise, mais le conseil d'entreprise a reçu mandat légal pour les gérer. Il est le mandataire légal de la société ou de l'entreprise, cependant que le propriétaire de ces biens — qui est, en même temps, le propriétaire de l'exploitation — est frappé d'une incapacité totale lui interdisant de disposer ou de gérer les biens affectés aux œuvres sociales, tant que cette affectation persiste.

En revanche, ne tombent pas sous le coup de ces dispositions, les services sociaux dont l'institution est légalement à la charge de l'employeur, par exemple, les services médicaux et pharmaceutiques, l'hospitalisation, ainsi que les institutions obligatoirement créées aux frais exclusifs de l'entreprise. En ce qui concerne ces institutions, le conseil d'entreprise a pour mission de veiller à la stricte application de la législation industrielle et sociale protectrice des travailleurs.

Le conseil d'entreprise fixe les *dates des vacances* annuelles et établit, pour cette période, un roulement du personnel; il élabore ou modifie le *règlement d'atelier*. Il contrôle en outre les mesures sociales d'ordre général adoptées par l'entreprise, qu'elles soient de caractère légal ou facultatif.

Comme nous l'avons déjà dit par ailleurs, les représentations de travailleurs ont, en *France*, la personnalité juridique étant donné qu'elles assurent la gestion des œuvres sociales. Elles peuvent donc être légalement représentées à cet effet par l'un de leurs membres. Par "*œuvre sociale*", il faut entendre toutes les institutions créées en faveur des travailleurs ou anciens membres du personnel de l'entreprise ainsi que de leurs familles, par

exemple, les sociétés de secours mutuel, les coopératives de consommation, les logements ouvriers, les jardins d'enfants et les colonies de vacances, ainsi que les installations affectées par l'entreprise aux loisirs, aux sports ou à l'éducation professionnelle.

Le *degré de participation* des conseils d'entreprise à la gestion des œuvres sociales varie selon que ces institutions sont ou non dotées de la personnalité morale.

Les *institutions*, qui, du point de vue de la *personnalité juridique*, ne sont pas distinctes de l'entreprise sont, quel que soit leur mode de financement, gérées exclusivement par le conseil d'entreprise ou par les personnes ou commissions qu'il a mandatées à cet effet.

Quant aux *institutions* dotées de la *personnalité juridique* et gérées par le comité d'entreprise, elles sont essentiellement financées par le chef d'entreprise, mais le comité participe à leur gestion du fait que leur conseil d'administration est composé pour moitié de membres du comité d'entreprise. Les membres des conseils d'administration doivent de préférence se recruter parmi les bénéficiaires des institutions. Ces représentants des travailleurs ont les mêmes droits et prennent part aux réunions des conseils d'administration dans les mêmes conditions que les autres membres. Le comité d'entreprise exerce dans ce domaine un droit de codécision.

Dans la troisième catégorie d'œuvres sociales rentrent les *institutions* possédant une *assez large indépendance* à l'égard de l'entreprise. Il en est ainsi des sociétés mutualistes, des œuvres ayant pour objet la fourniture de logements ou de jardins d'ouvriers, les centres de formation professionnelle et d'apprentissage. Le comité d'entreprise est alors représenté dans les conseils d'administration et dans les organes de surveillance par deux représentants qui assistent à toutes les réunions et rendent compte au comité d'entreprise de toutes les décisions qui y ont été prises. Le comité ne dispose donc dans ce cas que d'un droit d'information et de contrôle. Il est consulté avant toute modification des statuts ou avant la création d'une œuvre nouvelle ou la suppression d'une œuvre existante.

Les *services médicaux* d'entreprise sont placés en France sous l'autorité de l'employeur et leur fonctionnement est assuré par un ou plusieurs médecins du travail nommés par l'employeur en accord avec le comité d'entreprise. Ces médecins assistent, en outre, avec voix consultative, aux réunions du comité d'entreprise où sont étudiés les problèmes de leur compétence.

Les *autres services sociaux* sont dirigés par un conseiller ou, le plus souvent, par une conseillère-chef du travail qui ont pour tâche de veiller au bien-être des travailleurs et d'aider les nouveaux venus à se familiariser avec l'entreprise. Ces dirigeants sont désignés d'un commun accord par le comité d'entreprise et par l'employeur. Ils prennent part, avec voix

consultative, à toutes les réunions du comité d'entreprise dont l'ordre du jour comporte la discussion de questions sociales. Ils présentent tous les trois mois au comité un compte rendu de leur activité. Le chef d'entreprise présente de son côté à l'inspecteur du travail compétent un rapport annuel sur l'organisation, le fonctionnement et la gestion financière du service social.

En *France*, il existe une procédure spéciale en ce qui concerne le *règlement du travail*. Ce règlement est établi par l'employeur, mais ne peut entrer en vigueur avant d'avoir été soumis pour avis au comité d'entreprise ou, en l'absence d'un tel comité, aux délégués du personnel de l'entreprise.

Certaines tâches sociales sont assumées par les délégués du personnel, lesquels n'ont leur équivalent qu'en Belgique où il existe une délégation syndicale du personnel. Cette institution particulière sera étudiée dans un chapitre ultérieur.

C. Sur le plan technique

Les attributions des représentants des travailleurs sur le *plan technique* se réduisent nécessairement à un *droit de proposition et de consultation*.

Aux *Pays-Bas*, l'employeur décide avec les représentants du personnel des mesures qu'ils estiment susceptibles de contribuer à l'amélioration des méthodes de travail de l'entreprise. Il faut entendre par là que cette prérogative n'appartient pas aux représentants pris individuellement.

En *Belgique* également, les conseils d'entreprise ne disposent que d'un droit de consultation et de proposition. Ils peuvent donner des avis et présenter des propositions et des objections en ce qui concerne toutes mesures susceptibles de modifier l'organisation du travail, les conditions de travail et le rendement de l'entreprise.

La réglementation *française* est à la fois plus détaillée et plus précise. Les comités disposent d'un droit d'initiative pour l'augmentation de la production et du rendement. Ils étudient les suggestions émises par la direction et le personnel, ils proposent l'application des mesures qu'ils auront retenues ainsi que des récompenses en faveur des travailleurs qui auront apporté une collaboration technique utile à l'entreprise. Ces attributions peuvent être exercées, même en l'absence d'un comité d'entreprise, par des délégués du personnel, dont il sera question dans un chapitre ultérieur. Le comité d'entreprise joue donc dans ce domaine un rôle analogue à celui des commissions économiques allemandes.

D. En matière de personnel

En *France*, aucun droit de participation éventuelle au règlement des questions du personnel n'est reconnu expressément aux représentants des travailleurs, mais le comité d'entreprise tire naturellement un certain pouvoir de sa

compétence générale. En outre, il est précisé dans la loi du 11 février 1950 sur les conventions collectives que des dispositions concernant les conditions d'embauchage et de licenciement des travailleurs devront figurer dans les conventions conclues par les organisations les plus représentatives. Cette prescription figure actuellement dans l'article 31, g, du livre I du Code du travail ⁽¹⁾.

Aux *Pays-Bas*, il n'est pas reconnu de *droit légal de codécision* en matière de personnel aux membres travailleurs du conseil d'entreprise. En fait, l'employeur consultera sans doute le conseil surtout en cas de licenciement collectif. Mais l'employeur tranche en dernier ressort.

En *Belgique*, le *droit de participation* est de caractère purement consultatif, le conseil d'entreprise se bornant à examiner des directives générales applicables à l'embauchage et au licenciement des travailleurs. Dans les cas individuels, la décision définitive appartient exclusivement à l'employeur.

Le conseil d'entreprise contrôle en outre les mesures générales concernant le classement des travailleurs dans les catégories professionnelles fondées sur le rendement.

E. En matière économique et financière

En matière *économique et financière*, les droits des représentants des travailleurs dans les États membres étudiés ici se limitent à l'*information*, à la *consultation* et au droit de *proposition*.

Cette situation s'explique parfaitement aux *Pays-Bas* où l'on met l'accent sur la liberté de décision garantie à l'employeur. Ce dernier est tenu d'informer le personnel ou ses représentants en faisant connaître régulièrement la situation économique de l'entreprise. Il n'existe, sur ce point, aucune réglementation précise, car le législateur, eu égard à la nature même des conseils d'entreprise néerlandais, a voulu que cette disposition fût appliquée suivant les modalités dictées par la pratique et la bonne foi.

En *Belgique* et en *France* également, les conseils et comités d'entreprise ne possèdent aucun *droit de décision* en matière financière et économique, leurs attributions se limitant au domaine de l'information, du contrôle et des propositions. Le chef d'entreprise est tenu de donner verbalement, au moins une fois par trimestre, des renseignements sur la productivité et la marche générale de l'entreprise; il doit présenter à intervalles réguliers

(1) Dans les établissements soumis au contrôle de l'emploi, le règlement intérieur, établi après avis du comité d'entreprise, détermine les règles générales relatives à l'ordre de licenciement en cas de licenciement collectif (ordonnance du 24 mai 1945, article 10, deuxième alinéa).

et au moins une fois en fin d'année, des rapports et des documents destinés à l'information des représentants des travailleurs.

En *Belgique*, un arrêté d'application spécial du 27 novembre 1950 précise la *nature et l'ampleur* des renseignements à fournir ainsi que des rapports et documents à soumettre au conseil d'entreprise. Ces informations permettent à celui-ci d'obtenir des renseignements sur la situation financière et économique de l'entreprise, du niveau de la production, de la marche des affaires, de la situation du marché et des coûts de production. La réglementation en vigueur en *France* est à peu près identique. Elle permet aux travailleurs d'apprécier le résultat de leur travail.

En *France*, les représentants des travailleurs doivent en outre être tenus informés des bénéfices réalisés par l'entreprise, ainsi que de l'affectation de ces bénéfices. Le conseil d'entreprise donne même son avis sur les augmentations de prix envisagées.

Il existe en *Belgique* et en *France* des *dispositions* particulières concernant les *sociétés anonymes*. Les conseils ou comités d'entreprise de ces pays reçoivent communication préalable de tous les documents qui seront soumis à l'assemblée générale, à savoir : le bilan, le compte de profits et pertes et le rapport des commissaires aux comptes. Afin de réaliser une certaine *harmonisation* entre l'*avis de l'assemblée générale* et celui du *comité d'entreprise*, ce dernier doit, selon le droit français, faire connaître au préalable et par écrit à la direction de l'entreprise son point de vue sur les documents qui lui ont été présentés. Le comité a, de ce fait, un *droit d'information* aussi étendu que celui des actionnaires. Toutes les communications écrites adressées à ces derniers sont également à présenter au comité.

En *Belgique*, les membres représentant le personnel au sein du conseil d'entreprise peuvent exiger que les rapports et documents qui leur sont soumis soient certifiés exacts et complets par un *réviseur assermenté*. Cet expert est désigné par le conseil ou, à défaut d'accord sur la personne à désigner, par le conseil professionnel compétent. En outre, il est envisagé de faire voter une loi spéciale sur l'enregistrement comptable.

En *France* également, le comité d'entreprise peut se faire assister d'un *expert-comptable* qui doit être choisi sur une liste établie, dans le ressort de chaque Cour d'appel, par arrêté ministériel. L'expert peut prendre connaissance des livres comptables afin d'en contrôler l'exactitude matérielle. A l'occasion d'une réunion du comité d'entreprise, il fournit à celui-ci des précisions sur les différents postes comptables et lui fait rapport sur la situation économique générale de l'entreprise. Il est rémunéré par l'entreprise.

Deux membres du comité d'entreprise assistent aux séances du conseil d'administration. L'un doit appartenir à la catégorie des cadres et de

la maîtrise, l'autre à celle des employés et ouvriers. Ces deux membres ont voix simplement consultative.

Dans les *entreprises et secteurs nationalisés français*, les représentants du personnel au *conseil d'administration* exercent un droit de *cogestion* économique directe plus étendu. Les conseils d'administration de ces entreprises sont composés sur une base tripartite et regroupent les représentants du personnel, des utilisateurs et de l'État. Les lois de nationalisation qui ont institué les droits de ces conseils présentent souvent entre elles de notables différences de détails (voir ci-dessous chapitre V : " La représentation des travailleurs dans les organismes des sociétés ").

§ 7. RELATIONS AVEC L'ENTREPRISE — RÈGLEMENT DES CONFLITS

La réglementation la plus simple est celle des *Pays-Bas*. Par sa simplicité même, elle met en relief un thème souvent souligné, à savoir qu'au sens de la loi, les institutions de représentation des travailleurs, sur le plan de l'entreprise, supposent une bonne coopération entre la firme et son personnel et que la bonne volonté des partenaires sociaux est une condition indispensable de la bonne marche de l'exploitation. Il n'existe dans ce pays aucun texte concernant le règlement des conflits résultant du droit de participation des représentants ouvriers; la législation se borne à délimiter la compétence des conseils d'entreprise. A défaut d'accord entre les représentants du personnel et l'employeur sur une question relevant de la compétence du conseil d'entreprise, l'employeur décide en dernier ressort. Il peut même s'opposer à la nomination de certains représentants. Les conflits de compétence sont tranchés par les " *Bedrijfscommissies* " qui assument de ce fait le rôle de tribunal d'arbitrage. Tant le chef d'entreprise que le conseil d'entreprise peuvent demander à la " *Bedrijfscommissie* " de licencier ou suspendre un membre du conseil (art. 14 de la loi) ⁽¹⁾.

En *France*, le juge de paix statue sur le droit de vote ou l'éligibilité des travailleurs ainsi que sur la régularité des élections.

Tous les autres conflits concernant les comités d'entreprise sont de la compétence des tribunaux civils ordinaires et non de la juridiction administrative, les comités d'entreprise étant de simples organismes de droit privé.

En *Belgique*, les conflits relatifs à la constitution, à l'organisation, à

(1) Le chef d'entreprise a également le droit de demander à la " *Bedrijfscommissie* " de remplacer par un autre candidat celui qui a été proposé par les représentants des travailleurs au conseil d'entreprise (art. 11, 6^e alinéa).

la compétence et aux activités des conseils d'entreprise, sont soumis à la commission paritaire ou au conseil professionnel compétent, dans la mesure où il s'agit de questions de principe. Les cas individuels sont tranchés par la juridiction du travail; tel est notamment le cas lorsqu'un membre d'un conseil d'entreprise se voit retirer son mandat en raison d'une faute grave. Le retrait de mandat ne peut d'ailleurs être prononcé qu'à la demande du groupement de travailleurs qui a présenté la candidature. L'employeur n'a pas le droit de demander le retrait d'un mandat.

Les syndicats sont également habilités à saisir les tribunaux d'une demande en *contestation* d'une élection.

Section III

FORMES PARTICULIÈRES DE LA REPRÉSENTATION DES TRAVAILLEURS SUR LE PLAN DE L'ENTREPRISE

§ 1. GÉNÉRALITÉS

Le présent chapitre est consacré à l'étude de certaines *formes particulières de représentation* du personnel, c'est-à-dire d'institutions qui, en raison de leur structure et de leurs attributions, ne peuvent être aisément classées dans les catégories que nous avons étudiées jusqu'à présent.

Il s'agit ici d'abord des *conseils d'entreprise* et de leurs subdivisions, les " Ringe ", ainsi que des *délégués* représentant les travailleurs dans les *entreprises minières néerlandaises*.

Ces organismes ont été institués par le premier statut minier du 25 juin 1945. Un arrêté royal a groupé à cette époque les charbonnages dans une organisation économique spéciale de droit public. Plus tard, lorsque la loi du 27 janvier 1950 relative à l'organisation de la vie industrielle est venue régler la vie économique et sociale sur le plan national, il a semblé tout naturel de faire rentrer les charbonnages dans le cadre de l'organisation économique générale de droit public. Cette réorganisation a fait l'objet de la loi du 20 octobre 1954 (statut minier de 1954), qui est entrée en vigueur le 1^{er} janvier 1955. Cette loi prévoyait le maintien en vigueur des anciennes réglementations relatives aux conseils d'entreprise, aux " Ringe " et aux délégués du personnel existants, cette situation devant se prolonger jusqu'à ce qu'intervienne une décision du comité directeur du groupement économique et, au plus tard, jusqu'au 1^{er} janvier 1957 ⁽¹⁾.

(1) Cf. décrets nos Mi 12/56, 13/56 et 14/56 du 7 décembre 1956 relatifs aux conseils d'entreprise, aux " Ringe " et aux délégués du personnel dans les mines de houille.

La compétence de ce groupement économique s'étend à toutes les entreprises minières néerlandaises ainsi qu'aux usines chimiques appartenant aux mines d'État.

La loi prévoit, au sommet de cette organisation, le *Conseil de l'industrie minière* (" Mijnindustrieraad ") composé de 22 membres. Les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs désignent respectivement onze membres auxquels s'ajoute le président nommé par la Couronne. Le Conseil de l'industrie minière a qualité pour prendre, à la majorité des deux tiers, des ordonnances concernant les salaires et autres conditions de travail, l'embauchage, le licenciement et les échanges de personnel, la formation technique, le reclassement et la réadaptation professionnelle ainsi que les conséquences sociales de la rationalisation et de la mécanisation des entreprises. Ces ordonnances doivent en général être soumises à l'approbation du ministre. Sous réserve de l'avis favorable du conseil économique et social, la réglementation des négociations et de la coopération entre les directions d'entreprise et leur personnel, représenté par les conseils d'entreprise, les " Ringe " et les délégués du personnel, est également de la compétence du Conseil de l'industrie minière.

Il existe donc une certaine relation hiérarchique entre ce dernier et les institutions qui lui sont subordonnées, tels que les conseils d'entreprise et les " Ringe ".

Dans chacune des cinq entreprises de l'industrie charbonnière (quatre sociétés privées et une entreprise de l'État) des *conseils d'entreprise* ont été institués au siège central de l'entreprise.

Il existe des *cercles* dans les différents sièges et services centraux de chacune de ces entreprises minières.

Quant aux délégués représentant les travailleurs, c'est à eux que sont confiés les intérêts des ouvriers des différentes unités de production à l'intérieur de l'entreprise.

Appartiennent, en outre, aux formes particulières de la représentation dans l'entreprise, les *conseils de gestion (consigli di gestione) italiens*. Leur institution remonte aux années 1945-47, époque à laquelle se manifestait une tendance à l'établissement d'un contrôle, par les ouvriers, sur la gestion économique et financière des entreprises. Bien que l'institution de ces conseils de gestion ait été prévue dans la déclaration de principe, déjà citée, figurant à l'article 46 de la nouvelle constitution italienne, cette tendance a fait long feu. Les commissions internes, au contraire, dont la législation ne mentionne pas l'existence, se sont finalement imposées dans la pratique de façon définitive. Il n'existe donc plus en Italie qu'un très petit nombre de conseils de gestion.

§ 2. LA REPRÉSENTATION, SUR LE PLAN DE L'ENTREPRISE,
DANS LES MINES NÉERLANDAISES

A. *Le conseil d'entreprise*

Comme nous l'avons déjà dit, il existe dans chacune des cinq entreprises minières des *Pays-Bas* un *conseil d'entreprise* installé au siège central de l'entreprise. Il se compose de 18 membres dans les mines d'État et la mine Orange-Nassau, et de 15 membres dans les trois autres entreprises. Les employés sont représentés dans ces conseils par quatre ou trois membres, selon le cas, et les ouvriers par huit ou sept membres. Ces représentants sont désignés par les organisations syndicales. Quant à la direction, elle est représentée par trois ou deux membres, selon le cas, nommés, dans les mines privées, par le conseil de surveillance de l'entreprise. Le conseil d'entreprise est *présidé* par un directeur de l'entreprise.

Les conseils d'entreprise se réunissent chaque fois sur convocation de leur président.

Leurs *attributions* correspondent, pour l'essentiel à celles des conseils d'entreprise des autres secteurs économiques. Le conseil peut en outre être appelé à tout moment à discuter de toutes les questions intéressant l'entreprise, y compris les mouvements de personnel. Il reçoit également communication du budget de l'entreprise, de ses recettes et de ses dépenses; il prend connaissance des commentaires s'y rapportant, des comptes de profits et pertes ainsi que de la situation économique de l'entreprise telle qu'elle est décrite par la direction. Le directeur doit à cet effet, sans sortir des limites de sa propre autonomie, coopérer utilement avec le conseil d'entreprise et fournir à celui-ci tout renseignement dont il peut avoir besoin pour l'exercice de ses attributions. Le conseil d'entreprise doit en conséquence recevoir périodiquement un rapport sur la situation économique de l'entreprise.

B. *Les " Ringe " (cercles)*

Chacun des services d'exploitation d'une entreprise minière — le siège d'extraction, les installations annexes comme la cokerie, les bureaux, etc. — est doté de ce que l'on appelle un " Ring ". Il appartient au conseil d'entreprise de décider dans quel service un tel " Ring " sera créé.

Le " Ring " se compose de sept à douze membres désignés par les organisations d'employeurs et les syndicats représentatifs. Un de ses membres, désigné par la direction de l'entreprise, représente la direction et assume également la présidence du " Ring ".

Les " Ringe " ont pour *mission* de favoriser la coopération dans le cadre du service d'exploitation sans qu'il soit porté atteinte à l'autonomie du chef d'entreprise.

Les "Ringe" assurent des *fonctions de caractère consultatif*. Ils étudient les desiderata, les réclamations et les observations présentés par le personnel, dans la mesure où la situation des travailleurs des différents services d'exploitation s'en trouve affectée. Ils se préoccupent en particulier de la fixation des congés, des horaires de travail, du plan de roulement des équipes et des pauses, pour autant que ces questions ne soient pas déjà réglées au niveau du groupement économique ou de l'entreprise. Les "Ringe" se réunissent en règle générale tous les quinze jours. Le président est tenu de les réunir chaque fois que la moitié des membres lui en adresse la demande écrite. Les séances ne sont pas publiques.

C. Les délégués représentant les travailleurs dans les unités de travail

Les délégués représentant les travailleurs sont élus séparément par les employés et ouvriers des différentes unités de travail. De même que le "Ring" a pour *mission* de contrôler un service d'exploitation à l'intérieur d'une entreprise, il appartient aux délégués représentant les travailleurs de contrôler une unité de travail.

Leurs obligations et leurs pouvoirs correspondent à cette mission.

Il y a actuellement 1.175 délégués représentant les travailleurs dans les mines néerlandaises.

§ 3. LES CONSEILS DE GESTION EN ITALIE

Outre les commissions internes, il existe en *Italie* quelques *conseils de gestion* (consigli di gestione) ⁽¹⁾. Le plus important, et en même temps, le seul sur lequel on possède des renseignements sûrs, est celui de la société Olivetti. Ici, le conseil, de *composition mixte*, est composé de six représentants des employeurs et de sept représentants des travailleurs. Les premiers sont désignés, les derniers sont élus selon un système à deux degrés. La présidence est assumée par un représentant de l'entreprise.

Ce conseil de gestion a pour *mission* de contribuer au perfectionnement des méthodes d'organisation appliquées dans l'entreprise ainsi qu'à l'amélioration de la situation matérielle et morale des travailleurs. Il s'occupe également des programmes de production, des méthodes, des programmes de construction industrielle, de la construction et de la transformation d'installations, des œuvres sociales de l'entreprise, de l'organisation du personnel et de la formation. Le conseil est habilité à prendre lui-même des décisions portant sur ses activités propres et sur la répartition des fonds mis à disposition pour la gestion des œuvres sociales de l'entreprise.

(1) Voir chapitre III, section III, § 1.

Le conseil a le *droit de demander des informations* étendues au chef d'entreprise, qui doit les lui fournir. Ses membres ne peuvent en même temps siéger aux commissions internes; ils ne peuvent pas davantage exercer dans les organisations syndicales des fonctions impliquant une responsabilité. Ils ne peuvent pas être licenciés durant l'année qui suit l'expiration de leur mandat. Les heures de travail qu'ils ont dû consacrer à leurs fonctions sont intégralement rémunérées.

CHAPITRE IV

REPRÉSENTATIONS DU PERSONNEL DISTINCTES DES CONSEILS D'ENTREPRISE

Section I

ORGANISMES DE REPRÉSENTATION NON SPÉCIALISÉS

§ 1. GÉNÉRALITÉS

Il existe encore, en droit *belge* et *français*, une autre catégorie d'institutions chargées de représenter les travailleurs. Ces institutions fonctionnent en marge et indépendamment des conseils d'entreprise. Il s'agit en *France* des *délégués du personnel* institués par la loi du 16 avril 1946 et, en *Belgique*, des *délégations syndicales du personnel*.

L'institution de ces dernières a son origine dans la Conférence nationale du travail des 16 et 17 juin 1947; elle est donc antérieure à la loi du 20 septembre 1948 créant les conseils d'entreprise. En France, les délégués du personnel ont été également institués par voie de convention collective en 1936. Mais leur institution a été légalement confirmée dès 1939. Une nouvelle loi les concernant a été votée le 16 avril 1946 et modifiée par une loi du 7 juillet 1947.

En *France*, le statut juridique des membres des comités d'entreprise et des délégués du personnel est à peu près identique. En ce qui concerne l'élection et la révocation de leurs membres, les syndicats exercent dans les deux cas une influence prépondérante.

Les *attributions* des délégués du personnel et des comités d'entreprise diffèrent sur un point déterminé. L'activité des délégués du personnel se situe *exclusivement* dans le *domaine social* et au *niveau de l'établissement*. Les délégués se saisissent principalement des revendications et des réclamations du personnel relatives aux conditions de travail. Les comités d'entreprise, par contre, sont compétents en matière économique, financière et technique. Ils exercent en principe leur mission dans le cadre de l'entreprise.

Les mêmes observations s'appliquent dans une certaine mesure à la *délégation syndicale du personnel en Belgique*. Celle-ci ne représente donc que les travailleurs syndiqués. Sans doute, les conventions collectives précisent-elles expressément que cette dernière ne peut empiéter sur le champ d'activité du conseil d'entreprise. Toutefois, un chevauchement de compétences apparaît clairement lorsqu'on sait, d'une part, que l'accord national et les conventions collectives habilite la délégation syndicale à prendre connaissance des litiges portant sur l'application de la législation sociale et des conventions collectives, et que, d'autre part, une disposition de la loi du 20 septembre 1948 donne au conseil d'entreprise la mission de " veiller à la stricte application de la législation industrielle et sociale protectrice des travailleurs " et " de veiller à l'application de toute disposition générale intéressant l'entreprise (donc également les conventions collectives), tant dans l'ordre social qu'au sujet de la fixation des critères relatifs aux différents degrés de qualification professionnelle " (art. 15, d, f, de la loi du 20 septembre 1948).

§ 2. LES DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL EN FRANCE

La loi du 16 avril 1946 prévoit l'élection de *délégués du personnel* dans les établissements occupant plus de *dix* travailleurs.

Le *nombre* des délégués dépend de l'importance de l'établissement. Les conditions d'*électorat* et d'*éligibilité* ainsi que la *procédure électorale* sont les mêmes que celles intéressant les comités d'entreprise. Les membres des comités d'entreprise peuvent être en même temps délégués du personnel. Les *syndicats* exercent également une grande influence sur l'élection des délégués du personnel, ceux-ci ne pouvant être élus que sur des listes *présentées* par les organisations syndicales. La *durée du mandat* est d'un an.

Les *contestations relatives à l'élection* des délégués du personnel sont portées devant le juge de paix.

Les délégués ont pour *mission* de présenter à l'employeur toutes les réclamations individuelles et collectives qui n'ont pu être directement satisfaites et qui concernent le niveau des salaires, la classification professionnelle ainsi que l'application des dispositions du code du travail et des autres lois et règlements en matière de protection du travail, d'hygiène, de sécurité du travail et d'assistance sociale. A défaut de conseil d'entreprise, ils peuvent également proposer que soient introduites dans l'entreprise les améliorations techniques suggérées par le personnel.

Dans toutes leurs rencontres avec l'employeur, les délégués peuvent se faire assister d'un représentant de leur syndicat. Ils ne travaillent d'ailleurs pas seulement en liaison étroite avec leurs organisations syndicales, mais également avec les autorités administratives compétentes.

En vertu de la loi du 16 avril 1946 (art. 2, § 2), ils ont en effet pour mission de saisir l'inspection du travail de toutes plaintes ou observations concernant l'application des prescriptions légales et réglementaires dont elle est chargée d'assurer le contrôle. Cette association est très étroite puisque l'inspecteur du travail compétent doit se faire accompagner d'un délégué du personnel dans toutes ses visites d'entreprises.

§ 3. LES DÉLÉGATIONS SYNDICALES DU PERSONNEL EN BELGIQUE

Le *statut des délégations syndicales du personnel* ne peut être mis en vigueur que par décision des commissions paritaires. Cette procédure a déjà été largement appliquée dans les mines et dans l'industrie sidérurgique ainsi que dans la construction métallique.

La *durée du mandat* des délégués est, en principe, de quatre ans, comme pour les membres du conseil d'entreprise. Leur *nombre* varie de 2 à 21 délégués, selon l'effectif des salariés de l'entreprise. La convention collective relative aux mines fixe le nombre des délégués de trois à six par siège d'extraction pour les ouvriers du fond, un ou deux pour les ouvriers de la surface.

Il existe en outre, pour l'ensemble de chaque charbonnage, un *comité de conciliation* présidé par le directeur et composé de représentants de l'entreprise ainsi que de tous les délégués syndicaux. Ce comité, qui joue un rôle de médiateur, est saisi des plaintes de caractère purement personnel. Si une solution amiable n'est pas trouvée, le litige est alors porté devant la commission régionale paritaire des mines.

Les *membres* des délégations syndicales du personnel sont normalement *désignés par les syndicats*, chaque organisation syndicale désignant un nombre de délégués correspondant à l'effectif de ses adhérents. A défaut d'accord préalable entre les syndicats, il est procédé à des élections pour lesquelles peuvent être *seules* présentées des *listes d'origine syndicale*. Les règlements appliqués dans les mines, dans l'industrie sidérurgique et dans la construction métallique présentent des différences de détail en ce qui concerne l'électorat et l'éligibilité. Si l'entreprise occupe au moins 30 jeunes travailleurs, ceux-ci peuvent être représentés sur la liste par un candidat âgé de moins de 25 ans. De même, dans les entreprises occupant plus de 250 ouvriers étrangers, ces derniers peuvent avoir un représentant pour leur catégorie. Dans les entreprises minières, l'employeur peut proposer la révocation du mandat d'un délégué; les organisations syndicales ont la faculté de retirer un mandat.

Les *délégations représentent* uniquement les *salariés syndiqués*.

Elles ont *droit d'audience* auprès de l'employeur pour tous problèmes concernant l'application de la législation sociale, du règlement d'ordre

intérieur de l'entreprise, des conventions collectives, des contrats individuels de louage de services, de la fixation des rémunérations et des règles de classification. Les conventions collectives prévoient expressément que les domaines réservés au conseil d'entreprise et aux commissions de sécurité et d'hygiène sont soustraits à la compétence des délégations syndicales. Il existe des différences de détail entre les conventions collectives.

La convention relative aux mines prévoit que les délégations se réuniront chaque mois avec la direction du siège en séance d'information où pourront être traitées les questions d'ordre général ou même individuel.

Les délégués du personnel bénéficient également d'une *protection en matière de licenciement* ; l'application de ces mesures de sauvegarde est assurée par la commission paritaire.

Ils bénéficient normalement de la *rémunération des heures de travail* consacrées à leur activité syndicale. Les travailleurs des mines jouissent d'un crédit de huit heures. L'employeur met à la disposition des délégations une salle de réunion.

En cas de désaccord permanent entre la délégation et l'employeur, les conventions collectives prévoient des procédures variées qu'il est impossible d'étudier ici dans le détail.

Section II

ORGANES DE SÉCURITÉ ET D'HYGIÈNE

§ 1. LES COMITÉS BELGES DE SÉCURITÉ ET D'HYGIÈNE

En Belgique, l'institution, dans les différentes entreprises, d'organes de sécurité et d'hygiène est prescrite par des lois et des arrêtés royaux (loi du 17 juillet 1957, et articles 830 et suivants du règlement général pour la protection du travail). En ce qui concerne les mines, minières et carrières souterraines, les textes applicables en l'espèce sont la loi du 15 juillet 1957, qui complète les lois antérieures applicables aux mines, ainsi que l'arrêté du Régent du 25 septembre 1947.

En vertu de ces textes, tout employeur occupant au moins 50 ouvriers est tenu de créer un ou plusieurs *comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail*. Cette obligation est prévue à partir de 20 ouvriers dans les mines, minières et carrières souterraines. Des dispositions pénales sont prévues à l'encontre des employeurs qui ne constitueraient pas ce comité.

Les comités sont composés, sur une base *paritaire*, de délégués permanents et suppléants du personnel et de l'employeur. Les délégués du personnel sont élus sur des listes de candidats établies par les syndicats représentatifs.

La *présidence* est assumée par le chef d'entreprise ou de son délégué. Le *secrétariat* est confié au chef du service d'hygiène et de sécurité.

Le comité peut solliciter la présence, à ses réunions, d'un fonctionnaire des services d'inspection compétente, qui, dans ce cas, présidera la séance. Ce fonctionnaire peut également, d'office, provoquer la convocation d'une réunion du comité, assister à toute séance et la présider. Dans les mines, l'appel à un fonctionnaire du service d'inspection est restreint à l'hypothèse où " un cas spécial se présente ".

Le comité se réunit au moins une fois par mois pour étudier le rapport du chef du service de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail et pour délibérer sur la suite à donner. Le comité se réunit sans délai en cas d'accident grave. Les *comptes rendus des réunions* sont signés par le président et le secrétaire. Ils sont classés chronologiquement et numérotés ; ils sont lus et approuvés à l'ouverture de la réunion suivante.

Le comité peut se subdiviser en *sections* pour faciliter l'accomplissement de ses tâches ; il est notamment prévu la création obligatoire d'une section spéciale pour les exploitations souterraines.

Le comité a pour *mission* de promouvoir la sécurité, l'hygiène et l'embellissement des lieux de travail, ainsi que de prêter son concours à la recherche des causes d'insécurité du personnel et d'insalubrité des lieux de travail. Les *propositions* du comité sont soumises au Conseil supérieur de sécurité et d'hygiène ou, dans les mines, au Conseil supérieur d'hygiène des mines. En vertu des lois de juillet 1957, il est accordé aux salariés qui se sont portés candidats ou ont été élus à ces comités, une *protection en matière de licenciement* aussi étendue que celle dont bénéficient les candidats ou les membres des conseils d'entreprise.

Les services rendus par les membres des comités sont *rémunérés* au même titre qu'une prestation réelle, même si leurs activités se sont déroulées en dehors des *heures de travail*.

Le conseil d'entreprise peut, dans certaines conditions, décider d'assumer à l'avenir les tâches du comité de sécurité ou d'hygiène. Une telle décision est soumise à l'approbation du ministre du travail et de la prévoyance sociale.

§ 2. LES COMITÉS FRANÇAIS D'HYGIÈNE ET DE SÉCURITÉ

Les *comités français d'hygiène et de sécurité* ont été institués par le décret du 4 août 1941, modifié par le décret du 1^{er} août 1947. Ces comités peuvent être volontairement créés dans tout établissement. Mais ils doivent être obligatoirement institués dans toutes les entreprises industrielles si elles occupent habituellement 50 salariés au moins. Ils doivent en outre être

institués dans les entreprises commerciales, les offices publics et ministériels, les sociétés civiles, les syndicats professionnels, les professions libérales et les associations de quelque nature que ce soit occupant d'une façon habituelle 500 salariés au moins. Un arrêté du ministre du travail ou des mises en demeure des inspecteurs du travail rendent obligatoire l'institution d'un comité, même si l'entreprise n'occupe pas le nombre minimum de salariés prévu par le décret.

Les comités d'hygiène et de sécurité fonctionnent en général comme *commissions spéciales du comité d'entreprise*. S'il n'existe pas de comités d'entreprise, ils sont élus selon les règles applicables aux membres des comités d'entreprise.

Le comité d'hygiène et de sécurité comprend de 3 à 6 représentants des travailleurs, selon l'importance de l'entreprise. En sont également membres, le chef d'établissement et des experts des questions d'hygiène et de sécurité (le chef du service de sécurité ou un ingénieur, le médecin de l'établissement ou d'autres conseillers techniques). Les représentants du personnel sont désignés par le comité d'entreprise.

Le comité se réunit régulièrement une fois par trimestre; il se réunit en outre sur le champ à la suite de tout accident qui aura entraîné ou qui aurait pu entraîner des conséquences graves. Ces *réunions* ont lieu pendant les horaires de travail et les heures qui y sont consacrées donnent lieu, pour les membres du personnel, à une rémunération normale.

Les comités d'hygiène et de sécurité se tiennent *en relation étroite avec l'inspection du travail*. Ils sont habilités à prendre connaissance des mises en demeure que l'inspection du travail adresse à un employeur en état d'infraction et qui sont consignés sur un registre spécial.

Les comités avisent immédiatement le chef du service de sécurité des causes de danger imminent. En cas d'accidents ou de maladies professionnelles, ils informent l'inspection du travail à qui ils font parvenir une fiche de renseignements indiquant les causes de l'accident et suggérant les moyens propres à en éviter le retour. Les comités procèdent à l'inspection de l'établissement en vue de contrôler l'application des prescriptions légales concernant l'hygiène et la sécurité. Ils jouent un rôle consultatif et exercent une action éducative sur le personnel en s'efforçant de développer par des conférences et des affiches le sens de la responsabilité professionnelle. Ils participent également à l'instruction des équipes chargées des services d'incendie et de sauvetage.

Ces comités ont été créés à la suite des heureux résultats obtenus dans les mines françaises grâce à l'institution des *délégués à la sécurité des ouvriers mineurs*. L'institution de ces délégués est désormais prévue par le Code du travail, livre II, article 120. Elle est obligatoire dans toutes les mines, minières et carrières exploitées par des travaux souterrains. Un délégué

titulaire et un délégué suppléant sont élus pour chaque circonscription souterraine dont les limites sont définies par un arrêté préfectoral. Une loi spéciale en date du 7 mars 1949 a organisé le régime de leur élection. Il convient de souligner que ces délégués jouissent eux aussi d'une certaine *protection en matière de licenciement*. Un délégué travaillant dans une circonscription souterraine ne peut être licencié, pour cause de ralentissement de l'exploitation, qu'après tous les ouvriers de sa catégorie professionnelle.

Comme les comités d'hygiène et de sécurité, les délégués à la sécurité des ouvriers mineurs sont chargés de prévenir les dangers qui menacent la santé et la sécurité des travailleurs. Ils exercent une surveillance sur l'entreprise et s'assurent que les prescriptions légales en matière d'hygiène et de sécurité sont respectées. Ils doivent visiter au moins deux fois par mois tous les puits de leur circonscription. Ils avisent immédiatement l'employeur en cas d'accident ayant occasionné la mort ou des blessures graves, et ils se rendent avec lui sur les lieux de l'accident. Ils établissent dans ce cas un rapport qui est présenté à l'*ingénieur* ou au *contrôleur des mines*. En dehors de leurs fonctions propres, les délégués mineurs remplissent les fonctions de délégués du personnel pour l'ensemble des ouvriers du fond.

Le statut du mineur du 14 juin 1956 prévoit également l'institution de *délégués permanents de la surface pour la sécurité et l'hygiène des ouvriers*, dans les mêmes conditions que pour les mineurs du fond. Ces délégués remplacent également les délégués du personnel prévus par la législation générale.

§ 3. LES DÉLÉGUÉS A LA SÉCURITÉ AU LUXEMBOURG

Au *Luxembourg*, les délégations principales d'établissement ou les délégations divisionnaires désignent un de leurs membres pour remplir les fonctions de *délégués à la sécurité*. Ce dernier procède tous les quinze jours, avec le chef d'établissement ou son suppléant, à une tournée de contrôle de l'établissement. Le résultat des contrôles est consigné dans un registre déposé au bureau de l'entreprise où l'employeur et les membres du conseil d'entreprise peuvent en prendre connaissance. En cas de contestation, le délégué à la sécurité peut, s'il y a urgence, s'adresser directement à l'inspection du travail et des mines. Il doit ensuite en aviser immédiatement la direction de l'entreprise. Les agents de l'inspection du travail et des mines ont le droit de se faire accompagner pendant leurs tournées de service par le délégué à la sécurité et ils peuvent requérir son assistance en cas d'accident.

§ 4. LA RÉGLEMENTATION EN ALLEMAGNE, AUX PAYS-BAS ET EN ITALIE

Il n'existe d'institutions de ce genre ni en *Allemagne*, ni en *Italie*, ni aux *Pays-Bas*.

Sans doute, la loi générale prussienne sur les mines a-t-elle autrefois institué en Allemagne des *délégués à la sécurité* qui étaient élus par le personnel et habilités à procéder à des visites de la mine pour contrôler l'état des installations du point de vue de la sécurité et de la santé des mineurs. Ces délégués participaient également aux enquêtes en cas d'accidents. Dès 1920, ces attributions ont été transférées aux conseils d'entreprise en vertu de la loi sur les conseils d'entreprise.

En complément des dispositions de la loi sur l'organisation des entreprises (" Betriebsverfassungsgesetz "), les principales conventions collectives actuellement en vigueur dans les charbonnages contiennent une réglementation détaillée du rôle impartit au conseil d'entreprise dans la prévention des accidents et des autres dommages causés à la santé. Les conventions prévoient, entre autres, que les services du jour et du fond seront régulièrement " inspectés " chaque semaine par des membres du conseil d'entreprise, c'est-à-dire qu'il y sera effectué des tournées de contrôle. Le conseil d'entreprise doit être consulté pour toute question et toute mesure intéressant la santé et la sécurité des mineurs. Une énumération détaillée des droits et des attributions des représentants du personnel dans ce domaine dépasserait le cadre de la présente étude.

Toutefois, il existe également en *Allemagne* une réglementation très poussée de la coopération entre l'administration des mines et le conseil d'entreprise, en vue d'améliorer la sécurité dans les mines.

Aux *Pays-Bas*, le contrôle des conditions de travail en vigueur dans l'entreprise en matière de sécurité, de santé et d'hygiène incombent aux inspecteurs du travail et aux conseils d'entreprise dans le cadre de leurs attributions et de leur compétence générale. Dans les mines, le contrôle des dispositions légales en matière de sécurité et d'hygiène est également du ressort des contrôleurs du travail.

Section III

LES COMITÉS POUR L'ÉCONOMIE ET LA PRODUCTION

§ 1. LES COMITÉS MIXTES DE CONSULTATION POUR LA PRODUCTIVITÉ EN ITALIE

Il existe depuis peu en *Italie* des *comités mixtes de consultation pour la productivité* dont l'institution est due à une initiative de la C.I.S.L. (= *Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori*, Confédération italienne des

syndicats des travailleurs). Des accords conclus avec quelques entreprises ont prévu l'institution de tels comités. Ceux-ci se composent de représentants de la direction et des travailleurs agréés par le syndicat qui a signé l'accord. Les *syndicats* ont le *droit de proposer* ces représentants. Les comités examinent à titre *consultatif* les problèmes qui se posent en relation avec l'accroissement de la productivité. Ils *ne peuvent* empiéter sur les *attributions* des commissions internes ni porter atteinte aux prérogatives habituelles des directions d'entreprises et des travailleurs. Le caractère volontairement très général de l'accord conclu constitue la raison pour laquelle cette institution en est encore provisoirement à un stade expérimental.

§ 2. LES COMMISSIONS ÉCONOMIQUES (" WIRTSCHAFTSAUSSCHÜSSE ") EN ALLEMAGNE

Afin de favoriser une coopération confiante entre l'entreprise et son personnel, il est prévu en *Allemagne*, dans les entreprises occupant plus de 100 travailleurs, la constitution d'une *commission économique* de 4 à 8 membres, les représentants du personnel qui en font partie étant désignés par les conseils d'entreprise. Les syndicats ne prennent aucune part ni à la constitution ni aux activités de ces commissions où les *représentants des travailleurs* ont les *mêmes* droits que les *membres du conseil d'entreprise*. Plus que ces derniers, ils sont tenus à l'*obligation du secret*, qu'ils doivent observer également à l'égard du conseil d'entreprise. La durée de leur *mandat* est égale à celle du mandat des membres du conseil d'entreprise.

La *commission économique* donne son avis à l'entreprise sur toutes les *questions économiques* essentielles, notamment en ce qui concerne les méthodes de fabrication et de travail, le programme de production, la situation économique de l'entreprise, la production et la situation du marché.

Le *chef d'entreprise* est tenu de soumettre à la commission économique les *documents* nécessaires à son information, pour autant que leur communication ne compromette pas les secrets commerciaux ou industriels de l'entreprise. Il appartient d'ailleurs au chef d'entreprise de décider quels documents, procès-verbaux ou livres comptables doivent être communiqués à cette commission. Le chef d'entreprise donne des précisions à la commission économique sur les comptes annuels de l'entreprise, ce qui implique la communication du bilan annuel et du compte de profits et pertes. Le *personnel* doit, en même temps que la commission économique et le conseil d'entreprise, *être informé* une fois par trimestre de la situation de l'entreprise. Les informations peuvent lui être fournies soit au cours de l'assemblée ordinaire des travailleurs de l'entreprise, soit par voie

d'affichage, soit aussi au moyen du journal d'entreprise. En cas de *contestation* portant sur la *communication des informations*, il appartient à un *bureau de conciliation* de trancher le litige. La sentence est obligatoire. En Allemagne, les attributions des commissions économiques coïncident donc en gros avec les compétences économiques des conseils d'entreprise belges et des comités d'entreprise français.

CHAPITRE V

REPRÉSENTATION DES TRAVAILLEURS DANS LES ORGANES DES SOCIÉTÉS

Section I

REPRÉSENTATION DANS LES ORGANES DE DIRECTION

En *Allemagne* seulement, il est prévu une représentation des travailleurs dans les organes de direction de l'entreprise. Cette représentation est assurée par les directeurs du travail ("Arbeitsdirektoren") dans les entreprises minières et sidérurgiques, pour autant que ces entreprises relèvent de la loi sur la cogestion du 21 mai 1951 ou de la loi complémentaire sur la cogestion du 7 août 1956. Le *directeur du travail* siège au *comité directeur* de la société avec des droits égaux à ceux des autres membres. Ses *attributions*, qui ne sont pas fixées par la loi, s'étendent aux problèmes humains du travail.

D'une part, il jouit de la confiance des travailleurs, mais il représente également la direction de l'entreprise. Ce statut *hybride* a déjà été à l'origine de certaines difficultés. Le *directeur du travail* est nommé et révoqué par le *conseil de surveillance*; la loi complémentaire sur la cogestion requiert à cet effet dans les sociétés holding, l'approbation de la majorité simple des membres du conseil réuni en nombre suffisant pour délibérer. En outre, l'avis favorable de la majorité des représentants des travailleurs au conseil de surveillance composé paritairement est requis par les entreprises soumises à la loi sur la cogestion.

Section II

REPRÉSENTATION DANS LES ORGANES DE CONTRÔLE

§ 1. GÉNÉRALITÉS

Ont été rassemblés sous la présente rubrique les conseils de surveillance des sociétés de capitaux *allemandes* où les travailleurs siègent en vertu de la loi sur la représentation dans les entreprises, de la loi sur la cogestion et de la loi complémentaire sur la cogestion, les conseils d'administration d'un certain nombre d'entreprises et de secteurs nationalisés *français* et le conseil d'administration de l'*E.N.I.* (Ente Nazionale Idrocarburi) en *Italie*.

Il y a toutefois lieu de signaler ici que la participation des représentants du personnel a un tout autre poids et une toute autre signification selon qu'il s'agit des conseils de surveillance allemands ou des conseils d'administration français. Cette différence s'explique par l'importance respective des attributions de ces institutions.

Le conseil de surveillance prévu par la législation allemande a deux tâches principales : il nomme et révoque les membres du comité directeur de la société, et assure le contrôle permanent de leur gestion. Le conseil de surveillance n'est habilité qu'à titre exceptionnel à gérer ou à représenter la société. La législation contient à cet égard des dispositions très précises. C'est au comité directeur qu'incombent la gestion et la représentation de la société.

Les lois françaises de nationalisation ont, en revanche, bouleversé la structure des sociétés anonymes. Le fonctionnement des sociétés a subi de profondes modifications depuis que la nationalisation a supprimé les actionnaires privés et, du même coup, l'institution que constitue l'assemblée générale des actionnaires. Ces sociétés ont maintenant comme organes un conseil d'administration et un directeur général. Il n'existe plus aucun partage de compétences entre les organes de gestion et les organes de représentation. Le conseil d'administration joue un rôle prépondérant. Il prend toutes les décisions importantes relatives à la gestion de l'entreprise. Il s'y ajoute encore, dans les houillères, la gestion de toutes les affaires courantes et l'administration des charbonnages de France. Le directeur général doit, de son côté, veiller à l'application des décisions du conseil d'administration et à l'exécution des tâches des charbonnages de France.

Le conseil d'administration lui délègue à cet effet les pleins pouvoirs et autorisation nécessaires.

En revanche, le conseil d'administration de l'*E.N.I.* en Italie correspond davantage au système juridique allemand, le rôle de cet organisme étant surtout d'exercer un contrôle. L'*E.N.I.* est d'ailleurs une *institution de droit public*.

Cette situation soulève une difficulté d'ordre terminologique. Il résulte de ce qui précède que l'on ne peut traduire par " conseil d'administration " la notion allemande de " Aufsichtsrat ". Il est préférable d'utiliser en français le terme technique de " conseil de surveillance ".

§ 2. LA RÉGLEMENTATION ALLEMANDE

La législation allemande relative à la participation des travailleurs aux organes de contrôle des sociétés possédant la personnalité morale prévoit trois systèmes différents.

En vertu de la loi sur l'organisation des entreprises (" Betriebsverfassungsgesetz "), les conseils de surveillance des sociétés anonymes, sociétés

à responsabilité limitée et sociétés minières se composent pour un tiers de représentants des travailleurs élus par l'ensemble du personnel (en ce qui concerne les deux dernières catégories de sociétés, la loi précise que, dans ce cas, elles doivent employer de façon permanente plus de 500 travailleurs). L'un au moins des représentants des travailleurs doit faire partie du personnel de l'entreprise. Si le nombre des représentants des travailleurs à élire est égal ou supérieur à deux, deux représentants au moins — dont un ouvrier et un employé — doivent faire partie du personnel de l'entreprise. Le statut de ces représentants est absolument identique à celui des autres membres du conseil de surveillance. Ils ne peuvent recevoir aucune espèce d'instruction ou de mandats des syndicats ou des conseils d'entreprise. Il n'est prévu aucune participation des syndicats à leur élection, si ce n'est de façon indirecte en vertu du droit de contester les élections, reconnu aux syndicats par une décision du tribunal fédéral du travail. Cependant, si l'intervention syndicale n'est pas prévue en droit, elle est assurée en fait par les militants syndicaux qui s'efforcent de faire élire leurs candidats.

Dans les entreprises assujetties à la *loi sur la cogestion* ("Mitbestimmungsgesetz"), le conseil de surveillance a une composition paritaire. Aux quatre représentants des travailleurs — parmi lesquels un ouvrier et un employé appartenant aux établissements de l'entreprise — se joint un membre indépendant, lui-même proche des travailleurs. L'assemblée générale élit non seulement les quatre représentants des actionnaires, auxquels se joint également un autre membre indépendant, proche des actionnaires, mais aussi tous les représentants des travailleurs. Après avoir consulté les syndicats représentés dans l'entreprise et les organisations centrales dont dépendent ces syndicats, les conseils d'entreprise proposent deux candidats à l'assemblée générale. Deux autres candidats représentant les travailleurs sont directement désignés par les organisations syndicales centrales. Quant au cinquième représentant des travailleurs, qui est une personnalité neutre, il est proposé à l'assemblée générale par les organisations syndicales centrales, après consultation du conseil d'entreprise et des syndicats représentés dans l'entreprise. Les syndicats ont donc le droit d'être consultés pour le choix de deux des cinq candidats proposés à l'assemblée générale comme représentants des travailleurs; pour les trois autres, les organisations centrales des syndicats jouissent d'un droit de présentation. L'assemblée générale est liée par les candidatures proposées, en ce sens qu'elle doit désigner les membres du conseil de surveillance parmi les candidats figurant sur les listes. En cas de désaccord, il est prévu une procédure compliquée comportant un recours en justice.

"A ces dix membres vient s'ajouter ce qu'on appelle le "onzième homme", membre absolument indépendant des deux parties, qui est

élu par l'assemblée générale sur proposition des autres membres du conseil de surveillance. Ce membre n'est pas nécessairement le président du conseil de surveillance, mais peut toutefois être élu président par les autres membres du conseil. ”

Dans les sociétés dont le capital social est supérieur à 20 ou 50 millions de DM, le conseil de surveillance peut se composer respectivement de 15 ou 21 membres. Il y a dans ce cas 7 ou 10 représentants ouvriers et patronaux auxquels se joignent un 15^e ou un 21^e membre.

Dans les sociétés holding de l'industrie charbonnière et sidérurgique, la loi complémentaire sur la cogestion (“ Mitbestimmungsergänzungsgesetz ”) a institué un conseil de surveillance, également paritaire, composé de 15 ou 21 membres. Dans ce cas, on a recours à un scrutin complexe à deux degrés pour élire les représentants des travailleurs qui sont, selon le cas, au nombre de quatre (trois ouvriers et un employé) ou six (quatre ouvriers et deux employés). Les syndicats désignent directement, selon le cas, trois ou quatre représentants. Quant aux autres membres du conseil de surveillance, ils sont, comme par le passé, élus par l'assemblée générale. Dans les conseils de surveillance de ce type, c'est également une personnalité neutre, élue par l'assemblée générale sur proposition des autres membres, qui assume la présidence.

Le statut des représentants des travailleurs désignés selon ces trois systèmes pour siéger aux conseils de surveillance est identique à celui des autres membres. Ils ont les mêmes droits et obligations ; au conseil, plus spécialement, ils disposent d'un siège et leur voix a le même poids. Ils ne sont liés par aucune instruction ni aucun mandat qu'ils pourraient recevoir du conseil d'entreprise ou d'un syndicat, et ils agissent exclusivement selon leur conscience. Ils sont responsables de leurs actions et de leurs déclarations au même titre que les autres membres du conseil de surveillance. Ils sont tenus, eux aussi, de s'acquitter de leurs tâches avec le soin qui convient à un commerçant honnête et consciencieux. S'ils se soustraient à ce devoir, ils portent vis-à-vis de la société la responsabilité des dommages qui peuvent en résulter. Les représentants des travailleurs ne bénéficient d'aucune protection particulière en matière de licenciement, mais la clause protectrice générale du paragraphe 53 de la loi sur la représentation dans les entreprises s'applique par analogie à leur cas, de telle sorte qu'il est interdit de gêner ou d'entraver leur activité ou de leur causer un quelconque préjudice.

§ 3. LA RÉGLEMENTATION FRANÇAISE

Dans le chapitre consacré aux attributions des représentants du personnel en matière sociale en France, il a déjà été question de la participation des

travailleurs aux organes de contrôle à caractère social dans les sociétés possédant la personnalité morale (voir chapitre III, section II, § 6, B). Au contraire, nous traiterons maintenant la participation des travailleurs aux organes proprement dits de l'entreprise.

En France, les comités d'entreprise délèguent deux de leurs membres au conseil d'administration des sociétés anonymes. L'un de ces représentants doit appartenir à la catégorie des ouvriers et des employés, l'autre au personnel de surveillance. Ces représentants des travailleurs assistent à toutes les réunions où ils ne disposent que d'une voix consultative.

Dans les conseils d'administration des entreprises nationalisées, les représentants des travailleurs disposent de droits plus étendus. Le détail de la réglementation repose sur des législations parfois divergentes. D'une manière générale, les conseils d'administration de ces entreprises se composent de représentants des travailleurs, des utilisateurs et de l'État désignés sur une base tripartite. Les représentants des travailleurs possèdent au même titre que les autres membres du conseil un droit direct de gestion sur le plan de l'exploitation.

§ 4. LA RÉGLEMENTATION PARTICULIÈRE A L'E.N.I. EN ITALIE

L'E.N.I. est un organisme de droit public, le seul en tout cas en Italie pour lequel il existe une réglementation relative à la représentation du personnel auprès de la direction de l'entreprise.

La création de cet office national des hydrocarbures a été prévue par la loi n° 136 du 10 février 1953. Il s'agit d'une *société holding de droit public* qui possède soit la totalité soit une partie — suffisante pour lui assurer la majorité — du capital-actions des sociétés qu'elle contrôle et administre.

Cet organisme a pour *mission* de prendre les initiatives qu'impose l'intérêt national dans le domaine des hydrocarbures et vapeurs volcaniques. Il s'en acquitte non point directement, mais par l'intermédiaire d'un groupe de sociétés qu'il contrôle. La mission institutionnelle de l'E.N.I. consiste donc à assumer la direction, unique et conforme à l'intérêt national, d'un groupe de sociétés.

Le *conseil d'administration* de l'E.N.I. se compose de 14 *membres* dont le mandat est d'une durée de trois ans. Parmi eux siègent un directeur de l'une des entreprises affiliées ou un employé et un ouvrier appartenant au personnel de l'E.N.I. lui-même ou des sociétés contrôlées par lui et qui sont élus directement par le personnel.

Ces représentants *sont élus* conformément aux dispositions édictées par le ministre du commerce et de l'industrie et complétées par des instructions spéciales établies par le président de l'E.N.I. en vertu d'une auto-

risation ministérielle. Les ouvriers et les employés, à l'exclusion des apprentis et des ouvriers engagés à l'essai, possèdent le *droit de vote* ; seuls sont *éligibles* cependant les employés et ouvriers ayant 25 ans révolus. Les directeurs et employés élisent en commun un directeur ou un employé. Les ouvriers, de leur côté, utilisent des bulletins spéciaux pour élire un ouvrier. Les représentants ainsi désignés ne deviennent toutefois pas membres du conseil d'administration du seul fait qu'ils ont été élus et qu'ils ont accepté leur mandat ; il leur faut encore, comme tous les autres membres, être nommés par décision du président du Conseil des ministres. L'élection a seulement pour but d'établir une liste nominale, sur laquelle le ministre du commerce et de l'industrie peut choisir un directeur ou employé et un ouvrier pour les proposer à la nomination du président du Conseil des ministres.

Le *conseil d'administration* de l'E.N.I. n'est pas un *organe administratif direct* de cet organisme. La direction effective est déléguée à un *comité exécutif*. Le conseil d'administration se borne à contrôler l'activité de l'organisme ; il en vérifie le bilan et soumet celui-ci à l'approbation des ministères compétents. Il approuve la répartition des bénéfices et formule des propositions de modification des statuts. Il donne en outre des avis sur l'émission d'obligations et désigne, en cas de besoin, des commissions spéciales consultatives. En revanche, il ne peut pas intervenir directement dans la direction de l'organisme, sauf lorsqu'il s'agit de questions qui lui sont soumises par le comité exécutif.

CHAPITRE VI

INFLUENCE DES TIERS DANS LE DOMAINE DES ORGANISMES DE REPRÉSENTATION DES TRAVAILLEURS

Section I

INFLUENCE DES SYNDICATS

L'influence que les syndicats peuvent exercer sur les organismes de représentation dans l'entreprise est variable suivant les États. Elle est particulièrement forte en *Belgique* et en *France*, où les syndicats possèdent le monopole de présentation des candidats. Ce monopole, il est vrai, est réservé aux syndicats dits représentatifs. Aux *Pays-Bas*, les syndicats cherchent à se faire accorder ce monopole de présentation.

La notion de *représentativité* est *inconnue en droit allemand*, mais elle joue un grand rôle dans les autres États de la Communauté. Elle a son

origine dans l'article 389, alinéa 3, du traité de Versailles (1). Ce texte prévoit que les représentants des travailleurs et des employeurs seront désignés en accord avec les organisations professionnelles les plus représentatives des employeurs et des travailleurs. Une contestation sur la désignation du délégué ouvrier néerlandais à la 3^e session de la conférence internationale du travail amena la Cour permanente de justice internationale de La Haye à préciser cette notion. Elle l'a fait dans son avis du 31 juillet 1922 où elle s'exprime comme suit :

« Le terme "représentatif" n'a pas trouvé de définition dans le traité. On doit évidemment considérer comme organisations les plus représentatives, celles qui représentent respectivement au mieux les employeurs et les travailleurs. Préciser quelles sont ces organisations revient à trancher une question d'espèce qui doit être résolue pour chaque pays au moment même de la désignation. Certes, le nombre d'adhérents n'est pas le seul critère pour juger du caractère représentatif d'une organisation; mais c'est un facteur important. Toutes choses égales par ailleurs, l'organisation comprenant le plus grand nombre d'adhérents sera l'organisation la plus représentative. Le gouvernement de l'Etat a le devoir de déterminer, d'après les éléments dont il dispose, quelles organisations sont, en fait, les plus représentatives. »

En ce qui concerne l'influence exercée par les syndicats sur les organismes de représentation des travailleurs dans l'entreprise, il y a lieu de préciser ce qui suit :

En *France*, seules les organisations syndicales représentatives peuvent désigner des candidats au premier tour de scrutin. C'est seulement lorsque moins de la moitié des travailleurs inscrits ont pris part au vote qu'un second tour de scrutin est organisé, au cours duquel peuvent également être présentées des listes indépendantes. Les syndicats ont également le droit de demander la révocation, en cours de mandat, des délégués qu'ils ont présentés. Cette révocation doit toutefois être ratifiée au scrutin secret par la majorité des électeurs de la catégorie à laquelle appartient l'intéressé.

Les syndicats peuvent donc exercer une influence non seulement sur la composition des organismes de représentation du personnel grâce à leur droit de présentation des listes de candidats, mais aussi sur l'activité de ces organismes. Chaque syndicat représentatif ayant des affiliés parmi le personnel d'une entreprise peut désigner un délégué qui prend part aux réunions avec voix consultative. Ces délégués syndicaux reçoivent, au même titre que les représentants du personnel, une indemnité pour leur participation aux réunions.

Les syndicats représentatifs ont également le droit de présenter des

(1) Voir aussi l'article 3, alinéa 5, du statut de l'Organisation internationale du travail.

listes de candidats en vue de l'élection des délégués du personnel. Ces délégués peuvent, à leur demande, se faire assister et conseiller par un représentant syndical au cours de leurs entretiens avec l'employeur ainsi qu'à l'occasion de toutes les réunions.

On trouvera dans le rapport français tous détails utiles sur le droit, reconnu aux syndicats, d'installer des panneaux dans l'entreprise pour y afficher leurs avis et communications, de percevoir les cotisations de leurs adhérents sur les lieux de travail et de disposer de locaux, dans l'entreprise, pour les besoins de l'activité syndicale.

En *Belgique*, le monopole des syndicats est absolu en ce qui concerne leur droit d'établir des listes de candidats pour les élections. Il en résulte que la composition du conseil d'entreprise est entièrement soumise à l'influence des syndicats. Le syndicat qui a proposé la candidature d'un membre du conseil peut également demander sa révocation devant les tribunaux en cas de motif grave. Ce droit d'intenter une action en justice est reconnu aux syndicats belges, bien qu'ils ne possèdent pas, par ailleurs, la personnalité civile. Les syndicats peuvent également contester une élection.

Il va de soi que la composition et les activités des délégations syndicales du personnel sont entièrement soumises à l'influence des syndicats. En cas de licenciement d'un membre de ces délégations, les organisations syndicales ont la faculté de saisir la commission paritaire compétente. Les détails de cette procédure sont réglés par les différentes conventions collectives en vigueur dans chaque secteur économique.

Aux *Pays-Bas* également, l'établissement des listes des candidats est généralement confié aux organisations syndicales des travailleurs. La " *Bedrijfscommissie* " peut toutefois accorder à un nombre déterminé de travailleurs le droit de présenter des listes indépendantes de candidats.

Au *Luxembourg*, un nombre prescrit de travailleurs peut présenter des candidats. Les syndicats ne disposent ici d'aucun droit de présentation encore qu'en général les listes des candidats soient établies par eux et présentées par l'intermédiaire de leurs militants. Par ailleurs, les syndicats luxembourgeois n'ont qu'une influence indirecte sur les activités des délégations; juridiquement, ils n'ont aucun droit d'intervention dans les travaux des organismes de représentation dans les entreprises. Ils doivent leur signification pratique à l'influence et à la formation de leurs affiliés qui siègent aux délégations après y avoir été appelés à la suite du vote du personnel.

En *Italie*, les syndicats ne peuvent prendre les premiers l'initiative de constituer les commissions internes que lorsque l'institution d'une telle commission a lieu pour la première fois dans une entreprise. Les syndicats ont, en tout cas, le droit de présenter des listes de candidats aux élections.

Ils prennent alors part à la constitution du comité électoral où ils sont représentés à raison de deux membres par organisation syndicale. Le droit des syndicats de présenter des listes de candidats n'a toutefois pas le caractère d'un monopole. Des listes peuvent également être déposées par des travailleurs non syndiqués.

Les travailleurs de l'entreprise sont toutefois seuls à pouvoir demander la révocation des membres des commissions, même si lesdits membres ont tous été élus sur des listes syndicales.

Les syndicats peuvent intervenir en cas de contestation portant sur la validité de l'élection; mais ils ne le peuvent que sous forme d'entretiens officiels entre les organisations syndicales représentatives et les autres groupements de travailleurs intéressés.

Enfin, les commissions internes peuvent soumettre aux syndicats, aux fins de négociations avec les organisations d'employeurs, toutes les questions que posent la fixation en commun des conditions de travail ainsi que les conflits éventuels qui en résultent. Elles peuvent mettre à la disposition du syndicat tous les documents dont ceux-ci ont besoin pour mener à bien leurs négociations avec les organisations patronales.

Les syndicats ont également le droit d'apposer des affiches sur les tableaux réservés aux représentations des travailleurs, même s'il s'agit de communications syndicales.

Il a déjà été question du rôle que les syndicats peuvent jouer dans la procédure de licenciement. Les licenciements individuels échappent entièrement à la compétence des commissions internes d'entreprise. Le travailleur licencié peut demander que les organisations locales d'employeurs et de travailleurs examinent son cas en commun, exclusivement à un niveau dépassant le cadre de l'entreprise. Il est prévu une procédure analogue en cas de licenciement collectif. Lorsqu'il s'agit du licenciement de membres de la commission interne, les pourparlers ne sont pas davantage engagés avec cette commission, mais avec le syndicat local compétent. Les droits des syndicats italiens ne vont en aucun cas au-delà de ce qui vient d'être décrit.

Il est évident que dans les pays dont il vient d'être question, l'influence prédominante des syndicats sur la composition des organismes de représentation se traduit automatiquement par une coopération effective très étroite entre ces organismes et les syndicats.

En *Allemagne*, l'influence des syndicats est réglementée par la loi et plus spécialement par la loi sur la représentation dans les entreprises. Ils doivent, d'une manière générale, coopérer avec les organisations d'employeurs, de telle sorte que patrons et conseils d'entreprise travaillent en commun, dans une atmosphère de confiance et dans le cadre des conventions collectives en vigueur, pour le plus grand bien de l'entreprise

et de ses travailleurs, sans perdre de vue l'intérêt général. Les syndicats sont en outre habilités à fixer en commun avec les organisations d'employeurs, par voie de convention collective, les règles concernant la représentation du personnel dans l'entreprise. Si les questions de rémunération et les autres conditions de travail sont habituellement réglées par convention collective, la conclusion d'accords d'établissement n'est pas autorisée, à moins que la convention ne prévoie expressément la signature d'accords d'établissement complémentaires.

En l'absence d'un conseil d'entreprise, ou s'il s'élève un doute sur le point de savoir si un établissement annexe ou une partie d'un établissement est autonome ou se rattache à l'établissement principal, les syndicats peuvent saisir la juridiction du travail. Ils ont également le droit de contester l'élection du conseil d'entreprise, le droit d'introduire une demande de dissolution du conseil ou de révocation d'un de ses membres pour faute grave. En revanche, les syndicats n'ont pas le droit de présenter des candidats aux élections des conseils d'entreprise. La qualité de membre du conseil d'entreprise n'est pas davantage subordonnée à l'affiliation syndicale.

Un délégué de l'un des syndicats représentés au conseil d'entreprise peut être admis à assister avec voix consultative aux réunions du conseil si un quart de ses membres en font la demande. Tous les syndicats représentés dans l'entreprise peuvent prendre l'initiative d'envoyer des délégués aux assemblées d'entreprise sans y avoir été invités par l'assemblée ou par le conseil d'entreprise. Ces représentants syndicaux peuvent alors prendre la parole sur les questions inscrites à l'ordre du jour.

Comme nous l'avons indiqué au chapitre précédent, les syndicats allemands peuvent participer à la désignation des représentants du personnel — et envoyer des délégués représentant les travailleurs — au conseil de surveillance des entreprises assujetties aux lois sur la cogestion.

Section II

INFLUENCE DES POUVOIRS PUBLICS

L'influence des pouvoirs publics sur les organismes de représentation dans les entreprises est particulièrement nette en France ; elle s'exerce par l'intermédiaire des *inspecteurs du travail* et des *directeurs départementaux du travail et de la main-d'œuvre*. En principe, la répartition des sièges au conseil d'entreprise entre les différentes catégories — c'est-à-dire du nombre de sièges à réserver aux ouvriers, aux employés et aux cadres — ainsi que la répartition des électeurs dans les divers collèges électoraux sont des questions à régler de commun accord entre le chef d'entreprise

et le syndicat compétent. Il appartient à l'inspecteur du travail de décider de ces répartitions lorsqu'aucun accord de ce genre n'a pu être conclu. L'inspecteur du travail assure la présidence des réunions du comité d'entreprise lorsque l'employeur ne satisfait pas à l'obligation qui lui incombe de convoquer le comité. Les inspecteurs du travail peuvent à tout moment demander à être informés des délibérations du comité d'entreprise. Ce dernier peut également communiquer ses décisions au directeur départemental du travail et de la main-d'œuvre. Même en cas de conflits portant sur la constitution et les activités du comité d'entreprise, l'inspecteur du travail compétent a une fonction de conciliation qui peut précéder l'action judiciaire.

L'employeur est en outre tenu de présenter à l'inspecteur du travail compétent un rapport annuel sur l'organisation, le fonctionnement et la gestion financière du service social (conseillère-chef du travail).

La collaboration des délégués du personnel avec l'inspection du travail est plus étroite encore, attendu que la loi du 16 avril 1946, en son article 2, alinéa 2, les astreint à saisir l'inspection du travail de toutes les plaintes ou observations relatives à l'application des prescriptions légales dont ils assurent le contrôle. C'est pourquoi l'inspecteur du travail doit, au cours de ses visites d'usine, se faire accompagner du délégué du personnel compétent.

La situation est analogue dans les *charbonnages français*, à cette différence près que l'inspecteur du travail y est remplacé par l'*ingénieur* ou le *contrôleur des mines*. Comme il a déjà été indiqué précédemment, le *délégué du personnel* porte dans les mines le nom de *délégué à la sécurité des ouvriers mineurs*.

Les comités d'hygiène et de sécurité se tiennent également en relation étroite avec l'inspection du travail; ils sont, en effet, habilités à prendre connaissance des mises en demeure adressées à l'employeur en état d'infraction par l'inspection du travail. Ces comités interviennent également en cas d'accidents graves; ils adressent alors à l'inspecteur du travail un rapport sur les causes précises de l'accident et lui suggèrent les mesures propres à en éviter le retour.

L'inspection du travail peut également être saisie pour statuer, en quelque sorte, en appel dans les cas où le comité d'entreprise refuse au chef d'entreprise son accord pour le licenciement d'un délégué du personnel ou d'un membre du comité. L'inspecteur compétent statue également en cas de contestation sur la désignation ou le licenciement de la conseillère-chef du travail ou du médecin de l'entreprise.

Les décisions prises dans ces cas par l'inspection du travail peuvent faire l'objet d'un recours hiérarchique devant le ministre ou d'un recours contentieux devant la juridiction administrative.

En *Belgique* également, l'activité des conseils d'entreprise est contrôlée par des fonctionnaires du gouvernement qui ont librement accès à toutes les entreprises. Employeurs et travailleurs sont tenus de fournir à ces fonctionnaires toutes les informations qui leur sont nécessaires pour contrôler l'application des lois. En cas d'infraction constatée, ces agents de contrôle dressent un procès-verbal dont les conclusions restent valables jusqu'à preuve du contraire.

Aux *Pays-Bas*, le contrôle des conseils d'entreprise est, en revanche, assuré par les ' *Bedrijfscommissies* ', où les organisations d'employeurs et de travailleurs sont représentées sur une base paritaire. Ces représentants sont désignés par les organisations d'employeurs et de travailleurs reconnues comme représentatives par le Conseil économique et social. Il existe une commission par groupe d'entreprises. Les décisions de ces commissions, composées d'au moins six membres, sont, dans une certaine mesure, contrôlées par le ministre des affaires sociales qui peut soit les annuler, soit les suspendre pour une durée de six mois au cas où elles seraient en contradiction avec la loi ou l'intérêt général. Jusqu'à présent, toutefois, le ministre n'a jamais fait usage de ce droit. L'influence que les pouvoirs publics peuvent exercer grâce à ces contrôles est donc d'ordre théorique plutôt que pratique. Le conseil économique et social peut soumettre à certaines règles l'activité de la " *Bedrijfscommissie* ". Il n'a pas encore, jusqu'à maintenant, exercé ce pouvoir.

Au *Luxembourg* également, les délégations sont soumises au contrôle de l'autorité administrative et en premier lieu de l'inspection du travail. Elles lui prêtent leur concours pour les questions intéressant la sécurité des postes de travail. Le contrôle du fonctionnement des délégations relève d'un contentieux administratif. Le ministre du travail peut, en outre, s'il n'est pas constitué de délégations ouvrières, désigner dans certains cas spéciaux les membres de ces délégations et leurs suppléants qu'il choisit parmi les anciens délégués ou parmi les membres du syndicat le plus fortement représenté.

En *Italie*, l'influence de l'État ne s'exerce que sur les conseils d'administration des entreprises rattachées à l'E.N.I., dont il a déjà été question plus haut.

Il n'est pas prévu, en *Allemagne*, d'influence directe de l'État sur les organismes de représentation du personnel dans les entreprises, hormis l'*intervention des tribunaux ordinaires* en cas de conflit. Il existe toutefois une coopération entre les conseils d'entreprise et les fonctionnaires chargés du contrôle de l'industrie pour toutes les questions concernant la lutte contre les risques d'accident et de maladie. Le conseil d'entreprise fournit à ces fonctionnaires des suggestions, des avis et des informations. Le conseil d'entreprise doit être consulté pour l'adoption et le contrôle des

mesures prises en vue d'assurer la sécurité des travailleurs, ainsi qu'en cas d'enquêtes ouvertes à la suite d'un accident par l'employeur, par l'Office de contrôle de l'industrie ou par tous autres services intéressés, par exemple les groupements professionnels. Dans l'industrie minière, ces attributions du conseil d'entreprise ont été complétées par une réglementation détaillée établie par les offices supérieurs des mines (voir chapitre IV, section II, § 4).

CHAPITRE VII

OBSERVATIONS FINALES

Après avoir ainsi procédé à une analyse comparée des différentes situations existant dans les six pays de la Communauté au sujet de la représentation des travailleurs sur le plan de l'entreprise, l'on peut maintenant essayer de formuler quelques considérations de caractère général qui, au-delà des différences de forme ou de technique juridique, fassent ressortir les aspects substantiels de cette importante institution du droit du travail.

Il est intéressant tout d'abord de relever que l'évolution historique de cette institution et l'ensemble des problèmes qui a précédé les solutions juridiques données présentent des analogies profondes entre les six pays.

Dès le début du siècle, on a pu voir surgir dans différents pays certaines formes de représentation des travailleurs qui, malgré leur caractère occasionnel, indiquaient l'existence d'une exigence objective en ce sens, liée au développement économique et politique général et au développement industriel en particulier.

Que l'occasion en ait été le désir des employeurs et des travailleurs de faire participer davantage ces derniers à l'application des normes de sécurité et d'hygiène, ou la pression ouvrière tendant à éviter les conséquences défavorables de l'introduction d'un rythme toujours plus accéléré de travail dû à l'application de nouvelles méthodes de travail (telles que le travail à la chaîne); ou que cette occasion ait été provoquée par la clairvoyance d'un employeur qui, en face du dépassement de structure des productions du type " personnel ou familial " et de l'élargissement de l'entreprise, ait senti la nécessité de substituer au contact direct avec le personnel, devenu impossible, un organe représentatif de celui-ci; dans tous les cas, il est certain que l'apparition de ces phénomènes est strictement liée, d'une part, à l'évolution du système de production industrielle et à l'élargissement des dimensions de l'entreprise, à la complexité croissante des méthodes de travail; et, d'autre part, à l'accentuation de la tension sociale.

Dans la période suivant immédiatement la première guerre mondiale, on voit ce mouvement s'affirmer dans la plupart des pays de la Communauté. La représentation des travailleurs sur le plan de l'entreprise devient un principe de portée plus générale : elle n'est plus limitée à des entreprises ou à des formes déterminées.

Les difficultés économiques, dues à la reconversion industrielle, et les vives agitations sociales propres au désarroi moral et politique de l'immédiat après-guerre — difficultés et agitations qui sévissent dans les pays européens sortis presque tous également éprouvés par la guerre — poussent les pouvoirs publics dans ce pays à prendre en main une grande partie de la réglementation des rapports entre employeurs et travailleurs. Ainsi, dans plusieurs pays de la Communauté, on parvient à consolider le principe de la représentation des travailleurs surtout sur le plan de l'entreprise par des règlements d'une portée assez semblable, tantôt d'origine législative, tantôt d'origine conventionnelle.

Le parallélisme de ce développement dans ces pays s'interrompt après sous l'influence des divergences résultant de la situation politique. Tandis qu'en Allemagne et en Italie, étant donné le climat politique défavorable, ces formes de démocratie industrielle étaient abandonnées, dans les autres pays, et notamment en France, les conséquences de la grande crise des années 30 provoquent de nouvelles revendications qui amènent la création de formes nouvelles de représentation avec l'institution des délégués ouvriers.

A la fin de la Seconde Guerre mondiale, le mouvement de développement parallèle reprend et le principe de la représentation des travailleurs sur le plan de l'entreprise s'affirme dans tous les pays, en s'étendant en importance et en diversité face à la structure plus complexe atteinte, entre temps, par le développement des systèmes de production. On voit ainsi ce problème réglé par des interventions législatives dans tous les pays de la Communauté, à l'exception de l'Italie, où sa réglementation est fixée par une convention collective. (Il faut noter toutefois que la constitution italienne reconnaît ce droit aux travailleurs et prévoit un acte législatif pour sa définition).

Telle est, à très grands traits, l'évolution de ce phénomène. Certes, si l'on voulait en retracer soigneusement l'histoire, on verrait que cette évolution n'a pas été continue et a connu des régressions comme aussi des bonds en avant. En effet, la représentation peut correspondre à plusieurs préoccupations : celle de garantir au travailleur les droits immédiats, liés à sa place de travail (fonction de revendication); et celle d'organiser une collaboration entre l'employeur et le personnel et celle aussi d'assurer aux travailleurs une participation effective à la direction de l'économie, en général, et de l'entreprise en particulier (fonction de cogestion).

Cette évolution se rattache, par ailleurs, à celle survenue dans la conception de l'entreprise. En effet, de la conception traditionnelle où un entrepreneur, propriétaire de son entreprise, embauche des travailleurs par un contrat individuel auquel il peut mettre un terme à son gré, l'on s'achemine vers une autre conception de l'entreprise, où la direction n'est plus uniquement responsable envers le capital mais aussi envers la communauté du travail. C'est ainsi que de l'entreprise de type traditionnel, où le travailleur n'est qu'un subordonné, employé au seul intérêt du capital, on tend aujourd'hui vers une entreprise qui fasse du travailleur un " associé " à l'œuvre de production.

L'idée de la représentation s'inscrit donc dans un mouvement général, qui est exprimé dans un certain nombre de pays par l'idée que la démocratie politique tend à être complétée par une démocratie économique et sociale. Mais les difficultés et les oppositions qui sont liées à ce développement — parfois les oppositions étaient très ouvertes et très nettes — déterminent des situations d'incertitude et amènent à des solutions de transition nécessairement ambiguës.

Et dans le cas de l'institution de la représentation, cette ambiguïté tient à ces mêmes exigences qui constituent les éléments dynamiques du mouvement : en effet, on rencontre ici la difficulté de concilier la fonction de revendication d'une part et celle de coopération et de cogestion d'autre part. Aussi le recours à des habiletés de procédure, la recherche d'un président impartial des comités de conciliation, ou l'appel à un arbitre idéal, objectif et désintéressé, montre bien l'embarras du législateur, obligé d'institutionnaliser des forces en pleine évolution, partagées entre la revendication systématique de l'extérieur et le désir de participer, de l'intérieur aux responsabilités du pouvoir économique.

Après la Seconde Guerre mondiale, ce droit et son champ d'application ont été étendus, dans presque tous les pays de la Communauté; mais malgré cela l'accent reste mis sur le secteur industriel, et il est intéressant de constater, par exemple, que les modalités de réglementation de la représentation dépendent de la forme, du genre et de l'importance des entreprises et de leurs effectifs. Des formes complexes de représentation ont en effet été créées qui, généralement, dépendent du nombre de travailleurs; pour les petites entreprises, dans tous les pays, des formes plus simples de représentation sont prévues.

Sans doute existe-t-il entre les pays des différences, voire parfois des contrastes. Ceci est particulièrement vrai des conceptions fondamentales qui prévalent d'une part aux Pays-Bas et d'autre part en Allemagne.

Les procédés que chacun des pays utilise pour mettre en œuvre l'idée de cogestion et de codécision des travailleurs dans l'entreprise, diffèrent

fréquemment. En revanche, l'on peut, pour des problèmes essentiels, relever une large convergence.

Ainsi on souligne dans tous les pays tout d'abord que le but principal des organes de la représentation est de faciliter le *développement de la coopération* entre l'employeur et les travailleurs, de veiller au maintien des bonnes relations et de la compréhension mutuelle à l'intérieur de l'entreprise, afin que le travail puisse se dérouler dans une atmosphère de confiance réciproque.

Ce but, qui vise principalement à parer aux conséquences négatives découlant d'une tension sociale trop accentuée à l'intérieur de l'entreprise, vise aussi à faciliter les communications entre l'employeur et son personnel.

On peut cependant observer que, dans tous les pays, à l'exception des Pays-Bas, on a été conscient du fait que l'élimination de la tension sociale à l'intérieur de l'entreprise ne peut simplement résulter de la création des organes de représentation, mais que, au contraire, de telles institutions étaient de nature à provoquer pour leurs membres des situations personnelles particulièrement délicates. Dans tous ces pays, on a donc senti la nécessité de donner des garanties de même portée aux travailleurs qui prennent l'initiative de représenter leurs compagnons de travail. Aux Pays-Bas, par contre, où des formes de collaboration sociale se sont largement développées à tous les niveaux de l'organisation économique et sociale, le législateur n'a pas estimé nécessaire de recourir à de telles mesures de protection.

Il existe aussi une étroite analogie entre certaines tâches spéciales conférées aux organes de la représentation. Dans tous les pays, en effet, ces organes ont pour tâche de veiller à l'application de la législation sociale à l'intérieur de l'entreprise ainsi que celle de présenter les réclamations des travailleurs à l'employeur et de chercher en commun la solution des problèmes. Ils ont en outre la tâche d'examiner avec l'employeur certains aspects de *l'organisation du travail à l'intérieur de l'entreprise*. C'est ainsi que les organes de la représentation s'occupent du règlement du travail de l'entreprise, de l'aménagement des horaires du travail, de la fixation de la période des congés, etc.

Souvent, une autre tâche d'importance primordiale est la collaboration avec la direction et, éventuellement, avec les pouvoirs publics compétents, en vue *d'améliorer des conditions de sécurité et d'hygiène* à l'intérieur de l'entreprise.

De même, les *services sociaux* de l'entreprise rentrent dans le domaine de l'activité des organes de la représentation. Le degré de participation des travailleurs au fonctionnement de ces services varie sensiblement de pays à pays. En Italie, la tâche des commissions internes est limitée

à contribuer à l'élaboration des règlements de tels services et à collaborer à leur bon fonctionnement. Dans d'autres pays, les travailleurs participent à la gestion de ces services. En France, enfin, les comités d'entreprise assurent directement la gestion de certains des services sociaux internes de l'entreprise et sont appelés à participer au fonctionnement d'autres œuvres sociales telles que, par exemple, les caisses d'assurances et de secours, les régimes de retraite, les centres de formation professionnelle, etc.

C'est, par contre, dans le domaine de la compétence de ces organes en matière de *gestion économique et technique* de l'entreprise que l'on trouve les différences les plus marquées entre les différents pays. Le problème de la participation des travailleurs à la gestion de l'entreprise s'était présenté à nouveau avec acuité après la Seconde Guerre mondiale. Mais c'est sur les réponses qui ont été données à ce problème majeur que les différences existant entre les structures économiques des pays, le degré différent de maturité des systèmes de production, les différents rapports de force entre les partenaires sociaux, l'esprit de collaboration existant entre eux ainsi que les contingences politiques particulières, ont eu le plus d'influence.

En Italie, les commissions internes ne sont pas habilitées à exiger des informations sur la situation économique de l'entreprise. Elles ont cependant le droit d'être entendues par l'employeur dans les cas où eux-mêmes prennent l'initiative de lui présenter des suggestions pour une amélioration des services de production dont puisse résulter une augmentation du rendement et de la productivité. D'autre part, en raison des aspects économiques des licenciements collectifs, il y a lieu de noter ici que des accords interprofessionnels intervenus en 1950 sur les licenciements ont enlevé aux commissions internes le droit qu'elles avaient auparavant d'être consultées sur le problème des licenciements collectifs, droit qui existe, par contre, pour les organes de la représentation dans la plupart des autres pays sous des formes différentes, et qui parfois est complété par le droit de consultation sur les problèmes des embauchages et des mutations internes.

Par ailleurs, le droit à l'information sur la situation économique de l'entreprise est précisément établi tant aux Pays-Bas que, et d'une manière plus étendue, en Belgique, en France et en Allemagne. Dans ces derniers pays, en effet, les organes de la représentation reçoivent pratiquement les mêmes informations que celles qui sont transmises à l'assemblée des actionnaires et examinent avec l'employeur l'évolution de la situation de l'entreprise; ils sont également habilités à formuler des avis et des propositions dans le domaine technique, notamment en ce qui concerne l'introduction de nouvelles méthodes de production. Particulièrement important est le droit de codécision conféré aux comités d'entreprise allemands,

en cas de transformations des systèmes de production (réduction de l'exploitation, fermeture ou transfert d'usines, introduction de méthodes de travail entièrement nouvelles) susceptibles d'avoir des inconvénients sensibles pour le personnel ou une partie importante du personnel.

Si l'on envisage le pouvoir effectif de participation à la vie de l'entreprise, les solutions nationales passent d'un minimum, pour l'Italie, à un maximum, pour l'Allemagne, où les comités d'entreprise ont un vrai droit de co-décision sur une certaine partie des matières de leur compétence, qu'il s'agisse de règlements internes de l'entreprise, de l'organisation de la formation professionnelle, ou enfin des décisions en cas de transformation de la production.

Mais dans le domaine de la participation des travailleurs à la direction économique-financière de l'entreprise, l'aspect spécifique du droit allemand est déterminé notamment par la loi de la cogestion du 21 mai 1951 concernant les entreprises minières et sidérurgiques fonctionnant sous forme de " sociétés par actions ", " à responsabilité limitée " ou de " sociétés de droit minier " (" Bergrechtliche Gewerkschaften "). Aux travailleurs de ces très importants secteurs industriels, le législateur allemand confère des droits qu'aucune autre législation des pays de la Communauté ne reconnaît dans l'industrie privée : c'est-à-dire un vrai droit de cogestion (" Mitbestimmung ") dans la direction de l'entreprise.

Il ne s'agit pas d'un élargissement des pouvoirs normalement reconnus aux comités d'entreprise. Le droit de cogestion est réalisé au titre de la loi du 21 mai 1951 par une modification structurelle de la " société par actions " et plus précisément par l'insertion, sur base paritaire, d'une représentation des travailleurs dans le conseil de surveillance (" Aufsichtsrat "), c'est-à-dire dans l'organe social compétent pour l'élection des membres du conseil d'administration (" Vorstand ") et pour son contrôle. Le conseil d'administration comprend également un directeur du travail disposant des mêmes droits que les membres et qui — contrairement aux règlements de la loi du 7-8-56 pour les " holdings " — ne peut pas être élu sans la majorité des voix des délégués des travailleurs au conseil de surveillance.

De cette façon, la tendance à la participation des travailleurs à la gestion de l'entreprise se greffe sur le mouvement pour la réforme du droit des sociétés par action, avec la volonté de transformer cette institution qui représente " l'instrument-type du capitalisme moderne " en un instrument du contrôle de la richesse.

Nous avons ainsi, bien que sommairement, esquissé un tableau synthétique des fonctions propres aux organes de représentation des travailleurs dans les pays de la Communauté, tableau synthétique qui nous paraît

justifier notre précédente affirmation sur les analogies de situations existant dans les six pays. Cette analogie de fonctions est encore plus frappante si l'on songe à la grande variété des organes qui sont appelés, dans les différents pays, à les exercer.

Par exemple, la fonction " revendicative " — présentation des réclamations du personnel — est exercée, en France et en Belgique, par un organe spécifique (délégués du personnel, délégations syndicales du personnel), tandis que dans les autres pays elle est assurée par les mêmes organes chargés de la " coopération " avec l'employeur (" Betriebsrat ", " commissioni interne ", etc.).

Mais même pour cette fonction de " coopération ", on peut noter des différences entre les compétences des organes des différents pays : en Allemagne, le droit à l'information sur la situation économique de l'entreprise est en partie confié à un organe spécial (" Wirtschaftsausschuss "); en France, deux membres du comité d'entreprise assistent aux séances du conseil d'administration, avec voix consultatives. D'autre part, en France et en Belgique existent des organes spéciaux chargés de suivre les problèmes relatifs à la sécurité qui, dans les autres pays, sont de la compétence des organes de " coopération ".

Ces simples exemples suffisent à démontrer que si l'on veut effectuer une comparaison valable, il est nécessaire de procéder à une comparaison de l'ensemble des fonctions des organes de la représentation et non de se limiter à une comparaison entre les compétences de chacun de ces organes.

Enfin, et sans vouloir ici répéter ce que nous avons déjà exposé en détail au cours de nos rapports, nous estimons toutefois intéressant de souligner l'analogie des problèmes qui se sont posés dans les différents pays en ce qui concerne les rapports entre les syndicats ouvriers et les organes de la représentation dans l'entreprise.

L'action de ces organes, dont la constitution représente, bien entendu, une des plus importantes revendications des syndicats européens, aurait pu toutefois constituer, dans la pratique, un élément de perturbation par rapport à la politique générale des syndicats; ces derniers ont donc essayé d'établir dans tous les pays des liaisons étroites, en droit ou en fait, entre les organes de la représentation et l'organisation syndicale. En effet, et étant donné les éléments hétérogènes qui sont à la base du mouvement de la représentation, il y avait un risque certain que les employeurs, s'appuyant sur les organes de la représentation, ne parviennent à éliminer l'influence des syndicats de leurs entreprises.

Bien d'autres problèmes pourraient encore être traités et développés ici, mais il nous paraît que l'étude ainsi menée à l'initiative de la Haute Autorité est déjà suffisamment approfondie pour permettre un examen sérieux de la situation existant en Europe à ce sujet.

Par ailleurs, nous voudrions rappeler ici que l'importance de cet aspect du droit du travail a déjà trouvé un écho sur le plan international et signaler que la 35^e conférence internationale du travail s'est également attachée à formuler certains principes internationaux applicables à la réglementation des représentants des travailleurs ⁽¹⁾.

Certes, bien des problèmes d'ordre sociologique devraient être soulevés si l'on voulait avancer des prévisions sur le développement futur de cette institution. Mais l'examen de ces problèmes irait au-delà de nos tâches.

Ce que, peut-être, l'on peut dire avec quelque certitude, c'est qu'un développement accéléré des structures économiques qui pourrait découler, tant d'un progrès technique rapide que des effets de l'intégration économique européenne, ne pourrait pas ne pas avoir de répercussions plus ou moins profondes sur cette institution dont l'évolution est, nous l'avons vu, en étroite corrélation avec la dynamique politico-économique des différents pays européens.

L'évolution du problème sera également fortement influencée par le climat qui se développera entre employeurs, syndicats et travailleurs dans les différents pays.

(1) Voir en annexe II, pages 92 et 93, texte de la recommandation et de la résolution de ladite conférence.

des données relatives à l'importance numérique, à la durée du mandat des orga

	Allemagne	Italie	Luxembourg
Importance numérique de la représentation.	De 5 à 20 travailleurs, un "Betriebsobmann". De 21 à 50 travailleurs, un conseil d'entreprise de 3 à 35 membres, suivant le nombre de travailleurs.	De 3 à 15 membres au plus, selon le nombre de travailleurs. De 5 à 40 travailleurs, un délégué d'entreprise.	Selon l'importance numérique du personnel. Un seul délégué au-dessous de 50 ouvriers. Trois membres au moins pour les délégations d'employés.
Durée du mandat de la représentation.	2 ans	1 an	Délégation ouvrière : 2 ans. Délégation d'employés : 3 ans.
Conditions d'électorat (âge).	18 ans	16 ans	18 ans
Conditions d'éligibilité (âge).	21 ans	18 ans	Ouvriers : 25 ans. Employés : 21 ans.
Appartenance à l'établissement ou à l'entreprise, ou autres conditions requises pour l'électorat.	Jouir des droits civils et politiques.	Appartenance à l'établissement quelle qu'en soit la durée.	Pour les ouvriers, jouir de leurs droits civils et politiques et faire partie depuis 6 mois du personnel de l'établissement; pour les employés, aucune condition spéciale.
Pour l'éligibilité.	Faire partie depuis 1 an du personnel de l'établissement et avoir le droit de vote pour les élections. Bundestag.	9 mois d'ancienneté.	Ouvriers : appartenir depuis 1 an à l'établissement et avoir travaillé 3 ans dans la même industrie. Jouir des droits civils et politiques. Employés : 1 an de service chez l'employeur. Jouir des droits civils et politiques.

(1) Dérogation admise par décision du conseil d'entreprise, article 8, § 3, de la loi du 4-5-1950.

(2) Dérogations possibles en vertu de l'article 10, § 4, de la loi du 4-5-1950.

SYNOPTIQUE

nismes de représentation des travailleurs; conditions d'électorat et d'éligibilité

Belgique	France	Pays-Bas
De 4 à 18 travailleurs, plus l'employeur et ses représentants, la délégation patronale ne pouvant être plus nombreuse que celle des travailleurs.	L'employeur ou son suppléant, plus 2 à 8 travailleurs.	De 3 à 25 travailleurs ⁽¹⁾ , y compris le chef d'entreprise.
4 ans	2 ans	2 ans ⁽²⁾
18 ans	18 ans	21 ans ^(*)
25 ans	21 ans	23 ans ^(*)
1 année d'ancienneté dans la branche économique considérée et 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise.	6 mois d'ancienneté dans l'entreprise.	1 année d'ancienneté dans l'entreprise ⁽²⁾ .
3 ans d'ancienneté dans la branche économique considérée, 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise.	1 année d'ancienneté dans l'entreprise.	3 ans d'ancienneté dans l'entreprise ⁽²⁾ .

ANNEXE II

RÉSOLUTION

concernant la consultation et la collaboration entre employeurs et travailleurs sur le plan de l'entreprise*La conférence,*

considérant que la conférence internationale du travail, à sa 35^e session, a adopté une recommandation énonçant le principe de la consultation et de la collaboration entre employeurs et travailleurs sur le plan de l'entreprise;

considérant que la déclaration de Philadelphie reconnaît l'obligation solennelle pour l'Organisation internationale du travail de seconder la mise en œuvre parmi les différentes nations du monde de programmes propres à réaliser la coopération des employeurs et de la main-d'œuvre pour l'amélioration continue de l'organisation de la production, ainsi que la collaboration des travailleurs et des employeurs à l'élaboration et à l'application de la politique sociale et économique;

considérant que les employeurs et les travailleurs reconnaissent qu'une consultation et une collaboration fondées sur une confiance réciproque contribuent de façon essentielle à l'efficacité et à la productivité d'une entreprise ainsi qu'au bien-être économique et social des travailleurs, et considérant que les gouvernements reconnaissent également qu'il est d'intérêt national d'encourager la consultation et la collaboration entre employeurs et travailleurs sur le plan de l'entreprise;

constatant qu'en raison de la grande diversité des pratiques nationales et des degrés divers de développement auxquels sont arrivés les différents pays, il est difficile d'élaborer des normes précises et universelles qui devraient régir les principes et pratiques de cette consultation et de cette collaboration entre employeurs et travailleurs sur le plan de l'entreprise;

désireuse cependant de seconder les efforts faits dans les différents pays par les parties intéressées dans le sens de la consultation et de la collaboration entre employeurs et travailleurs à l'échelon de l'entreprise;

décide d'insérer dans la présente résolution les dispositions des paragraphes 1 à 7 ci-dessous dont les parties intéressées agissant sur une base volontaire, ou le législateur, s'inspireraient lors de la mise en œuvre de la consultation et de la collaboration entre employeurs et travailleurs sur le plan de l'entreprise :

1. Les représentants des travailleurs dans les organismes de consultation et de collaboration devraient être librement désignés ou révoqués par les travailleurs de l'entreprise eux-mêmes.

2. Les différentes catégories de travailleurs occupés dans l'entreprise devraient être représentées de manière appropriée dans les organismes de consultation et de collaboration.

3. (1) Les organismes de consultation et de collaboration devraient avoir essentiellement pour fonction de promouvoir, dans un esprit d'entière égalité dans la discussion, la compréhension mutuelle entre toutes les parties représentées dans l'entreprise en ce qui concerne leurs points de vue respectifs et de prêter leur concours à la direction en lui présentant des avis, des informations et des suggestions sur les questions ayant trait à la production ainsi qu'au confort et au bien-être des travailleurs.

(2) Conformément à la coutume ou à la pratique nationales, cette consultation et cette collaboration devraient :

a) Soit être favorisées par l'encouragement d'accords volontaires entre les parties;

b) Soit être mises en œuvre par une législation instituant des organismes de consultation et de collaboration et déterminant leur portée, leur compétence, leurs attributions, leur structure et les modalités de leur fonctionnement, compte tenu des conditions propres aux diverses entreprises;

c) Soit être favorisées ou mises en œuvre par une combinaison de ces deux méthodes.

4. La direction des entreprises devrait prendre des mesures appropriées pour faciliter le bon fonctionnement des organismes de consultation et de collaboration tendant notamment à :

- a) Mettre à la disposition de l'organisme de consultation et de collaboration le local, le matériel et, le cas échéant, le personnel indispensables pour ses réunions et son secrétariat;
- b) Informer l'organisme de consultation et de collaboration, à intervalles réguliers, mais au moins une fois par an, de l'activité de l'entreprise et des projets de l'exercice à venir, et lui fournir des informations d'ordre général concernant la situation économique et technique de l'entreprise;
- c) Accorder aux représentants des travailleurs le temps nécessaire à l'exécution de leurs fonctions sans réduction de salaire.

5. Des mesures appropriées devraient être prises pour que les membres des organismes de consultation et de collaboration ne divulguent pas les informations confidentielles qui auraient été portées à leur connaissance dans l'exercice de leurs fonctions.

6. Des mesures appropriées devraient être prises pour assurer aux représentants des travailleurs une protection adéquate contre toute discrimination du fait de leurs fonctions.

7. Toutes les parties intéressées aux activités des organismes de consultation et de collaboration devraient prendre des mesures spéciales en vue de tenir l'ensemble du personnel au courant de ces activités, sous réserve du secret à observer au sujet des informations confidentielles mentionnées au paragraphe 5 ci-dessus.

La conférence prie le conseil d'administration d'inviter le directeur général à suivre de près les développements de la question dans les différents pays et de faire rapport à ce sujet au conseil d'administration.

RECOMMANDATION n° 94

concernant la consultation et la collaboration entre employeurs et travailleurs sur le plan de l'entreprise

La conférence générale de l'Organisation internationale du travail, convoquée à Genève par le conseil d'administration du Bureau international du travail, et s'y étant réunie le 4 juin 1952, en sa trente-cinquième session,

après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives à la consultation et à la collaboration entre employeurs et travailleurs sur le plan de l'entreprise, question qui est comprise dans le sixième point à l'ordre du jour de la session,

après avoir décidé que ces propositions prendraient la forme d'une recommandation dont la mise en œuvre serait assurée par les parties intéressées ou par les autorités publiques suivant la méthode qui correspond aux conditions nationales,

adopte, ce vingt-sixième jour de juin mil neuf cent cinquante-deux, la recommandation ci-après, qui sera dénommée recommandation concernant la collaboration sur le plan d'entreprise, 1952 :

1. Des mesures appropriées devraient être prises en vue de promouvoir la consultation et la collaboration entre employeurs et travailleurs sur le plan de l'entreprise pour les questions d'intérêt commun n'entrant pas dans le cadre des procédures de négociation collective ou ne faisant pas normalement l'objet d'autres procédures de détermination des conditions d'emploi.

2. Conformément à la coutume ou à la pratique nationales, cette consultation et cette collaboration devraient :

- a) Soit être favorisées par l'encouragement d'accords volontaires entre les parties;
- b) Soit être mises en œuvre par une législation instituant des organismes de consultation et de collaboration et déterminant leur portée, leur compétence, leur structure et les modalités de leur fonctionnement;
- c) Soit être favorisées ou mises en œuvre par une combinaison de ces deux méthodes.

LA REPRÉSENTATION DES TRAVAILLEURS
SUR LE PLAN DE L'ENTREPRISE
EN DROIT ALLEMAND
DANS LE DOMAINE PARTICULIER
DE L'INDUSTRIE MINIÈRE ET SIDÉRURGIQUE

PAR

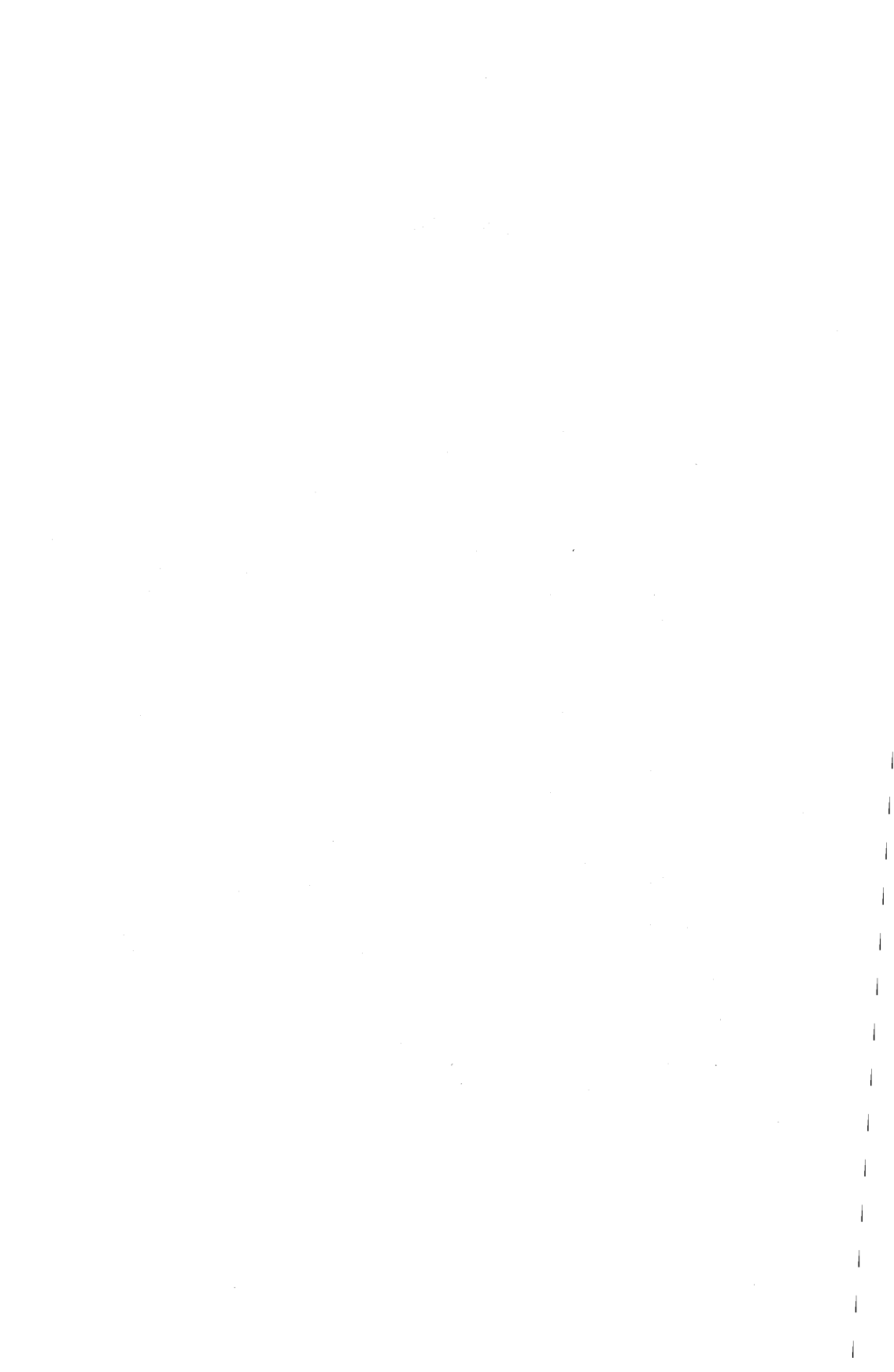
GERHARD BOLDT

professeur, juge au tribunal fédéral du travail, Kassel - Münster



TABLE DES MATIÈRES

	Pages
<i>Chapitre I.</i> Aperçu historique	99
<i>Chapitre II.</i> État actuel de la législation	101
<i>Chapitre III.</i> La représentation dans l'entreprise	103
Section I. Le conseil d'entreprise	103
§ 1. Formation et composition	103
§ 2. Élection	103
§ 3. Situation juridique	105
§ 4. Durée du mandat	107
§ 5. Fonctionnement	107
§ 6. Attributions	108
§ 7. Règlement des conflits	113
A. La procédure de conciliation	113
B. La procédure conventionnelle d'arbitrage	113
Section II. Le conseil central d'entreprise	114
<i>Chapitre IV.</i> L'assemblée d'entreprise	115
<i>Chapitre V.</i> Le comité d'exploitation	116
Section I. Constitution, composition et organisation	116
Section II. Attribution	118
<i>Chapitre VI.</i> La représentation des travailleurs au conseil d'administration	119
Section I. Historique	119
Section II. La délégation de représentants des travailleurs au conseil d'administration au titre de la loi sur l'organisation des entreprises.	119
Section III. La délégation de représentants des travailleurs au conseil d'ad- ministration au titre de la loi sur la cogestion	121
Section IV. La délégation de représentants des travailleurs au conseil d'administration au titre de la loi complémentaire sur la cogestion	122
Supplément I. Représentation des travailleurs non permanents	123
Supplément II. La représentation des jeunes	124
Supplément III. Le directeur du travail	124
Supplément IV. La situation des syndicats dans l'entreprise	125
<i>Chapitre VII.</i> Appréciation critique	128



CHAPITRE I

APERÇU HISTORIQUE

C'est à la transformation de l'Allemagne en état industriel au cours du XIX^e siècle que remonte le souci de permettre aux travailleurs de faire valoir spécialement leurs intérêts en face de l'employeur dans l'entreprise. La formation de *comités d'usine* fut revendiquée dès 1848 et 1849 lors des délibérations de l'Assemblée nationale constituante dans l'église Saint-Paul à Francfort. Ceux-ci devaient comprendre des ouvriers et contremaîtres élus par les ouvriers ainsi que le propriétaire de l'usine ou son représentant. Leurs attributions devaient englober la médiation en cas de conflit entre ouvriers et employeurs, la préparation et la mise en application d'un règlement d'usine, la création et l'administration d'une caisse d'assistance-maladie, la surveillance des enfants de l'usine et la représentation de l'usine auprès des chambres du travail des conseils d'usine. De plus, les comités d'usine devaient participer à l'élaboration des accords de salaire et contribuer à maintenir l'ordre dans l'entreprise et à aviver l'intérêt porté par les ouvriers à l'entreprise. Cependant, ces propositions n'ont pas pris force de loi.

La représentation des intérêts des travailleurs dans l'entreprise n'a été réglée pour la première fois par voie législative qu'avec la *loi sur la protection des ouvriers* du 1^{er} juin 1891 et, dans l'*industrie minière*, avec la loi du 24 juin 1892 portant aménagement de la loi prussienne sur les mines. Ces lois prévoyaient à l'initiative de l'employeur l'*institution de comités d'ouvriers*. Ceux-ci devaient être consultés avant la promulgation du règlement de travail; leur assentiment était nécessaire pour insérer dans le règlement de travail des dispositions concernant le comportement des ouvriers recourant aux services d'assistance de l'entreprise et le comportement des ouvriers mineurs en dehors de l'entreprise. Mais l'institution de ces comités d'ouvriers ne pouvant être coercitivement imposée, ils n'ont pas acquis, en dehors des mines de l'État, de grande importance pratique.

Il a fallu attendre la *loi du 14 juillet 1905, portant aménagement de la loi prussienne sur les mines* et l'aménagement complémentaire de la loi du 28 juillet 1909 pour voir *prescrire impérativement* à l'industrie minière la constitution de *comités d'ouvriers*. Le comité d'ouvriers n'était imposé que si les effectifs atteignaient au moins cent ouvriers, le législateur estimant que dans des installations plus petites l'employeur connaît chaque ouvrier personnellement et peut traiter directement avec lui. Il devait incomber au comité d'ouvriers de s'employer à maintenir ou à rétablir

la bonne entente parmi le personnel et entre le personnel et l'employeur. Le comité d'ouvriers devait porter à la connaissance du propriétaire de la mine les revendications, vœux et réclamations du personnel concernant les conditions d'exploitation et de travail et les services d'assistance de la mine et se prononcer à leur sujet. De plus, il devait être consulté avant la promulgation du *règlement de travail* et devait participer à la gestion de la *caisse de secours*. En outre, la loi du 28 juillet 1909 portant aménagement de la loi générale sur les mines instaura, dans les mines de houille et de potasse, ainsi que dans les exploitations souterraines de lignite et de minerai, des *délégués à la sécurité*, choisis parmi le personnel et habilités à descendre dans les mines pour y vérifier l'état des installations de service sous l'angle de la sécurité et de la santé des ouvriers.

Lorsque, durant la première guerre mondiale, les revendications des travailleurs visant la généralisation du système de représentation de leurs intérêts dans l'entreprise se firent plus énergiques, la loi du 5 décembre 1916 sur la mobilisation civile fut publiée. Le paragraphe 11 de cette loi stipulait que des *comités d'ouvriers et d'employés* devaient être constitués dans toute entreprise industrielle ou commerciale visée par la mobilisation civile qui occupait plus de 50 ouvriers et employés. Leur tâche consistait à favoriser la bonne entente entre l'employeur et son personnel et à porter à la connaissance de l'employeur les revendications, vœux et réclamations, concernant les installations de service, les salaires et autres conditions de travail et à se prononcer à leur sujet. En cas de difficulté en matière de salaires et conditions de travail, ils avaient le droit, lorsque l'accord entre l'employeur et le comité d'ouvriers ne pouvait être réalisé, de saisir le *comité d'arbitrage* prévu par la loi qui comprenait un délégué du ministère de la guerre et trois représentants respectivement de l'employeur et des travailleurs.

A la suite de la révolution de 1918, on en vint tout d'abord à créer, sur le modèle russe, des conseils d'ouvriers et de soldats et, dans l'industrie minière, à instituer des conseils de mines et minières. La loi du 4 février 1920 sur les conseils d'entreprise, qui se fondait sur l'article 165, dit " article des conseils " de la constitution de la république de Weimar, permit de donner à cette évolution un cadre organisé. En vertu de cette loi, des *conseils d'entreprise* devaient être obligatoirement constitués à titre d'institution légale dans les entreprises industrielles et commerciales et les administrations de tout genre dont les services atteignaient une certaine importance. Les entreprises occupant conjointement des ouvriers et des employés devaient constituer des *comités d'ouvriers* et des *comités d'employés* appelés à défendre les intérêts économiques particuliers de ces groupes. A côté des comités d'établissements, il pouvait dans certaines conditions être constitué un *conseil central d'entreprise* appelé à régler les affaires d'intérêt

commun. Dans les petites entreprises, un *délégué d'entreprise* devait dans certaines conditions être élu à la place du conseil d'entreprise. Pour la première fois la loi prévoyait également une *assemblée d'entreprise*. Les attributions du conseil d'entreprise se divisaient en deux groupes : d'une part, sauvegarder les intérêts sociaux et économiques communs des ouvriers et des employés de l'entreprise vis-à-vis de l'employeur, d'autre part, agir sur la direction de l'entreprise et sur le rendement de cette entreprise.

Durant la période du national-socialisme, les conseils d'entreprise furent remplacés par les *hommes de confiance*, en vertu de la loi du 20 janvier 1934 portant organisation du travail national. Le "chef de l'entreprise" qui, conjointement avec les ouvriers et employés considérés comme ses "adhérents" a pour tâche de contribuer à réaliser les objectifs de l'entreprise et de travailler au bien commun du peuple et de l'État, était assisté "d'hommes de confiance" pris parmi lesdits adhérents, qui formaient avec lui et sous sa conduite le *comité de confiance* de l'entreprise. Les hommes de confiance ne remplissaient pas de fonction autonome.

Après l'effondrement du "Troisième Reich", le *Conseil de contrôle allié* promulgua, le 10 avril 1946, une loi sur les conseils d'entreprise autorisant dans toute l'Allemagne la constitution et le fonctionnement de conseils d'entreprise appelés à sauvegarder les intérêts professionnels, économiques et sociaux des ouvriers et des employés dans les différentes entreprises. L'élection des membres du conseil d'entreprise devait se faire, selon des principes démocratiques et au scrutin secret, pour une durée maximum de un an. Les attributions de ces conseils d'entreprise étaient limitées; ils n'avaient aucun pouvoir de décision. Par la suite, des lois spéciales sur les conseils d'entreprise furent promulguées dans plusieurs "Länder", rappelant plus étroitement les dispositions de la loi de 1920 sur les conseils d'entreprise.

La création de la *République fédérale* apporta enfin une unification de la réglementation régissant l'organisation des entreprises pour l'ensemble du territoire de la République fédérale.

CHAPITRE II

ÉTAT ACTUEL DE LA LÉGISLATION

La représentation des intérêts des travailleurs sur le plan de l'entreprise est régie dans le domaine de l'économie privée par la loi du 11 octobre 1952 sur l'organisation des entreprises. Aux termes du paragraphe 91, la loi s'applique uniformément sur l'ensemble du territoire de la République fédérale y compris le Land de Berlin. Quant aux entreprises visées, son domaine d'application s'étend en principe à toutes les entreprises du

secteur privé, même si elles sont propriété des pouvoirs publics, y compris les entreprises d'économie mixte, lorsqu'elles sont constituées sous forme de personne morale de droit privé (par exemple : société anonyme, société à responsabilité limitée). Aux termes du paragraphe 88, la loi ne s'applique pas aux entreprises de navigation maritime et de navigation aérienne, ni aux services et administrations de l'État fédéral, des Länder, des communes et autres collectivités et établissements de droit public qui ne sont pas exploités sous une forme de droit privé. De plus, elle ne s'applique pas aux *communautés religieuses* ni à leurs institutions charitables, quelle qu'en soit la forme juridique. En ce qui concerne les "Tendenzbetriebe" (entreprises de tendance) c'est-à-dire, les entreprises ayant des objectifs principalement politiques, syndicaux, confessionnels, charitables, éducatifs, scientifiques, artistiques et similaires, les dispositions sur le droit de cogestion économique ne s'appliquent pas, les autres dispositions de la loi n'étant applicables que dans la mesure où les particularités de l'entreprise ne s'y opposent pas, c'est-à-dire tant que sa finalité n'exige pas que les décisions soient laissées aux soins du seul employeur.

En ce qui concerne les *personnes visées dans le domaine d'application*, il ressort de la loi que *tous les travailleurs* y sont assujettis. Sont considérés comme travailleurs au sens de la loi, les ouvriers et les employés, ainsi que le personnel occupé au titre de sa formation professionnelle (paragraphe 4, alinéa 1, loi organ. entrepr.). Les *apprentis* et les *personnels en formation accélérée* tombent donc aussi sous le coup de cette loi, ce qui ne signifie pas cependant qu'ils soient considérés comme travailleurs à tous autres égards. Conformément aux dispositions du paragraphe 4, alinéa 2, de la même loi, les dirigeants de sociétés et les employés supérieurs dits cadres *ne sont pas* considérés comme des travailleurs ⁽¹⁾.

En outre, *l'industrie minière* et *l'industrie sidérurgique* ont fait l'objet de la loi du 21 mai 1951 sur la *cogestion des travailleurs dans les conseils d'administration* et comités directeurs des entreprises minières et sidérurgiques (en abrégé "loi sur la cogestion") et la cogestion dans "les sociétés dites holding" de ces entreprises a été réglementée par la *loi complémentaire sur la cogestion* du 7 août 1956.

Pour les administrations de l'État fédéral et des collectivités, institutions et établissements de droit public, directement rattachés à l'État fédéral, ainsi que pour les tribunaux de l'État fédéral, la loi du 5 août 1955 sur la *représentation du personnel* a été promulguée en tant que réglementation légale particulière. Celle-ci comporte simultanément les prescrip-

(1) La notion "d'employé supérieur" n'est pas réglementée d'une manière uniforme dans le droit allemand et doit être précisée dans chaque cas particulier. Elle est définie au paragraphe 4 en ce qui concerne la loi sur l'organisation des entreprises.

tions générales réglant la représentation parallèle du personnel dans les "Länder". Comme les entreprises de l'industrie minière et sidérurgique en Allemagne sont exploitées exclusivement dans le cadre de l'économie privée, la loi sur la représentation du personnel ne sera pas étudiée dans ce qui suit.

CHAPITRE III

LA REPRÉSENTATION DANS L'ENTREPRISE

Section I

LE CONSEIL D'ENTREPRISE

§ 1. FORMATION ET COMPOSITION

La *constitution* de conseils d'entreprises est prescrite par les paragraphes 1 et 8 de la loi sur l'organisation des entreprises, lorsqu'une entreprise occupe normalement au moins cinq travailleurs permanents jouissant du droit de vote et dont trois remplissent les conditions d'éligibilité. L'*élection* du conseil d'entreprise ne peut néanmoins *pas être coercitivement imposée*. Ainsi si tous les travailleurs refusent de constituer un conseil d'entreprise, sa formation ne peut être imposée par exemple par l'employeur, les syndicats ou l'État.

L'importance numérique du conseil d'entreprise dépend du nombre de travailleurs jouissant du droit de vote. Dans les entreprises occupant normalement de 5 à 20 travailleurs habilités à voter, il ne comprend qu'une seule personne, le *délégué d'entreprise*. Dans des entreprises occupant de 21 à 50 travailleurs habilités à voter, il comprend trois membres; le nombre des membres peut s'élever, selon l'effectif de l'entreprise, jusqu'à 35 (§ 9 loi organ. entrepr.). Si le conseil d'entreprise comprend 3 membres au moins, les *ouvriers* et les *employés* doivent, en principe, être représentés proportionnellement à leur nombre. De même, les deux *sexes* doivent être représentés dans ces groupes, en fonction de leur importance numérique. En outre, les différents groupes professionnels doivent également être représentés dans la mesure du possible (§ 10, loi organ. entrepr.).

§ 2. ÉLECTION

La loi énonce en ses paragraphes 6 à 20 les prescriptions fondamentales concernant l'*élection* du conseil d'entreprise; elles ont été complétées par le *règlement électoral* du 18 mars 1953. *Sont électeurs* tous les travailleurs âgés de 18 ans révolus au plus tard le jour du scrutin, qui sont en possession

de leurs droits civiques. *Sont éligibles* tous les travailleurs âgés de 21 ans le jour du scrutin, qui travaillent dans l'entreprise depuis un an et ont le droit de voter aux élections législatives ⁽¹⁾. Il peut être exceptionnellement dérogé à la règle de l'ancienneté de service de un an et du droit de vote aux élections législatives, lorsqu'un accord est intervenu à cet effet entre la majorité des travailleurs et l'employeur. Le scrutin est *secret et direct*. Le *vote par correspondance* n'est admis que pour les travailleurs, qui, en raison des particularités de leur occupation, ne sont pas présents dans l'entreprise au moment du scrutin. La loi prévoit en principe un *scrutin par collège électoral*. Si le conseil d'entreprise comprend donc trois membres ou plus, les ouvriers et les employés élisent leurs représentants séparément. Un *scrutin commun* n'est admis que si les ouvriers et les employés habilités à voter ont préalablement pris une résolution en ce sens par vote séparé et secret (§ 13, alinéa 2, loi organ. entrepr.).

Le scrutin a lieu selon le principe de la *représentation proportionnelle*. Si, cependant, il n'est présenté qu'une seule liste de candidats, le scrutin a lieu selon le système majoritaire. Dans les entreprises où le conseil d'entreprise ne comprend qu'une seule personne, celle-ci est élue à la majorité simple; ceci est également valable pour les collèges électoraux n'ayant qu'un seul représentant au conseil d'entreprise (§ 13, alinéa 3, loi organ. entrepr.). *Les listes de candidats* doivent être contresignées par au moins un dixième des électeurs du collège électoral, sans que le nombre des signataires puisse être inférieur à trois. Dans tous les cas, il suffit qu'elle ait été signée par cent membres du collège électoral (§ 13, alinéa 4, loi organ. entrepr.).

L'organisation des élections incombe au *bureau électoral*, qui est désigné par le conseil d'entreprise au plus tard six semaines avant l'expiration de son mandat. En cas de besoin, le *tribunal du travail* peut, à la requête de trois électeurs ou d'un syndicat représenté dans l'entreprise, désigner le bureau électoral (§ 15, alinéas 1 et 2, loi organ. entrepr.). Dans les entreprises où il n'existe pas de conseil d'entreprise, le bureau électoral est élu, au cours d'une *assemblée d'entreprise*, à la majorité des travailleurs.

Le bureau doit *préparer* le scrutin, dresser la liste des votants séparément pour le collège électoral des ouvriers et celui des employés, lancer l'avis de scrutin et procéder aux opérations de vote proprement dites. Les dispositions de détail figurent dans le *règlement des élections*.

Toute manœuvre faisant *obstacle* aux élections ou influant sur leur déroulement à raison de préjudices infligés ou appréhendés ou d'avantages consentis ou promis est interdite. De même toute limitation apportée à

(1) A l'exclusion, par conséquent, des employés supérieurs, par exemple, puisque ce ne sont pas des "travailleurs" au sens de la loi.

l'exercice du droit de vote et à l'éligibilité est prohibée (§ 19, loi organ. entrepr.). Les infractions dans ce sens peuvent, à la demande du conseil d'entreprise, du bureau électoral ou du chef d'entreprise, être poursuivies devant les tribunaux répressifs, au titre du paragraphe 78 de la loi.

S'il a été *contrevenu* à une *disposition* essentielle concernant le droit de vote, l'éligibilité ou la procédure de vote et si la régularisation n'intervient pas ultérieurement, l'élection peut, dans la quinzaine, être *contestée* auprès du tribunal du travail. Ont qualité pour agir en pareil cas soit trois électeurs au moins, soit l'employeur, soit un syndicat représenté dans l'entreprise. La contestation est *exclue*, lorsque l'infraction n'est pas de nature à avoir modifié ou influencé le résultat du scrutin (§ 18, loi organ. entreprise). Si la contestation est *fondée*, le tribunal du travail constate — d'après la jurisprudence prédominante — la nullité de l'élection, la nullité ne prenant effet qu'avec le prononcé de l'arrêt (*ex nunc*) et non pas rétroactivement.

L'ensemble des frais matériels de l'élection est à la charge de l'employeur. Ceux-ci comprennent entre autres les dépenses de papier et d'impression, les bulletins de vote, les accessoires pour le scrutin, la fourniture d'urnes de vote, d'écrans de vote et d'isoloirs. L'employeur n'a pas le droit de diminuer la *rémunération* du travailleur à raison du temps de travail nécessairement passé à exercer son droit de vote, à coopérer aux travaux du bureau électoral ou à participer aux assemblées d'entreprise appelées à constituer le bureau au titre du paragraphe 16 de la loi sur l'organisation des entreprises (§ 19, alinéa 3, loi organ. entrepr.).

§ 3. SITUATION JURIDIQUE

a) Du conseil d'entreprise dans son ensemble :

Le conseil d'entreprise est le *représentant du personnel* au sens propre et exerce en son nom propre les droits lui appartenant (Dietz, loi organ. entrepr., 2^e édition, page 34, § 1, note 22 f). La question de savoir si le conseil d'entreprise exerce des fonctions de droit public ou si son activité relève du droit privé est controversée (voir Dietz, *op cit.*, § 15 et suiv.); la juridiction suprême ne s'est pas encore prononcée à ce sujet de même que d'ailleurs, d'une manière générale, la situation juridique du conseil d'entreprise n'est pas encore totalement éclaircie.

b) Des membres du conseil :

Chaque membre du conseil d'entreprise exerce, certes, une " fonction ", mais assurément pas une fonction au sens du droit public; en tout cas, la *qualité de fonctionnaire* ne saurait lui être reconnue. Sa fonction est

honorifique et son activité, dans la mesure où elle est nécessaire à l'accomplissement réglementaire des tâches qui lui sont dévolues, doit être assimilée au travail qu'il fournit professionnellement. Il résulte du caractère honorifique de la fonction qu'un membre du conseil d'entreprise ne doit se faire attribuer pour son activité aucune *rémunération* spécifique (jetons de présence, remboursements de frais de représentation ou autres) ou se faire rembourser des dépenses non indispensables. On admet cependant un dédommagement forfaitaire à titre de *remboursement de dépenses* (voir § 3 de la convention collective du 1-4-55 sur l'organisation des entreprises de l'industrie minière de Rhénanie-Westphalie). Tout en assumant les fonctions de membre du conseil d'entreprise, le travailleur intéressé reste en principe tenu de continuer à accomplir son travail professionnel. Néanmoins les membres du conseil d'entreprise doivent être dispensés de leurs obligations professionnelles dans la mesure où, d'après l'importance et la nature de l'entreprise, cela est nécessaire pour permettre l'exécution normale de leurs tâches. En ce qui concerne l'*industrie minière*, la convention collective du 12 février 1955 sur l'organisation des entreprises comporte des prescriptions plus précises à ce sujet. Le membre du conseil d'entreprise ne doit subir aucun préjudice matériel du fait qu'il est dispensé de travailler. C'est pourquoi l'employeur n'est pas autorisé à diminuer à ce titre la rémunération du membre du conseil d'entreprise lorsque celui-ci s'est abstenu de travailler durant le temps nécessaire à l'exécution normale de ses tâches, compte tenu de l'importance et de la nature de l'entreprise considérée.

Le membre du conseil d'entreprise doit, même lorsqu'il n'appartient plus au conseil, *garder le silence* sur les *informations confidentielles* ou les secrets de fabrication et d'affaires dont il a eu connaissance *ès-qualité* et que l'employeur a désignés expressément comme tenus à être gardés secrets. Cette discrétion n'est cependant pas requise à l'égard des autres membres du conseil d'entreprise (§ 55, loi organ. entrepr.).

Pour assurer l'indépendance de son action vis-à-vis de l'employeur et pour garantir les travailleurs contre une élimination arbitraire des représentants qu'ils ont élus, les membres du conseil d'entreprise bénéficient d'une *protection spéciale en matière de licenciement* (§§ 13 et 14 de la loi sur la protection en matière de licenciement). En outre, il est expressément stipulé au paragraphe 53 de la loi sur l'organisation des entreprises que le conseil d'entreprise ne doit être ni gêné ni entravé dans son activité et que ses membres ne doivent être ni désavantagés ni favorisés du simple fait de leur activité. Ceci ne vaut cependant que dans la mesure où ils restent dans le cadre de leurs fonctions légales.

§ 4. DURÉE DU MANDAT

Le mandat du conseil d'entreprise est de *deux ans* ; il débute le jour de l'élection, ou si le conseil sortant est encore en fonction à cette date, à l'expiration du mandat de ce dernier (§ 21, loi organ. entrepr.).

La *qualité de membre du conseil d'entreprise* peut, aux termes du paragraphe 24 (loi organ. entrepr.), prendre fin avant terme, soit par démission, soit par résiliation du contrat de travail, soit par perte de l'éligibilité, soit par arrêt du tribunal du travail. Le mandat du *conseil d'entreprise tout entier* peut, dans certaines conditions, prendre fin avant terme lorsque, par exemple, le conseil d'entreprise a décidé à la majorité de ses membres de se démettre ou s'il a été dissous par le tribunal du travail (§ 22, loi organ. entrepr.).

§ 5. FONCTIONNEMENT

Les paragraphes 27 et suivants de la loi sur l'organisation des entreprises, ainsi que les prescriptions complémentaires des conventions collectives et, tout particulièrement pour les mines de charbon, les paragraphes 1 à 7 de la convention collective sur l'organisation des entreprises, contiennent des dispositions précises sur le *fonctionnement* du conseil d'entreprise. Le conseil d'entreprise élit parmi ses membres un *président* et un vice-président, qui, dans la mesure du possible, ne doivent *pas appartenir au même collège électoral*. Il ne peut être dérogé à cette dernière disposition que pour de sérieuses raisons objectives, même dans le cas où le conseil d'entreprise a été élu au suffrage commun (voir Trib. féd. trav. 2, 182).

Le président du conseil d'entreprise — en cas d'empêchement, le vice-président — représente le conseil d'entreprise dans le cadre des décisions qu'il a prises (§ 27, alinéa 2, loi organ. entrepr.); il n'a donc *aucun pouvoir autonome de décision*, à moins qu'il n'ait été mandaté à cet effet par le conseil d'entreprise.

Si le conseil d'entreprise comprend 11 membres ou plus, il choisit en son sein *trois membres* qui sont appelés à constituer, avec le président et le vice-président, la *délégation d'entreprise* qui expédie les affaires courantes.

Les *séances* du conseil d'entreprise sont convoquées selon les besoins; elles ne sont pas publiques et ont normalement lieu durant les heures de travail (§ 30, loi organ. entrepr.). A la demande d'un quart des membres du conseil ou de l'employeur, le président est tenu de fixer une séance et d'inscrire à l'ordre du jour l'objet dont la discussion est demandée. L'*employeur* assiste aux réunions qui ont été organisées à sa demande, ou auxquelles il a été expressément invité; il peut alors se faire assister

d'un représentant du groupement patronal auquel il appartient (§ 29, loi organ. entrepr.).

A la demande d'un quart des membres du conseil d'entreprise, un délégué d'un *syndicat* représenté au conseil d'entreprise peut participer, avec voix consultative, aux réunions (§ 31, loi organ. entrepr.). Les résolutions du conseil d'entreprise sont prises à la majorité simple des voix des membres présents; en cas de partage des voix, la motion est sensée rejetée. Le *quorum* n'est atteint que si la moitié au moins des membres du conseil d'entreprise sont présents (§ 32, loi organ. entrepr.). Chaque délibération du conseil d'entreprise doit être, en vertu du paragraphe 33 de la loi, consignée dans un *procès-verbal* qui reproduit au moins le texte des résolutions et énonce la majorité à laquelle elles ont été prises. Si l'employeur a assisté à la séance, la partie du procès-verbal couvrant son temps de présence doit lui être présentée pour signature et une copie lui en être remise. Par ailleurs, les modalités de fonctionnement du conseil peuvent être arrêtées en détail par un *règlement intérieur* que le conseil se donne lui-même (§ 36, loi organ. entrepr.).

§ 6. ATTRIBUTIONS

Aux termes du paragraphe 49 de la loi, l'employeur et le conseil d'entreprise doivent, dans le cadre des conventions collectives en vigueur, collaborer en toute confiance et de concert avec les syndicats et les groupements patronaux représentés dans l'entreprise, travailler *au bien de l'entreprise et de ses ouvriers, dans le souci de l'intérêt général*. L'employeur et le conseil d'entreprise doivent *s'abstenir* de tout ce qui est de nature à compromettre le travail et la bonne entente dans l'entreprise. En particulier, l'employeur et le conseil d'entreprise ne peuvent s'appliquer mutuellement les mesures de rétorsion des conflits du travail. Cela appartient plutôt aux parties aux conventions collectives, c'est-à-dire aux associations patronales et aux syndicats ouvriers. Lorsque le conseil d'entreprise et l'employeur ne peuvent se mettre d'accord, le paragraphe 50 de la loi prévoit l'intervention d'un *organisme de conciliation*. Celui-ci ne peut en principe intervenir que sur l'accord des deux parties; sa sentence ne prend donc effet que si elle est acceptée par les deux parties. Ce n'est que dans des *cas exceptionnels* particulièrement spécifiés ⁽¹⁾ que l'organisme de conciliation peut intervenir à la demande d'une seule des parties. Sa décision a alors force exécutoire.

(1) Paragraphe 47, alinéa 4 (conflit relatif au nombre de membres du conseil central d'entreprise), paragraphe 56, alinéa 2 (conflit relatif à la codécision obligatoire, et paragraphe 70, alinéa 2 (conflit relatif à l'obligation de fournir des informations au comité d'exploitation).

La collaboration entre l'employeur et le conseil d'entreprise s'exerce aussi bien en fait qu'en droit. Dans ce dernier cas, elle prend la forme d'un *accord d'établissement*. La loi ne précise pas si cet accord est d'ordre normatif, c'est-à-dire s'il crée, comme la convention collective, d'authentiques règles de droit ou s'il ne comporte qu'une obligation contractuelle, mais la majorité de la doctrine et de la jurisprudence penche vers l'affirmative ⁽¹⁾.

L'intervention du conseil d'entreprise dans les affaires de l'entreprise peut revêtir *différentes formes*, que l'on groupe sous la notion générale de "coopération". Dans le détail, on distingue entre le droit d'information, le droit d'audition, le droit de consultation et la cogestion proprement dite.

Le *droit d'information*, le plus atténué des droits impliqués par la coopération, est dévolu au conseil d'entreprise, par exemple dans le cas prévu au paragraphe 65 de la loi sur l'organisation des entreprises, selon lequel l'employeur doit, avant engagement ou mutation d'employés supérieurs, "aviser" le conseil d'entreprise. De même, les paragraphes 22 et 23 de la convention collective sur l'organisation des entreprises de l'industrie minière de la Ruhr prévoient un tel droit d'information. En conséquence les plans de mines et autres doivent être, sur leur demande, présentés et commentés au conseil d'entreprise ou au comité d'exploitation par le chef d'entreprise ou son mandataire. Le *droit d'audition* est consigné au paragraphe 66, alinéa 1, de la loi sur l'organisation des entreprises, qui précise que le conseil d'entreprise doit être "entendu" avant tout licenciement. Le *droit de consultation* est prévu au paragraphe 66, alinéa 2, de la loi sur l'organisation des entreprises dans le cas d'engagement ou licenciement massif de travailleurs. Le *droit de cogestion proprement dit* est reconnu par la loi essentiellement en matière sociale (§ 56, loi organ. entrepr.). Il implique la *nécessité de l'agrément* du conseil d'entreprise, c'est-à-dire de l'accord entre la direction de l'entreprise et le conseil d'entreprise ⁽²⁾.

Conformément au paragraphe 54, les *attributions générales* du conseil d'entreprise sont les suivantes :

- a) Requérir de l'employeur des mesures profitables à l'entreprise et au personnel;
- b) Veiller à l'application des lois, règlements, conventions collectives et accords d'établissement en vigueur en faveur des travailleurs;
- c) Accueillir les réclamations des travailleurs et, lorsqu'elles apparaissent fondées, s'employer à y faire droit en négociant avec l'employeur;

(1) Voir aussi décision de la Chambre supérieure de la Cour fédérale de travail du 16 mars 1956. (BAG, t. 3, p. 4 et suiv.)

(2) Trib. féd. trav. Arrêt du 7-12-1956. BAG, t. 4, p. 517.

d) Favoriser l'intégration dans l'entreprise des grands invalides et autres personnes à protéger particulièrement.

De plus la loi régit encore dans des chapitres particuliers la coopération du conseil d'entreprise dans les questions sociales, les questions de personnel et les questions d'exploitation.

Dans le *domaine social*, le conseil d'entreprise a, en vertu du paragraphe 56, un véritable droit de cogestion. Il doit à ce titre *exercer son droit de cogestion* dans les affaires suivantes, dans la mesure où il n'existe pas de réglementation légale ou conventionnelle :

- a) Horaire quotidien de travail et des pauses;
- b) Date et lieu de versement des salaires et traitements;
- c) Etablissement du programme des congés;
- d) Organisation de la formation professionnelle;
- e) Administration des œuvres d'assistance dont le champ d'activité est limité à l'entreprise ou à l'établissement, quelle que soit leur forme juridique;
- f) Questions relatives au maintien de l'ordre et au comportement des travailleurs dans l'entreprise;
- g) Fixation des taux de rémunération à la tâche et aux pièces;
- h) Détermination des principes de rémunération et introduction de nouvelles méthodes de rémunération.

Si, dans ces cas, l'accord entre la direction de l'entreprise et la représentation des travailleurs ne peut être réalisé, l'*organisme de conciliation* susmentionné statue avec *force exécutoire*.

Aux termes du paragraphe 57 de la loi sur l'organisation des entreprises, les mesures de protection contre les accidents du travail et les affections morbides, ainsi que l'institution d'œuvres d'assistance dont le champ d'activité est limité à l'entreprise ou à l'établissement peuvent notamment être réglés par *accord facultatif d'établissement*, quelle que soit leur forme juridique.

Dans le cadre de sa coopération en matière sociale, le conseil d'entreprise doit également, conformément au paragraphe 58 de la loi, se préoccuper de la lutte contre les risques d'accidents et les dangers pathologiques, assister de ses suggestions, conseils et informations les fonctionnaires de la police industrielle et autres services compétents en la matière, et s'employer à faire appliquer les dispositions relatives à la protection du travail. En outre, il y a lieu de faire appel au conseil d'entreprise lors de l'adoption et de l'expérimentation de nouveaux dispositifs de sécurité du travail, ainsi que dans les enquêtes consécutives à des accidents, menées par l'employeur, les fonctionnaires de la police industrielle ou autres services intéressés.

En revanche, les accords d'établissement *ne sont pas* admis dans la

mesure où la rémunération et autres conditions de travail sont normalement fixées par *convention collective*, c'est-à-dire par un arrangement passé entre les partenaires sociaux (associations patronales et syndicats), à moins que la convention collective n'autorise expressément la conclusion d'accords d'établissement complémentaires (§ 59 de la loi organ. entrepr.) (1).

Dans les *questions relatives au personnel*, le conseil d'entreprise possède, en vertu des paragraphes 60 et suivants de la loi sur l'organisation des entreprises un droit de coopération et, le cas échéant, un *droit limité de cogestion*.

Pour tout *embauchage* projeté, l'employeur doit communiquer à temps au conseil d'entreprise l'emploi prévu pour le candidat et lui donner des renseignements sur la personne de ce dernier. Si le conseil d'entreprise soulève des objections contre l'embauche d'un candidat, il doit les notifier par écrit à l'employeur dans la semaine en indiquant ses motifs. Si aucun accord n'intervient, l'employeur a le droit de procéder à un *engagement provisoire*, mais le conseil d'entreprise peut, dans les deux mois, saisir le *tribunal du travail* pour faire constater l'existence d'une raison justifiant le refus d'agrément. Mais le conseil d'entreprise ne détient ce droit que dans *quatre cas déterminés*. Tout d'abord, lorsque l'engagement constitue une infraction à une loi, à une disposition d'une convention collective ou d'un accord d'établissement (par exemple embauchage de main-d'œuvre féminine dans des entreprises qui ne doivent pas en occuper). L'accord peut en outre être refusé lorsque certains faits font légitimement suspecter que l'engagement d'un candidat non qualifié pour l'emploi ne doit intervenir que par suite de *relations personnelles* ou pour *désavantager* lors du recrutement d'autres travailleurs ou candidats qualifiés, en raison de leur *origine*, religion, nationalité, provenance, sexe, ou de leur activité politique ou syndicale. Enfin, le conseil d'entreprise peut refuser son assentiment lorsque certains faits font craindre à bon droit que le candidat ne trouble le *bon ordre de l'entreprise* par son comportement antisocial ou illégal. Il en résulte que les cas dans lesquels le conseil d'entreprise jouit d'un véritable droit de cogestion en matière de recrutement sont *étroitement* délimités.

Les dispositions s'appliquent par analogie aux *regroupements* et *mutations* de travailleurs, étant entendu que ne sont pas considérées comme mutations les affectations à un autre poste de travail au sein du même département autonome ou de la même entreprise dans la localité même et à des conditions de travail inchangées, si elles n'entraînent pas un déclassement du travailleur.

(1) Voir Trib. féd. trav. (BAG) du 6 mars 1958. 2 A2R 230/57.

En matière d'engagement, de regroupement et de mutation des *employés supérieurs*, le conseil d'entreprise *n'a aucun* droit de cogestion; le paragraphe 65 de la loi sur l'organisation des entreprises prévoit simplement qu'il doit en être *informé* en temps voulu.

Avant tout *licenciement* d'un travailleur relevant de la loi sur l'organisation des entreprises (à l'exception donc des employés supérieurs, par exemple), le conseil d'entreprise *doit être entendu*. La consultation préalable du conseil d'entreprise ne conditionne cependant pas la validité du licenciement en droit civil. Ainsi le licenciement prononcé sans consultation préalable du conseil d'entreprise *n'est pas nul*. Mais si l'employeur a omis, au mépris de la loi, de propos délibéré et de par sa faute, d'entendre le conseil d'entreprise avant le licenciement, il s'est privé du droit de faire valoir que le licenciement est socialement justifié au titre du paragraphe 1 de la loi sur la protection en matière de licenciement. En pareil cas, le licenciement est au contraire *injustifié* au regard des dispositions de la loi sur la protection en matière de licenciement (Trib. féd. trav. 1, 69 et suiv.).

De cette manière, l'employeur est *indirectement* contraint d'entendre le conseil d'entreprise avant tout licenciement. *En cas d'engagements ou de licenciements massifs*, l'employeur doit en délibérer avec le conseil d'entreprise (§ 66, alinéa 2, loi organ. entrepr.). Si un *travailleur* a gravement troublé à plusieurs reprises, par son comportement antisocial ou illégal la paix sociale, le conseil d'entreprise peut exiger de l'employeur le licenciement ou la mutation du travailleur et, le cas échéant, engager une action en ce sens auprès du tribunal du travail (§ 66, alinéa 4, loi organ. entrepr.).

En *matière économique*, le conseil d'entreprise possède, en vertu du paragraphe 72 de la loi, un droit de cogestion lorsqu'il s'agit de projets comportant des *modifications de l'entreprise* qui sont de nature à entraîner des désavantages substantiels pour le personnel ou une partie importante du personnel. Parmi les modifications de cet ordre, il faut comprendre la réduction ou la cessation d'activité de toute l'entreprise ou d'éléments essentiels de l'entreprise, le transfert de toute l'entreprise ou d'éléments essentiels, la concentration avec d'autres entreprises, les modifications fondamentales de l'objet de l'entreprise ou de ses installations, dans la mesure où elles ne découlent pas manifestement d'une transformation de la situation du marché, et enfin l'introduction de méthodes de travail fondamentalement nouvelles, pour autant qu'elles ne correspondent pas manifestement à un progrès technique. Au cas où l'accord ne serait pas réalisé, une procédure spéciale de médiation est prévue. Le chef d'entreprise aussi bien que le conseil d'entreprise peuvent, en effet, requérir la médiation d'un organisme officiel. Si ceci n'a pas lieu, ou si l'essai de conciliation demeure infructueux, le chef d'entreprise ou le conseil d'entreprise peuvent faire appel à un *organisme de médiation* qui, à défaut de convention con-

traire, se compose de deux assesseurs et d'un président impartial. Le chef d'entreprise et le conseil d'entreprise commettent chacun un assesseur choisi, si possible, parmi le personnel de l'entreprise. Les deux parties doivent s'entendre sur la personne du président; à défaut d'accord, c'est le président de l' " Oberlandesgericht " (Cour d'appel) qui le désigne.

En ce qui concerne les autres dispositions relatives à la coopération du personnel en matière d'exploitation, se reporter aux explications fournies au chapitre V.

§ 7. RÈGLEMENT DES CONFLITS

A. *La procédure de conciliation*

Comme cela a déjà été mentionné plus haut, le paragraphe 50 de la loi prévoit, en cas de besoin, l'intervention d'un *organisme de conciliation* ⁽¹⁾ destiné à aplanir les différends surgis entre l'employeur et le conseil d'entreprise. Cet organisme se compose d'*assesseurs* mandatés en nombre égal par l'employeur et par le conseil d'entreprise et d'un *président impartial*, sur la personne de qui les deux parties doivent s'entendre. A défaut d'accord sur la personne du président, le président du tribunal du travail le désigne. C'est également celui-ci qui décide quand l'accord ne peut se faire sur le nombre d'assesseurs. L'organisme de conciliation statue à la majorité simple des voix, après délibération orale. Il n'intervient que lorsque les *deux parties* l'en requièrent ou sont d'accord sur son intervention. Sa sentence ne prend force exécutoire que lorsque les deux parties ont préalablement admis de s'y conformer ou l'ont acceptée postérieurement. Les cas où la décision prise par l'organisme de conciliation saisi, à la *seule demande* d'une des parties, prend également force exécutoire sont peu nombreux, à savoir conflit sur le nombre des membres du conseil central d'entreprise (§ 47, alinéa 4, loi organ. entrepr.), conflit sur le règlement d'une question prévue au titre du paragraphe 56 de la loi (codécision obligatoire sur les questions sociales) et conflit sur le point de savoir si le chef d'entreprise doit ou non fournir un renseignement au comité d'exploitation (§ 70, alinéa 2, voir au chapitre V).

B. *La procédure conventionnelle d'arbitrage*

Aux termes du paragraphe 50, alinéa 5, de la loi sur l'organisation des entreprises, les parties à la convention collective peuvent, à la place de

(1) A ne pas confondre avec l'*organisme de médiation* mentionné au point 6.

l'organisme de conciliation prévu, instituer par convention collective un *organisme conventionnel d'arbitrage*. C'est ce qu'a fait dans *l'industrie minière de la Ruhr* la convention collective sur l'organisation des entreprises de l'industrie houillère de Rhénanie-Westphalie. Cette convention collective prévoit aux paragraphes 29 et suivants l'institution d'organismes spéciaux d'arbitrage de 1^{re} et de 2^e instance qui, cependant, ne sont compétents que pour des conflits sur la codécision en matière de questions sociales ⁽¹⁾. Des conventions collectives analogues ont été conclues dans les autres bassins houillers. Il faut donc distinguer entre la procédure de conciliation sur le plan de l'entreprise et la procédure conventionnelle d'arbitrage. Dans la procédure de conciliation prévue au paragraphe 50 de la loi sur l'organisation des entreprises, les différends entre l'employeur et le conseil d'entreprise doivent être réglés par un organisme institué sur le plan de l'entreprise. Dans la procédure conventionnelle d'arbitrage, les différends sont portés devant un organisme d'arbitrage institué spécialement par les parties à la convention collective, qui se situe donc sur un plan dépassant le cadre de l'entreprise.

Section II

LE CONSEIL CENTRAL D'ENTREPRISE

Quand une entreprise comprend plusieurs établissements, il peut aux termes du paragraphe 46 de la loi, être institué, par résolution des divers conseils d'entreprise, un *conseil central d'entreprise* fonctionnant à leur côté, à condition que les conseils d'entreprises des établissements groupant *au moins 75 %* des travailleurs de l'entreprise approuvent cette création. Le conseil central d'entreprise *n'est pas élu*, mais constitué par délégation de divers membres des conseils d'entreprises d'établissement. Chacun des divers conseils d'entreprise délègue au conseil central d'entreprise *deux* de ses membres s'il comprend à la fois des représentants des *ouvriers et des employés* et *un seul* membre s'il ne comprend que des représentants d'un seul groupe, soit ouvriers, soit employés. S'il y a deux membres délégués, ils ne doivent pas appartenir au même groupe. Le nombre des membres et la composition du conseil central d'entreprise peuvent cependant être différemment réglés par convention collective ou un accord d'établissement.

(1) Cf. ici en détail HÖCKER : " La convention collective sur l'organisation des entreprises dans l'industrie houillère de Rhénanie-Westphalie " " Glückauf ", 1955, pp. 229 et suivantes.

Le conseil central d'entreprise *n'est pas un organe hiérarchiquement supérieur* aux conseils des divers établissements, mais bien plutôt l'expression d'une sorte " de système fédéraliste de la représentation dans les entreprises " (Bobrowski, " Droit du travail ", 2^e édition, page 468). Le conseil central d'entreprise *n'est compétent* que pour les questions intéressant *l'entreprise dans son ensemble* ou bien plusieurs établissements et qui ne peuvent pas être réglées par les conseils d'entreprise au sein de leur établissement; pour le reste, la compétence des conseils d'entreprise des établissements demeure inchangée. Aucune *délimitation légale* des compétences n'a été établie ni n'est d'ailleurs possible. Tout dépend en fait des particularités du cas d'espèce, de la nature de l'établissement et de sa situation vis-à-vis de l'entreprise dans son ensemble.

CHAPITRE IV

L'ASSEMBLÉE D'ENTREPRISE

L'assemblée d'entreprise (§§ 41-45, loi organ. entrepr.) réunit les travailleurs de l'entreprise, même ceux qui ne sont pas électeurs. Il doit néanmoins toujours s'agir de *travailleurs* au sens de la loi, de telle sorte que les employés supérieurs, par exemple, ne peuvent pas y participer.

La *convocation* de l'assemblée d'entreprise est lancée par le président du conseil d'entreprise. Les travailleurs n'ont pas le droit de tenir de leur propre initiative une assemblée d'entreprise; de même, le syndicat ou l'employeur n'ont pas qualité pour convoquer une assemblée d'entreprise ⁽¹⁾. La *présidence* de l'assemblée incombe au président du conseil d'entreprise, qui doit également veiller au maintien de l'ordre dans l'assemblée. Des délégués des syndicats représentés dans l'entreprise peuvent prendre part à toutes les assemblées d'entreprise avec voix consultative. Si l'employeur participe à une assemblée d'entreprise, il peut se faire assister d'un délégué d'une association patronale à laquelle il appartient. Par ailleurs, les assemblées d'entreprises *ne sont pas publiques*.

Il convient de distinguer entre assemblées d'entreprise *ordinaires* et *extraordinaires*. L'assemblée d'entreprise *ordinaire* a lieu une fois par trimestre civil. Le conseil d'entreprise doit y présenter son rapport d'activité au personnel (§ 42, alinéa 1, loi organ. entrepr.). L'employeur doit être invité à participer à l'assemblée, et l'ordre du jour lui être communiqué. Il est également habilité à y *prendre la parole*.

(1) L'employeur peut certes convoquer une assemblée générale du personnel; mais celle-ci n'est pas un élément fonctionnel de l'organisation des entreprises.

L'assemblée *extraordinaire* d'entreprise a lieu soit à l'initiative du *conseil d'entreprise*, soit à la demande d'au moins un quart des travailleurs *électeurs* ou bien sur le désir de l'*employeur*. Dans ce dernier cas, l'employeur est également autorisé à prendre part à l'assemblée d'entreprise.

Les assemblées ordinaires d'entreprise et celles qui sont réunies sur la demande de l'employeur ont lieu durant les *heures de travail*, dans la mesure où la nature même de l'entreprise n'exige pas impérativement une autre réglementation. Ce peut être le cas, par exemple, dans l'industrie minière, comme l'a décidé le tribunal fédéral du travail (Trib. féd. trav., arrêt du 26-10-56 - AP 1 ad § 43, loi organ. entrepr.), dans les cas où la réunion de l'assemblée d'entreprise durant les heures de travail entraînerait l'arrêt de l'entreprise durant toute la journée. Les autres assemblées d'entreprise doivent avoir lieu en dehors des heures de travail, à moins que l'employeur ne déclare accepter qu'elles aient lieu durant les heures de travail.

Le travailleur ne doit subir aucune diminution de sa rémunération, à raison du temps de travail *passé à participer* aux assemblées d'entreprise.

CHAPITRE V

LE COMITÉ D'EXPLOITATION

Section I

CONSTITUTION, COMPOSITION ET ORGANISATION

En vue de développer une collaboration confiante entre le conseil d'entreprise ou le personnel, d'une part, et l'employeur, d'autre part, il doit être constitué dans toutes les entreprises occupant normalement plus de cent travailleurs permanents (§ 67, alinéa 1, loi organ. entrepr.) un *comité d'exploitation* d'au moins 4 et d'au plus 8 membres appartenant obligatoirement à l'entreprise ⁽¹⁾. Le comité d'exploitation doit être constitué *paritairement*. La *première moitié* des membres est nommée par le conseil d'entreprise, et, s'il existe un conseil central d'entreprise, par ce dernier, l'*autre moitié* étant désignée par le *chef d'entreprise*. Parmi les membres nommés

(1) En cas de conflit sur le nombre des membres, c'est le comité de conciliation visé au paragraphe 50 de la loi sur l'organisation des entreprises qui statue sur demande.

par le conseil d'entreprise il doit se trouver au moins un membre dudit conseil d'entreprise. Le chef d'entreprise délègue le plus souvent des employés supérieurs au comité d'exploitation. Il ne peut pas lui-même être membre du comité d'exploitation, puisqu'il se trouve justement être l'interlocuteur du comité d'exploitation.

Les *membres* du comité d'exploitation doivent posséder la qualification professionnelle et personnelle requise pour l'accomplissement de leur tâche, en particulier une certaine notion des faits économiques et une expérience professionnelle suffisante, et faire preuve de probité morale et de discrétion. Des connaissances d'économie politique ne sont pas requises, non plus que des connaissances dans le domaine commercial ou celui de l'économie d'entreprise.

Les membres ne doivent pas être *désavantagés* ni *favorisés* à raison de leur activité. Ils sont soumis au même devoir de discrétion que les membres du conseil d'entreprise. En outre, ils doivent garder le *silence* sur toutes les questions relatives à la capacité concurrentielle de l'entreprise (§ 67, alinéa 2 de la loi) et ceci même lorsque le chef d'entreprise ne leur a pas expressément signalé le caractère confidentiel des faits envisagés. Cette *obligation extensive de garder le secret* existe aussi à l'égard des membres du conseil d'entreprise.

La *durée du mandat* des membres du comité d'exploitation correspond à la durée du mandat du conseil d'entreprise. Si le conseil central d'entreprise a délégué certains de ses propres membres, leur mandat se termine à l'expiration du mandat de la majorité des membres du conseil central d'entreprise qui avait qualité pour décider la délégation (§ 68, alinéa, 2^e phrase, loi organ. entrepr.). La durée du mandat des membres désignés par le chef d'entreprise est également de deux ans.

Une *organisation* spéciale du comité d'exploitation n'est pas prévue par la loi, ni même d'ailleurs indispensable. La nomination d'un président n'est pas non plus nécessaire. Les discussions du comité d'exploitation se déroulent plutôt comme un "*entretien autour d'une table ronde*". Ses séances sont généralement dirigées par un représentant de la direction de l'entreprise. Il est cependant admis que le comité élise son propre président; dans ce cas, il est indiqué que la présidence revienne alternativement de séance en séance à un représentant des travailleurs et à un représentant de la direction de l'entreprise. Le comité d'exploitation doit se réunir *une fois par mois* (§ 69, alinéa 1, loi organ. entrepr.). Le *quorum* est atteint lorsque la majorité des membres est présente; si les membres d'une des parties restent absents sans excuse valable, le comité d'exploitation est en état d'agir dès lors que la moitié de ses membres a pris part aux délibérations (§ 68, alinéa 4, loi organ. entrepr.). Ceci joue également lorsqu'une des parties a négligé de désigner des membres.

Section II

ATTRIBUTION

Le comité d'exploitation a pour tâche de *conseiller* la direction de l'entreprise sur toutes les questions essentielles ayant trait à l'exploitation, et en particulier sur les méthodes de fabrication et de travail, le programme de production, la situation économique de l'entreprise, la production et l'écoulement, ainsi que sur tous les autres phénomènes influant particulièrement sur les intérêts des travailleurs de l'entreprise (§ 67, alinéa 3, loi organ. entrepr.). A cet effet, le chef d'entreprise doit présenter au comité d'exploitation les *documents* nécessaires à son information, dans la mesure où cela ne compromet pas les secrets de fabrication ou d'affaires de l'entreprise (§ 67, alinéa 2, loi organ. entrepr.). C'est le chef d'entreprise qui décide des documents, pièces comptables et livres de commerce qui devront être mis à la disposition du comité d'exploitation.

Le *rapport annuel* de l'entreprise doit être commenté au comité d'exploitation, en présence du conseil d'entreprise. Le rapport annuel englobe le *bilan annuel* et le *compte de profits et pertes*. Étant donné que, dans les sociétés d'exploitation minière, il n'existe pas de rapport annuel proprement dit, mais seulement un bilan annuel (cf. Handelsbilanz au sens des §§ 39, 40 du Code de commerce), la discussion de ce dernier est alors suffisante.

A la *demande de deux membres du comité*, le chef d'entreprise doit, au cas où lui-même ou son représentant ne prennent pas part à la séance, y déléguer le chef de service ou le spécialiste compétent pour préciser certains points. Si une information relative à des questions d'exploitation n'est pas fournie ou ne l'est que d'une manière incomplète, contrairement au désir de la moitié des membres du comité, il appartient au chef d'entreprise et au conseil d'entreprise de s'employer à aplanir les différends ainsi suscités. S'ils n'y parviennent pas, le *comité de conciliation* prévu au paragraphe 50 statue *avec force exécutoire* (§ 70, alinéa 2, loi organ. entrepr.) ⁽¹⁾.

Le chef d'entreprise doit, une fois par trimestre, conjointement avec le comité d'exploitation et le conseil d'entreprise, informer le *personnel* de la marche et du développement de l'entreprise (§ 69, alinéa 3, loi organ. entrepr.) ⁽²⁾. Cette information peut avoir lieu soit au cours de l'assemblée ordinaire de l'entreprise, soit également par voie d'affichage au "tableau noir", ou par publication du journal d'usine.

(1) L'organisme d'arbitrage prévu aux paragraphes 29 et suivants de la convention collective sur l'organisation des entreprises n'est pas compétent dans ce cas.

(2) Dans les entreprises non dotées d'un comité d'exploitation, les informations sont fournies par le chef d'entreprise, conjointement avec le conseil d'entreprise (§ 61, 69, alinéa 3, loi organ. entrepr.).

CHAPITRE VI

LA REPRÉSENTATION DES TRAVAILLEURS
AU CONSEIL D'ADMINISTRATION*Section I*

HISTORIQUE

La loi du 15 février 1922 sur la délégation de membres du conseil d'entreprise au conseil d'administration prévoyait déjà que les conseils d'entreprise étaient en droit de déléguer des représentants de leurs membres au conseil d'administration.

Si le conseil d'administration comprenait plus de trois membres ou si le personnel de l'entreprise comprenait à la fois des employés et des ouvriers, le conseil d'entreprise devait déléguer deux de ses membres au conseil d'administration et, dans les autres cas, un membre seulement. Étant donné que la loi prussienne sur les mines ne prévoyait pas de conseil d'administration pour les sociétés d'exploitation, celui-ci fut introduit par la loi du 24 mai 1923 sur les conseils d'administration dans les sociétés d'exploitation minière, ainsi que dans les sociétés d'exploitation immatriculées au registre du commerce, afin de permettre ainsi une représentation du comité d'entreprise au conseil d'administration. Après 1933, la loi du 15 février 1922, ainsi que la loi du 4 février 1920 sur les comités d'entreprise, furent abrogées; les dispositions correspondantes de la loi prussienne du 24 mai 1923 devinrent ainsi sans objet. La loi du 11 octobre 1952 sur l'organisation des entreprises, ainsi que la loi du 21 mai 1951 sur la cogestion dans les industries du charbon et de l'acier et la loi complémentaire sur la cogestion du 7 août 1956 ont de nouveau introduit la représentation des travailleurs au conseil d'administration.

*Section II*LA DÉLÉGATION DE REPRÉSENTANTS DES TRAVAILLEURS
AU CONSEIL D'ADMINISTRATION
AU TITRE DE LA LOI
SUR L'ORGANISATION DES ENTREPRISES

Conformément au *paragraphe 76 de la loi sur l'organisation des entreprises*, le conseil d'administration d'une société anonyme ou d'une société en commandite par actions doit être composé *pour un tiers* de représentants des travailleurs. Ceux-ci sont élus, au scrutin général, secret, uniforme

et direct, par l'ensemble des travailleurs de l'entreprise jouissant du droit de vote, pour une durée égale à celle qui est fixée par la loi ou par les statuts, pour les membres du conseil d'administration que doit élire l'assemblée générale. Lorsqu'il n'y a qu'un seul représentant des travailleurs à élire, c'est-à-dire lorsque le conseil d'administration se compose de trois membres, ce représentant doit être employé comme travailleur dans l'entreprise. Lorsque deux représentants des travailleurs ou plus doivent être élus (c'est-à-dire lorsque le conseil d'administration comprend six, neuf, douze ou quinze membres), *deux travailleurs de l'entreprise* au moins doivent y figurer, dont un ouvrier et un employé. Si plus de la moitié du personnel de l'entreprise est composée de *femmes*, il doit y avoir au moins une représentante de la main-d'œuvre féminine au conseil d'administration.

La *situation juridique* des représentants des travailleurs est la même que celles des autres membres du conseil d'administration. Ils ont par conséquent les droits et les devoirs d'un membre du conseil d'administration, et en particulier siège et voix au conseil d'administration. En ce qui concerne les affaires traitées par le conseil d'administration, ils sont *assimilés* aux autres membres du conseil d'administration. Ils ne sont pas liés par les *directives* ou les *instructions* imparties par le conseil d'entreprise ou les syndicats; ils ne doivent au contraire écouter que la conscience qu'ils ont de leur devoir et sont responsables au même titre que les autres membres de leurs actes et déclarations. Ils doivent s'acquitter de leurs tâches avec tout le *soin d'un homme d'affaires réglé et consciencieux*. S'ils manquent à ce devoir, ils répondent des préjudices pouvant en résulter. Les représentants des travailleurs *ne* bénéficient *pas* d'une *protection spéciale en matière de licenciement*, mais la réglementation générale de protection prévue par le paragraphe 53 de la loi sur l'organisation des entreprises leur est applicable par analogie, si bien qu'il est *interdit* de *troubler* ou d'entraver leur activité ou de les désavantager de toute autre manière.

Les dispositions précitées ne sont, comme indiqué au début, applicables qu'aux sociétés anonymes et aux sociétés en commandite par actions. Les *sociétés à responsabilité limitée* et les *sociétés d'exploitation relevant de la législation minière* n'ont pas de conseil d'administration imposé par la loi. Pour pouvoir également assurer la représentation des intérêts des travailleurs dans les grosses entreprises de ce genre, le paragraphe 77 de la loi sur l'organisation des entreprises stipule qu'un conseil de surveillance, dont la composition, les droits et les devoirs sont régis par les dispositions correspondantes de la loi relative aux sociétés anonymes, doit être constitué dans les sociétés à responsabilité limitée et les sociétés d'exploitation minière ayant une personnalité juridique propre qui emploient plus de

cinq cents travailleurs. Les dispositions relatives à la délégation de représentants des travailleurs au conseil d'administration sont également applicables aux mutuelles d'assurances et aux coopératives de production et de consommation employant plus de cinq cents travailleurs (§ 77, alinéa 2, 3, loi organ. entrepr.).

Section III

LA DÉLÉGATION DE REPRÉSENTANTS DES TRAVAILLEURS AU CONSEIL D'ADMINISTRATION AU TITRE DE LA LOI SUR LA COGESTION

La loi du 21 mai 1951 sur la *cogestion* a établi une réglementation légale spéciale pour les entreprises des industries minière et sidérurgique. Cette loi vise les entreprises dont l'objet essentiel est l'extraction de la houille, du lignite ou du minerai de fer, ou la préparation, la cokéfaction, la carbonisation lente, l'agglomération de ces matières de base et dont l'exploitation relève du *contrôle de l'inspection des mines*. La loi s'applique en outre aux entreprises de l'industrie sidérurgique, visées par la loi n° 27 de la Haute Commission alliée, dans la mesure où elles ont été transformées en "sociétés nouvelles" ou continuent d'être exploitées sous une autre forme et ne sont pas liquidées. Les entreprises qui seraient contrôlées par de telles entreprises tombent sous le coup de la loi, si leur objet essentiel est l'extraction du charbon ou du minerai de fer ou si elles produisent principalement du fer et de l'acier.

Les entreprises relevant de la loi sur la *cogestion* ont un *conseil d'administration paritairement constitué*. Il est en principe composé de onze membres, à savoir quatre représentants des actionnaires et un membre supplémentaire (neutre), quatre représentants des travailleurs et un membre supplémentaire (neutre), ainsi qu'un autre membre, appelé le "onzième homme". Dans les entreprises dont le capital social est respectivement supérieur à 20 ou à 50 millions de DM, le conseil d'administration peut respectivement comporter 15 ou 21 membres; dans ce cas chaque partie est représentée par 7 ou 10 membres, auxquels s'ajoute un quinzième ou un vingt et unième membre.

En rédigeant la loi, le législateur a voulu que "le capital" et "le travail" fournissent chacun la moitié des membres du conseil d'administration. Comme il fallait néanmoins considérer qu'il se pourrait, dans bien des cas, que l'accord ne pût être réalisé entre les deux parties, il a été prévu un onzième membre impartial appelé à concilier les intérêts en présence.

Pour consolider la position de ce dernier membre qui peut constituer le "fléau de la balance", il fut décidé que le cinquième membre de chacune des parties ne serait pas non plus un véritable "représentant

des intérêts en jeu », mais serait neutre. Et ce n'est pas à tort que l'on a qualifié ces trois membres supplémentaires de « *troisième force* ».

Le *choix* de tous les membres du conseil de surveillance est — à la différence de ce qui est précisé dans la loi sur l'organisation des entreprises — effectué par l'*assemblée générale* (assemblée générale de société anonyme, assemblée des détenteurs de parts de société d'exploitation minière). Il doit y avoir parmi les représentants des travailleurs un ouvrier et un employé occupés dans un des établissements de l'entreprise. Ils sont proposés à l'assemblée générale par les *comités d'entreprise* des différents établissements de l'entreprise, après délibération avec les syndicats représentés dans les établissements de l'entreprise et avec leur fédération centrale. Après consultation préalable des syndicats représentés dans l'entreprise et des conseils d'entreprise, deux membres de la représentation ouvrière sont *désignés* à l'assemblée générale par les fédérations centrales des syndicats. Il en est de même pour le cinquième représentant ouvrier. L'assemblée générale est *liée* par les propositions des conseils d'entreprise et des fédérations syndicales. Elle ne peut donc élire, pour la représentation des travailleurs, d'autres membres que ceux qui lui sont proposés. Il serait cependant *erroné* de ne voir dans cette procédure qu'un simple « *simulacre d'élection* », car l'assemblée générale peut, si elle a des objections contre les membres proposés, s'abstenir de les élire. En pareil cas, si les conseils d'entreprise ou les fédérations centrales des syndicats ne font pas d'autres propositions, c'est le *tribunal de première instance* qui doit désigner les représentants manquants. Le *onzième membre* est également élu par l'assemblée générale sur proposition des autres membres du conseil d'administration; au cas où l'accord ne pourrait se faire à ce sujet, la loi prévoit une procédure extrêmement compliquée, avec intervention des tribunaux ordinaires.

Section IV

LA DÉLÉGATION DE REPRÉSENTANTS DES TRAVAILLEURS AU CONSEIL D'ADMINISTRATION AU TITRE DE LA LOI COMPLÉMENTAIRE SUR LA COGESTION

Enfin, pour les sociétés dites « *holding* » (sociétés mères) des industries minière et sidérurgique, une réglementation légale spéciale a été instituée par la *loi complémentaire sur la cogestion* en date du 7 août 1956. Pour savoir si une société mère tombe sous le coup de cette réglementation, il faut déterminer si l'objet du groupe est caractérisé par les entreprises du groupe assujetties à la loi sur la cogestion. Ceci est le cas quand ces

entreprises du groupe réalisent plus de la moitié des *chiffres d'affaires* de l'ensemble des entreprises du groupe.

Dans les sociétés mères relevant de la loi complémentaire sur la cogestion, le *conseil d'administration* est composé de 15 membres, soit sept représentants des actionnaires, sept représentants des travailleurs et un membre supplémentaire. Parmi les sept représentants des travailleurs, *quatre d'entre eux* doivent appartenir aux établissements des entreprises du groupe et comprendre un représentant des employés et trois représentants des ouvriers. Ils sont élus par le personnel selon une procédure extrêmement complexe faisant intervenir des *délégués-électeurs*. Les *trois autres représentants* des travailleurs sont délégués au conseil d'administration par les fédérations centrales des syndicats représentés dans les entreprises du groupe après consultation préalable des syndicats et des conseils d'entreprise. Dans ces sociétés mères, la procédure électorale est donc différente de celle qui est suivie dans les sociétés visées par la loi sur la cogestion. L'assemblée générale n'élit pas tous les membres du conseil d'administration, mais seulement les représentants des actionnaires. Les représentants des travailleurs sont élus par le personnel ou désignés par les fédérations syndicales. Les dispositions de la loi sur la cogestion ne sont applicables que pour le *quinzième membre*, c'est-à-dire qu'il est élu par l'assemblée générale sur proposition des quatorze autres membres du conseil d'administration.

Dans les entreprises dont le capital social est supérieur à 50 millions de DM, le *conseil d'administration peut grouper vingt et un membres*, soit dix représentants des actionnaires, dix représentants des travailleurs et un membre supplémentaire. Parmi les représentants des travailleurs, on doit trouver *quatre* ouvriers et *deux* employés, élus par le personnel, alors que les *quatre autres membres* doivent être délégués par les fédérations syndicales.

SUPPLÉMENT I

Représentation des travailleurs non permanents

Dans les entreprises dont l'effectif de travailleurs est soumis à des fluctuations périodiques et dont le personnel est constitué en partie de travailleurs non permanents — exploitations saisonnières essentiellement — des *dispositions spéciales* sont à appliquer conformément au paragraphe 20, alinéa 1, de la loi sur l'organisation des entreprises. Si le nombre des travailleurs augmente passagèrement de plus du double ou de vingt unités, au moins, dont cinq électeurs, les travailleurs non permanents élisent un représentant au scrutin secret; si l'appoint est de cinquante au moins, ils élisent deux représentants et s'il est de cent travailleurs non permanents

au moins, trois représentants. Le conseil d'entreprise désigne le bureau électoral et son président. Sont *éligibles* tous les électeurs ayant 21 ans accomplis et possédant le droit de vote aux élections législatives. L'élection a lieu au scrutin secret et direct.

SUPPLÉMENT II

La représentation des jeunes

Aux termes du paragraphe 20, alinéa 2, de la loi sur l'organisation des entreprises, les travailleurs de moins de dix-huit ans employés dans des entreprises occupant au moins cinq adolescents de moins de dix-huit ans élisent des *représentants des jeunes*. Les jeunes travailleurs qui ne sont pas électeurs au conseil d'entreprise ont ainsi la possibilité de faire représenter eux-mêmes leurs intérêts dans l'entreprise.

Les *conditions requises* pour que des représentants des jeunes soient élus sont que cinq jeunes travailleurs au moins soient employés dans l'entreprise et qu'il existe dans cette dernière un conseil d'entreprise. Sont *électeurs* tous les jeunes travailleurs, qui au jour de l'élection n'ont pas encore accompli leur dix-huitième année et sont employés dans l'entreprise, sans considération de leur ancienneté de service. Sont *éligibles* tous les travailleurs de l'entreprise âgés de 16 à 24 ans. Le *scrutin* est secret, direct, général et uniforme. Les représentants des jeunes sont au nombre de un, de trois ou de cinq membres, selon l'effectif des jeunes travailleurs de l'entreprise.

La représentation des jeunes est une *institution autonome* à l'intérieur de l'organisation de l'entreprise. Sa *tâche* consiste à sauvegarder les intérêts particuliers des jeunes. C'est pourquoi les représentants des jeunes doivent participer aux séances du conseil d'entreprise (auquel ils n'appartiennent pas en tant que membre !) s'il y est discuté de questions concernant les jeunes travailleurs. Les représentants des jeunes y ont *voix consultative*.

La *durée du mandat* des représentants des jeunes est de deux ans. La charge de représentant des jeunes est une fonction honorifique non rémunérée. A la différence des membres du conseil d'entreprise, il n'existe pas pour les membres de la représentation des jeunes de protection spéciale en matière de licenciement.

SUPPLÉMENT III

Le directeur du travail

Dans les entreprises des industries minière et sidérurgique assujetties à la loi sur la cogestion ou à la loi complémentaire sur la cogestion, le comité directeur comprend un directeur du travail jouissant des mêmes droits que les autres membres. Sa tâche n'est pas fixée par la loi; on peut

dire qu'il doit s'occuper des problèmes du travail humain dans l'entreprise et approfondir et améliorer les relations humaines dans l'entreprise (ambiance de travail) ⁽¹⁾. D'une part, il doit jouir de la confiance du personnel et de la classe ouvrière en général, et d'autre part, il représente, comme membre du comité directeur, la direction de l'entreprise. Il en résulte une certaine ambiguïté dans sa position, qui, en période critique (en cas de grève par exemple), peut facilement entraîner des difficultés. On ne peut pas encore dire si l'institution des directeurs du travail fera définitivement ses preuves, l'expérience acquise étant insuffisante.

L'élection et la révocation du directeur du travail sont, comme pour tous les autres membres du comité directeur de sociétés assujetties à la loi sur la cogestion et à la loi complémentaire sur la cogestion, du ressort du *conseil d'administration*. Cependant, tandis que dans les sociétés assujetties à la *loi sur la cogestion*, l'assentiment de la majorité des représentants des travailleurs au conseil d'administration est requis (ce qui souligne nettement la relation étroite qui existe entre le directeur du travail et les travailleurs), dans les sociétés visées par la *loi complémentaire sur la cogestion* (sociétés dites " holding " ou sociétés mères) l'accord de la simple majorité du conseil d'administration suffit si le *quorum* est atteint.

SUPPLÉMENT IV

La situation des syndicats dans l'entreprise

La situation générale des syndicats dans le monde du travail résulte des principes du droit d'association, tels qu'ils sont énoncés à l'article 9, paragraphe 3, de la loi fondamentale. Ceux-ci garantissent à tout individu et à toutes les professions le droit de s'associer pour défendre et améliorer les conditions de travail et d'existence. Toute convention tendant à limiter ou à entraver ce droit est nulle. Toutes les mesures conçues à cet effet sont illégales. Les syndicats — aussi bien que les associations patronales — se voient assigner des devoirs et des droits particuliers dans une législation sociale et ouvrière englobant notamment la loi sur les tribunaux du travail, les lois sur les assurances sociales et la loi sur les conventions collectives. En particulier, les syndicats sont seuls compétents pour conclure des conventions collectives avec les associations patronales. Ceci est également valable dans la mesure où il s'agit de conventions dites " d'entreprise ",

(1) Cf. BOLDT, " La situation juridique du directeur du travail " dans " Contribution à l'étude de la sociologie de la société industrielle ", Dortmund 1952; et BOLDT, " Commentaire de la loi de cogestion ", Munich 1952, introduction au paragraphe 27 et remarques sur le paragraphe 13; BOLDT " Commentaire de la loi complémentaire sur la cogestion ", Munich 1957, introduction au paragraphe 197 et remarques sur le paragraphe 13; JUNGBLUTH; " Le directeur du travail et l'entreprise ", Munich 1957.

c'est-à-dire de conventions collectives qui ne seront applicables qu'à une seule entreprise et ne sont donc passées qu'avec un seul employeur. Dans tous ces cas, ce sont les syndicats et non les conseils d'entreprise qui sont habilités à conclure des conventions collectives (cf. §§ 1 et 2 de la loi sur les conventions collectives).

La loi sur l'organisation des entreprises n'affecte pas les droits et devoirs des syndicats (§ 2, loi organ. entrepr.). D'une manière très générale, ils doivent s'employer, conjointement avec les associations patronales, pour que l'employeur et le conseil d'entreprise coopèrent en toute confiance dans le cadre des conventions collectives en vigueur, pour le bien de l'entreprise et de ses travailleurs, compte tenu de l'intérêt général (§ 49, alinéa 1, loi organ. entrepr.). La loi sur l'organisation des entreprises concède, en outre, aux syndicats toute une série d'importantes possibilités d'action. Les syndicats ont, en particulier, qualité pour s'accorder avec les associations patronales par la voie de conventions collectives, également en ce qui concerne les règles découlant de la loi sur l'organisation des entreprises (§ 1 de la loi sur les conventions collectives). Dans la mesure où les salaires et les autres conditions de travail sont habituellement déterminés par convention collective, les accords d'établissement ne sont pas admis en la matière, à moins que la convention collective n'autorise expressément la conclusion d'accords complémentaires d'établissement (§ 59, loi organ. entrepr.). Pour les entreprises qui, en raison de leurs particularités, éprouvent des difficultés particulières à constituer des conseils d'entreprise, comme par exemple dans l'industrie du bâtiment, les syndicats et les associations patronales peuvent, avec l'accord du ministre du travail compétent, arrêter par convention collective l'institution d'un autre mode de représentation des travailleurs à la place des conseils d'entreprise (§ 20, alinéa 3, loi organ. entrepr.).

En outre, les syndicats interviennent dans la *constitution du conseil d'entreprise* dans la mesure où ils ont qualité pour requérir du tribunal du travail la désignation d'un bureau électoral, lorsque le mécanisme institué dans l'entreprise a échoué (§ 15, alinéa 2, § 16, loi organ. entrepr.). De même, lorsqu'il existe des doutes sur le point de savoir si une entreprise annexe ou une partie de l'entreprise est autonome ou fait partie de l'entreprise principale, les syndicats peuvent avant l'élection requérir une décision du tribunal du travail (§ 17, alinéa 2, loi organ. entrepr.). Ils ont, en outre, qualité pour contester l'élection du conseil d'entreprise (§ 18, loi organ. entrepr.) ainsi que pour réclamer la dissolution du conseil d'entreprise ou la destitution d'un membre du conseil pour manquement grave à ses devoirs (§ 23, loi organ. entrepr.). A la demande d'un quart du conseil d'entreprise, les délégués d'un syndicat représenté au conseil d'entreprise doivent être appelés à participer, selon le cas d'espèce, aux séances du conseil

d'entreprise avec voix consultative (§ 31, loi organ. entrepr.) (1). S'il existe parmi les membres du conseil d'entreprise des divergences d'opinions sur le point de savoir si une résolution compromet substantiellement les intérêts d'un groupe (ouvriers ou employés), l'assistance du syndicat peut être requise (§ 34, loi organ. entrepr.). En outre, tout syndicat représenté dans l'entreprise peut envoyer de sa propre initiative des délégués à l'*assemblée d'entreprise*, sans qu'il y ait besoin par conséquent d'une invitation émanant de l'assemblée ou du conseil d'entreprise (§ 45, loi organ. entrepr.). Ce délégué a également le droit de prendre la parole, et de se prononcer sur les points de l'ordre du jour.

En dehors de cas ci-dessus indiqués, il n'existe en revanche aucune *obligation juridique* pour le conseil d'entreprise de collaborer avec les syndicats, non plus que les syndicats n'ont le droit d'exiger sa collaboration. Le règlement des affaires intéressant l'entreprise doit, dans la mesure du possible, rester du ressort des *seuls mécanismes propres à l'entreprise*.

En ce qui concerne l'*élection des travailleurs au conseil d'administration*, la loi sur l'organisation des entreprises ne prévoit pas le concours des syndicats en son paragraphe 76 f. Il est vrai que le tribunal fédéral du travail dans un arrêt du 3-12-1954 (Trib. féd. trav. 1, 182), appliquant par analogie le paragraphe 18 de la loi précitée, a établi que les syndicats représentés dans l'entreprise peuvent également contester l'élection au conseil d'administration, quoique la loi elle-même ne contienne pas de disposition en ce sens. Par contre, dans les entreprises des industries charbonnière et sidérurgique assujetties à la *loi sur la cogestion*, il est prévu une intervention des syndicats dans la désignation des représentants des travailleurs au conseil d'administration. Les fédérations syndicales ont alors le droit (aux termes du paragraphe 6 de la loi sur la cogestion) de proposer à l'assemblée trois des représentants des travailleurs à élire au conseil d'administration. Le syndicat a le droit d'être consulté et de faire opposition au sujet des propositions faites par les conseils d'entreprise concernant les représentants des travailleurs à élire parmi le personnel même. Les droits des syndicats sont encore plus étendus dans les entreprises auxquelles s'appliquent les paragraphes 3 et suivants de la loi complémentaire précitée sur les holdings, portant aménagement de la loi sur la cogestion. Dans ces entreprises, ils délèguent directement trois représentants au conseil d'administration, sans qu'il y ait besoin d'une élection par l'assemblée générale (§ 7 de la loi complémentaire sur la cogestion). A la demande du syndicat, les représentants peuvent être révoqués par

(1) Au cas où plusieurs syndicats sont représentés dans l'entreprise, il est contesté si le comité d'entreprise peut décider de la délégation d'un représentant de chacun des syndicats. Les termes de la loi y sont opposés.

le tribunal du travail pour un motif grave. Quant aux représentants des travailleurs qui sont élus au conseil d'administration par le personnel de l'entreprise, les syndicats ont ici encore, au titre du paragraphe 8, alinéa 2, de la loi complémentaire sur la cogestion, un droit autonome de contester l'élection en cas d'infraction.

Lorsque les dignitaires des syndicats sont simultanément travailleurs dans une entreprise, ils ne bénéficient *en cette qualité d'aucune protection spéciale en matière de licenciement*. A ce titre, ils ne sont donc pas assimilés par exemple aux membres du conseil d'entreprise et occupent la même position juridique que tout autre membre du personnel.

CHAPITRE VII

APPRÉCIATION CRITIQUE

Si l'on entend apprécier objectivement la législation allemande en matière de représentation des intérêts des travailleurs au niveau de l'entreprise, il semble difficile de porter un jugement d'ensemble; il convient au contraire de considérer séparément les différentes institutions. D'autre part, des observations critiques de ce genre ne peuvent pas prendre en considération toutes les diverses dispositions et tous les problèmes particuliers, mais doivent se limiter aux institutions précédemment étudiées.

En résumé, on peut dire en général des *conseils d'entreprise*, dont la signification profonde est d'unir la direction de l'entreprise et le personnel représenté par le comité d'entreprise, en une action commune en faisant une entité productive, qu'ils ont fait leurs preuves, aussi bien quant à la forme du mécanisme qu'en ce qui concerne leur activité. Naturellement, des revendications se sont fait jour du côté des travailleurs en vue d'élargir le cadre des attributions des conseils d'entreprise, c'est-à-dire d'étendre l'énumération limitative du paragraphe 56 de la loi sur l'organisation des entreprises. La coopération entre les employeurs et les conseils d'entreprise s'est, comme en témoignent les rapports syndicaux aussi bien que patronaux, développée dans l'ensemble sans heurt, bien qu'en raison des points de vue différents les divergences d'opinions n'aient naturellement pas manqué. Elles ont généralement été réglées sur des bases objectives, ce qui témoigne du sens des responsabilités, non seulement des employeurs, mais encore des membres des conseils d'entreprise. On a l'impression que les membres des conseils d'entreprise qui ont exercé leurs fonctions pendant longtemps font preuve d'une compréhension plus grande à l'égard des intérêts de l'entreprise et orientent en conséquence leurs vœux et leurs revendications, ce dont il leur est parfois tenu rigueur du côté des travailleurs. Le cas de la " Westfalenhütte " de Dortmund constitue à ce propos

un exemple classique. Dans cette société, où les mesures sociales sont unanimement considérées comme exemplaires, et qui se distingue par une étroite collaboration entre le comité directeur et le directeur du travail qui en fait partie, d'une part, et le conseil d'entreprise, d'autre part, les élections de 1955 au conseil d'entreprise dégagèrent, à la surprise générale, une nette majorité communiste. On a beaucoup écrit et beaucoup parlé des causes de cet étonnant résultat, qui d'ailleurs ne s'est pas reproduit aux élections de 1957. Elles semblent consister essentiellement en un mécontentement à l'égard du conseil d'entreprise, dont les dirigeants n'avaient pas changé depuis des années et qui, au dire de nombreux travailleurs, avait trop perdu le contact avec ses anciens compagnons de travail, et aussi en une certaine propagande politique telle qu'elle peut *facilement* être attisée, surtout subrepticement, pour enregistrer dans les masses ouvrières des succès de surprise. Ce serait en tout cas une erreur que d'en rejeter la faute sur les déficiences de la loi, jugée peu populaire, car on ne peut, à mon avis, imaginer de solution meilleure et plus complète que celle qui consiste à faire élire les représentants des travailleurs par les travailleurs eux-mêmes, d'après des listes électorales librement établies parmi le personnel. A mon avis, le cas de la " Westfalenhütte " prouve en premier lieu que, d'une part, il est impossible de contenter l'homme et que, d'autre part, les insuffisances personnelles, qui peuvent être révélées chez certains membres des conseils d'entreprises, sont trop facilement rejetées sur l'institution en soi.

Le *comité d'exploitation* semble, d'une manière générale, ne pas avoir répondu aux espoirs fondés sur ce mécanisme. Il est fréquemment arrivé que son activité était absolument ignorée de la masse du personnel, sauf lorsque ce dernier était informé de ses travaux, comme ce fut parfois le cas, par le journal d'usine. Mais on peut se demander si l'ensemble du personnel lit de tels rapports. On ne peut pas non plus se défendre de l'impression que le comité d'exploitation est souvent considéré par ses propres membres et par le comité directeur comme un rouage importun, qui fait seulement perdre du temps. Les membres du personnel délégués par les conseils d'entreprise et la direction de l'entreprise sont déjà la plupart du temps suffisamment au courant des problèmes traités en séances. Les membres même déplorent d'ailleurs d'être dépourvus de tout pouvoir de décision. Pour le comité directeur, les séances du comité d'exploitation, qui ont lieu chaque mois, représentent surtout une perte de temps, d'autant plus que la préparation en vue de la séance occasionne naturellement maint travail.

De même, l'institution de *l'assemblée d'entreprise* n'a pas répondu, à maints égards, à l'attente que l'on avait placée en elle. Cela tient en grande partie au fait que, dans le cadre de l'organisation de l'entreprise, l'assemblée

d'entreprise ne joue aucun rôle décisif. Elle ne dispose d'un droit propre que dans le cadre du paragraphe 16 de la loi sur l'organisation des entreprises. En effet, en vertu de cette disposition, c'est au cours d'une assemblée d'entreprise que doit être élu, à la majorité des travailleurs, un bureau électoral, au cas où il n'existe pas de conseil d'entreprise dans une exploitation qui est tenue d'en constituer un. Au demeurant, lorsque l'assemblée d'entreprise adresse des propositions au conseil d'entreprise ou se prononce sur les résolutions du conseil, il n'en résulte aucune obligation liant en droit le conseil d'entreprise, encore qu'en fait de telles demandes et de tels avis aient parfois pu avoir une importance considérable. Le conseil d'entreprise n'est pas dégagé de sa responsabilité quant aux décisions qu'il a prises du simple fait qu'il les a fait approuver par l'assemblée. Cette dernière ne peut pas davantage prononcer à l'encontre du conseil d'entreprise un vote de censure formel qui le contraint à se démettre. Il n'existe pas dans l'entreprise de " régime parlementaire ". L'intérêt que les travailleurs portent à l'assemblée d'entreprise est variable. Dans la mesure où les assemblées d'entreprise ont lieu pendant les heures de travail, l'assistance y est en général nombreuse. En revanche, l'intérêt porté aux assemblées d'entreprise qui ont lieu en dehors des heures de travail est, selon toute apparence, généralement assez faible.

En ce qui concerne la délégation de représentants des travailleurs *au conseil d'administration* dans le cadre de la loi sur l'organisation des entreprises, on peut reconnaître qu'elle a dans l'ensemble fait ses preuves. Il est également important de constater que la même situation juridique a été attribuée à ces représentants qu'aux représentants des actionnaires élus par l'assemblée générale. Les syndicats souhaitent introduire également dans les entreprises assujetties à la loi sur l'organisation des entreprises le système paritaire en vigueur dans les industries minières et sidérurgiques : désir opiniâtrement combattu du côté patronal.

En ce qui concerne enfin *ces conseils d'administration paritaires des industries minière et sidérurgique* on ne peut pas encore les juger de manière définitive. Le législateur a été suffisamment sage pour se rendre compte que la mise en pratique du principe paritaire pouvait amener des difficultés, lorsque les points de vue s'opposent. C'est pourquoi il a prévu l'institution d'un " onzième homme " (1), qui doit s'entremettre en qualité d'homme indépendant et " d'honnête courtier " entre les parties, mais qui peut aussi, le cas échéant, jouer le rôle de " fléau de la balance ". Celui-ci

(1) Nommé dans la loi sur la cogestion " membre supplémentaire ". Il y a même en fait " trois membres supplémentaires ", car il doit également y avoir un membre " supplémentaire " indépendant à la fois parmi les membres du conseil d'administration désignés par les actionnaires et parmi ceux désignés par les travailleurs. Voir plus haut chapitre VI, section III.

devient alors le véritable détenteur du pouvoir de décision sur le plan économique dans l'entreprise. C'est là une tâche extrêmement délicate, qui exige des hommes d'une envergure particulière, particulièrement difficiles à trouver.

En outre, l'activité des conseils d'administration paritaires s'est déroulée jusqu'ici sous le signe d'une conjoncture en essor et s'en est trouvée facilitée. Quant à savoir si cette collaboration serait tout aussi bonne si la situation économique venait à se détériorer, la question ne doit pas être perdue de vue, mais on ne peut pas encore y répondre.

Si autrefois le patronat avait exprimé la crainte de voir compliquer le travail des conseils d'administration, par la présence de personnes non qualifiées et surtout insuffisamment initiées aux questions économiques, déléguées par les travailleurs au conseil d'administration, on a actuellement la satisfaction de constater que ces appréhensions ne se sont pas en général vérifiées.

Il n'y a eu que peu de cas où les représentants des travailleurs ont délégué au conseil d'administration des personnes qui n'étaient absolument pas qualifiées. En général, les travailleurs ont, dans leur propre intérêt, veillé à déléguer des représentants qualifiés.

Comme on l'a vu au chapitre VI, le droit allemand connaît *trois systèmes différents* en matière de délégation de représentants des travailleurs au conseil d'administration. Selon la *loi sur l'organisation des entreprises*, ils sont élus au scrutin général, secret, uniforme et direct, par les travailleurs de l'entreprise habilités à voter aux élections du conseil d'entreprise. La *loi sur la cogestion* prévoit que deux représentants sont désignés par les comités d'entreprise de la société, trois représentants (dont un membre dit "supplémentaire") par les syndicats, les uns et les autres étant élus par l'assemblée générale. Celle-ci est liée par les propositions. C'est pourquoi on a parfois qualifié de "simulacre" cette élection par l'assemblée générale. Il n'en est cependant rien. Il est vrai que l'assemblée générale suit le plus souvent les propositions des syndicats et des comités d'entreprise, mais elle a la *possibilité* de refuser d'élire les représentants proposés, si elle ne les estime pas qualifiés.

La *loi complémentaire sur la cogestion* s'est engagée dans une troisième voie. Les représentants des syndicats sont délégués par ceux-ci, les représentants du personnel sont élus par le personnel lui-même grâce à une procédure particulièrement complexe faisant intervenir des délégués-électeurs. L'élection n'est donc pas le fait de l'assemblée générale. On a ainsi combiné les dispositions de la loi sur l'organisation des entreprises avec celles de la loi sur la cogestion. Mais il existe un conseil d'administration paritaire dont les membres représentant les travailleurs ont été directement désignés par les syndicats ou le personnel. Il n'est pas encore

possible de dire si cette institution a répondu aux espoirs que l'on avait placés en elle.

Enfin, l'institution du *directeur du travail* ⁽¹⁾, dans les entreprises des industries minière et sidérurgique relevant de la loi sur la cogestion et de la loi complémentaire sur la cogestion est des plus controversées. Il doit, comme il est indiqué plus haut, représenter au sein du comité directeur l'élément " travail ", et donc sauvegarder les intérêts de l'homme. Mais il doit " jouer sur les deux tableaux ". D'une part, en tant que membre du comité directeur, il représente l'entreprise avec tous les droits et devoirs que cela implique; d'autre part, de par son origine et son idéal il est proche des syndicats, d'autant plus que pour son élection il faut l'accord de la majorité des voix représentant les travailleurs au conseil d'administration ⁽²⁾. La difficulté de la position du directeur du travail apparaît par exemple lors des négociations en matière de salaires. Si le double caractère de la situation du directeur du travail n'a pas encore conduit jusqu'ici à des conflits et à des complications plus graves, c'est probablement avant tout parce que les revendications des travailleurs ont essentiellement pu être satisfaites en période de conjoncture ascendante. Mais les difficultés apparaîtront lorsque la conjoncture viendra à fléchir entraînant des restrictions, voire des arrêts de production, des licenciements massifs, ainsi que des diminutions de salaires. On ne doit donc pas tirer de conclusions prématurées du fait que, jusqu'à ce jour, les difficultés n'ont surgi que dans quelques cas isolés : en fait l'institution du directeur du travail n'a pas encore subi l'épreuve finale.

(1) Cf. BOLDT " La situation juridique du directeur du travail " dans " Contributions à la sociologie de la société industrielle ", Ardey-Verlag, Dortmund 1952, p. 83 à 92.

(2) Dans les sociétés holding la réglementation est autre concernant le directeur du travail. L'élection à ce poste ne requiert alors que l'agrément de la majorité simple des votants. Il semble pour le moins douteux que cela entraîne une modification essentielle dans la position du directeur du travail. Cf. BOLDT, " Commentaire de la loi complémentaire sur la cogestion ", Munich 1957, paragraphe 13, notes 9 et suiv.

LA REPRÉSENTATION DES TRAVAILLEURS
SUR LE PLAN DE L'ENTREPRISE
EN DROIT BELGE

PAR

PAUL HORION

professeur à l'université de Liège

TABLE DES MATIÈRES

	Pages
<i>Chapitre I.</i> Introduction générale	139
Section I. Les institutions de représentation des travailleurs et leurs bases	139
Section II. La reconnaissance syndicale sur le plan de la branche industrielle	140
Section III. La position du comité central industriel	141
Section IV. La reconnaissance syndicale sur le plan de l'entreprise	141
Section V. Le pacte de solidarité sociale	142
Section VI. La création de la Fédération des industries belges	144
Section VII. Quelques conseils d'entreprise antérieurs	145
Section VIII. Le climat politique en 1948	146
Section IX. Les conseils d'entreprise dans l'ensemble de l'organisation de l'économie	147
 <i>Chapitre II.</i> Les conseils d'entreprise	 148
Section I. La loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie	148
Section II. Institution des conseils d'entreprise — Champ d'application	149
A. Principes	149
B. Qu'entend-on par entreprise?	150
C. Qu'entend-on par travailleurs?	151
Section III. Composition des conseils d'entreprise	151
Section IV. Élection des membres représentant le personnel au conseil d'entreprise	151
A. Électorat (art. 18)	151
B. Éligibilité (art. 16 et 19)	152
C. Présentation des listes des candidats (art. 20)	152
D. Répartition des sièges entre ouvriers et employés	152
E. Scrutin (art. 20)	154
F. Durée du mandat (art. 21)	154
G. Suppléants (art. 21)	154
Section V. Représentation des jeunes travailleurs	154
Section VI. Déchéance et révocation	154
Section VII. Attributions des conseils d'entreprise	155
Section VIII. Communications sur la situation financière de l'entreprise	158
Section IX. Fonctionnement des conseils d'entreprise	160
Section X. Intervention d'un fonctionnaire du service d'inspection	161
Section XI. Règlements d'ordre intérieur des conseils d'entreprise	161
Section XII. Stabilité de l'emploi des salariés candidats ou élus au conseil d'entreprise	163
Section XIII. Secret professionnel	164
Section XIV. Contentieux	164
Section XV. Contrôle et sanctions pénales	165

	Pages
<i>Chapitre III. Application et résultats de la législation relative aux conseils d'entreprise</i>	166
prise	166
Section I. Institution des conseils d'entreprise.	166
Section II. Exercice des attributions conférées aux conseils d'entreprise.	167
Section III. Modalités de fonctionnement des conseils d'entreprise	169
Section IV. Cumul des fonctions de membre de la délégation du personnel au sein du conseil d'entreprise et de membre de la délégation syndicale du personnel	170
Section V. Graves dissentiments	170
Section VI. L'institution des conseils d'entreprise a-t-elle favorisé le développement de l'esprit de collaboration?	171
<i>Chapitre IV. Les délégations syndicales du personnel</i>	173
Section I. Origine et institution des délégations syndicales du personnel.	173
Section II. Esprit de conciliation et d'entente.	175
A. Généralités	175
B. Liberté syndicale	176
C. Respect de la légalité.	176
D. Présentation des réclamations par voie hiérarchique.	176
E. Engagement de ne pas entraver la direction de l'entreprise.	176
Section III. Composition de la délégation syndicale du personnel.	176
A. Durée du mandat.	176
B. Nombre de délégués	177
C. Structure particulière des institutions établies dans les charbonnages.	177
D. Modes de désignation — Présentation par les syndicats	177
E. Règles principales concernant les élections	178
F. Conditions d'éligibilité	179
G. Conditions d'électorat.	180
H. Représentation des jeunes travailleurs	180
I. Représentation des travailleurs étrangers	181
J. Représentation des diverses divisions de l'entreprise.	181
Section IV. Révocation des délégués syndicaux du personnel (mines).	181
A. Déchéance à l'initiative de l'employeur (art. 23)	181
B. Retrait du mandat à l'initiative de l'organisation syndicale (art. 25)	182
Section V. Attributions de la délégation syndicale du personnel	182
A. Représentation des salariés syndiqués exclusivement.	182
B. Matières pour lesquelles la délégation est compétente	182
C. Matières réservées aux conseils d'entreprise	183
D. Droit d'audience	184
Section VI. Communication des décisions au personnel	184
Section VII. Statut des membres de la délégation syndicale du personnel.	184
A. Protection des délégués contre des mesures préjudiciables	185
B. Protection des délégués contre le licenciement injustifié	185
C. Crédit d'heures	186
D. Rémunération	186
E. Local	186

	Pages
Section VIII. Intervention des syndicats en cas de désaccord persistant.	187
Section IX. Durée de l'accord national et des conventions collectives.	188
<i>Chapitre V.</i> Les comités de sécurité et d'hygiène	188
Section I. Institution des services et de comités de sécurité et d'hygiène .	188
Section II. Composition du comité de sécurité et d'hygiène	189
A. Composition paritaire.	189
B. Présidence et secrétariat	190
C. Intervention d'un fonctionnaire du service d'inspection.	190
Section III. Division du comité en sections	190
Section IV. Attributions du comité	190
Section V. Fonctionnement du comité	191
Section VI. Stabilité de l'emploi des salariés candidats ou élus au comité.	191
Section VII. Rémunération des membres du comité	191
 <i>Chapitre VI.</i> La représentation des travailleurs à la Société nationale des chemins de fer belges.	 192
Section I. Représentation des travailleurs au sein du conseil d'adminis- tration	192
Section II. Élaboration du statut du personnel par une commission paritaire constituante.	193
Section III. Commission paritaire nationale	193
A. Composition	193
B. Attributions	193
C. Fonctionnement	194
Section IV. Commissions paritaires régionales	194
Section V. Conseil d'appel en matière disciplinaire	195
 <i>Appendice.</i> Perspectives d'avenir	 195

CHAPITRE I

INTRODUCTION GÉNÉRALE

Section I

LES INSTITUTIONS DE REPRÉSENTATION DES TRAVAILLEURS ET LEURS BASES

Il y a actuellement, en Belgique, trois catégories d'institutions qui organisent des contacts périodiques sur le plan de l'entreprise privée entre la direction et les représentants du personnel.

Ce sont : 1. Les conseils d'entreprise; 2. Les délégations syndicales du personnel; 3. Les comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail.

Les conseils d'entreprise ont été créés par la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie.

Les principes généraux du statut des délégations syndicales du personnel ont fait l'objet d'un accord national et interprofessionnel du travail, enregistré par une conférence nationale du travail tenue les 16 et 17 juin 1947. Les modalités d'application de ces principes généraux sont fixées, industrie par industrie, par des conventions collectives élaborées en commission paritaire. Ces conventions collectives sont intervenues pour un nombre appréciable d'industries importantes. A l'heure actuelle, il y a des branches d'activité économique dans lesquelles ces accords ne sont pas encore établis.

Les comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail ont été créés par un arrêté du Régent du 3 décembre 1946. Ils sont régis, actuellement, par la loi du 17 juillet 1957 et par les articles 837 et suivants du règlement général pour la protection du travail (Arrêté du Régent du 27 septembre 1947 modifié par arrêté royal du 21 mars 1958).

La seule entreprise industrielle importante qui ait un caractère public et qui soit, dans de nombreuses matières, soustraite aux règles du droit privé, la *Société nationale des chemins de fer belges*, a été créée par la loi du 23 juillet 1926. Cette loi a, dès l'origine, organisé la représentation du personnel par deux innovations essentielles : représentation du personnel au sein du conseil d'administration et institution de " commissions paritaires " chargées d'élaborer toutes les dispositions du statut du personnel.

Ce rapport décrira successivement les conseils d'entreprise, les délégations syndicales du personnel, les comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail, les institutions de la Société nationale des chemins de fer belges.

*Section II**LA RECONNAISSANCE SYNDICALE
SUR LE PLAN DE LA BRANCHE INDUSTRIELLE*

C'est au lendemain de la première guerre mondiale que les syndicats ouvriers prirent, en Belgique, un essor considérable marqué avant tout par la brusque augmentation du nombre de leurs membres. En 1920, la " Commission syndicale du parti ouvrier belge " (socialiste) a groupé 700 000 adhérents, chiffre de loin supérieur à celui de la Confédération des syndicats chrétiens.

En 1951, une expertise, faite contradictoirement par des délégués des deux grandes confédérations, a dénombré 638 000 adhérents à la Fédération générale du travail de Belgique (forme actuelle de l'ancienne Commission syndicale) et 533 000 adhérents à la Confédération des syndicats chrétiens.

Il y a également, tout au moins dans certaines professions ou dans certaines régions, quelques syndicats d'autres tendances (libéraux, communistes) mais leur importance est réellement négligeable.

C'est vers 1919-1920 que les syndicats ouvriers — et particulièrement la Commission syndicale du parti ouvrier belge — ont de façon insistante et utile postulé la reconnaissance syndicale : réclamant par là que les employeurs reconnaissent qu'ils étaient effectivement les représentants des ouvriers, et acceptent de négocier avec eux les conditions de salaire et de travail.

Dans quelle mesure et à quelle époque pareille revendication fut-elle agréée ? Il faut bien distinguer la reconnaissance syndicale sur le plan de la branche industrielle et la reconnaissance syndicale sur le plan de l'entreprise.

En effet, la reconnaissance syndicale sur le plan de la branche industrielle a connu des réalisations importantes dès les premières années de l'entre-deux-guerres. Au contraire, sauf quelques tentatives, il a fallu attendre la fin de la seconde guerre mondiale pour que la reconnaissance syndicale sur le plan de l'entreprise prenne quelque développement.

Sans doute, les employeurs ne refusaient pas des contacts avec les délégués de *leurs* ouvriers, mais ils prenaient une attitude de principe fondée sur des vues essentiellement individualistes. Ils ne voulaient être en rapport qu'avec des personnes avec lesquelles ils avaient individuellement conclu des contrats de travail : certains de *leurs* ouvriers, délégués par les autres membres de *leur* personnel. Les dirigeants de syndicats étaient des *tiers* et souvent ils les appelaient des *meneurs*.

Dès lors, même sur le plan de la branche industrielle, les contacts entre représentants du patronat étaient extrêmement malaisés à établir. Il

fallut de lentes et périlleuses négociations, il fallut en 1919 et en 1920 l'habileté consommée du premier ministre Léon Delacroix (catholique), du ministre du travail Joseph Wauters (socialiste), et du professeur Ernest Mahaim (libéral) qui fut chargé de présider et d'organiser la première commission paritaire : la Commission paritaire de la sidérurgie, pour amener les représentants du patronat à siéger autour d'une même table avec des délégués syndicaux. Au cours de la première décade qui suivit la première guerre mondiale, les commissions paritaires finirent par se multiplier dans les branches de la grosse industrie. Il s'agissait alors d'organismes officieux n'ayant aucun statut légal. L'influence pratique de leurs décisions fut néanmoins considérable.

Section III

LA POSITION DU COMITÉ CENTRAL INDUSTRIEL

L'organisation interprofessionnelle la plus importante du patronat, le *Comité central industriel*, maintenait néanmoins une attitude nettement hostile aux syndicats et, peut-être, plus spécialement encore au pluralisme syndical. On peut déjà en juger par cet extrait du programme du Comité central industriel :

“ En matière patronale, le comité s'efforce de répandre parmi les industriels les principes d'une organisation rationnelle indispensable à la défense efficace de leurs intérêts légitimes. Il se tient en rapport avec les délégations patronales auprès des commissions paritaires dans le but d'assurer leur documentation réciproque et d'établir entre elles une communauté de vue sur les questions de principe débattues au sein de ces organismes. Dans le domaine des salaires, des conflits du travail et du chômage, il veille à la loyale application des lois et des conventions et préconise les solutions qui respectent à la fois l'équité et les possibilités collectives de l'industrie.

En matière sociale, le comité défend les grands principes de liberté et d'autorité; il combat toute ingérence injustifiée de l'Etat dans le domaine de la production, résiste aux empiètements du syndicalisme politique, s'oppose aux lois imprudentes ou excessives, s'attache à barrer la route aux menées extrémistes; il s'efforce de contribuer à l'organisation des professions dans le cadre de ces principes généraux et en dehors de tout esprit politique. ”

Section IV

LA RECONNAISSANCE SYNDICALE SUR LE PLAN DE L'ENTREPRISE

Il est bien certain, au vu de cet état d'esprit des dirigeants du patronat, que la reconnaissance syndicale sur le plan de l'entreprise était encore beaucoup plus difficile à obtenir que la reconnaissance syndicale sur le plan de la branche industrielle.

On peut, toutefois, noter la création, à l'initiative de la commission paritaire de l'industrie du zinc et des autres métaux non ferreux, par arrêté ministériel du 1^{er} avril 1938, de commissions paritaires d'usine, présidées par une personne étrangère à l'entreprise, par exemple un juge de paix ou un ingénieur du corps des mines.

On peut signaler aussi que, dans l'industrie charbonnière, un accord collectif adopté en 1920 a institué dans chaque charbonnage un comité local de conciliation dans lequel les membres ouvriers, ouvriers du charbonnage désignés par leurs collègues, étaient *en fait* des délégués syndicaux.

Cependant, les syndicats — et précisons-le pour les premières années de l'entre deux guerres : les syndicats socialistes — continuaient à revendiquer la reconnaissance syndicale sur le plan de l'entreprise. Bientôt, ils y ajoutèrent le *contrôle ouvrier* et le *droit de regard*.

Ces revendications ont spécialement pris corps au cours d'assises tenues en 1924 à Ostende par la commission syndicale. Elles y ont fait l'objet d'un rapport très substantiel de Louis de Brouckère.

Par *contrôle ouvrier*, il faut entendre le droit donné à des délégués syndicaux de participer au contrôle de l'application de la législation protectrice des travailleurs et des accords collectifs du travail au sein de l'entreprise, avec l'intervention dans les problèmes techniques que ce contrôle suppose nécessairement pour être effectif, et, par *droit de regard*, on vise plus spécialement le droit pour les délégués d'obtenir des renseignements sur la situation économique et financière de l'entreprise.

Notons que, dans son rapport de 1924, Louis de Brouckère a bien précisé un principe qui, dans la suite, a été considéré comme essentiel par les dirigeants syndicaux : les accords collectifs fixant les conditions de salaires et de travail doivent être établis sur le plan de la branche industrielle. Les négociations à nouer sur le plan de l'entreprise ne peuvent y déroger. Le conseil d'entreprise applique l'accord collectif, il ne le fait pas.

Il est bien certain que, vu l'état respectif des esprits des milieux patronaux et des milieux ouvriers au cours de l'entre-deux-guerres, il n'était pas question de donner suite à pareilles revendications.

La deuxième guerre mondiale a précipité l'évolution et assoupli les positions prises jusque là de part et d'autre.

Section V

LE PACTE DE SOLIDARITÉ SOCIALE

Au cours de l'occupation du territoire, des dirigeants influents des milieux patronaux et des militants syndicaux se sont donné pour mission de rechercher les bases d'une collaboration loyale en vue de restaurer l'écono-

mie nationale au lendemain de la libération. Ils ont tenu clandestinement de nombreuses réunions et leurs délibérations ont abouti à un document connu sous le nom de *Pacte de solidarité sociale*.

Ce pacte qui, en fait, a eu une grande influence, est à l'origine de bien des institutions créées dès la fin de 1944 et au cours des années qui suivirent.

Lorsque le gouvernement a élaboré le régime de sécurité sociale des travailleurs, lorsqu'ensuite il a proposé aux chambres législatives des dispositions légales organisant l'économie, il s'est inspiré des principes formulés dans ce document et n'a pas manqué de se prévaloir de l'autorité morale de cet accord patronal-ouvrier.

Le chapitre IV de cet accord est consacré aux principes et méthodes de collaboration paritaire. Les articles 43, 44 et 45 ont trait aux relations paritaires au sein et autour de l'entreprise.

“ *Article 43.* Dans chaque entreprise d'au moins 20 travailleurs salariés, il sera constitué une délégation du personnel, qui sera officiellement habilitée à instruire, de concert avec le chef d'entreprise ou avec ses représentants, toutes questions concernant les salaires, la durée du travail, les repos, les vacances, l'hygiène, la sécurité, la moralité, les plaintes contre le personnel de maîtrise, les sanctions, les licenciements, les règlements d'atelier ou, plus généralement parlant, toutes questions ayant trait à l'organisation du travail, à la discipline ou à la prévention des conflits au sein de l'entreprise. Les délégués du personnel devront remplir certaines conditions d'âge et de présence dans l'entreprise.

La loi instituant les délégations du personnel devra entrer en vigueur progressivement, soit dans un délai maximum de six mois pour les entreprises de plus de 500 travailleurs, d'un an pour les entreprises de 100 à 500, et de deux ans pour les entreprises de 20 à 100 travailleurs.

Article 44. Tous les services sociaux institués par l'entreprise pour le bien-être du personnel (logements, transports, jardinage, achats en commun, réfectoires, sports, délassements, vacances, enseignement professionnel ou général, bibliothèques, consultations et soins médicaux, etc.), quand ils ne seront pas laissés à la gestion autonome des travailleurs, seront administrés avec leur concours.

Article 45. Afin d'entretenir l'attachement du personnel aux intérêts de la maison, les chefs d'entreprise saisiront toute occasion convenable (inventaires, bilans et autres rapports d'ensemble sur la marche des affaires) pour exposer aux délégués du personnel la situation générale de l'entreprise, les succès remportés, les difficultés surmontées ou attendues. ”

Remarquons que, d'une part, cet accord a été négocié, du côté des salariés, par des militants syndicaux qui, en fait, étaient les mandataires officieux de leurs organisations et que, d'autre part, il ne précise pas explicitement que les délégués du personnel seraient des délégués dans la désignation desquels les syndicats interviendraient. Il y a là une carence du texte qui, dans la suite, sera la source de bien des controverses : il semble

bien que les militants syndicaux n'aient pas pu concevoir que les délégations dont ils obtenaient la création soient autres que des délégations de source syndicale, il est possible aussi que tous les patrons qui ont négocié — et en tout cas tous les patrons que, dans la suite, on a informés de l'accord — ne l'aient pas compris ainsi...

De toutes façons, il est incontestable que le pacte de solidarité sociale : accord conclu entre des dirigeants du monde patronal et des dirigeants des syndicats ouvriers se présentant comme tels, a constitué une étape importante dans l'assouplissement de l'attitude patronale à l'égard des syndicats.

Section VI

LA CRÉATION DE LA FÉDÉRATION DES INDUSTRIES BELGES

Une autre étape importante a été la transformation de la fédération inter-professionnelle de défense des intérêts patronaux. En avril 1946, le Comité central industriel a été dissous, la *Fédération des industries belges* a été créée à sa place.

Dans le manifeste indiquant l'orientation de la nouvelle organisation, on trouve le désaveu des attitudes trop traditionalistes de son vénérable prédécesseur. La F. I. B. se propose de faire preuve d'un esprit plus compréhensif des devoirs de solidarité sociale. Elle reconnaît le " fait syndical " et veut entretenir des relations loyales et constructives avec les groupements ouvriers.

Dans l'allocution qu'il a prononcée à l'assemblée constitutive de la F. I. B., son premier et éminent administrateur délégué, feu M. Louis Cornil, a dit notamment :

" A l'égard des organisations ouvrières notre position est simple et nette. Elle se caractérise en deux mots : compréhension et loyauté. Nous reconnaissons entièrement et sincèrement le fait syndical. Comment dénier aux travailleurs l'exercice d'un droit dont notre propre fédération est elle-même l'expression? Par-delà cet argument d'opportunité, nous voyons dans les groupements ouvriers la condition *sine qua non* d'un sain équilibre social : l'harmonie des relations entre les classes de la société postule le libre débat des conditions de leur coopération. "

Au cours de la période qui sépare la fondation de la F. I. B. du vote de la loi du 20 septembre 1948, qui, notamment, crée les conseils d'entreprise, il n'y a guère eu de prise de position nette de la part des dirigeants des milieux patronaux à l'égard de l'institution nouvelle.

Si les tendances qui ont été exprimées dans le pacte de solidarité sociale et à l'occasion de la création de la F. I. B. n'ont pas été désavouées, les milieux patronaux ont cependant fait preuve de certaines réticences et

on a senti très nettement des oppositions sur deux points qui caractérisent la portée des dispositions légales nouvelles : l'intervention des syndicats dans la désignation des membres représentant le personnel et les communications relatives à la situation financière de l'entreprise.

Section VII

QUELQUES CONSEILS D'ENTREPRISE ANTÉLÉGAUX

On a cependant assisté à la création spontanée et antélégale de quelques conseils d'entreprise dans certaines branches d'activité.

Dans l'industrie textile de l'arrondissement de Verviers, une convention collective du travail, avenue en 1946 entre la fédération patronale et les syndicats ouvriers (socialiste et chrétien) a institué des conseils d'entreprise dont les membres sont élus parmi les candidats figurant sur des listes dressées par les syndicats.

Dans une entreprise importante, les Ateliers de construction électrique de Charleroi, ont été créés un conseil d'amélioration et un conseil de gestion des œuvres sociales dont les membres ouvriers étaient des syndicalistes.

Il y a eu enfin, dans une douzaine d'établissements appartenant à diverses branches industrielles, quelques conseils d'entreprise, mais le plus souvent sans que les syndicats interviennent dans le choix des représentants du personnel.

Si de nombreux chefs d'entreprise admettaient le principe de la création de conseils d'entreprise et, même, la participation d'une organisation ouvrière à leur fonctionnement, c'était, la plupart du temps, avec une réserve tacite ou tout au moins imparfaitement exprimée : à la condition que les syndicats soient autres que ce qu'ils ne sont en réalité.

Les syndicats sont des associations librement créées par des ouvriers usant de la liberté d'association proclamée par la constitution de la Belgique. Il en résulte que, dans chaque branche d'activité, il y a des syndicats concurrents : socialistes ou chrétiens, différemment orientés aux points de vue politique, moral ou religieux. C'est ce que le patronat appelle le syndicalisme politique.

Ces syndicats — aussi bien chrétiens que socialistes — réclament non seulement des améliorations immédiates du sort matériel des ouvriers mais aussi des réformes de structure, des transformations sociales; c'est ce que les employeurs appellent l'hostilité au patronat.

Ces syndicats défendent les positions ouvrières non seulement dans le cadre de l'entreprise mais aussi sur le plan de l'économie nationale dans son ensemble. Les employeurs admettent malaisément que les représentants du personnel au conseil d'entreprise visent plus ces intérêts généraux

que la bonne marche de l'entreprise ou la situation du personnel dans l'entreprise, ou se servent des renseignements qu'ils reçoivent pour servir ces vues plus générales.

Au cours des années 1950 à 1952, l'Institut de sociologie Solvay (Université libre de Bruxelles) a fait une enquête sur les conseils d'entreprise. Cette enquête a porté sur les quelques conseils d'entreprise antérieurs et sur le fonctionnement pendant les toutes premières années des conseils d'entreprise créés par la loi de 1948. Résumant l'opinion patronale, le rapport constate que " les employeurs, dans leur ensemble, considèrent la présentation des candidats par les organisations syndicales comme une intrusion inadmissible, presque un coup de force, qui est la raison d'être de leur méfiance à l'égard de l'institution nouvelle ". Il ajoute cependant que " des chefs d'entreprise nous ont dit être partisans du syndicalisme, car l'intérêt manifesté par les travailleurs envers les questions syndicales est un indice de l'intérêt porté au métier. Ils préfèrent discuter d'égal à égal avec des travailleurs syndiqués qui savent qu'ils ont une force derrière eux. Un employeur nous dit qu'il accepte volontiers que les délégués soient en contact constant avec leurs syndicats, mais qu'il veut créer un esprit de communauté d'entreprise " afin que les délégués réagissent si le syndicat exagère ". (Les conseils d'entreprise en Belgique, cahier n° 7 de l'Institut de sociologie Solvay, pp. 61 et 62.)

Section VIII

LE CLIMAT POLITIQUE EN 1948

Il est bien certain que si le principe des conseils d'entreprise était admis par de larges fractions de l'opinion publique belge, ces réticences et même ces antinomies devaient rendre difficile l'adoption de règles concrètes concernant leur organisation et leur fonctionnement.

La charge périlleuse de déposer et de défendre devant le Parlement un projet de loi créant les conseils d'entreprise incombait au gouvernement qui à l'époque était une coalition sociale chrétienne-socialiste présidée par M. Spaak. Chacun des deux partis, qui, à l'époque, se partageaient le pouvoir désirait essentiellement que le vote de cette loi ne soit pas l'objet de scissions internes se manifestant à tout le moins par des votes dispersés. Aussi, dans cette loi, tout est transaction empirique entre des positions extrêmes et ces transactions ne sont pas toujours intervenues dans la clarté. Ceci explique que bien des obscurités et bien des omissions caractérisent les textes adoptés et qu'au cours des débats parlementaires les opinions les plus contradictoires aient été formulées au sujet de la signification de telle ou telle disposition par ceux-là mêmes qui les ont votées.

*Section IX**LES CONSEILS D'ENTREPRISE
DANS L'ENSEMBLE DE L'ORGANISATION DE L'ÉCONOMIE*

La législation belge a créé des institutions de contact et de négociation, groupant des représentants du patronat et des délégués des syndicats ouvriers, sur trois plans : plan national et interprofessionnel, plan de la branche d'activité économique, plan de l'entreprise.

Sur le plan national et interprofessionnel :

Le Conseil national du travail créé par la loi du 29 mai 1952, pour les questions sociales.

Le Conseil central de l'économie créé par la loi du 20 septembre 1948, pour les questions économiques.

Sur le plan de la branche d'activité économique :

Les commissions paritaires organisées par l'arrêté-loi du 9 juin 1945, pour les questions sociales.

Les conseils professionnels créés par la loi du 20 septembre 1948, pour les questions économiques.

En fait, des conseils professionnels n'ont été créés que dans un petit nombre d'industries. En ce qui concerne les industries qui intéressent directement la C. E. C. A., notons la création du Conseil professionnel du métal par arrêté royal du 18 janvier 1951 pour la sidérurgie, la métallurgie des non-ferreux et la construction métallique.

Sur le plan de l'entreprise :

Les conseils d'entreprise.

Le Conseil national du travail, le Conseil central de l'économie et les conseils professionnels ont exclusivement des pouvoirs consultatifs.

Les rapports entre les conseils d'entreprise et les conseils à influence plus large ont été précisés sur les deux points suivants :

a) Les conseils d'entreprise ne peuvent délibérer que dans le cadre des conventions collectives ou décisions de commission paritaire applicables à l'entreprise (loi 20 septembre 1948, art. 15);

b) Le Conseil central de l'économie et les conseils professionnels peuvent demander aux conseils d'entreprise des avis ou rapports sur des questions d'ordre économique (*ibid.*).

CHAPITRE II

LES CONSEILS D'ENTREPRISE

Section I

LA LOI DU 20 SEPTEMBRE 1948 PORTANT ORGANISATION DE L'ÉCONOMIE

La loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie crée, d'une part sur le plan national et interprofessionnel, un conseil central de l'économie et, sur le plan professionnel, des conseils professionnels, et, d'autre part, au niveau de l'entreprise, des conseils d'entreprise. La section IV de la loi (art. 14 à 28) concerne les conseils d'entreprise.

Le Conseil central de l'économie et les conseils professionnels sont des conseils consultatifs de composition paritaire et à compétence économique. Les conseils d'entreprise eux, sont sans doute appelés à connaître à la fois des questions économiques et des questions sociales mais c'est en matière sociale que les pouvoirs les plus importants leur sont donnés. Bien qu'institués par la même loi que le Conseil central de l'économie et que les conseils professionnels, ils constituent donc des institutions d'une nature toute différente.

Tant au Sénat qu'à la Chambre des représentants, la loi qui crée les conseils d'entreprise a été votée par une majorité composite. Pour les uns, les conseils d'entreprise ne constituent qu'un moyen et une étape dans l'évolution lente de la transformation du régime capitaliste en régime collectiviste, qu'une nouvelle conquête en attendant l'avènement de la souveraineté du travail. Pour les autres, qui n'entendent pas se prêter à un abandon quelconque des principes du régime actuel de production, les conseils d'entreprise constituent un nouvel élément de collaboration des facteurs de la production, de collaboration des classes. C'est dire qu'aucune direction doctrinale profonde n'a pu unir les auteurs de la loi. Tous cependant ont été d'accord pour voir dans les conseils d'entreprise un élément actuel de pacification sociale susceptible d'heureuses conséquences sur la production en relevant la dignité du travailleur salarié.

Le but des conseils d'entreprise est de faire jouer un rôle aux travailleurs salariés dans la direction de l'entreprise, de mettre fin à la conception périmée de la direction exclusive et unilatérale du chef d'entreprise représentant du capital, de promouvoir la collaboration de tous les facteurs de la production.

Dans le rapport qu'il a présenté à la Chambre des représentants, M. Leburton (dans la suite ministre de la santé publique et de la famille)

a résumé comme suit les principes qui sont à la base de l'institution nouvelle et qui, plus spécialement, ont guidé le législateur dans la détermination des attributions du conseil d'entreprise :

1. Promouvoir la collaboration et la coopération;
2. Organisation de la production, collaboration ouvrière aux améliorations techniques par suggestions, propositions, essais;
3. Besoin des travailleurs de jouer un rôle dans la vie économique;
4. Réalisation de la justice sociale.

Le législateur n'a donné aux conseils d'entreprise un pouvoir de décision que pour certaines matières sociales (ainsi : gestion des œuvres sociales de l'entreprise, rédaction du règlement d'atelier, fixation des vacances annuelles). Pour d'autres questions, ainsi : les questions économiques et financières, les conseils d'entreprise n'ont qu'une mission consultative, voire même que la mission de recevoir passivement certains renseignements.

Les conseils d'entreprise n'ayant pas reçu le pouvoir de participer activement à la direction générale de l'entreprise ni même d'en critiquer la gestion, l'institution des conseils d'entreprise ne change nullement le régime juridique du salariat : les travailleurs salariés continuent à être unis à leur employeur par un contrat de louage de services.

Section II

INSTITUTION DES CONSEILS D'ENTREPRISE CHAMP D'APPLICATION

A. Principes

Des conseils d'entreprise doivent être institués dans toutes les entreprises occupant d'une manière permanente au moins 50 travailleurs.

Cependant, la loi n'entre en application que par paliers fixés par des arrêtés royaux. Jusqu'à présent, l'institution des conseils d'entreprise n'a été effectivement ordonnée que dans les entreprises occupant plus de 150 travailleurs.

Jugé que lorsqu'un conseil d'entreprise a été institué conformément à la loi dans une entreprise qui occupait plus de 200 travailleurs, il reste en fonction jusqu'à la date fixée pour les élections suivantes même si le nombre des salariés occupés est tombé en dessous de 200 (Cass. 29 octobre 1954 - Pas. 1955-1-178).

C'est à l'initiative des employeurs que les conseils d'entreprise doivent être institués. Les employeurs sont pénalement responsables de l'application de la loi (art. 16, al. 1 et 32). Chaque travailleur a le droit de voir fonctionner conformément à la loi un conseil d'entreprise dans l'entreprise

qui l'occupe. (J. P. Haesaert. Quelques aspects de la législation relative aux conseils d'entreprise, *Rev. Trav.* 1952, p. 1231.)

Les conseils d'entreprise ne jouissent pas de la personnalité civile.

B. Qu'entend-on par entreprise ?

Selon l'article 14, il faut entendre par entreprise, l'unité *technique* d'exploitation. Cependant, pareille unité peut être déjà complexe puisque l'article 17 dispose qu'en raison de la nature de l'entreprise, le conseil d'entreprise peut décider sa division en sections ⁽¹⁾.

Non seulement les travaux préparatoires de la loi ne donnent aucun éclaircissement sur ce qu'on entend par unités technique d'exploitation mais au cours des travaux parlementaires les opinions les plus diverses ont été émises au sujet de la définition même de l'entreprise. C'est ainsi qu'exprimant une opinion qui nous paraît répondre au mieux à l'esprit de la loi, M. le député Harmel a déclaré que " c'est sur l'élément d'autonomie et d'unité *humaine* qu'il faudra porter l'accent, parce que le conseil d'entreprise vise avant tout la matière sociale et principalement humaine " (Ann. Parl. Chambre 18 juin 1948, p. 3).

Dans un des premiers commentaires publiés au sujet de cette loi, M. Marcel Grégoire émet l'avis, après analyse des débats parlementaires et se fondant notamment sur le rapport de la commission de la chambre (Doc. parl. 1952-1953, n° 543, p. 17), que le législateur s'est mal exprimé et qu'en réalité, il faut, par entreprise, entendre l'unité *économique* d'exploitation (*Journal des Tribunaux*, 1948, col. 537).

En tout état de cause, l'entreprise ne coïncide pas avec le patrimoine de son ou de ses dirigeants. Une même personne physique ou morale peut exploiter plusieurs entreprises distinctes.

Des controverses graves et pratiquement insolubles résultent de l'imprécision du texte de la loi et des discordances de ses travaux préparatoires. Il en résulte que des employeurs ont apprécié fort différemment ce qu'il fallait entendre par entreprise, quand il y avait lieu d'instituer un ou plusieurs conseils d'entreprise dans l'ensemble des exploitations dont ils étaient propriétaires. Il en résulte aussi que des employeurs ont pu prétendre qu'ils étaient à la tête d'un certain nombre de petites unités techniques d'exploitation échappant chacune à l'application de la loi ⁽²⁾. Nous

(1) Il n'a été fait usage de cette faculté que dans des cas très rares.

(2) Ainsi, telle société de commerce de détail à succursales multiples, qui place à la tête de chacune de ses boutiques un gérant lié par un contrat d'emploi très détaillé qui le soumet aux contrôles les plus stricts et ne lui laisse aucune initiative, a prétendu que chacun de ses magasins constituait une unité technique d'exploitation !

devons dénoncer là un état anarchique devant lequel ni l'administration ni le pouvoir judiciaire n'ont guère réagi.

C. Qu'entend-on par travailleurs ?

Par travailleurs, il faut entendre tous les locataires de services qui travaillent sous l'autorité, la direction et la surveillance de l'employeur : ouvriers, employés ou apprentis. Sont exclues les personnes chargées d'un poste de direction (art. 14, al. 2). Précisons que le personnel de maîtrise n'est pas visé par cette exclusion.

Un arrêté royal peut admettre au bénéfice de la loi les travailleurs à domicile (art. 14, al. 4).

Section III

COMPOSITION DES CONSEILS D'ENTREPRISE

Les conseils d'entreprise sont composés :

a) Du chef d'entreprise et d'un ou plusieurs délégués effectifs et suppléants désignés par lui;

b) D'un certain nombre de délégués du personnel, effectifs et suppléants, élus par les travailleurs de l'entreprise (art. 16).

La délégation du personnel comprend de 4 à 18 membres effectifs selon le nombre des travailleurs occupés dans l'entreprise. Le chef d'entreprise et ses délégués ne peuvent être en nombre supérieur à celui des délégués du personnel (A. Rgt 13 juin 1949, art. 1 et 2).

Le conseil d'entreprise peut, d'après l'importance et la structure de l'entreprise, se subdiviser en sections d'entreprise (loi, art. 17). Remarquons que la subdivision d'un conseil d'entreprise en sections ne peut être décidée que par le conseil lui-même.

Section IV

ÉLECTION DES MEMBRES REPRÉSENTANT LE PERSONNEL AU CONSEIL D'ENTREPRISE

A. Électorat (art. 18)

Les conditions d'électorat sont fixées par arrêté royal après consultation des commissions paritaires compétentes. Ces conditions peuvent être différentes d'après les industries.

L'arrêté du Régent du 23 novembre 1949 détermine comme suit les conditions d'électorat : a) avoir la nationalité belge ou posséder le permis

de travail depuis deux ans au moins; b) avoir atteint l'âge de 18 ans accomplis; c) être occupé depuis trois mois au moins dans l'entreprise; d) avoir été occupé depuis un an au moins dans la branche d'activité dont relève l'entreprise et, en outre, faire partie du personnel de l'entreprise à la date de l'élection.

B. *Éligibilité* (art. 16 et 19)

Conditions : a) Être belge; b) Jouir de ses droits civils et politiques; c) Être âgé de 25 ans au moins; d) Avoir été occupé, pendant trois ans au moins, dans la branche d'activité dont relève l'entreprise; e) Être occupé, depuis six mois au moins, dans cette dernière. Les deux dernières conditions sous réserve de dérogations qui pourraient être fixées par arrêté royal pour certaines industries.

C. *Présentation des listes des candidats* (art. 20)

Seules les associations professionnelles de travailleurs les plus représentatives peuvent présenter des listes de candidats. Les organisations interprofessionnelles fédérées sur le plan national et qui comptent au moins 10 % du personnel de l'entreprise doivent en tout cas être reconnues comme les plus représentatives.

Sont considérées, pour l'application de l'article 20 de la loi du 20 septembre 1948, comme organisations les plus représentatives des travailleurs, les organisations interprofessionnelles fédérées sur le plan national, représentées actuellement au Conseil central de l'économie et au Conseil national du travail et qui satisfont à l'une des conditions suivantes :

- a) Compter au moins 50 000 membres;
- b) Compter au moins 10 % du personnel de l'entreprise;
- c) Être représentées à la Commission paritaire nationale de l'industrie dont relève l'entreprise. (A. Rgt 13 juin 1949, art. 4 modifié par A. Rgt 7 février 1957.)

Si, dans une entreprise, il n'y a pas de candidats présentés par les syndicats reconnus comme représentatifs, il ne peut y avoir de conseil d'entreprise au sens légal (Rapp. Chambre, p. 49).

D. *Répartition des sièges entre ouvriers et employés*

Le législateur a voulu que dans la représentation du personnel au sein d'un conseil d'entreprise les ouvriers, d'une part, et les employés, d'autre part, aient un nombre de sièges correspondant à l'importance numérique de ces deux catégories des membres du personnel.

La loi a exprimé cette idée fort maladroitement dans un alinéa ainsi conçu : " Les candidats passent dans l'ordre du nombre des voix obtenues.

Les sièges sont à attribuer selon une proportion conforme à l'importance de chacune des catégories d'ouvriers et d'employés " (art. 20, al. 6).

Telle qu'elle est rédigée cette disposition soulève des difficultés inextricables d'application. Pratiquement, il est indispensable que la répartition des sièges entre les deux catégories de salariés ait lieu avant le scrutin. Aussi l'arrêté royal organisant les élections a-t-il (d'une façon juridiquement contestable) corrigé la loi. La répartition des sièges à ce point de vue est faite avant le scrutin. Il y a deux bulletins de vote : l'un contenant le nom des candidats employés et l'autre contenant le nom des candidats ouvriers (A. du Rgt 13 juillet 1949, art. 17).

Lorsqu'une entreprise occupe plus de 50 ouvriers et plus de 50 employés, il y a deux collèges électoraux, les ouvriers votent pour les ouvriers, les employés votent pour les employés. Les élections pour les sièges d'ouvriers, d'une part, et celles pour les sièges d'employés, d'autre part, sont séparées à tous points de vue.

Lorsque, par contre, une seule des deux catégories de salariés compte au moins cinquante unités, il y a un collège électoral unique : ouvriers et employés confondus votent pour tous les sièges ; à cet effet, chaque électeur reçoit deux bulletins, l'un pour les sièges d'ouvriers, l'autre pour les sièges d'employés.

La division des salariés en deux catégories : ouvriers et employés, est traditionnelle en législation sociale belge.

Par employé, on entend des travailleurs intellectuels, des travailleurs de bureau : des universitaires comme de simples copistes, des personnes affectées à des travaux de recherches, comme des personnes affectées à des travaux de production ou à des travaux d'intérêt commercial ; des personnes chargées de missions de direction ou d'autorité sont comprises parmi les employés.

Nous avons vu cependant que la loi sur les conseils d'entreprises exclut les personnes chargées d'un poste de direction, mais fait rentrer dans le personnel le surplus du personnel de maîtrise.

Il résulte de là que les ingénieurs et les agents de maîtrise n'ont pas une représentation spéciale au sein du conseil d'entreprise.

Sans doute, un chef d'entreprise a la faculté de nommer un ingénieur ou un membre du personnel de maîtrise dans la délégation patronale, mais dans ce cas ce membre de la délégation patronale représente la direction et n'a pas mission de défendre les intérêts de la catégorie spéciale de salariés dont il fait partie.

D'autre part, du commun accord de l'ensemble des membres du conseil d'entreprise, un ingénieur ou un membre du personnel de maîtrise pourrait être appelé à siéger comme expert aux séances du conseil d'entreprise mais évidemment sans voix délibérative.

E. Scrutin (art. 20)

L'élection a lieu au scrutin secret. Les électeurs peuvent émettre un vote en tête de liste ou désigner, sur l'ensemble des listes un nombre de candidats qui ne peut dépasser le nombre de sièges à pourvoir. Les sièges sont attribués selon une proportion conforme à l'importance de chacune des catégories d'ouvriers ou d'employés. La répartition entre les listes se fait à la représentation proportionnelle simple. Les candidats passent dans l'ordre du nombre des voix obtenues. L'arrêté du Régent du 13 juillet 1949 organise l'élection des délégués du personnel aux conseils d'entreprise.

F. Durée du mandat (art. 21)

Les délégués du personnel sont élus pour un terme de quatre ans. Ils sont rééligibles et restent en fonctions jusqu'à l'installation de leurs successeurs.

G. Suppléants (art. 21)

Les membres suppléants sont appelés à achever le mandat des membres effectifs démissionnaires, déchus, révoqués ou décédés.

*Section V**REPRÉSENTATION DES JEUNES TRAVAILLEURS*

Les conseils d'entreprise peuvent appeler des représentants des jeunes travailleurs à exprimer des avis (loi, art. 19). Très peu de conseils d'entreprise ont fait usage de cette faculté.

*Section VI**DÉCHÉANCE ET RÉVOCATION*

Le mandat d'un membre prend fin lorsque cesse son engagement dans l'entreprise, lorsqu'il cesse d'appartenir à l'association qui l'a proposé ou lorsqu'il cesse d'appartenir à la catégorie des ouvriers ou des employés dont il est l'élu (*) (art. 21).

La révocation du mandat pour faute grave peut être poursuivie devant la juridiction du travail (c'est-à-dire : le Conseil de prud'hommes) par le groupement qui a présenté la candidature du délégué.

(*) Sur les difficultés résultant du texte de l'art. 20, al. 8 et 9, et de l'art. 21, al. 4, consultez Avis du Conseil d'État du 3 juin 1949, *Moniteur Belge*, 1949, 7122.

*Section VII**ATTRIBUTIONS DES CONSEILS D'ENTREPRISE*

Les missions des conseils d'entreprise sont circonscrites dans le cadre des lois, conventions collectives et décisions de commissions paritaires applicables à l'entreprise (art. 15).

Cette limitation des attributions des conseils d'entreprise est un principe. Elle a été voulue aussi bien par les défenseurs des revendications ouvrières que par les tenants des milieux patronaux.

Les accords collectifs du travail et spécialement les décisions de commission paritaire sont le résultat de négociations menées directement par les syndicats. Il n'appartient pas aux délégués du personnel au sein d'un conseil d'entreprise de substituer leur action à celle des syndicats et, encore moins, de participer à des décisions qui énerveraient la portée et l'efficacité d'un accord collectif du travail.

Aussi a-t-il, de façon générale, été proclamé que les délégués du personnel au sein des conseils d'entreprise n'ont pas à y exercer un rôle revendicatif.

a) Mission de conciliation d'ordre général, conforme à sa raison d'être essentielle.

Examiner toutes mesures propres à favoriser le développement de l'esprit de collaboration entre le chef d'entreprise et son personnel (litt. *i*).

b) Mission d'information passive dans l'ordre économique et financier : recevoir du chef d'entreprise, à intervalles réguliers, des informations, renseignements, rapports et documents sur la productivité, la vie de l'entreprise et les résultats d'exploitation (litt. *b*).

c) Mission consultative sur demande en matière économique :

Donner des avis ou rapports contenant les différents points de vue exprimés en leur sein, sur toute question économique relevant de leur compétence telle que celle-ci est définie au présent article et qui leur a été préalablement soumise soit par le conseil professionnel intéressé, soit par le Conseil central de l'économie (litt. *c*).

d) Missions consultatives spontanées, principalement en matière technique.

1. Donner leur avis et formuler toutes suggestions ou objections sur toutes mesures qui pourraient modifier l'organisation du travail, les conditions de travail et le rendement de l'entreprise (litt. *a*).

2. Examiner les critères généraux à suivre en cas de licenciement et d'embauchage des travailleurs (litt. *e*).

e) Missions d'action et de décision en matière sociale :

1. Gérer toutes les œuvres sociales instituées par l'entreprise pour le

bien-être du personnel, à moins que celles-ci ne soient laissées à la gestion autonome des travailleurs (litt. *h*).

Par œuvres sociales, il faut entendre des institutions privées librement créées par l'entreprise pour le bien du personnel ⁽¹⁾.

Cette définition exclut du concept "œuvres sociales" les services créés et mis en œuvre en vue de satisfaire à une obligation légale (par exemple : les services médicaux, pharmaceutiques et hospitaliers créés aux frais exclusifs du chef d'entreprise en application de l'article 3 des lois coordonnées sur les accidents du travail), car il ne s'agit pas d'œuvres libres et les interventions pécuniaires occasionnelles et inorganiques des employeurs, car il ne s'agit pas d'institutions.

Quant aux services destinés à satisfaire une obligation légale, le conseil d'entreprise pourra s'en occuper mais à un autre titre : nous verrons qu'il a mission de veiller à la stricte application de la législation industrielle et sociale protectrice des travailleurs.

Voici les institutions qui sont généralement considérées comme constituant des œuvres sociales au sens de la loi : Consultation et service médical gratuit, gestion d'une caisse de secours ou d'entraide, loisirs des travailleurs, caisse de retenues pour amendes, construction d'habitations (primes et prêts), économat, réfectoire, cantine, vacances enfantines, primes et fêtes aux décorés, pensions extralégales et soutien aux vieux travailleurs, fête de saint Nicolas, enseignement, primes pour cours du soir, bourses d'études.

Remarquons qu'aucune disposition de la loi ne fait obligation au chef d'entreprise de financer des œuvres sociales.

Le chef d'entreprise n'est pas tenu de créer des œuvres sociales aux fins de réaliser dans ce domaine un droit de gestion du conseil d'entreprise. Il n'est même pas tenu de continuer à financer les œuvres existantes. Le pouvoir de gestion conféré au conseil d'entreprise est ainsi subordonné à une décision préalable de financement qui est de la compétence unilatérale de l'employeur.

En principe, gérer c'est administrer sans pouvoir disposer. Cependant les nécessités pratiques imposent une interprétation extensive, car une bonne gestion peut réclamer parfois des actes de disposition.

La loi n'a ni attribué la personnalité civile aux conseils d'entreprise ni constitué en un patrimoine spécial les biens affectés aux œuvres sociales. Les biens affectés aux œuvres sociales restent dans le patrimoine de la société ou de la personne physique propriétaire de l'entreprise, mais l'article 15 confère au conseil d'entreprise un mandat légal de gérer ces biens.

(1) Il importe peu que les avantages résultant de ces institutions soient distribués par un office de l'entreprise intitulé "service social".

Le conseil d'entreprise est, pour ce qui concerne les œuvres sociales, le mandataire légal de la société ou de la personne physique propriétaire. Il est plus précis de dire que ce mandat légal est conféré collectivement aux membres du conseil d'entreprise puisque ce conseil n'a pas de personnalité civile.

Le propriétaire de l'entreprise est ainsi frappé d'une incapacité totale tant pour les actes de disposition que pour les actes d'administration relatifs aux biens affectés aux œuvres sociales, tant que cette affectation persiste.

Quelle est la situation des œuvres sociales constituées sous forme d'entité juridique indépendante, par exemple, sous forme d'association sans un but lucratif ? Il est bien certain que si, postérieurement à l'institution du conseil d'entreprise, un employeur affecte, sans l'accord du conseil, des biens, en apports, en subsides ou en dons, à une œuvre sociale ainsi constituée en entité juridique indépendante, il agit contrairement à l'esprit de la loi, mais aucune disposition légale ne prohibe expressément pareille affectation.

2. Fixer les dates de vacances annuelles et établir s'il y a lieu un roulement du personnel (litt. *g*). En outre, le conseil d'entreprise fixe les jours fériés de remplacement lorsqu'il n'y a pas de décision de commission paritaire à ce sujet (Arrêté-loi du 25 février 1947 modifié par loi du 27 juillet 1955, art. 2).

3. Élaborer et modifier, dans le cadre de la législation sur la matière, le règlement d'atelier ou le règlement d'ordre intérieur de l'entreprise et prendre toutes mesures utiles pour l'information du personnel à ce sujet (litt. *d*).

Précisons bien qu'aucune modification n'a été apportée à la loi du 15 juin 1896. Le patron continue à être personnellement tenu de toutes les obligations, de toutes les formalités imposées par cette loi. La seule nouveauté est que, dans les entreprises dans lesquelles fonctionne un conseil d'entreprise, c'est le conseil d'entreprise qui rédige le projet de règlement, puis le règlement devenu définitif après examen des observations du personnel.

Aucune disposition légale n'abroge les règlements d'atelier antérieurs à la loi. Ils restent applicables jusqu'à ce qu'un nouveau règlement soit rédigé par le conseil d'entreprise et mis en vigueur conformément à la loi de 1896.

4. Veiller à la stricte application de la législation industrielle et sociale protectrice des travailleurs (litt. *d*).

5. Veiller à l'application de toute disposition générale intéressant l'entreprise tant dans l'ordre social qu'au sujet de la fixation des critères relatifs aux différents degrés de qualification professionnelle (litt. *f*.)

En outre, un arrêté royal peut attribuer aux conseils d'entreprise les fonctions actuelles des comités de sécurité et d'hygiène (litt. j) (voir A. Rgt 13 juin 1949, art. 7).

Enfin en ce qui concerne les mines minières et carrières souterraines, les conseils d'entreprise peuvent donner à des règlements intérieurs une approbation qui a pour effet de rendre les contrevenants passibles de peines correctionnelles (lois coordonnées sur les mines, modifiées par la loi du 20 juillet 1955, art. 130) ⁽¹⁾.

Section VIII

COMMUNICATIONS SUR LA SITUATION FINANCIÈRE DE L'ENTREPRISE

La lettre *b* s'étend longuement sur la nature des renseignements à fournir, la teneur des documents à produire et la périodicité de ces communications :

b) De recevoir du chef d'entreprise, aux points de vue économique et financier :

1. Au moins chaque trimestre des renseignements concernant la productivité ainsi que des informations d'ordre général, relatifs à la vie de l'entreprise.

2. Périodiquement et au moins à la clôture de l'exercice social, des renseignements, rapports et documents susceptibles d'éclairer le conseil d'entreprise sur les résultats d'exploitations obtenus par l'entreprise.

La nature et l'ampleur des renseignements à fournir, les rapports et documents à communiquer sont fixés par le roi, par arrêté délibéré en conseil des ministres, le cas échéant par catégorie d'entreprises, sur proposition ou après consultation du conseil professionnel compétent, à son défaut du Conseil central de l'économie, ou des organisations les plus représentatives de chefs d'entreprise et de travailleurs.

Notons que l'employeur doit, par des informations adéquates, éclairer le conseil d'entreprise sur les résultats d'exploitation obtenus par l'entreprise. En principe, les renseignements, rapports et documents visés sont ceux qui, dans les sociétés de capitaux doivent en vertu de la loi être communiqués aux actionnaires (loi coord. sociétés, art 78) : le bilan et

⁽¹⁾ *Texte de l'art. 130* : " Toutes autres infractions à la loi de même que les infractions aux règlements, aux consignes établies en exécution de ceux-ci, aux règlements intérieurs approuvés par les conseils d'entreprise et communiqués au directeur divisionnaire du bassin minier ou aux clauses et conditions légalement insérées dans les actes de concession et les cahiers des charges, seront punies d'une amende de 26 à 500 francs et d'un emprisonnement de 8 jours à 1 an ou d'une de ces peines seulement. En cas de récidive dans les 12 mois de la condamnation antérieure, la peine pourra être doublée. "

le compte des profits et pertes, le rapport des commissaires et éventuellement le rapport du ou des commissaires-reviseurs. Ces renseignements doivent couvrir les comptes d'exploitation, ceux-ci sont de nature à intéresser particulièrement les travailleurs à qui ils permettent de mesurer le résultat de leur propre effort (Rapp. Chambre : Doc. Parl. 1947-1948, n° 511, p. 45. Rapp. Sénat : Doc. parl. 1947-1948, n° 489, p. 17).

L'arrêté royal du 27 novembre 1950 précise quels sont les renseignements, rapports et documents que doit fournir le chef d'entreprise.

Les chefs d'entreprise sont tenus de communiquer au moins chaque trimestre aux conseils d'entreprise :

1. Les renseignements concernant la productivité se rapportant :

a) A l'organisation du travail dans l'entreprise et aux moyens de la perfectionner;

b) Au rendement des diverses catégories de travailleurs et aux possibilités de l'améliorer;

2. Les informations d'ordre général qui se rapportent :

a) A l'état de la production dans l'entreprise;

b) Aux éléments globaux du coût de production, de fabrication ou d'exploitation, exprimés sous forme de pourcentage, ainsi qu'à leurs variations;

c) A la marche des affaires de l'entreprise;

d) A la situation du marché (art. 1).

3. Les renseignements susceptibles d'éclairer le conseil d'entreprise sur les résultats d'exploitation, à fournir périodiquement et au moins à la clôture de l'exercice, doivent comporter notamment :

a) Les éléments globaux de la situation active et passive de l'entreprise;

b) Les résultats d'exploitation;

c) Un exposé sur la marche et sur le rendement de l'entreprise;

d) Un exposé relatif à l'influence, sur les résultats de l'entreprise, des variations des éléments globaux du coût de la production, de la fabrication ou de l'exploitation;

e) Une comparaison des résultats obtenus au cours de la période ou de l'exercice et de ceux obtenus au cours des deux périodes ou exercices précédents;

f) Un exposé expliquant les différences que ferait ressortir cette comparaison (art. 2).

En ce qui concerne les *documents* à communiquer, l'arrêté indique que pour les sociétés anonymes et pour les sociétés en commandite par actions, il s'agit du rapport du conseil d'administration ou des gérants, du bilan, du compte des profits et pertes et du rapport des commissaires. Pour les autres sociétés commerciales, pour les entreprises appartenant à des personnes physiques et pour les entreprises qui ne constituent pas une entité juridique autonome, l'arrêté est beaucoup moins précis.

Les informations résultant de la communication de ces documents peuvent parfois être peu satisfaisantes, car d'une entreprise à l'autre, il y a en fait bien des manières de présenter les comptes et documents. Aussi, au cours de l'élaboration de la loi du 20 septembre 1948, a-t-on déclaré que cette loi devrait être complétée par une loi sur *l'enregistrement comptable*. Une législation sur cette matière n'a pas encore vu le jour.

Les membres du conseil d'entreprise élus par les travailleurs peuvent obtenir que les rapports et documents communiqués soient certifiés exacts et complets par un reviseur assermenté.

Le reviseur est désigné par le conseil d'entreprise. En cas de désaccord au sein de ce dernier, il est désigné par le conseil professionnel compétent.

La loi du 22 juillet 1953 créant un institut des reviseurs d'entreprises organise la fonction de reviseur d'entreprises et traite de leur formation professionnelle, de leurs droits et de leurs obligations.

Section IX

FONCTIONNEMENT DES CONSEILS D'ENTREPRISE

Le conseil d'entreprise se réunit au siège de l'entreprise. Il est présidé par le chef d'entreprise ou son délégué à la présidence. Le secrétariat du conseil d'entreprise est assuré par un membre de la délégation du personnel. Le conseil d'entreprise est convoqué au moins une fois par mois à la diligence du chef d'entreprise ou de la moitié des membres élus par le personnel (art. 22, par. 1).

Les séances du conseil d'entreprise, même en dehors des heures de travail, sont considérées comme temps de travail effectif et rémunérées comme tel (loi, art. 23). Les heures consacrées aux séances du conseil d'entreprise sont payées comme heures normales, quel que soit le moment où se tiennent ces séances et non point au tarif des heures supplémentaires (Rapp. Sénat, p. 25). Les locaux et le matériel nécessaires aux réunions sont mis à la disposition du conseil par le chef d'entreprise.

Pas plus que la loi du 20 septembre 1948, l'arrêté du Régent du 13 juin 1949 n'indique comment sont adoptées les résolutions des conseils d'entreprise. C'est délibérément que le gouvernement s'en remet sur cette question à la sagesse des conseils d'entreprise (Avis du conseil d'État 11 mai 1949. *Moniteur belge* 1949, p. 7115).

En fait, la règle de l'unanimité est, à l'heure actuelle, généralement observée. Nous verrons que plusieurs règlements d'ordre intérieur ont adopté cette règle mais ils pourraient en déterminer une autre.

*Section X**INTERVENTION D'UN FONCTIONNAIRE
DU SERVICE D'INSPECTION*

Les fonctionnaires désignés par le Roi, notamment les inspecteurs sociaux, les ingénieurs des mines et les inspecteurs des explosifs peuvent assister aux réunions du conseil d'entreprise si la demande dûment motivée en est faite, soit par le conseil, soit par le chef d'entreprise, soit par les délégués des travailleurs; ils n'ont toutefois pas voix délibérative (A. Rgt 13 juin 1949, art. 10 modifié par A. Rgt du 27 mars 1954).

*Section XI**RÈGLEMENTS D'ORDRE INTÉRIEUR
DES CONSEILS D'ENTREPRISE*

Un règlement d'ordre intérieur précisant les modalités de fonctionnement du conseil, doit être observé par chaque conseil d'entreprise.

Les commissions paritaires nationales élaborent les règlements d'ordre intérieur types applicables à l'ensemble des entreprises de leur ressort respectif, soit à une partie d'entre elles (art. 22, par. 2).

Ces règlements d'ordre intérieur types doivent comporter au moins les points suivants : 1. Délai d'inscription d'une question à l'ordre du jour par un membre du conseil d'entreprise; 2. Délai de convocation aux réunions; 3. Contenu de la convocation mentionnant les points à l'ordre du jour; 4. Rôle du président et modalités de son remplacement; 5. Rôle du secrétaire et modalités de son choix et de son remplacement; 6. Règles à observer quant au déroulement des réunions; 7. Modalités de rédaction et d'approbation des procès-verbaux des réunions et de la communication de ceux-ci à chaque membre du conseil; 8. Mode d'information du personnel et mode de communication à celui-ci des activités du conseil d'entreprise; 9. Mode de conservation des archives du conseil d'entreprise et modalités de consultation de celles-ci par les membres du conseil d'entreprise; 10. Procédure de modification du règlement (art. 22, par. 3).

Ces décisions des commissions paritaires peuvent être rendues obligatoires par le roi (art. 22, par. 3).

Des règlements d'ordre intérieur types pourront d'office être établis par arrêté royal après avis du Conseil national du travail dans les deux cas suivants : a) Lorsqu'une commission paritaire n'a pas pris dans un délai de douze mois, une décision susceptible d'être rendue obligatoire; b) Lorsqu'une commission paritaire ayant pris une décision susceptible

d'être rendue obligatoire, il n'y a pas eu de demande que force obligatoire lui soit donnée (art. 22, par. 4).

Si un conseil d'entreprise ne prend aucune initiative, le règlement d'ordre intérieur type rendu obligatoire lui est applicable tel quel, mais le conseil d'entreprise peut substituer au règlement type un règlement qu'il élabore comprenant des dispositions mieux adaptées aux besoins de l'entreprise. Le règlement élaboré par le conseil d'entreprise doit comprendre des clauses relatives à chacun des points énumérés par l'article 22, paragraphe 3 (art. 22, par. 5).

En tout cas, le règlement d'ordre intérieur type reste en vigueur jusqu'au moment où un accord est intervenu au sein du conseil d'entreprise sur les modifications proposées (art. 22, par. 5).

Des arrêtés royaux rendant obligatoires des décisions de commission paritaire qui ont établi des règlements d'ordre intérieur types datent du 28 mai 1954 pour l'industrie de la construction métallique, du 11 janvier 1955 pour les mines, du 9 février 1955 pour la sidérurgie.

Ces règlements types traitent des 10 points prescrits par la loi.

Notons qu'ils indiquent :

— que le secrétaire est proposé par les délégués du personnel au conseil et nommé par le conseil (Sid. art. 11, C. M. art. 11),

ou que le secrétaire est choisi par la délégation du personnel (Mines, art. 11);

— pour les mines, qu'une copie du procès-verbal est adressée aux membres effectifs du conseil (Mines, art. 16) et qu'une copie du procès-verbal de chaque séance est affichée dans des endroits apparents et accessibles au personnel (Mines, art. 22).

En outre des points prescrits par la loi, ces règlements types traitent :

— de la façon dont le conseil d'entreprise prend des décisions : la règle de l'unanimité des membres présents est établie dans les mines (art. 17). Le règlement type de la sidérurgie est moins précis, il dispose " Quant aux décisions, elles sont normalement prises à l'unanimité des membres présents " (art. 14). Le règlement-type de la construction métallique ne formule aucune règle à ce sujet. Membres patrons et membres ouvriers de la commission paritaire ont cependant reconnu qu'en principe, l'unanimité est la règle pour les décisions des conseils d'entreprise;

— de l'admission de tiers à titre consultatif. Le conseil d'entreprise peut décider d'inviter à titre consultatif des tiers et notamment des représentants des jeunes travailleurs (Mines art. 20, C. M. art. 21). Le règlement de la sidérurgie ne dispose rien à cet égard;

— du droit pour les délégués représentant le personnel de se réunir entre eux dans un local mis à leur disposition (Sid. art. 8, C. M. art. 9). Le règlement des mines ne prévoit rien à cet égard;

— de la rémunération du secrétaire (Mines, art. 14, C. M. art. 15). Le règlement de la sidérurgie ne dispose rien à cet égard;

— de la rémunération des membres représentant le personnel non seulement pour le temps consacré aux séances du conseil comme le prévoit le loi (art. 23) mais aussi pour des prestations fournies en dehors de ces séances (Mines, art. 24, Sid. art. 20, C. M. art. 23).

Le règlement-type des mines décide que des exemplaires du rapport annuel d'activité sont affichés à un endroit apparent et accessible aux membres du personnel (Mines, art. 23).

Section XII

STABILITÉ DE L'EMPLOI DES SALARIÉS CANDIDATS OU ÉLUS AU CONSEIL D'ENTREPRISE

L'article 21 interdit, en principe, à l'employeur de donner congé, même en observant le préavis légal ou en payant l'indemnité compensatoire, à un ouvrier ou à un employé qui a posé sa candidature au conseil d'entreprise ou qui a été élu membre du conseil d'entreprise.

Pour les salariés élus au conseil d'entreprise, la période de protection dure jusqu'aux élections suivantes. Pour les candidats, la durée de protection s'étend du moment de l'affichage de la date des élections jusqu'aux élections suivantes en ce qui concerne les candidats qui se sont présentés en 1950. Pour les candidats présentés pour les élections suivantes, la période de protection court du moment de l'affichage de la date des élections jusqu'à l'expiration d'un délai de deux ans à dater de l'affichage du résultat des élections.

L'employeur peut cependant congédier les salariés candidats ou élus au conseil d'entreprise dans les deux cas suivants : a) Pour motif grave justifiant le renvoi sur l'heure; alors il s'agit d'un congé sans préavis; b) En l'absence d'un manquement grave du salarié, mais pour des raisons d'ordre économique et technique préalablement reconnues par la commission paritaire compétente; alors il s'agit d'un congé avec préavis.

Sur demande qui lui en est faite par lettre recommandée à la poste, l'employeur est tenu de réintégrer le travailleur congédié en violation des règles qui précèdent, en lui payant les rémunérations qu'il aurait dû gagner depuis le congé. Faute de le réintégrer, l'employeur devra au travailleur dûment congédié une indemnité égale au montant de la rémunération pendant deux années.

Notons qu'en ce qui concerne les travailleurs engagés pour une durée déterminée ou pour une entreprise déterminée, aucune disposition n'empêche l'arrivée du terme de produire ses effets.

*Section XIII**SECRET PROFESSIONNEL*

L'article 30 prévoit expressément que les peines correctionnelles par lesquelles l'article 458 C. P. punit les violations du secret professionnel sont applicables aux membres des conseils d'entreprise qui ont communiqué ou divulgué abusivement des renseignements d'ordre confidentiel dont ils ont eu connaissance en raison de leur mandat et à ceux qui ont communiqué ou divulgué abusivement des renseignements globaux de nature à porter préjudice à l'économie nationale, aux intérêts d'une branche économique ou d'une entreprise.

Précisons bien que l'article 30 ne punit que les communications ou divulgations *abusives*. Il ne faut nullement en déduire qu'il est interdit systématiquement aux membres du conseil d'entreprise de faire des communications au personnel. La loi ayant créé les conseils d'entreprise en faveur de l'ensemble du personnel c'est, au contraire, la mission normale des membres du conseil d'entreprise que d'informer l'ensemble des salariés en communiquant les déclarations, rapports et documents (J. P. Haesaert - *Rev. Travail* 1952 - 1223).

*Section XIV**CONTENTIEUX*

Les contestations résultant de l'application de la section IV de la loi du 20 septembre 1948 et de ses arrêtés d'exécution sont tranchées, sauf dispositions contraires prévues auxdits arrêtés d'exécution, par la commission paritaire ou le conseil professionnel compétent pour les critères généraux et par la juridiction du travail du ressort pour les cas d'espèce (loi du 20 septembre 1948, art. 24).

L'article 24 a trait aux contestations résultant de l'application des dispositions légales concernant les conseils d'entreprise. Ces termes sont larges et visent à la fois les contestations relatives à la création, à l'organisation, à la compétence des conseils d'entreprise et les contestations issues du fonctionnement des conseils d'entreprise.

Toute contestation concernant l'interprétation des règles contenues dans la loi ou dans les arrêtés d'exécution, la délimitation des droits et des obligations qui résultent chacune de ces normes légales est une contestation résultant de l'application de ces dispositions légales ou réglementaires (consultez R. Roch, *Rev. Travail* 1950, p. 248).

La répartition de compétence entre contestations portant sur des critères généraux et contestations portant sur des cas d'espèce, telle qu'elle est littéralement indiquée à l'article 24, est très obscure. Tout litige relatif à un cas d'espèce soulève, en effet, l'application d'une loi, d'une norme commune, d'un critère général au cas d'espèce envisagé.

Le juge saisi d'un cas d'espèce ne peut refuser de juger sous prétexte du silence, de l'obscurité, de l'insuffisance de la loi, à peine de commettre le délit de déni de justice (C. civ. art. 4; C. pén., art. 258). Le tribunal compétent pour le cas d'espèce ne peut donc refuser de juger pour les motifs que les critères généraux n'ont pas été préalablement établis.

Les missions conférées aux commissions paritaires et aux conseils professionnels pour les critères généraux ne sont pas des attributions judiciaires. Des attributions judiciaires concernent exclusivement des cas d'espèce car il est défendu aux juges de prononcer par voie de disposition générale ou réglementaire sur les causes qui leur sont soumises (C. civ., art. 5; C. pén., art. 237).

Résulte-t-il de là que les commissions paritaires et les conseils professionnels sont investis de pouvoirs réglementaires concernant les critères généraux ?

Ces collègues ne peuvent émettre que des décisions ou des avis qui par eux-mêmes n'ont aucune force obligatoire. Ces décisions ou ces avis ne lient donc pas les juges. Les critères généraux qu'ils proposent n'ont que la valeur d'avis qualifiés (J. P. Haesaert, *Rev. Trav.* 1952, p. 1230, note 28).

Le Roi a-t-il le pouvoir de rendre obligatoires ces critères généraux ? S'il s'agit de décisions de commissions paritaires, le Roi a ce pouvoir dans les limites fixées par l'arrêté-loi du 9 juin 1945; s'il s'agit d'avis de conseils professionnels, le Roi n'a aucun pouvoir.

La juridiction du travail, c'est actuellement le Conseil de prud'hommes.

Section XV

CONTRÔLE ET SANCTIONS PÉNALES

Des fonctionnaires désignés par le gouvernement surveillent l'exécution des dispositions de la présente section.

Leurs attributions sont déterminées par arrêté royal délibéré en conseil des ministres (loi, art. 25).

Les fonctionnaires désignés en vertu de l'article précédent ont la libre entrée des établissements désignés à l'article 14.

Les chefs d'entreprise, patrons, directeurs, gérants, préposés et travailleurs sont tenus de leur fournir les renseignements qu'ils demandent pour s'assurer de l'observation de la loi (loi, art. 26, al. 1 et 2).

Les chefs d'entreprise qui n'ont pas institué dans leur établissement un conseil d'entreprise, qui ont mis obstacle à son fonctionnement tel que celui-ci est prévu dans la présente loi, sont punis d'une amende de 100 francs multipliée par le nombre de travailleurs occupés dans l'entreprise, sans que cette amende puisse excéder 100 000 francs (loi, art. 32).

Les chefs d'entreprise, patrons propriétaires, directeurs, gérants, préposés ou travailleurs qui ont mis obstacle à la surveillance organisée en vertu de la présente loi, sont punis d'une amende de 26 à 200 francs ou d'un emprisonnement de huit jours à un mois, sans préjudice, s'il y a lieu, de l'application des peines comminées par les articles 269 à 274 du Code pénal.

En cas de récidive, dans l'année à partir de la condamnation antérieure, la peine est doublée (loi, art. 33).

CHAPITRE III

APPLICATION ET RÉSULTATS DE LA LÉGISLATION RELATIVE AUX CONSEILS D'ENTREPRISE

Le Conseil national du travail a fait procéder à une enquête sur le fonctionnement des conseils d'entreprise. A cet effet, il a adressé un questionnaire à " Messieurs les Présidents et Membres " des conseils d'entreprise existant à l'époque. Les réponses données par les conseils d'entreprise datent des mois de juin à octobre 1952.

Section I

INSTITUTION DES CONSEILS D'ENTREPRISE

Le nombre des entreprises occupant d'une manière permanente plus de 200 travailleurs salariés et ayant donc l'obligation d'instituer un conseil d'entreprise devait à l'époque se situer entre 900 et 950. Des conseils d'entreprise ont été institués effectivement dans 796 entreprises.

L'inexistence des conseils d'entreprise dans 110 à 150 entreprises assujetties est due à l'un des facteurs suivants :

Controverses au sujet de la notion de l'entreprise, du sens de la formule légale " unité technique d'exploitation ". Ainsi, dans le secteur de la construction (travaux publics et privés) aucun conseil d'entreprise n'a été institué.

La commission paritaire de cette industrie a constaté des divergences irréductibles sur la question de savoir si l'unité technique d'exploitation était la firme ou le chantier.

Dans l'industrie textile de la région de Verviers, des conseils d'entreprise fonctionnaient dès avant la loi en exécution d'un accord collectif du travail. Les intéressés ont unanimement préféré les maintenir; aussi aucune candidature n'a été présentée en vue de la formation de conseils d'entreprise conformes à la loi nouvelle.

Controverses au sujet de l'applicabilité de la loi à certaines entreprises à caractère semi-public.

Dans un petit nombre d'entreprises, des conseils n'ont pu être constitués par suite de l'absence de candidats présentés sur des listes déposées par les organisations syndicales.

Dans les secteurs mines, sidérurgie et construction métallique, l'obligation de constituer des conseils d'entreprise a été appliquée d'une façon très satisfaisante. On en dénombre 60 dans les mines, 33 dans la sidérurgie, 164 dans la construction métallique.

Section II

EXERCICE DES ATTRIBUTIONS CONFÉRÉES AUX CONSEILS D'ENTREPRISE

1. Les conseils d'entreprise ont des pouvoirs de décision en certaines matières sociales : gestion des œuvres sociales, rédaction du règlement d'atelier, fixation de la date des vacances annuelles.

En ce qui concerne la gestion des œuvres sociales des décisions ont été prises par :

- 19 conseils d'entreprise dans les mines
- 19 conseils d'entreprise dans la sidérurgie
- 54 conseils d'entreprise dans la construction métallique
- 255 conseils d'entreprise au total

mais le nombre des conseils d'entreprise où des œuvres sociales sont gérées soit par le conseil d'entreprise, soit par une délégation du conseil, soit partiellement par le conseil lui-même, soit partiellement par une délégation est moins élevé : 17 dans les mines, 19 dans la sidérurgie, 48 dans la construction métallique, 235 en tout.

Le tout, sous réserve de certaines controverses sur la définition des œuvres sociales et en notant aussi que *toutes* les œuvres sociales ne sont pas partout gérées par le conseil d'entreprise ou une délégation de ce conseil.

En ce qui concerne la rédaction du règlement d'atelier, des décisions ont été prises par :

- 25 conseils d'entreprise dans les mines
- 15 conseils d'entreprise dans la sidérurgie

88 conseils d'entreprise dans la construction métallique

347 conseils d'entreprise en tout.

En ce qui concerne la fixation des vacances annuelles, des décisions ont été prises par :

53 conseils d'entreprise dans les mines

30 conseils d'entreprise dans la sidérurgie

147 conseils d'entreprise dans la construction métallique

560 conseils d'entreprise en tout.

2. Les conseils d'entreprise ont mission de donner des avis en certaines matières sociales et techniques : organisation du travail, rendement de l'entreprise, embauchage et licenciement, mesures propres à favoriser le développement de l'esprit de collaboration, critères de classification professionnelle.

Voici le nombre des conseils d'entreprise qui ont donné des avis sur l'un ou l'autre de ces cinq points :

	Mines	Sidérurgie	Construction métallique	En tout
Organisation du travail .	49	18	113	521
Rendement de l'entreprise	45	12	92	393
Embauchage et licenciement	36	18	101	413
Esprit de collaboration .	39	17	82	410
Classification professionnelle	4	1	8	76

3. Les conseils d'entreprise peuvent décider, sous réserve d'approbation, par le ministre du travail et de la prévoyance sociale, de remplir les fonctions attribuées aux comités de sécurité et d'hygiène.

Très peu de conseils d'entreprise ont usé de cette faculté : 0 dans les mines, 1 dans la sidérurgie, 15 dans la construction métallique, 103 pour l'ensemble des branches d'activité économique.

Il est plus malaisé de se rendre compte dans quelle mesure exacte les conseils d'entreprise ont exercé effectivement leurs attributions consistant à recevoir du chef d'entreprise des renseignements d'ordre économique et financier sur la situation de l'entreprise. C'est précisément au sujet de l'interprétation et de l'application concrète de la loi dans ce domaine que sont nés les plus graves dissentiments.

*Section III***MODALITÉS DE FONCTIONNEMENT
DES CONSEILS D'ENTREPRISE**

A l'origine, la loi ne faisait pas obligation aux conseils d'entreprise d'adopter un règlement d'ordre intérieur relatif à leur fonctionnement. C'est seulement une loi du 15 juin 1953 — donc postérieure à l'enquête — qui complétant l'article 22 de la loi du 20 septembre 1948, traite de cette matière. Les décisions de commission paritaire et les arrêtés royaux concernant les règlements d'ordre intérieur datent de 1954, 1955 et 1956.

Si d'assez nombreux conseils d'entreprise ont verbalement convenu de certaines règles de procédure sans se lier pour l'avenir ou même pour une certaine période, les conseils d'entreprise qui, sans obligation légale, ont adopté un règlement d'ordre intérieur sont peu nombreux : 4 dans les mines, 3 dans la sidérurgie, 12 dans la construction métallique, 97 en tout.

Les procès-verbaux des séances sont en général simplement lus aux membres du conseil d'entreprise. Rares sont les conseils qui ont décidé d'en remettre un exemplaire à leurs membres : 1 dans les mines, 2 dans la sidérurgie, 16 dans la construction métallique, 160 en tout.

La communication au personnel des décisions prises par les conseils d'entreprise s'est faite :

	Mines	Sidérurgie	Construction métallique	En tout
Par voie d'affichage	33	21	86	408
Par voie d'un journal ..	1	0	8	32
Par information verbale.	21	9	30	21
Par tout autre moyen ..	12	3	20	12

ont adopté un procédé pour faire connaître aux travailleurs de l'entreprise les activités du conseil : 23 conseils d'entreprise dans les mines, 16 dans l'industrie sidérurgique, 82 dans la construction métallique.

Section IV

**CUMUL DES FONCTIONS DE MEMBRE DE LA DÉLÉGATION
DU PERSONNEL AU SEIN DU CONSEIL D'ENTREPRISE
ET DE MEMBRE DE LA DÉLÉGATION SYNDICALE
DU PERSONNEL**

	Mines	Sidérurgie	Construction métallique
Nombre de membres des délégations du personnel au sein des C.E.	702	303	1 020
Nombre de membres des délégations syndicales	577	358	791
Nombre de cas de cumul ..	219	181	290

Pour l'ensemble de tous les conseils d'entreprise de toutes les branches industrielles ou commerciales, 58 % des membres de la délégation du personnel au sein des conseils d'entreprise font également partie de la délégation syndicale du personnel.

*Section V***GRAVES DISSIDENTIMENTS**

Le questionnaire adressé aux conseils d'entreprise par le Conseil national du travail a compris les deux questions suivantes :

Y a-t-il de graves dissidentiments entre la délégation du chef d'entreprise et celle du personnel

a) sur des matières dans lesquelles les conseils d'entreprise ont un pouvoir de décision (voir ci-dessus II, 1);

b) sur les matières dans lesquelles les conseils d'entreprise ont un pouvoir d'avis (voir dessus II, 2).

Peu de conseils d'entreprise ont répondu qu'il y avait eu de graves dissidentiments :

sur le a) : 4 dans les mines, 2 dans la sidérurgie, 8 dans la construction métallique, en tout 38;

sur le b) : 2 dans les mines, 1 dans la sidérurgie, 5 dans la construction métallique, en tout 24.

Mais le rapport souligne que la notion " grave dissentiment " pouvait être interprétée différemment par les personnes appelées à donner leur réponse.

Les problèmes qui ont donné lieu au plus grand nombre de divergences de vues sont ceux de la gestion des œuvres sociales, des critères généraux à suivre en cas de licenciement et d'embauchage et de l'établissement du règlement d'atelier.

Notons qu'il est de notoriété publique que la controverse la plus importante porte sur l'étendue et la précision des renseignements et documents que le chef d'entreprise doit communiquer au sujet de la situation économique et financière de l'entreprise. Les critiques des membres représentant le personnel s'adressent d'ailleurs plus à la loi et aux arrêtés royaux qu'aux employeurs.

Section VI

L'INSTITUTION DES CONSEILS D'ENTREPRISE A-T-ELLE FAVORISÉ LE DÉVELOPPEMENT DE L'ESPRIT DE COLLABORATION ?

Néanmoins, à la question : Le conseil d'entreprise a-t-il favorisé le développement d'un esprit de collaboration entre le chef d'entreprise et le personnel ? Les réponses des conseils d'entreprise sont, en majorité considérable, affirmatives :

	OUI			NON		
	Justifiées	Non justifiées	Total	Justifiées	Non justifiées	Total
Mines	33	12	45	7	0	7
Sidérurgie	12	7	19	4	0	4
Construction métallique .	77	35	112	14	2	16
Pour l'ensemble des branches d'activité économique	332	162	494	67	23	90

Le plus grand nombre des réponses positives sont motivées par des considérations d'ordre psychologique, principalement :

— les conseils d'entreprise fournissent des occasions de contact réguliers permettant de mieux comprendre les responsabilités et les difficultés de chacun.

— le personnel perd l'impression d'être traité de façon plus ou moins arbitraire.

Quelquefois les réponses favorables ainsi motivées sont atténuées par l'observation que faute de contacts, le personnel se désintéresse de l'activité du conseil.

Des conseils ont justifié leur réponse affirmative par des motifs plus précis : ainsi 16 conseils indiquent que l'activité du conseil a abouti à une augmentation du rendement; 16 conseils se fondent sur les améliorations apportées au service social et aux œuvres sociales; 10 conseils font valoir des mesures en vue d'améliorer la sécurité et l'hygiène.

Les réponses négatives exposent souvent ou bien que le personnel se désintéresse de l'activité du conseil, ou bien que le personnel considère le conseil comme un organisme de revendications.

D'autres se fondent sur ce que l'une des deux parties reproche à l'autre d'avoir une conception erronée du rôle du conseil ou de ne pas être animée de la bonne volonté requise.

Des employeurs font valoir l'esprit revendicatif des délégués du personnel, le manque d'indépendance des délégués du personnel, ils considèrent qu'est néfaste l'élection des délégués du personnel uniquement parmi des candidats figurant sur des listes déposées par des syndicats et qu'est néfaste aussi la concurrence politique entre les syndicats des deux tendances.

Des travailleurs se plaignent de ce que des employeurs s'en tiennent strictement aux obligations légales.

Les 3 et 4 novembre 1952, l'Institut de sociologie Solvay (Université libre de Bruxelles) a tenu un colloque sur les conseils d'entreprise auquel ont pris part des personnalités des milieux patronaux, ouvriers et universitaires.

Plusieurs représentants des milieux patronaux ont fait valoir que le grand obstacle de la réussite des conseils d'entreprise est le monopole accordé aux syndicats pour la présentation des candidats :

Ainsi, M. Van Lindt, de la F. I. B. :

“ Le fait que la présentation des candidats appartient aux seules organisations syndicales a dû fausser dès l'origine le caractère communautaire que doit avoir normalement un conseil d'entreprise. Bien des employeurs ont eu l'impression, à la suite de l'attitude de certains délégués des travailleurs, que ceux-ci se comportaient davantage comme porte-parole de leurs syndicats que comme membres de la collectivité de travailleurs dont ils sont élus. D'où réticence, voire même méfiance fort compréhensible. ” (Compte rendu pp. 12-13.)

Résumant les débats de ce colloque, M. le professeur Doucy s'est notamment exprimé comme suit :

„ Dans quelle mesure l'optique sous laquelle les parties considèrent le conseil d'entreprise est-elle la même? Des débats auxquels nous venons d'assister, il résulte que

cette mesure est relativement réduite. Dans ces conditions, il n'est pas étonnant que malgré cette volonté de collaboration, on se heurte, de part et d'autre, à une série de réticences, qui finissent par créer un climat psychologique, dans l'ensemble, peu favorable au développement harmonieux de l'institution. Dans l'ensemble aussi, les chefs d'entreprise, s'ils reconnaissent unanimement le fait syndical, restent néanmoins réticents au sujet de l'action syndicale elle-même. Ils ne s'habituent qu'avec peine — et ils sont en opposition flagrante sur ce point avec les syndicats — à l'idée du prolongement de la présence syndicale dans les conseils d'entreprise. Et une manifestation de cet état d'esprit apparaît notamment dans le peu d'enthousiasme que la généralité d'entre eux apportent à l'élaboration des règlements d'ordre intérieur. ” (Compte rendu pp. 82-83.)

Telle était la situation à la fin de 1952, après deux ans et demi de fonctionnement effectif des conseils d'entreprise. Il semble bien que depuis lors elle n'ait pas subi une évolution marquante bien que, de part et d'autre, on prenne en général l'habitude du fonctionnement des conseils d'entreprise sans incidents spectaculaires. C'est l'opinion que l'on recueille de contacts personnels avec des fonctionnaires chargés de surveiller le fonctionnement des conseils d'entreprise, avec des dirigeants patronaux ou avec des dirigeants ouvriers.

CHAPITRE IV

LES DÉLÉGATIONS SYNDICALES DU PERSONNEL

Section I

ORIGINE ET INSTITUTION DES DÉLÉGATIONS SYNDICALES DU PERSONNEL

Les délégations syndicales du personnel sont des délégations de salariés composées à l'intervention des syndicats et chargées de présenter à l'employeur ou à ses représentants les revendications et réclamations du personnel ou, tout au moins, du personnel syndiqué.

L'institution des délégations syndicales ne fait l'objet d'aucune disposition légale. Elle fait l'objet de l'“ Accord national relatif aux principes généraux du statut des délégations syndicales du personnel des entreprises ” enregistré au cours d'une large conférence interprofessionnelle qui s'est réunie sous la présidence du Premier ministre : *La Conférence nationale du travail* tenue les 16 et 17 juin 1947. Cette conférence n'avait aucune base légale mais, en fait, elle a eu une influence considérable.

Remarquons que cet accord est antérieur à la loi du 20 septembre 1948 qui crée les conseils d'entreprise.

La conférence s'est exprimée dans les termes suivants au sujet de ces deux institutions :

“ La conférence est acquise à la nécessité de créer les institutions au sein desquelles les travailleurs doivent poursuivre leur effort en vue d'organiser et de développer progressivement leur participation active à la vie économique de l'entreprise et au contrôle de ses résultats.

C'est dans cet esprit qu'elle enregistre comme un fait de la plus haute signification, l'accord national relatif aux principes généraux du statut des délégations syndicales du personnel des entreprises, qui prépare la voie à des conventions collectives à intervenir dans les commissions paritaires en vue de consacrer de façon concrète et définitive le fait de la reconnaissance syndicale.

C'est dans le même esprit que se poursuivra la réalisation des conseils d'entreprise dont le Parlement a été saisi par le gouvernement. ”

Notons donc que le statut des délégations syndicales du personnel dont les principes généraux ont fait l'objet de l'accord national doit être précisé et effectivement mis en vigueur pour chaque branche d'activité économique, par des décisions des commissions paritaires.

Dans un grand nombre d'industries, des décisions de commission paritaire sont intervenues. Elles n'ont pas fait l'objet d'un arrêté royal les rendant obligatoires. La plupart de ces décisions de commission paritaire reprennent — parfois textuellement — les dispositions de l'accord national et les complètent par des dispositions techniques appropriées à chaque branche industrielle.

Nous allons analyser le statut des délégations syndicales du personnel en partant de l'accord national et en indiquant, lorsqu'il y en a, la substance des dispositions particulières les plus caractéristiques mises en vigueur pour les mines, pour la sidérurgie et pour la construction métallique.

Les conventions venues à ce sujet en commission paritaire sont datées :

du 22 juin 1951 pour les mines (personnel ouvrier)

du 10 décembre 1947 et du 8 octobre 1954 pour la sidérurgie (personnel ouvrier)

du 24 décembre 1947 pour la construction métallique (personnel ouvrier)

et du 22 juillet 1953 pour le personnel “ employé ” de la sidérurgie et de la construction métallique.

Les auteurs de ces conventions collectives ont bien insisté sur leur caractère contractuel : conventions intervenues entre associations patronales et syndicats de travailleurs ; parfois il est précisé que ces conventions sont ouvertes à l'adhésion d'autres syndicats. Dans certains cas, on précise que leurs dispositions concernent le personnel syndiqué, dans d'autres, le personnel sans restriction.

Nous avons vu que les membres représentant le personnel au sein des conseils d'entreprise ne peuvent y exercer une action revendicative, cette mission est celle de délégations syndicales du personnel.

En corrélation avec cela — et peut-être à cause de cela — l'accord national concernant les délégations syndicales du personnel insiste sur l'esprit de conciliation susceptible de favoriser des ententes qui doit présider aux contacts entre chefs d'entreprise et délégations syndicales.

Déjà, le préambule de l'accord national réaffirme les principes suivants :

“ Les travailleurs reconnaissent la nécessité d'une autorité légitime des chefs d'entreprise et mettent leur honneur à exécuter consciencieusement leur travail.

Les employeurs respectent la dignité des travailleurs et mettent leur honneur à les traiter avec justice. Ils s'engagent à ne porter directement ou indirectement aucune entrave à leur liberté d'association ni au développement de leurs organisations. ”

En outre, dans le texte même de l'accord national, nous trouvons des dispositions qui répondent au même esprit. Souvent elles ont été reproduites dans les conventions collectives conclues en commission paritaire.

Section II

ESPRIT DE CONCILIATION ET D'ENTENTE

A. Généralités

a) Les organisations interprofessionnelles des travailleurs s'engagent à recommander instamment à leurs associations constitutives :

1° D'exclure de leur propagande syndicale les méthodes qui ne seraient pas conformes à l'esprit du présent accord (A. N. art. 2, al. 2; Mines art. 6 b; Sid. art. 3, al. 2; C. M. art. 3, al. 2; Empl. art. 3, al. 2).

2° De faire en sorte que les délégués désignés ou élus soient choisis pour l'autorité dont ils doivent disposer dans l'exercice de leurs délicates fonctions et pour leur compétence, qui comporte une bonne connaissance de l'entreprise et de la branche d'industrie en cause (A. N., art. 5, b; Mines, art. 6 c; Sid. art. 10, al. 1, C. M. art. 10, al. 1; Empl. art. 10, al. 1).

3° D'inviter les délégués à faire montre, en toutes circonstances, d'un esprit de justice, d'équité et de conciliation. (A. N. art. 5, 6; Mines, art. 6, d; Sid. art. 4, a; C. M. art. 4, a; Empl. art. 4, a).

b) Les organisations interprofessionnelles des employeurs s'engagent à recommander instamment à leurs affiliés de ne pas entraver le bon fonctionnement des délégations syndicales du personnel dans leur entreprise (A. N. art. 4, b; Mines, art. 5, c) qui ajoute “ dans les limites des missions qui leur sont dévolues ”.

B. Liberté syndicale

Les organisations interprofessionnelles des employeurs s'engagent à recommander instamment à leurs affiliés de n'exercer aucune pression sur le personnel pour l'empêcher de se syndiquer et de ne pas consentir aux travailleurs non syndiqués d'autres prérogatives qu'aux travailleurs syndiqués (A. N. art. 2, al. 1; Mines, art. 5, *a* et *b* et art. 6, *a*; Sid. art. 3, al. 1; C. M. art. 3, al. 1; Empl. art. 3, al. 1).

C. Respect de la légalité

Les organisations interprofessionnelles des travailleurs s'engagent à recommander instamment à leurs organisations affiliées de veiller à ce que les délégués évitent personnellement et fassent éviter par leurs compagnons de travail tout manquement au respect de la législation sociale, des règlements d'ordre intérieur de l'entreprise et des conventions collectives ainsi qu'à la discipline du travail (A. N. art. 5, *d*; Mines, art. 6, *e*; Sid. art. 4, *b*; C. M. art. 4, *b*; Empl. art. 4, *b*).

La convention pour les employés ajoute " et au secret professionnel "

D. Présentation des réclamations par voie hiérarchique

Toute réclamation individuelle ou collective est présentée, en suivant la voie hiérarchique habituelle, normalement par le ou les travailleurs intéressés et éventuellement par la délégation syndicale (A. N. art. 3, al. 1; Mines, art. 8; Sid. art. 5, C. M. art. 5; Empl. art. 5).

E. Engagement de ne pas entraver la direction de l'entreprise

Les conventions collectives d'industrie mentionnent que les délégués syndicaux doivent en toutes circonstances ne pas entraver l'action de la direction de l'entreprise et de ses représentants aux divers échelons (Sid. art. 4, *c*; C. M. art. 4, *c*; Empl. art. 4, *c*).

Section III

COMPOSITION DE LA DÉLÉGATION SYNDICALE DU PERSONNEL

A. Durée du mandat

L'accord national décide que les conventions élaborées par les commissions paritaires préciseront la durée du mandat des délégués et les conditions dans lesquelles ce mandat prendra fin (art. 6, *b*).

Les conventions collectives disposent que quel que soit le mode de désignation, la durée du mandat est de quatre ans (Mines, art. 19; Sid. art. 10, al. 2; C. M. art. 10, al. 2; Empl. art. 10, al. 2).

La convention de la construction métallique ajoute que les mandats sont renouvelables par moitié tous les deux ans.

B. Nombre de délégués

L'importance numérique de la délégation syndicale en fonction du personnel *syndiqué* occupé dans l'entreprise doit être précisée par les conventions élaborées par les commissions paritaires (A. N. art. 6, a).

Les conventions collectives ont fixé l'importance numérique de la délégation d'après le nombre de salariés occupés sans indiquer qu'il s'agit de salariés syndiqués. Le nombre varie entre 2 et 21 (Sid. art. 8; Empl. art. 8).

Il y a des suppléants.

C. Structure particulière des institutions établies dans les charbonnages

La convention collective relative aux mines fixe le nombre des délégués par siège d'extraction : 3 à 6 délégués effectifs pour les ouvriers du fond, 1 ou 2 délégués pour les ouvriers de la surface. Il y a des suppléants. (Mines, art. 11).

En outre, pour l'ensemble de chaque charbonnage, il y a un comité de conciliation qui se compose de représentants du charbonnage et de tous les délégués syndicaux des sièges; la présidence en est assumée par la direction du charbonnage. Si le charbonnage comprend plusieurs sièges, la délégation ouvrière choisira une députation comprenant au moins un membre par siège avec maximum de 21 (Mines, art. 20).

Le comité de conciliation peut être saisi des réclamations qui ne présentent pas un caractère exclusivement personnel (Mines, art. 10). Le comité de conciliation n'émet pas de vote. Si une solution amiable n'est pas trouvée, le litige est porté devant la commission régionale mixte des mines (Mines, art. 21).

D. Modes de désignation — Présentation par les syndicats

L'accord national contient à cet égard deux dispositions :

a) L'article 5, a, énonce que les organisations professionnelles des travailleurs s'engagent à recommander instamment à leurs organisations affiliées de se mettre d'accord, éventuellement, en faisant appel à l'initiative conciliatrice du président de la commission paritaire compétente, pour la désignation ou l'élection dans chaque entreprise d'une délégation syndicale

commune compte tenu du nombre de membres qu'elle doit comporter et celui qui revient à chaque organisation représentative en raison de l'effectif de ses affiliés dans l'entreprise.

b) L'article 6, a, décide que les conventions élaborées par les commissions paritaires préciseront le mode de désignation ou d'élection.

Aux termes des conventions collectives, le mode normal de désignation des délégués est la désignation directe par les organisations syndicales signataires qui se sont préalablement mises d'accord sur le nombre qui revient à chacune d'elles.

Les organisations syndicales signataires se mettent d'accord pour désigner les délégués syndicaux titulaires et suppléants au prorata du nombre de leurs adhérents dans chacune des entreprises intéressées (Mines, art. 11; Sid. art. 10, al. 3; C. M. art. 10, al. 3; Empl. art. 10, al. 3).

S'il n'y a pas d'accord entre les organisations syndicales signataires ou, encore, sur décision de la commission paritaire régionale, on procède à des élections.

Si on procède à des élections, seuls les syndicats peuvent présenter des listes de candidats.

La convention de la sidérurgie précise que seules les organisations syndicales *signataires de la convention* présentent des listes de candidats. Toutefois, lorsque les votes valablement émis ne représentent pas la moitié plus un du nombre des électeurs dans l'entreprise, il sera procédé à de nouvelles élections, sur présentation de nouvelles listes de candidats par les organisations syndicales et, pour ce deuxième tour, la convention ne précise plus qu'il s'agit des organisations syndicales signataires de la convention (art. 11, al. 2).

La convention de la construction métallique dispose que les organisations syndicales *représentées à la commissions paritaire* d'industrie présentent des candidats (art. 11, al. 2). C'est en fait ce qui se passe actuellement dans les mines.

La convention relative aux employés de la sidérurgie et de la construction métallique décide que seules les organisations syndicales *signataires* présentent des listes de candidats (art. 11, al. 2).

E. Règles principales concernant les élections

Les élections ont lieu à l'intérieur des usines, toutes les dispositions étant prises pour assurer la liberté et le secret du vote.

Les électeurs peuvent voter pour une seule liste de candidats ou pour des candidats dont le nom figure sur des listes concurrentes.

Les élections se font à la représentation proportionnelle simple. (Voyez Mines, art. 15 à 17; Sid. art. 11; C. M. art. 11; Empl. art. 11.)

*F. Conditions d'éligibilité**a) Mines :*

1. avoir accompli 5 ans de travail effectif dans les mines belges;
2. être âgé de 25 ans au moins;
3. être attaché depuis six mois consécutifs au charbonnage;
4. être ouvrier au siège qui le désigne;
5. pour les Belges : jouir des droits civils et politiques; pour les étrangers : fournir un certificat de bonnes vie et mœurs relatifs à la période écoulée depuis leur entrée en Belgique;
6. être affilié à une organisation syndicale signataire de l'accord (Mines, art. 13).

b) Sidérurgie :

1. être de nationalité belge ou avoir au moins dix ans de résidence en Belgique (Cinq pour les ressortissants des pays de la C. E. C. A.);
2. être âgés de 25 ans accomplis;
3. avoir travaillé dans l'industrie belge ou frontalière trois ans au moins et avoir six mois au moins de présence dans l'entreprise;
4. être affilié à l'un des syndicats *signataires* de la présente convention;
5. présenter des garanties suffisantes quant à l'honorabilité (Sid. art. 9, al. 1).

c) Construction métallique :

1. être de nationalité belge ou avoir au moins dix ans de résidence en Belgique;
2. être âgé de 25 ans accomplis au moment de l'élection ou de la désignation;
3. avoir travaillé dans l'industrie en Belgique cinq ans au moins et avoir un an au moins de présence dans l'entreprise;
4. jouir de ses droits civils et politiques;
5. ne pas être sous le coup d'une condamnation portant atteinte à l'honneur.
6. être depuis au moins un an affilié à l'un des syndicats représentés (C. M. art. 9, al. 1).

d) Employés de la sidérurgie et de la construction métallique :

- 1 à 5. voir construction métallique;
6. ne pas être en période de préavis;
7. être affilié à un des syndicats représentés (Empl. art. 9, al. 1).

*G. Conditions d'électorat**a) Mines :*

1. être âgé de 19 ans au moins;
2. être attaché depuis un mois au moins au charbonnage (Mines, art. 12).

b) Sidérurgie :

1. être âgé de 21 ans accomplis;
2. avoir six mois consécutifs de présence dans l'établissement au moment de l'élection;
3. présenter des garanties suffisantes quant à l'honorabilité;
4. avoir travaillé dans l'industrie belge ou frontalière pendant un an au moins (Sid. art. 12);

c) Construction métallique :

1. être âgé de 21 ans accomplis;
2. avoir six mois consécutifs de présence dans l'établissement au moment de l'élection;
3. ne pas être privé de ses droits civils ni être sous le coup d'une condamnation portant atteinte à l'honneur;
En outre, si c'est décidé par la commission paritaire régionale, être syndiqué (C. M. art. 12).

d) Employés de la sidérurgie et de la construction métallique :

1. être âgé de 21 ans accomplis;
2. avoir au moins six mois consécutifs de présence dans l'établissement au moment de l'élection;
3. ne pas être privé de ses droits civils et politiques ni être sous le coup d'une condamnation portant atteinte à l'honneur;
4. être syndiqué;
5. être visé par la convention, c'est-à-dire rentrer dans le champ d'application des conventions relatives aux barèmes et à la classification des employés (C. M. art. 12).

H. Représentation des jeunes travailleurs

Dans les entreprises occupant au moins 30 jeunes travailleurs de moins de 21 ans, une place peut être réservée à un candidat qui n'est pas âgé de 25 ans accomplis.

Ce représentant des jeunes travailleurs sera élu par les travailleurs de moins de 21 ans, une place peut être réservée à un candidat qui n'est pas âgé de 25 ans accomplis.

Ce représentant des jeunes travailleurs sera élu par les travailleurs âgés de 18 à 21 ans. Il devra être lui-même âgé d'au moins 21 ans. (Sid. art. 9, al. 3 et art. 12, b; C. M. art. 9, al. 2 et art. 12, b; Empl. art. 9, al. 2 et art. 12, b).

I. Représentation des travailleurs étrangers

La convention collective de la sidérurgie décide que, par dérogation à la condition d'éligibilité relative à la nationalité, dans les entreprises occupant au moins 250 ouvriers de nationalité étrangère, une place peut être réservée à un délégué étranger de la nationalité la plus représentée (Sid. art. 9, al. 2).

Nous avons vu que pour les mines, il n'y a pas de condition de nationalité.

J. Représentation des diverses divisions de l'entreprise

Les conventions collectives de la sidérurgie et de la construction métallique disposent au sujet de la représentation des ouvriers occupés dans les diverses divisions d'une entreprise : " Toutes les divisions importantes de l'entreprise y seront représentées dans la mesure du possible " (Sid. art. 7, a, 2^e al.; C. M. art. 7, a, 3^e al.).

Pour les mines, voyez ci-dessus litt. C.

Section IV

RÉVOCATION DES DÉLÉGUÉS SYNDICAUX DU PERSONNEL (MINES)

La convention collective relative aux mines prévoit la révocation du mandat du délégué syndical du personnel, soit à l'initiative de l'employeur (art. 23) soit à l'initiative de l'organisation syndicale (art. 25).

A. Déchéance à l'initiative de l'employeur (art. 23)

Sont déclarés déchus de leur qualité de délégué, les intéressés qui auront enfreint les dispositions suivantes :

a) Faire montre en toute circonstance d'un esprit de justice, d'équité et de conciliation;

b) Éviter personnellement et faire éviter par leurs compagnons de travail tout manquement au respect de la législation sociale, au règlement d'ordre intérieur, aux conventions collectives ainsi qu'à la discipline du travail;

c) Respecter personnellement et inviter les ouvriers à respecter toutes dispositions figurant dans la présente convention et, en particulier, toutes les dispositions de la procédure relative à la conciliation.

La déchéance ne pourra être prononcée sans en avoir fait préalablement la proposition à l'organisation syndicale que le délégué représente; en cas

de désaccord entre la direction et l'organisation syndicale, le litige sera porté devant les commissions paritaires compétentes.

B. Retrait du mandat à l'initiative de l'organisation syndicale (art. 25)

Les organisations syndicales peuvent reprendre le mandat de leurs mandataires qui n'auraient pas rempli leur mission conformément aux stipulations du présent accord. L'exclusion ne pourra, toutefois, devenir définitive qu'après que le charbonnage aura été entendu. Si ce dernier n'est pas d'accord sur la proposition de retrait du mandat, la question est portée devant la commission paritaire compétente.

Section V

*ATTRIBUTIONS DE LA DÉLÉGATION SYNDICALE
DU PERSONNEL*

A. Représentation des salariés syndiqués exclusivement

Les chefs d'entreprise reconnaissent que leur personnel syndiqué est représenté auprès d'eux par une délégation syndicale dont les membres sont désignés ou élus parmi le personnel de l'entreprise. Par personnel syndiqué, on entend, dans le présent accord, le personnel affilié à une des organisations signataires (A. N. art. 1).

Les conventions collectives concernant les mines (art. 4), la construction métallique (art. 2) et les employés de la sidérurgie et de la construction métallique (art. 2) décident que les délégations représentent leur personnel syndiqué.

La convention collective relative à la sidérurgie (ouvriers) ne mentionne pas cette précision.

B. Matières pour lesquelles la délégation est compétente

La délégation syndicale du personnel a droit d'audience auprès de l'employeur à l'occasion de tout litige concernant :

a) Les atteintes aux principes fondamentaux rappelés dans le préambule du présent accord national;

b) L'application de la législation sociale, des règlements d'ordre intérieur de l'entreprise, des conventions collectives et des contrats individuels de louage de services;

c) L'application au personnel de l'entreprise des taux de salaire et des règles de classification dans le cadre des dispositions légales ou conventionnelles en vigueur (A. N. art. 3, al. 2; Mines, art. 7; Sid. art. 6, al. 1; C. M. art. 6, al. 1; Empl. art. 5, al. 1).

La convention collective concernant la sidérurgie ajoute au *b* : la délégation pourra notamment obtenir des informations sur l'embauchage et le débauchage. On trouve des précisions analogues dans la convention collective concernant les mines.

La convention collective des mines ajoute que " en tout état de cause, la délégation syndicale au complet se réunira en séance d'information une fois par mois avec la direction du siège. Par séance d'information, il faut entendre tout échange de vues ayant pour objet des questions d'ordre général à l'exclusion des cas particuliers ".

A s'en tenir au texte, la délégation syndicale n'a d'autre mission que de demander l'application des règles préalablement établies en matière de salaires et de conditions de travail par des lois ou par des accords collectifs du travail. Cette interprétation est peut-être trop restrictive si l'on tient compte de ce qu'à l'occasion de la discussion de la loi qui a créé les conseils d'entreprise, on a précisé de toutes parts et sans restriction que l'action revendicative appartenait aux délégations syndicales du personnel et non aux membres représentant le personnel au sein des conseils d'entreprise, mais il semble bien qu'en général les syndicats préfèrent que l'action revendicative tendant à l'amélioration des normes préexistantes ait lieu sur le plan de la branche professionnelle et non sur le plan de l'entreprise et, en tout cas, soit l'œuvre directe de syndicats eux-mêmes.

C. *Matières réservées aux conseils d'entreprise*

Les conventions collectives d'industrie précisent que les délégations syndicales ne sont pas compétentes pour les matières qui sont attribuées aux conseils d'entreprise ou aux comités de sécurité et d'hygiène (Sid. art. 6, al. 2; C. M. art. 6, al. 2; Empl. art. 5, al. 2).

Voici le texte de la disposition inscrite dans la convention de la sidérurgie :

La délégation syndicale n'est pas compétente pour traiter des questions qui relèvent de la compétence d'organismes paritaires à l'échelon de l'entreprise créés ou à créer par une disposition légale ou réglementaire et notamment le comité de sécurité et d'hygiène et le conseil d'entreprise. Toutefois, la délégation syndicale est habilitée à veiller à la constitution et au fonctionnement de ces organismes et à l'application de leurs décisions éventuelles (Sid. art. 6, al. 2).

On ne peut cependant se défendre de l'impression d'une certaine contradiction entre les dispositions de l'accord national et des conventions collectives qui attribuent à la délégation syndicale la mission de connaître des litiges concernant l'application de la législation sociale et des conventions collectives et les litt. *d* et *f* de l'article 15 de la loi du 20 septembre 1948 qui chargent le conseil d'entreprise de veiller à la stricte application de la législation industrielle et sociale protectrice des travailleurs et de veiller

à l'application de toute disposition générale intéressant l'entreprise, tant dans l'ordre social qu'au sujet de la fixation des critères relatifs aux différents degrés de qualification professionnelle.

D. Droit d'audience

L'accord national proclame que la délégation syndicale du personnel a droit d'audience auprès de l'employeur à l'occasion de tout litige concernant les questions pour lesquelles compétence lui est reconnue (art. 3, al. 2, voir aussi : art. 4, litt. a).

Les conventions collectives affirment aussi ce droit d'audience (Mines. art. 7; Sid. art. 6, al. 1; C. M. art. 6, al. 1; Empl. art. 5, al. 2).

Elles précisent cependant certaines nuances ou certains correctifs :

a) Il s'agit du droit d'audience auprès de l'employeur *ou de son représentant* (Sid. art. 6, al. 1; C. M. art. 6, al. 1; Empl. art. 5, al. 2);

b) Le droit d'être reçu par l'employeur ou par son représentant n'appartient pas nécessairement à la délégation syndicale du personnel au complet. Pour les cas les plus courants, sera reçue une délégation restreinte désignée par les délégués entre eux (Sid. art. 17, a; C. M. art. 17, a; Empl. art. 16, a);

c) La délégation syndicale du personnel "ouvrier" et la délégation syndicale du personnel "employé" seront reçues séparément par le chef d'entreprise ou son représentant. Toutefois, les deux délégations pourront être reçues ensemble quand il s'agira de délibérer sur des problèmes communs (Sid. art. 17, b; C. M. art. 17, b; Empl. art. 16, b).

Section VI

COMMUNICATION DES DÉCISIONS AU PERSONNEL

La convention collective de la sidérurgie décide que les accords intervenus entre la délégation syndicale et la direction ainsi que les décisions prises par la direction suite à une intervention de la délégation syndicale seront portées à la connaissance du personnel salarié par voie d'affichage dans les locaux de l'entreprise, sauf s'il s'agit de cas individuels (Sid. art. 17, litt. a, al. 3).

Section VII

STATUT DES MEMBRES DE LA DÉLÉGATION SYNDICALE DU PERSONNEL

L'accord national dispose que les conventions élaborées par les commissions paritaires préciseront le statut des délégués et les conditions de fonctionnement des délégations dans l'entreprise (art. 6, c).

Il indique également que les organisations interprofessionnelles des employeurs s'engagent à recommander à leurs affiliés de ne pas procéder au licenciement d'un membre de la délégation syndicale du personnel sans en informer préalablement celle-ci, l'organisation professionnelle intéressée ayant la faculté de soumettre la décision à l'appréciation de l'instance compétente de la commission paritaire (art. 4, litt. c).

Les conventions collectives contiennent des dispositions relatives à la protection des délégués contre des mesures préjudiciables et contre le licenciement injustifié, aux crédits d'heures dont ils disposent, à leur rémunération et aux locaux dont ils disposent.

A. Protection des délégués contre des mesures préjudiciables

Le mandat de délégué ne peut entraîner ni préjudice ni avantages spéciaux pour celui qui l'exerce. Les délégués syndicaux jouissent des promotions et avancements normaux de la catégorie des travailleurs à laquelle ils appartiennent. Les contestations surgissant à l'application du présent article sont assimilées à des réclamations intéressant collectivement le personnel (Sid. art. 13, voir aussi C. M. art. 13; Empl. art. 13).

B. Protection des délégués contre le licenciement injustifié

a) Mines

Les associations professionnelles d'employeurs s'engagent à recommander instamment à leurs membres " de ne procéder en aucun cas au licenciement d'un membre de la délégation syndicale, sans en avoir fait préalablement la proposition à l'organisation syndicale qu'il représente; en cas de désaccord entre la direction et l'organisation syndicale, le litige sera porté devant les commissions paritaires compétentes " (Mines, art. 5, d).

b) Sidérurgie

Dans l'hypothèse où un chef d'entreprise décide de licencier un délégué syndical, il doit en informer préalablement la délégation syndicale. La partie la plus diligente a la faculté de soumettre la décision patronale à l'appréciation de l'instance compétente de la commission paritaire nationale ou régionale. Dans ce cas, l'exécution de la mesure est suspendue jusqu'à décision définitive.

La délégation syndicale sera informée immédiatement du renvoi sur l'heure d'un délégué syndical pour motif grave permettant la rupture de l'engagement sans préavis (Sid. art. 14).

c) Construction métallique

Sans préjudice du droit de l'employeur de licencier en cas de manque de travail, en toute hypothèse où un chef d'entreprise décide de licencier

un délégué syndical, il doit en informer préalablement la délégation syndicale. L'organisation syndicale intéressée a la faculté de soumettre la décision patronale à l'appréciation de l'instance compétente de la commission paritaire nationale ou régionale. Dans ce cas, l'exécution de la mesure est suspendue jusqu'à décision définitive.

La délégation syndicale sera informée immédiatement du renvoi sur l'heure d'un délégué syndical pour motif grave (C. M. art. 14).

d) Employés de la sidérurgie et de la construction métallique

Sans préjudice aux droits de l'employeur de licencier en cas de manque de travail, en toute hypothèse où un chef d'entreprise se décide de licencier un délégué syndical en fonction, il doit en informer préalablement la délégation syndicale.

L'organisation syndicale intéressée a la faculté de soumettre la décision patronale à l'appréciation de l'instance compétente de la section paritaire nationale ou régionale dans un délai de quinze jours courant à partir de la communication faite à la délégation syndicale.

Dans ce cas, l'exécution de la mesure est suspendue jusqu'à la réunion de l'instance saisie, celle-ci ayant exclusivement à apprécier si le licenciement trouve son origine dans l'activité syndicale du délégué.

La délégation sera informée immédiatement du renvoi sur l'heure d'un délégué syndical pour motif grave (Empl. art. 14).

C. Crédit d'heures

Les conventions collectives relatives aux ouvriers prévoient que l'ensemble de la délégation syndicale pourra disposer pour sa mission d'un nombre d'heures à prélever sur le temps de travail. Les commissions paritaires régionales sont appelées à fixer ce nombre d'heures ainsi que le temps dont chaque délégué peut disposer (Sid. art. 15; C. M. art. 15).

Pour les mines, la convention collective précise elle-même que chaque délégué jouit d'un crédit de 8 heures par semaine (Mines, art. 24).

D. Rémunération

Les heures consacrées à l'activité syndicale : heures faisant l'objet du crédit d'heures et heures consacrées aux entrevues avec le chef d'entreprise ou son représentant sont rémunérées comme heures normales de travail (Mines, art. 24, Sid. art. 18; C. M. art. 15, c et art. 17, a, al. 3).

E. Local

Les conventions collectives relatives aux ouvriers prévoient aussi qu'un local sera mis à la disposition des délégués syndicaux pour leurs réunions

entre eux. Les conventions collectives, sauf celle des mines, distinguent entre les grosses entreprises et les autres, les obligations des petites entreprises à cet égard étant moins formelles (Mines, art. 24; Sid. art. 7, c et d; C. M. art. 7, c et d).

Section VIII

INTERVENTION DES SYNDICATS EN CAS DE DÉSACCORD PERSISTANT

L'accord national a donné aux commissions paritaires d'industrie mission de préciser le mode d'intervention éventuelle des organisations représentatives des employeurs et des travailleurs, étant entendu, qu'en cas de désaccord ou en cas de besoin reconnu par les deux parties, celles-ci doivent faire appel aux délégués permanents de leurs organisations respectives pour continuer l'examen des questions en cause sur le plan de l'entreprise (A. N. art. 6, litt. b).

La convention collective de la sidérurgie traite de cette question dans les termes suivants :

a) Lorsque l'intervention d'une délégation syndicale n'a pas permis d'aboutir à un accord avec la direction pour le règlement d'un différend, les délégués peuvent, en seconde instance, faire appel aux représentants permanents de leur organisation syndicale, pour continuer l'examen de l'affaire. Ils en préviendront la direction qui pourra se faire assister d'un représentant de l'organisation patronale. Cette séance aura lieu dans un local à convenir de commun accord.

Pour cet examen en seconde instance, il pourra être convenu qu'il se fera sous la présidence d'un délégué choisi de commun accord entre les parties ou, à défaut, désigné par le président de la commission paritaire nationale ou régionale et agréé par les deux parties.

b) Pour les problèmes importants particuliers à l'entreprise et moyennant accord préalable de la direction de celle-ci, un représentant permanent des organisations syndicales pourra accompagner les délégués en première instance, assister à des réunions des délégués entre eux ou participer à des réunions collectives. (Sid. art. 19. Dans le même sens C. M. art. 18; Empl. art. 17).

Dans les mines, l'intervention des représentants des organisations est prévue plus largement : dès l'examen de la réclamation par l'ingénieur et par le délégué syndical du siège, il est prévu que : La délégation syndicale peut faire appel en cas de besoin à l'intervention d'un représentant de l'organisation syndicale qui l'a désignée. De son côté, le charbonnage pourra également faire appel à l'intervention d'un représentant de l'organisation patronale (Mines, art. 9).

Enfin, en vue des cas où un désaccord persistant menace de dégénérer en conflit, l'accord national a prévu que les conventions élaborées par les commissions paritaires doivent préciser les mesures à prendre pour éviter les déclarations prématurées de grève ou de lock-out et favoriser la conciliation des conflits par une intervention des organisations représentatives des employeurs et des travailleurs et, en cas de besoin, par un recours d'urgence à la commission paritaire ou à son bureau permanent (A. N. art. 6, litt. E).

La convention collective de la sidérurgie décide ce qui suit : Pendant la durée du présent accord, incluse la durée du préavis de dénonciation, les parties s'engagent à ne pas recourir à la grève ou au lock-out sans conciliation préalable par intervention des organisations représentatives des employeurs et des travailleurs et, en cas de besoin, par un recours d'urgence à la commission paritaire ou à son bureau permanent (Sid. art. 21). Dans le même sens : Mines, art. 27; C. M. art. 20; Empl. art. 19.

Section IX

DURÉE DE L'ACCORD NATIONAL ET DES CONVENTIONS COLLECTIVES

L'article 7 de l'accord national dispose :

Le présent accord ne pourra être dénoncé qu'avec un préavis de six mois.

L'organisation qui en prendra l'initiative s'engage à indiquer les motifs de sa dénonciation et à déposer immédiatement des propositions d'amendement que les signataires s'engagent à discuter au sein du conseil paritaire général dans le délai d'un mois de leur réception.

Les conventions collectives venues en commission paritaire d'industrie contiennent chacune une disposition analogue : Mines, art. 26; Sid. art. 20; C. M. art. 19; Empl. art. 18.

CHAPITRE V

LES COMITÉS DE SÉCURITÉ ET D'HYGIÈNE

Section I

INSTITUTION DES SERVICES ET DE COMITÉS DE SÉCURITÉ ET D'HYGIÈNE

Des lois et des arrêtés royaux prescrivent l'institution d'organes de sécurité et d'hygiène dans les diverses entreprises. Cette matière fait l'objet de la loi du 17 juillet 1957 et des articles 831 et suivants du règlement général

pour la protection du travail modifié par l'arrêté royal du 21 mars 1958. Pour les mines, minières et carrières, elle est régie par la loi du 15 juillet 1957 complétant les lois coordonnées sur les mines et par l'arrêté royal du 29 avril 1958.

Dans chaque entreprise doit être organisé un service de sécurité et d'hygiène dirigé par un chef de service désigné par l'employeur (Règ. gén. art. 831-832; A. R. du 29 avril 1958).

Tout employeur qui occupe au moins 50 travailleurs doit instituer un ou plusieurs comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail. Le Roi peut étendre cette obligation aux employeurs qui occupent moins de 50 travailleurs (loi du 10 mars 1952 complétée par la loi du 17 juillet 1957, art. 1, par. 4, litt. b).

Dans les mines, minières et carrières souterraines un ou plusieurs comités doivent être institués par siège d'exploitation pour autant que celui-ci groupe au moins 20 travailleurs (art. 76 *ter*, par. 1).

Les employeurs ont, sous des sanctions pénales, l'obligation de créer ces services et ces comités.

Section II

COMPOSITION DU COMITÉ DE SÉCURITÉ ET D'HYGIÈNE

A. Composition paritaire

Ces comités sont composés paritairement de délégués, effectifs et suppléants du personnel et de l'employeur.

Les délégués effectifs, et suppléants du personnel sont élus au scrutin secret sur des listes de candidats présentées par les organisations représentatives des travailleurs. A cet effet, sont considérées comme organisations représentatives des travailleurs, les organisations professionnelles fédérées sur le plan national qui comptent au moins 50 000 membres et qui sont représentées au Conseil central de l'économie et au Conseil national du travail (art. 1, par. 4, litt. b et pour les mines : art. 76 *ter*, par. 2).

Voir les articles 837 et 839 *ter* du règlement général pour la protection du travail modifié par arrêté royal du 21 mars 1958 ainsi que l'arrêté royal du 22 avril 1958 qui établit les modalités des élections des délégués du personnel aux comités de sécurité et d'hygiène.

Notons que l'article 839 du règlement général assure spécialement la représentation des travailleurs âgés de moins de 21 ans.

En ce qui concerne les mines, minières et carrières souterraines, l'article 8 de l'arrêté royal du 29 avril 1958 contient des dispositions analogues. Notons que l'article 9 dispose que les délégués ouvriers à l'inspection des mines, en ce qui concerne les mines, assistent aux réunions du comité,

avec voix consultative. Il s'agit d'agents nommés par arrêté ministériel parmi des candidats présentés par les syndicats d'ouvriers mineurs.

B. Présidence et secrétariat

La présidence du comité de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail sera assumée par le chef d'entreprise ou son délégué; le secrétariat, par le chef du service de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail ou par l'un de ses adjoints (Règlement général, art. 839, *octiès*). En ce qui concerne les mines, le secrétariat est assuré par un membre de la délégation du personnel (A. R. 29 avril 1958, art. 19).

C. Intervention d'un fonctionnaire du service d'inspection

Le comité pourra, lorsqu'un cas spécial se présentera, solliciter la présence, à ses réunions, d'un fonctionnaire des services d'inspection compétents. De même, ce fonctionnaire peut, d'office, convoquer une réunion du comité et la présider. (Règlement général, art. 839, *nomiès*, A. R. 29 avril 1958, art. 20).

Section III

DIVISION DU COMITÉ EN SECTIONS

Lorsque le personnel ouvrier de l'entreprise compte au moins 200 unités, le comité de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail pourra être subdivisé en sections auxquelles on appliquera les mêmes règles de fonctionnement que celles qui auront été déterminées pour ce comité (Règlement général, art. 839, *ter*).

Pour ce qui concerne les mines de houille, la constitution d'une section spéciale aux travaux souterrains est obligatoire (A. R. 29 avril 1958, art. 15).

Section IV

ATTRIBUTIONS DU COMITÉ

Le comité de sécurité et d'hygiène se livre à des travaux d'étude et à une action de propagande en matière de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail.

A la requête d'un fonctionnaire d'un service d'inspection, le comité doit prêter son concours à la recherche des causes d'insécurité du personnel et d'insalubrité des lieux de travail et s'attacher à l'étude des moyens préventifs.

En ce qui concerne les mines, le comité a mission de décider de la mise en œuvre des mesures proposées qui ont recueilli un avis favorable, unanime, de fixer un délai d'exécution et de contrôler l'application des mesures décidées (A. R. 29 avril 1958, art. 16).

*Section V**FONCTIONNEMENT DU COMITÉ*

Le comité doit se réunir au moins une fois par mois. En cas d'accident grave, il doit se réunir immédiatement (Règlement général, art. 939, septièm; arrêté royal du 29 avril 1958, art. 18).

En ce qui concerne les mines, l'article 21 dispose ce qui suit : Les décisions du comité sont prises à l'unanimité des voix des membres présents. En cas de désaccord, chacune des parties pourra faire appel à l'ingénieur des mines du ressort, lequel présidera une nouvelle réunion et tentera de concilier les parties.

Chacune des parties pourra toujours en cas d'échec de la conciliation s'adresser au directeur divisionnaire des mines ou au directeur général de l'administration de l'hygiène et de la médecine du travail, si le désaccord porte sur une question d'hygiène ou de médecine du travail.

*Section VI**STABILITÉ DE L'EMPLOI DES SALARIÉS
CANDIDATS OU ÉLUS AU COMITÉ*

Les lois de juillet 1957 organisent en faveur des salariés candidats ou élus au comité de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail une protection contre le licenciement analogue au statut adopté en faveur des salariés, candidats ou élus au conseil d'entreprise (art. 1, par. 4, litt. e, et pour les mines : art. 76 *ter*, par. 3).

*Section VII**RÉMUNÉRATION DES MEMBRES DU COMITÉ*

Les prestations des membres des comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail même effectuées en dehors des heures de travail sont assimilées, au point de vue de la rémunération, au temps de travail effectif (art. 1, par. 4, litt. f et, pour les mines, art. 76 *ter*, par. 4).

CHAPITRE VI

LA REPRÉSENTATION DES TRAVAILLEURS
A LA SOCIÉTÉ NATIONALE DES CHEMINS DE FER BELGES*Section I**REPRÉSENTATION DES TRAVAILLEURS
AU SEIN DU CONSEIL D'ADMINISTRATION*

La loi du 23 juillet 1926 créant la Société nationale des chemins de fer belges a autorisé le gouvernement à créer une société à laquelle il fera apport du droit d'exploiter, pendant soixante-quinze ans le réseau des chemins de fer de l'État.

Actuellement cette société exploite tout le réseau des chemins de fer d'intérêt général.

L'article 7 de cette loi fixe la composition du conseil d'administration. Il se compose de 21 membres de nationalité belge, à savoir : 18 membres nommés par arrêté royal et 3 membres nommés par le personnel.

Quant aux membres nommés par arrêté royal, le choix du Roi est en ce qui concerne 3 de ces 18 membres limité par des présentations émanant de collèges distincts du gouvernement.

Trois membres sont nommés par le Roi sur une liste double de candidats présentés à chaque vacance :

a) Par certains membres du conseil supérieur de l'industrie et du commerce et par les membres du conseil supérieur des métiers et négoce, chacun de ces conseils présentant un candidat. Il s'agit de conseils consultatifs composés d'employeurs de l'industrie ou du commerce;

b) Par les membres du Conseil national du travail représentant les organisations les plus représentatives des travailleurs;

c) Par les membres élus et cooptés du Conseil supérieur de l'agriculture.

Quant aux membres nommés par le personnel, leur désignation appartient aux groupements professionnels existant dans le sein du personnel.

En résumé, le conseil d'administration comprend sur 21 membres : un membre nommé par arrêté royal parmi des candidats présentés par des délégués des organisations les plus représentatives de l'ensemble des travailleurs salariés des diverses branches d'activité économique; trois membres désignés par les organisations professionnelles des travailleurs salariés de la S. N. C. B.

*Section II***ÉLABORATION DU STATUT DU PERSONNEL
PAR UNE COMMISSION PARITAIRE CONSTITUANTE**

L'article 13 de la loi a décidé que le statut du personnel serait établi par une commission paritaire.

A cet effet, il a ordonné la création d'une commission paritaire composée de 20 membres au plus nommés moitié par le conseil d'administration et moitié par les organisations professionnelles groupant les membres du personnel et confié la présidence de cette commission à un jurisconsulte nommé par le Roi, sans voix délibérative.

Ce statut doit prévoir l'existence d'une commission paritaire nationale et de commissions paritaires régionales qui se réunissent périodiquement.

Une fois le statut du personnel arrêté, aucune modification ne peut y être apportée sans le consentement de la commission paritaire nationale statuant à la majorité des deux tiers.

*Section III***COMMISSION PARITAIRE NATIONALE***A. Composition*

La commission paritaire nationale est composée de 20 membres nommés, moitié par le conseil d'administration et moitié par les organisations professionnelles groupant les membres du personnel. Elle est présidée par le ministre qui a les chemins de fer dans ses attributions, président du conseil d'administration ou par son délégué. Le ministre ou son délégué n'ont pas voix délibérative.

Chaque organisation syndicale groupant au moins 10 % de l'effectif du personnel a droit à un nombre de sièges proportionnel à son importance relative.

B. Attributions

La loi détermine comme suit les pouvoirs de la commission paritaire nationale :

1. Examiner toutes les questions relatives au contrat de travail, à la sécurité, à l'hygiène et, en général, toutes les questions intéressant directement le personnel, questions qui lui seront soumises par le ministre, le conseil d'administration, la direction générale ou les commissions paritaires régionales;

2. Donner son avis sur toutes les questions d'ordre général que le ministre, le conseil d'administration ou la direction générale estimeraient devoir lui soumettre, notamment dans les cas où ces autorités supérieures jugeraient que ces questions peuvent intéresser indirectement le personnel;

3. Participer à la gestion des institutions créées ou à créer en faveur du personnel.

En outre, ainsi que nous l'avons déjà indiqué, aucune modification ne peut être apportée au statut du personnel sans le consentement de la commission paritaire statuant à la majorité des deux tiers.

La commission paritaire constituante et, ultérieurement, par des modifications ou des additions, la commission paritaire nationale ont élaboré un statut du personnel très complet et extrêmement détaillé qui est effectivement en vigueur. Il porte, notamment, sur des points suivants : recrutement, stage — rémunération, avancement de traitement et de grade — jours fériés et vacances annuelles, sécurité et hygiène du travail, titres de circulation — obligations du personnel, régime disciplinaire, statut syndical — mise en disponibilité, licenciement — assurances sociales y compris régime de pensions — institutions de solidarité sociale.

C. Fonctionnement

Indépendamment des membres effectifs, la commission paritaire nationale comprend des membres suppléants appelés à remplacer même occasionnellement des membres effectifs.

La commission paritaire nationale ne peut délibérer que si les délégations sont complètes. Il a été prévu à cette fin que les membres suppléants assistent aux délibérations en vue de leur permettre d'y remplacer, même au pied levé, les membres effectifs absents ou empêchés.

Sauf pour ce qui concerne les modifications au statut du personnel, la commission paritaire nationale statue à la majorité simple.

Section IV

COMMISSIONS PARITAIRES RÉGIONALES

Des commissions paritaires régionales ont pour mission d'examiner les propositions et les réclamations du personnel, relatives à l'hygiène, la sécurité, l'organisation du travail et au perfectionnement de la production. Ces avis et réclamations, dans le cas où il n'y aurait pas été donné suite par l'autorité compétente sont transmis par la voie hiérarchique au conseil d'administration. Cette transmission est faite sans retard, de telle façon que l'administration supérieure puisse faire connaître ses décisions dans un délai maximum de quinze jours.

Les commissions paritaires régionales collaborent avec les chefs de service, à l'établissement des listes de gratification, bonifications d'ancienneté, chevrons et tableaux d'avancement. Ces commissions donnent, en outre, leur avis sur toutes questions d'organisation du travail chaque fois qu'elles leur sont soumises par le chef régional et, notamment, dans le cas où celui-ci jugerait que ces questions peuvent intéresser indirectement le personnel.

Section V

CONSEIL D'APPEL EN MATIÈRE DISCIPLINAIRE

L'agent à l'égard duquel une peine disciplinaire d'une certaine importance est proposée ou prononcée par une autorité de la S.N.C.B. a le droit d'être entendu par le *Conseil d'appel* qui doit un avis motivé.

Le *Conseil d'appel* est appelé à donner son avis sur les mesures suivantes : révocation, suspension de fonction, rétrogradation, mise à pied, retard dans l'avancement et déplacement par punition.

Le *Conseil d'appel* est présidé par un magistrat désigné par le premier président de la Cour d'appel de Bruxelles. Il comprend 10 assesseurs choisis moitié par la société, moitié par les organisations syndicales dont font partie les membres du personnel.

L'agent appelant doit comparaître en personne devant le Conseil d'appel.

Le Conseil d'appel ne donne qu'un avis motivé. La décision définitive appartient au directeur général ou au conseil d'administration.

APPENDICE

PERSPECTIVES D'AVENIR

Les dispositions légales relatives à la représentation des travailleurs sur le plan de l'entreprise sont loin d'être satisfaisantes. Il en est spécialement ainsi en matière de conseils d'entreprise, nous y avons insisté. Il ne semble cependant pas que des modifications ou des amplifications importantes soient susceptibles d'être adoptées dans un délai rapproché.

Des suggestions ont cependant été faites dans différents milieux politiques et syndicaux. Nous mentionnerons les deux principales :

a) M. de Schryver, député social-chrétien, a déposé, le 17 juillet 1947, sur le bureau de la chambre des représentants une proposition de loi tendant à modifier les lois coordonnées sur les sociétés commerciales (Doc. Parl. Chambre - session 1946-47, n° 487).

Cette proposition concerne les sociétés anonymes. Elle tend, notamment, à l'introduction dans les conseils d'administration de deux administrateurs désignés par les membres représentant le personnel au sein des conseils d'entreprise et choisis parmi les salariés au service de l'entreprise depuis cinq ans au moins (ou tout au moins engagés au cours des 12 mois de sa fondation).

Elle tend, en outre, à l'introduction d'autres administrateurs cooptés par les autres membres du conseil d'administration parmi les salariés de l'entreprise. Si bien que

l'ensemble des administrateurs choisis parmi les salariés de tout grade pourrait atteindre le tiers au moins du nombre total des membres du conseil d'administration.

Cette proposition de loi n'a pas été reprise au cours des législatures ultérieures.

b) Au cours d'un congrès national tenu en mai 1956, la Fédération générale du travail en Belgique a adopté une résolution qui souligne que l'insuffisance des résultats obtenus est due à la compétence trop restreinte des conseils d'entreprise. Aussi, elle réclame l'élargissement de leur compétence et de leurs pouvoirs. Elle vise spécialement l'enregistrement comptable, les réviseurs d'entreprise, l'embauchage et le licenciement du personnel, les activités sociales de l'entreprise. Elle réclame également l'institution d'une juridiction unique en vue de trancher les litiges liés à l'application de la loi.

La F.G.T.B. demande aussi que des conseils soient organisés au niveau de l'entreprise et non seulement de l'établissement; elle désire également la représentation organique des cadres dans les conseils d'entreprise (voir rapport 1956 sur la démocratie économique, p. 26).

Au cours du mois de juillet 1958, les principales confédérations patronales et ouvrières ont adopté, en séance du Conseil national du travail, un accord national et interprofessionnel concernant les conseils d'entreprise.

Signalons notamment que cet accord précise la mission des conseils d'entreprise pour ce qui a trait aux informations à donner par l'employeur sur les résultats d'exploitation et qu'il décide que les critères à suivre en cas de licenciement et de *réembauchage* résultant de circonstances d'ordre économique ou technique seront *déterminés* par le conseil d'entreprise sur proposition du chef d'entreprise ou des délégués des travailleurs. Les œuvres sociales sont définies : les avantages extra-légaux ou extra-conventionnels qui ont pour objet de contribuer au bien-être des travailleurs ou de leurs familles.

Il semble bien que, de part ni d'autre, on ne sollicite des modifications à la loi du 20 septembre 1948. On espère obtenir des résultats plus concrets en recourant à des solutions contractuellement déterminées plutôt qu'à des règles légales de caractère impératif.

LA REPRÉSENTATION DES TRAVAILLEURS
SUR LE PLAN DE L'ENTREPRISE
EN DROIT FRANÇAIS

PAR

PAUL DURAND

professeur à la faculté de droit et des sciences économiques de Paris

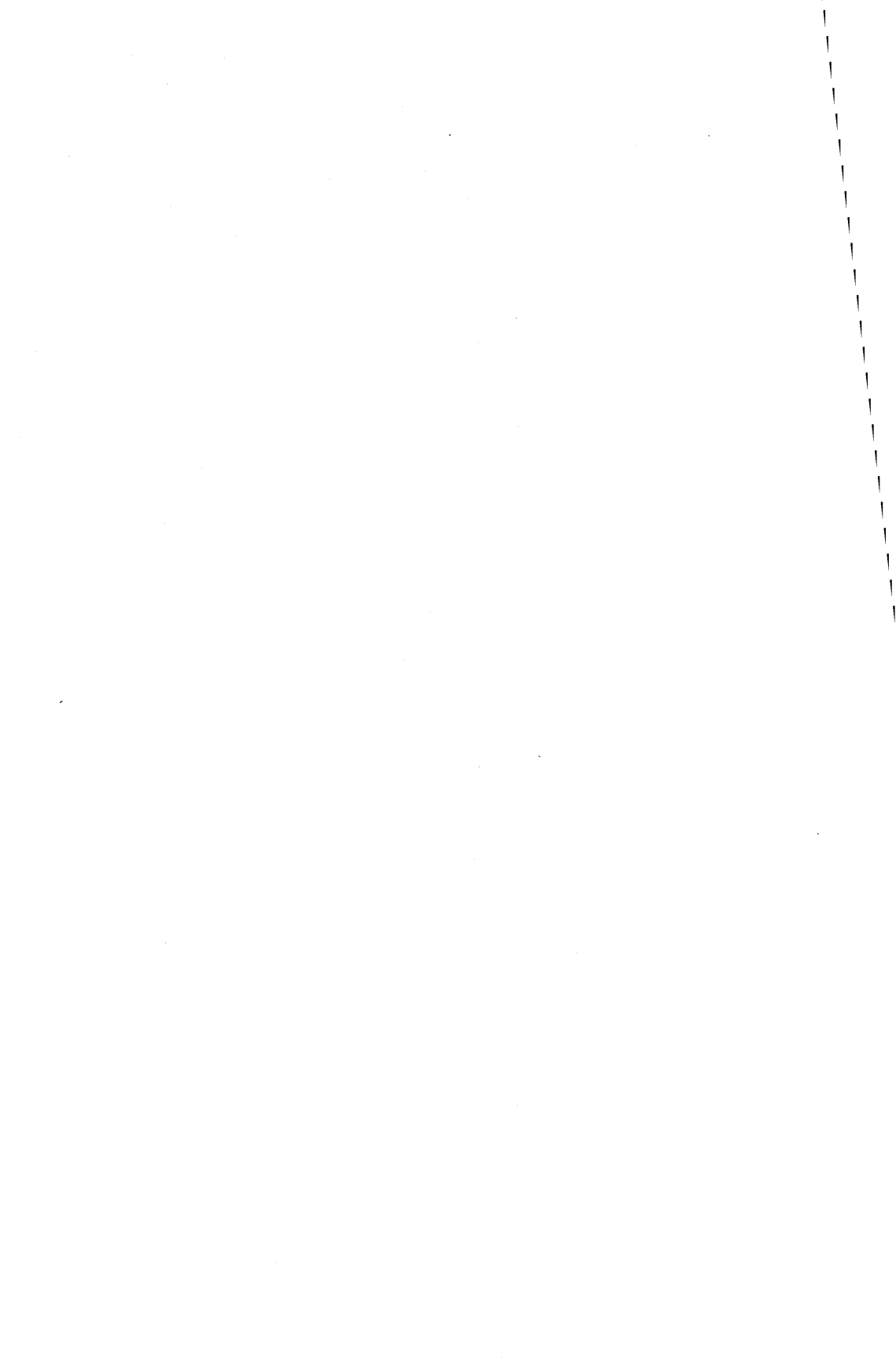
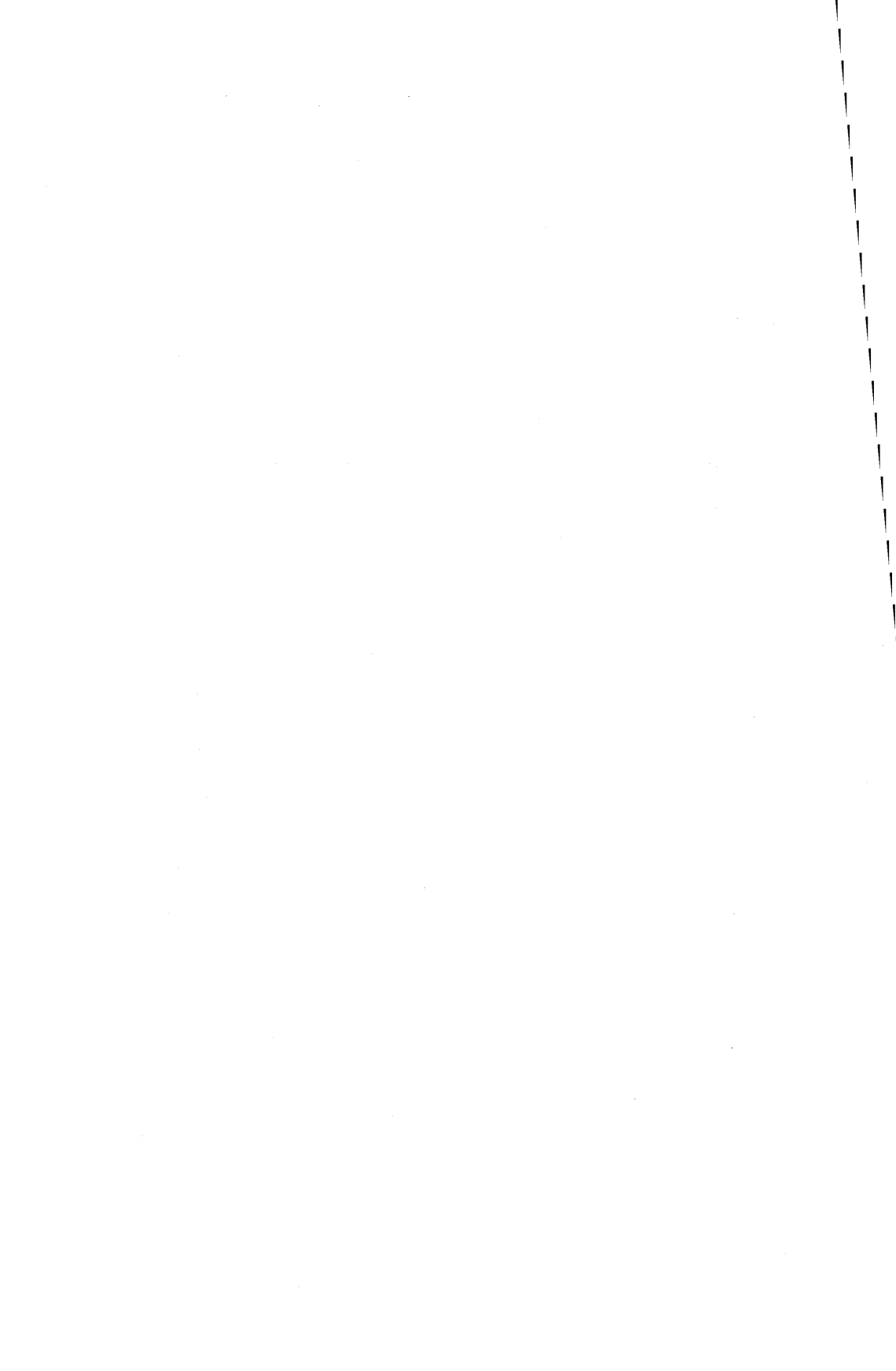


TABLE DES MATIÈRES

	Pages
<i>Chapitre I.</i> Introduction	201
<i>Chapitre II.</i> La structure de la représentation du personnel dans les entreprises	208
Section I. Les formes essentielles de représentation du personnel	208
§ 1. La structure propre des comités d'entreprise et des délégations du personnel.	208
A. Les comités d'entreprise	208
B. Les délégués du personnel	214
§ 2. Le statut des représentants du personnel	215
Section II. Les autres formes de représentation du personnel	219
<i>Chapitre III.</i> Les fonctions de la représentation des travailleurs au sein de l'entre- prise	225
Section I. L'intervention des comités d'entreprise dans l'ordre économique et technique	226
Section II. Les fonctions de la représentation des travailleurs dans le domaine social	227
§ 1. La présentation des réclamations à la direction par les délégués du personnel	228
§ 2. La collaboration entre les représentants des travailleurs et la direction de l'entreprise sur le plan social	230
§ 3. Les prérogatives des organisations syndicales — La conclusion des conventions collectives du travail	233
§ 4. La gestion des œuvres sociales	236
§ 5. La participation des représentants du personnel aux sanctions disci- plinaires	238
§ 6. La représentation des travailleurs dans les relations avec les services publics	239
<i>Chapitre IV.</i> Conclusion	242



CHAPITRE I

INTRODUCTION

1. L'institution d'une représentation du personnel n'a pris dans notre droit une portée générale qu'avec la loi du 24 juin 1936 prévoyant l'institution de délégués du personnel dans les établissements industriels et commerciaux. Mais, avant cette loi, qui marque le début de l'évolution de notre droit, certains essais avaient été tentés, qu'il est intéressant de rappeler, parce qu'ils permirent déjà d'apercevoir certains des problèmes auxquels donne lieu l'institution.

Une tentative isolée fut tout d'abord faite, dès 1885 par un industriel catholique, Léon Harmel, qui était inspiré par le désir de créer un esprit de collaboration entre le personnel et la direction. L'idée fut accueillie par l'École sociale catholique, et elle inspira une proposition de loi d'Albert de Mun. Avant la guerre de 1914, elle devait être reprise par l'autorité publique dans des mesures de portée limitée.

La première, déjà ancienne, est celle des *délégués à la sécurité des ouvriers mineurs*. Elle trouve son origine dans des demandes ouvrières, présentées à la suite d'accidents survenus dans les houillères de la Loire. Les mineurs demandèrent l'institution d'un contrôle permanent (alors que celui des ingénieurs du corps des mines ne peut être qu'intermittent) et proposèrent de le rendre efficace en y faisant *participer le personnel*, directement intéressé à l'application des dispositions réglementaires. Il fallut concevoir un régime qui tiendrait compte de tous les intérêts en présence : ceux de l'État, responsable du contrôle technique des mines, ceux des sociétés minières, qui craignaient des abus d'autorité ou des actes d'indiscipline des délégués, et ceux du personnel. Cet aménagement fut réalisé par une loi du 8 juillet 1890 (art. 120 et s., L. II C. trav.).

Une représentation du personnel dans l'intérêt des relations du travail fut instituée dans la sentence arbitrale, qui eut un profond retentissement et par laquelle Waldeck-Rousseau mit fin, le 7 octobre 1899, à la grève des métallurgistes du Creusot. Cette sentence affirma notamment le principe de la liberté syndicale à l'intérieur des entreprises. Mais elle eut également l'intérêt d'envisager des mesures tendant à éviter le renouvellement du conflit. A cette fin, elle décida l'institution de délégués élus, chargés de présenter les réclamations du personnel à la direction. A l'exemple des établissements du Creusot, d'autres délégations, en faible nombre, furent spontanément créées dans des établissements industriels.

Une autre mesure importante intervint au cours de la guerre de 1914-1918. Au cours de l'année 1917, les difficultés de la situation militaire et la

prolongation du conflit déterminèrent un malaise social à l'intérieur des établissements travaillant pour la défense nationale. Le ministre de l'armement, Albert Thomas (qui devait un jour devenir le premier directeur du Bureau international du travail), s'inquiéta de ces conflits, qui risquaient de désorganiser la production, et il invita les chefs d'entreprises à instituer des délégués ouvriers. L'institution fut donc créée par voie de recommandation et non par une procédure autoritaire. Mais le conseil fut suivi, et près de trois cent cinquante délégations furent instituées.

2. L'institution commençait donc à se répandre dans la pratique française. Mais, dès la fin de la guerre, on constata son déclin. Le fait s'explique d'abord par l'hostilité des milieux patronaux. L'événement politique le plus considérable à cette date avait été en Russie la révolution d'octobre et l'avènement d'un État socialiste. On avait vu apparaître des *conseils ouvriers*, et à cette occasion se répandre l'expression de *soviets*, qui allait même servir de dénomination au régime. On ne doit pas oublier, non plus, que l'exemple de la révolution soviétique provoqua à l'étranger, et notamment en Allemagne, des troubles politiques graves. En France même, les grèves étaient nombreuses, le premier mai parfois violent. Les chefs d'entreprises eurent l'impression que les délégations du personnel pourraient être la première étape d'une révolution sociale.

Mais il est remarquable que l'institution ait été vue alors avec une certaine défiance par les dirigeants du syndicalisme ouvrier. Cette réserve s'explique cependant. La représentation du personnel dans le cadre de l'entreprise peut présenter deux dangers pour le syndicalisme. Tout d'abord, les délégués du personnel, qui sont des salariés de l'entreprise, peuvent ne pas avoir la même indépendance à l'égard de l'employeur que les représentants des syndicats, extérieurs à l'entreprise. Ils peuvent plus facilement subir l'influence de l'employeur; ils peuvent être exposés à ses sanctions, craindre un licenciement. Ils n'ont souvent pas la même formation que les dirigeants syndicalistes. D'autre part, les représentants du personnel peuvent être trop enclins à ne défendre que les intérêts exclusifs de leurs compagnons de travail, en se désintéressant de la situation des travailleurs, pris dans leur ensemble. Il peut y avoir un égoïsme d'entreprise, qui est à l'opposé des conceptions du syndicalisme ouvrier. Il existe bien un moyen de surmonter ces deux difficultés, (et il a été effectivement employé dans la législation récente), c'est d'établir un certain lien entre l'action des représentants du personnel et celle des organisations syndicales, de donner un droit de regard aux syndicats sur l'activité des délégations du personnel. On peut même associer l'action des représentants du personnel et celle des représentants du syndicat dans l'entreprise. Mais, à l'époque envisagée, l'opinion n'était pas encore prête

à accueillir ces possibilités. On comprend en tout cas que, dans ces conditions, la représentation du personnel ne pouvait avoir qu'une portée limitée. Elle ne subsista guère que dans l'industrie des métaux et dans les banques.

3. Pourtant la revendication d'un contrôle ouvrier devait peu à peu s'affirmer dans une partie de l'opinion ouvrière. A l'origine (de 1919 à 1921), l'idée a été défendue dans des organisations communistes pour désigner un contrôle, exercé par les représentants des syndicats sur la gestion des entreprises, et qui devait permettre aux ouvriers de prendre un jour en main la direction de la production. Dans le syndicalisme de tendance réformiste, l'expression s'appliquait à un vaste ensemble de revendications tendant à faire participer la classe ouvrière à la direction de la vie économique et sociale de la nation. On y comprenait tout d'abord la nationalisation des branches les plus importantes de l'activité économique. La gestion de ces entreprises n'aurait pas été confiée à l'État (et il ne s'agissait donc pas d'une simple étatisation); elle aurait été remise à des comités mixtes, comprenant trois catégories de membres, représentant les uns, l'État, les seconds, les ouvriers et techniciens de l'entreprise, les derniers les consommateurs. La revendication du contrôle ouvrier devait également conduire à l'institution, auprès des ministères compétents en matière économique et sociale, de conseils, comportant des représentants des organisations syndicales chargés d'exprimer les désirs des milieux professionnels. Sur le plan de l'entreprise, elle tendait à l'établissement d'un contrôle sur l'organisation sociale, notamment pour tout ce qui concernait les salaires, la réglementation du travail, l'embauchage et le licenciement, les mesures disciplinaires. L'instrument de cette politique d'association des travailleurs à la vie de l'entreprise devait consister essentiellement dans les conventions collectives du travail.

Ces projets inspirèrent en partie l'action gouvernementale. Un Conseil économique fut créé en 1925 et réorganisé en 1936. Les organisations syndicales ont été associées à la constitution de conseils, créés auprès des différents ministères, ou à la réglementation du travail décidée par l'autorité publique. Une loi de 1932 donna aux organisations ouvrières le droit d'être consultées au sujet des amendes contenues dans les règlements intérieurs des entreprises.

4. C'est dans le cadre de cette politique d'ensemble que doit être replacée l'organisation d'une représentation du personnel dans les entreprises. L'évolution a comporté trois étapes essentielles.

a) La première est représentée par l'institution des *délégués ouvriers*, ensuite qualifiée de *délégués du personnel*. Elle se produisit lors de la grande

crise sociale de 1936. L'accord Matignon, qui fut conclu entre les grandes organisations patronales et ouvrières qui existaient alors, c'est-à-dire la Confédération générale du patronat français et la Confédération générale du travail, décida que les futures conventions collectives devraient prévoir l'institution des délégués ouvriers. L'idée fut accueillie par la loi du 24 juin 1936. Cette loi donna un statut aux conventions collectives conclues dans l'industrie et le commerce par les organisations syndicales les plus représentatives. Elle décida que, pour être susceptibles d'extension, ces conventions devraient prévoir l'institution de délégués du personnel dans les établissements industriels et commerciaux comptant plus de 10 salariés. L'institution présentait donc un caractère contractuel. Les conventions collectives définissaient librement le statut et les fonctions des délégués du personnel.

L'organisation des délégations du personnel en 1936 marque donc un revirement dans l'attitude des organisations patronales et ouvrières, et cette évolution doit être expliquée. Les milieux patronaux, inquiets de l'ampleur et de la gravité des grèves, sentirent la nécessité de faire des concessions aux revendications ouvrières; ils estimèrent préférable d'être avertis à temps des réclamations du personnel et de chercher un règlement amiable du conflit plutôt que de se trouver en présence de grèves violentes. Quant aux organisations ouvrières, conscientes de leur force sur le terrain professionnel et politique, elles ne virent plus dans les délégués du personnel une institution rivale du syndicalisme, et dont l'influence pourrait leur échapper. Ainsi s'était formée dans notre droit une institution nouvelle, étendue à d'importantes branches de l'activité économique, et dont la fonction était la présentation des réclamations, c'est-à-dire une fonction de revendication.

b) La seconde étape dans l'évolution de notre droit a été représentée par les comités sociaux d'établissements, créés sous l'armistice par la Charte du travail (L. 4 octobre 1941). Les comités d'établissements participaient à l'idéologie générale de la Charte, c'est-à-dire à un esprit de collaboration sociale. Il semblait que cette collaboration dût être aménagée tout d'abord dans le cadre de l'établissement, où elle peut le plus facilement s'établir, en raison des liens qui unissent l'employeur et les membres de son personnel. Une autre idée s'y joignait, celle d'utiliser les comités sociaux d'établissements pour affaiblir l'influence du syndicalisme. Aussi, certains des projets préparés au cours de l'élaboration de la Charte du travail proposèrent de faire désigner par les comités d'établissements les représentants des travailleurs dans les organismes locaux, régionaux et nationaux. L'idée ne fut pas retenue et l'organisation sociale de la Charte reposa sur les syndicats. Mais des comités sociaux furent créés dans le cadre des établissements.

L'institution des comités sociaux d'établissements différait, au moins par deux traits essentiels, de celle des délégués du personnel. Tout d'abord, les délégués n'intervenaient que de manière intermittente, à l'occasion d'une réclamation; les comités d'établissements étaient au contraire des organismes permanents. D'autre part, à la différence des délégués du personnel, qui n'avaient qu'une fonction revendicative, les comités sociaux devaient réaliser la collaboration entre la direction et le personnel; ils devaient intervenir pour améliorer les conditions de vie des salariés et de leur famille. On le remarquera toutefois : les comités sociaux n'étaient institués qu'à l'intérieur de l'*établissement*, c'est-à-dire de la simple unité technique : la Charte entendait marquer ainsi que ces organismes n'auraient de compétence que dans l'ordre social et professionnel, mais à l'exclusion de toute attribution d'ordre économique et financier, ces problèmes étant abordés au niveau de l'*entreprise*, et non plus seulement de l'*établissement*.

Aussi certains auteurs ont-ils pu soutenir, malgré le silence de la Charte, que l'institution des comités sociaux ne devait pas faire disparaître celle des délégués du personnel, chaque institution ayant sa propre fonction.

c) Il en a été tout autrement, lors de la troisième phase de l'évolution, qui a débuté avec la Libération. Déjà, au cours de la guerre, des efforts furent faits pour associer le personnel à l'effort de production, en créant des *comités mixtes à la production* : il en fut ainsi dans les pays anglo-saxons de même qu'en Algérie. Ces comités devaient étudier les suggestions émises par le personnel, afin d'améliorer le rendement de l'entreprise et de proposer l'application de celles qu'ils auraient retenues. Ces comités n'avaient que des attributions limitées. Ils ne possédaient qu'un rôle consultatif, et leur intervention était limitée aux problèmes techniques. Mais des idées plus originales devaient se faire jour. Le programme du Conseil national de la résistance revendiqua la participation des travailleurs à la direction de l'économie et la nationalisation de certaines branches de l'activité économique. De plus, au moment de la Libération, certaines entreprises se trouvèrent privées de leurs dirigeants, compromis par leur politique de collaboration. Des *comités de gestion*, dirigés par les représentants du personnel, fonctionnèrent dans certaines entreprises. Une intervention législative parut nécessaire. Elle fut réalisée par l'ordonnance du 22 février 1945, qui a institué des comités d'entreprises. L'ordonnance fut prise par le gouvernement provisoire, et après un simple avis de l'Assemblée consultative. Le gouvernement s'écarta assez sensiblement des vues de l'Assemblée et adopta un texte moins hardi provoquant un certain mécontentement des organisations ouvrières. Aussi, après l'expiration du pouvoir, conféré au gouvernement, de légiférer par voie d'ordonnance, l'Assemblée vota un nouveau texte, qui consacra à peu près complètement l'avis antérieur. Le texte ainsi voté est devenu la loi du 16 mai

1946. Les deux textes de 1945 et de 1946 ont en partie repris l'idée de la Charte du travail et ils font des comités d'entreprises l'organe de la communauté de travail que constitue l'entreprise, et dont l'employeur fait partie comme les salariés. Aussi l'institution des délégués du personnel propre aux salariés a-t-elle été conservée et réorganisée dans une loi du 16 avril 1946.

Les comités d'entreprises ont une compétence beaucoup plus large que les comités sociaux d'établissements de la Charte. Leur dénomination est caractéristique. Il est significatif qu'ils aient été institués sur le plan de l'*entreprise* et non sur celui de l'*établissement*. L'ordonnance de 1945 a en effet voulu leur conférer des attributions dans l'ordre économique et financier. Ce ne sont pas simplement des organismes sociaux. L'idéologie de l'ordonnance rejoint d'ailleurs celle de la constitution de 1946, qui déclare que tout travailleur participe, par l'intermédiaire de ses délégués, à la gestion des entreprises. La formule n'a été votée qu'à la faveur d'une équivoque. Le terme de *participation à la gestion* est ambigu. S'agit-il d'une participation aux pouvoirs de *décision*, ou seulement d'une association modeste, sous la forme d'une simple consultation du personnel? De la réponse à cette question dépend, on le pressent, la portée de l'institution.

5. Les comités d'entreprises et les délégués du personnel constituent ainsi les institutions essentielles de la représentation des travailleurs sur le plan de l'entreprise. Mais, dès le début de cette étude, il convient d'observer que notre droit connaît d'autres formes de représentation. Tout d'abord, l'institution des *délégués à la sécurité des ouvriers mineurs* a été conservée par le droit moderne. D'autre part, notre droit n'a pas négligé le rôle des *organisations syndicales*, représentatives du personnel de l'entreprise : non seulement ces organisations jouent un rôle important lors de l'élection et de la révocation des délégués du personnel et des membres des comités d'entreprise, mais elles disposent de prérogatives propres. Dans le domaine de l'hygiène et de la sécurité, notre droit a prévu l'institution de *comités d'hygiène et de sécurité*. Des *conseils de discipline* sont parfois créés par des conventions collectives ou des statuts du personnel.

6. La représentation des travailleurs sur le plan de l'entreprise a donc été largement organisée. Elle sera seule l'objet de ce rapport. Mais avant d'en approfondir le régime, il faut observer que le mouvement, tendant à faire participer la classe ouvrière à une direction d'ensemble de la vie économique et sociale, a continué de se poursuivre. Dans l'ordre économique, tout d'abord, une vaste politique de nationalisations a été suivie après la Libération. Elle s'est étendue, dans le secteur de l'énergie, à l'électricité, au gaz et aux houillères, dans celui des industries mécaniques,

aux usines Renault, dans celui du crédit à la Banque de France et à quatre grandes banques (Comptoir national d'escompte, Banque nationale pour le commerce et l'industrie, Société générale, Crédit lyonnais), dans le secteur des assurances, à d'importantes sociétés (la Séquanaise, l'Union, l'Urbaine, l'Aigle, le Soleil, la Nationale, le Phénix). Il existe, d'autre part, de nombreuses *sociétés d'économie mixte*, dans les secteurs de l'information, de l'énergie, des industries mécaniques (industrie aéronautique), des transports et des communications (Société nationale des chemins de fer français, Compagnie générale transatlantique, Air-France) et dans le secteur de la France d'outre-mer. Dans de nombreuses entreprises publiques ou semi-publiques, une large part a été faite à la représentation du personnel dans les organismes de gestion. Le *Conseil économique* est devenu l'une des assemblées constitutionnelles prévues par la constitution actuelle du 27 octobre 1946 (complétée par la loi ordinaire du 20 mars 1951). Sur le terrain social, la participation de la classe ouvrière a été assurée par une large représentation dans de nombreux *conseils*, créés auprès du gouvernement et parfois même sur le plan départemental. Des *techniques diverses associent les organisations syndicales et l'État à la réglementation du travail*. Les *conventions collectives*, qui peuvent être négociées sur le plan national, régional, et local, ont reçu un nouveau statut dans la loi du 11 février 1950. La même loi décide que les organisations syndicales les plus représentatives sont représentées dans les *commissions de conciliation*, appelées à régler par voie d'accords les conflits collectifs du travail. Dans ses dispositions sur la *médiation* des différends collectifs du travail, elle prévoit que le médiateur peut recueillir auprès des syndicats toutes les précisions qui peuvent lui être utiles. On n'oubliera pas, enfin, la prérogative importante conférée aux travailleurs avec le droit de vote qui leur est reconnu lors de l'élection des *conseils de prud'hommes* qui jugent les conflits individuels du travail, et surtout dans l'élection des conseils d'administration des caisses de sécurité sociale et d'allocations familiales auxquelles notre droit a confié la gestion des institutions de *sécurité sociale*.

On ne doit pas manquer de replacer dans cet ensemble les institutions françaises de représentation des travailleurs au sein des entreprises. Les droits reconnus au personnel dans le cadre de l'entreprise sont nécessairement limités. Dans l'économie moderne, qui est une économie de groupes, et qui tend à placer toutes les entreprises d'une même branche d'activité dans une situation comparable du point de vue économique et social, l'entreprise individuelle est souvent une unité trop petite pour que la classe ouvrière puisse exercer une influence véritable sur la direction de la vie économique et sociale. Les syndicats qui représentent la plus puissante force de transformation de la condition ouvrière, exercent le plus souvent leur action hors de l'entreprise.

Sous cette réserve, quelle est tout d'abord la *structure* donnée à la représentation du personnel dans l'entreprise? Quelles sont ensuite les *fonctions* conférées à cette représentation? Tels sont les deux problèmes essentiels autour desquels seront ordonnées les solutions de notre droit positif.

CHAPITRE II

LA STRUCTURE DE LA REPRÉSENTATION DU PERSONNEL DANS LES ENTREPRISES

7. L'étude de la structure de la représentation du personnel dans les entreprises peut être envisagée de deux points de vue. La représentation du personnel repose en effet sur deux *institutions* principales : celles des *comités d'entreprises* et des *délégués du personnel* : elles seront étudiées dans la première section de ce chapitre. Les autres *formes de représentation du personnel*, qui ne concernent que certaines activités économiques, ou qui n'interviennent que dans des domaines déterminés, seront rassemblées dans une seconde section.

Section I

LES FORMES ESSENTIELLES DE REPRÉSENTATION DU PERSONNEL

8. Les deux institutions des comités d'entreprises et des délégués du personnel ont chacune leur structure juridique propre, qu'il conviendra d'examiner tout d'abord. Elles se rejoignent pourtant sur un point parce que le statut des représentants du personnel est, dans les deux cas, à peu près identique. Les quelques différences qui les séparent n'ont aucune justification, sinon le désordre dans l'élaboration de la législation moderne. Il sera donc possible d'exposer ce problème dans son ensemble.

§ 1. LA STRUCTURE PROPRE DES COMITÉS D'ENTREPRISES ET DES DÉLÉGATIONS DU PERSONNEL

A. Les comités d'entreprises

9. L'ordonnance du 22 février 1945 présente un caractère impératif (certaines de ses dispositions essentielles sont même sanctionnées pénalement). Elle a pourtant voulu laisser aux intéressés une certaine liberté dans l'institution des comités. Elle ne fait pas obstacle aux usages et aux accords collectifs concernant les comités d'entreprises. Sans doute ne serait-il pas possible de supprimer l'institution des comités ou de restreindre

les prérogatives qui leur sont conférées. Mais des accords pourraient prévoir la création de comités dans des entreprises qui ne sont pas soumises à l'ordonnance, ou ils pourraient étendre la compétence des comités en les associant notamment de façon plus complète à la gestion économique de l'entreprise. Il est également possible de résoudre, par voie d'accords, les difficultés auxquelles peut donner lieu le fonctionnement du comité d'entreprise. Des accords entre le chef d'entreprise et les organisations syndicales les plus représentatives du personnel peuvent notamment modifier le nombre des collèges électoraux; ce sont aussi ces accords qui peuvent opérer la répartition des membres du personnel entre les différents collèges. Ce n'est qu'en cas de mésentente que l'inspecteur du travail est appelé à trancher le différend. La loi du 11 février 1950 sur les conventions collectives oblige même les organisations syndicales les plus représentatives à insérer dans leurs conventions collectives une clause relative aux comités d'entreprises; cette clause devrait, en particulier, organiser le financement des œuvres sociales. Les intéressés peuvent donc aménager dans une large mesure l'institution des comités d'entreprises. Cette liberté a été en grande partie donnée pour régulariser des situations créées après la Libération lorsque des comités de gestion avaient été créés dans certains établissements.

En l'absence d'accord, les dispositions de l'ordonnance seront applicables. Elles concernent le *domaine* de l'institution, le *fonctionnement* du comité et sa *nature juridique*.

10. Définissons tout d'abord le *domaine* de l'institution. En vertu de l'article premier de l'ordonnance, l'institution des comités d'entreprises a un domaine très étendu. Les comités d'entreprises doivent obligatoirement être institués dans les entreprises *industrielles et commerciales*, ainsi que dans les *offices publics et ministériels*, dans les *professions libérales*, dans les *sociétés civiles*, dans les *syndicats professionnels* et dans les *associations de quelque nature que ce soit*. L'ordonnance n'a cependant imposé la constitution d'un comité que dans les entreprises d'une certaine importance; l'entreprise doit en effet occuper au moins cinquante salariés, ce terme comprend d'ailleurs aussi les apprentis et les travailleurs à domicile.

La portée de ces règles doit être précisée.

1^o Il convient tout d'abord de remarquer que les relations du travail peuvent s'organiser à l'intérieur de deux unités. L'une est *l'entreprise*, c'est-à-dire *l'unité économique et financière* : cette qualification sera par exemple donnée à une banque. L'entreprise ainsi considérée est indépendante des formes juridiques qu'elle est susceptible de revêtir. L'entreprise peut être la propriété exclusive d'une personne physique; on se trouve alors en présence de l'entreprise individuelle. Mais elle peut être organisée

sous une forme sociétaire, et revêtir par exemple la forme d'une société anonyme.

De l'*entreprise*, il faut distinguer l'*établissement*, c'est-à-dire l'*unité technique* où s'exécutent les relations du travail. Si la structure de l'entreprise est simple, l'entreprise et l'établissement se confondent. L'entreprise et l'établissement ne sont alors que deux aspects différents sous lesquels on envisage un même organisme. Mais, si l'entreprise est importante, les nécessités de l'exploitation obligent souvent à créer des lieux de travail distincts, qui constituent autant d'établissements différents. Une entreprise bancaire possède un certain nombre d'agences ou de succursales, qui constituent autant d'établissements différents. Chaque établissement aura une certaine indépendance dans l'ordre technique. Chacune sera soumise à une direction différente, et possédera son propre chef. Chacune aura son personnel, qui sera peut-être soumis à des conditions de travail différentes : l'horaire de travail, les conditions de rémunération même, pourront ne pas être les mêmes dans tous les établissements. Mais les différents établissements seront soumis, dans l'ordre économique et financier, à une unique direction que leur imprime le chef d'entreprise.

L'entreprise ou l'établissement sont souvent pris en considération par le droit moderne du travail. L'établissement l'est d'ailleurs plus souvent que l'entreprise, et il est facile de comprendre pourquoi. C'est en effet à l'intérieur de l'établissement que s'exécutent les relations du travail, et c'est à des *établissements* que sont appliquées les dispositions sur la réglementation du travail. De même encore, les délégués du personnel, qui n'ont de compétence que dans l'ordre social, essentiellement pour présenter les réclamations du personnel relatives aux conditions du travail, sont institués dans le cadre des établissements. L'entreprise est au contraire habituellement négligée par le droit du travail, parce que les questions économiques et financières sont étrangères à l'objet de ce droit. Elle est pourtant l'objet de certaines dispositions légales, c'est elle qui est prise en considération dans l'institution des *comités d'entreprises*, précisément parce que le législateur a, cette fois, voulu associer le personnel à certaines décisions d'ordre économique ou financier.

2° Il est, ensuite, possible de remarquer que *certaines activités professionnelles sont soustraites à l'institution des comités d'entreprise*. Dans le secteur privé, ce sont les *exploitations agricoles*. Il s'agit, d'autre part, des *services publics, dépourvus de tout caractère industriel et commercial*. Quant aux *services publics de caractère industriel et commercial*, l'ordonnance du 22 février 1945 avait prévu que des décrets en Conseil d'État pourraient prévoir l'institution de comités d'entreprises. Cette disposition a été omise par la loi du 16 mai 1946, et ces services publics ont en principe cessé d'être compris dans le champ de la législation sur les comités

d'entreprise. La situation est pourtant plus complexe. Dans des entreprises publiques, telles que les entreprises nationalisées, les représentants du personnel prennent généralement place dans les conseils d'administration. La nationalisation a souvent reposé sur le principe d'une gestion tripartite, comprenant des représentants de l'État, des usagers et du personnel. L'organisation de ces conseils diffère selon les entreprises, parce qu'il n'existe pas dans notre droit un statut d'ensemble des entreprises nationalisées. Parfois des comités d'entreprises n'ont pas été institués, parce que les conseils d'administration possèdent la plénitude des compétences dans l'ordre économique, technique et social. Parfois ces comités ont été créés, mais leurs attributions seront restreintes pour respecter la compétence des conseils d'administration. Parfois encore ils sont remplacés par d'autres organismes, aux attributions limitées.

Il existe ainsi un certain nombre d'activités soustraites à la compétence des comités d'entreprises. A l'inverse, l'ordonnance a prévu que des arrêtés ministériels peuvent rendre l'institution des comités d'entreprises obligatoires dans les entreprises occupant moins de cinquante salariés. Il ne semble pas que le ministre du travail ait fait usage de cette faculté, la création des comités d'entreprises dans le cadre légal ayant déjà soulevé d'assez grandes résistances.

Telles sont les règles générales sur le domaine de l'institution. Elles doivent cependant être adaptées à la situation de certaines entreprises.

Il s'agit tout d'abord des entreprises qui comportent plusieurs établissements distincts, c'est l'exemple d'une entreprise de banque comportant des agences dans des villes différentes, ou d'une entreprise qui comporterait un établissement industriel et un établissement commercial. Notre droit a voulu en ce cas réaliser à la fois la collaboration sur le plan de l'établissement et sur celui de l'entreprise. Dans chaque établissement, qui emploie au moins cinquante salariés, est institué un comité d'établissement, composé comme le comité d'entreprise. Ensuite, chaque comité d'établissement élit au scrutin majoritaire ses délégués à un comité central d'entreprise.

Le second problème concerne les entreprises fonctionnant en France, mais dépendant de sociétés étrangères, ayant leur siège social hors de France. Il ne peut y avoir de doute sur le principe. Ces entreprises sont soumises à l'ordonnance de 1945 : la législation sur les comités d'entreprises porte des règles de police civile d'application territoriale au sens de l'article 3 du Code civil; il s'agit même d'une loi d'ordre public. Mais cette solution étant certaine, des difficultés d'application peuvent se présenter. Tout d'abord, la compétence de la loi française doit céder devant celle reconnue à la loi étrangère. Or la société est, par hypothèse, régie par une loi étrangère pour tout ce qui concerne ses conditions de

fonctionnement; notamment son conseil d'administration. Mais il est des dispositions de l'ordonnance de 1945 qui intéressent le fonctionnement des sociétés anonymes; elles prévoient par exemple la participation de représentants du comité aux séances du conseil d'administration. Ces dispositions sont inapplicables à des sociétés étrangères. En second lieu, une société étrangère peut n'avoir en France que certains établissements, les autres se trouvant à l'étranger, ainsi que le siège social. On conçoit l'application en France des dispositions propres aux comités d'établissements. Mais l'entreprise ayant son siège à l'étranger, il paraît impossible de reconnaître aux comités d'établissements créés en France les attributions d'ordre économique et financier concernant les comités d'entreprises.

11. Supposons maintenant le comité constitué, et envisageons en second lieu les règles relatives à son *fonctionnement*. Le comité d'entreprise comprend les représentants du personnel et le chef d'entreprise ou son représentant. Le nombre des représentants du personnel varie selon l'importance de l'entreprise. Si l'entreprise occupe 50 salariés, le comité comprend deux délégués titulaires et deux suppléants. Un délégué titulaire et un délégué suppléant de plus sont prévus pour chacune des catégories suivantes : de 51 à 75 salariés, de 76 à 100, de 101 à 500, de 501 à 1 000, de 1 001 à 2 000. Au-dessus de 2 000 salariés, le comité comprend huit titulaires et huit suppléants.

Un ensemble de règles assure une activité régulière. Le comité doit se réunir au moins une fois par mois, sur convocation du chef d'entreprise. Une seconde réunion peut être demandée par la majorité. L'ordre du jour doit être arrêté en accord avec le chef d'entreprise et le secrétaire (sans que la loi ait prévu le règlement du conflit qui peut s'élever entre eux sur l'inscription d'une question à l'ordre du jour). Le chef d'entreprise met à la disposition du comité les locaux, le matériel, éventuellement le personnel, nécessaires aux réunions et au secrétariat.

Les résolutions sont prises à la majorité. Cette disposition est remarquable puisque l'employeur représente seul la direction de l'entreprise, et qu'il peut toujours se trouver en minorité. La solution ne présente en pratique pas d'inconvénient, parce que le comité d'entreprise est informé, il présente des suggestions, émet des vœux, mais il ne possède jamais de pouvoir de décision dans l'ordre économique ou technique, et même, le plus souvent, dans l'ordre social. Il n'en est autrement que pour la gestion des œuvres sociales, où le droit de délibérer à la majorité est d'une extrême importance.

Le comité d'entreprise établit son règlement intérieur. Ce document présente une importance considérable pour le fonctionnement du comité, et il a soulevé des problèmes juridiques délicats. Les votes interviennent

à la majorité, le règlement intérieur pourrait donc constituer un moyen d'imposer des décisions au chef d'entreprise ou à la minorité. Une protection a donc dû être organisée contre les abus de la majorité. Elle consiste essentiellement dans le fait que le règlement intérieur doit être limité à son objet, c'est-à-dire régler les détails matériels du fonctionnement du comité. Il ne peut sortir de ce cadre, et étendre par exemple les attributions du comité d'entreprise. Nous verrons notamment que le comité ne possède généralement que des attributions consultatives; le règlement intérieur ne peut conférer au comité un pouvoir de décision. Il ne peut davantage porter atteinte aux droits de la minorité, par exemple réserver aux membres de la majorité le droit de présenter des propositions au comité d'entreprise.

Le comité est présidé par le chef d'entreprise et, au cas de carence, par l'inspecteur du travail. Il ne peut délibérer qu'au complet, les membres titulaires absents étant remplacés par les suppléants. Les délégués suppléants assistent d'ailleurs aux séances, mais seulement avec voix consultative.

Les résolutions sont portées sur un procès-verbal des séances, qui est dressé par le secrétaire. Le chef d'entreprise doit faire connaître à la réunion suivante du comité sa décision sur les propositions qui lui sont soumises; ses déclarations sont consignées sur le procès-verbal. Le comité peut d'autre part transmettre ses délibérations au directeur départemental du travail, et les inspecteurs du travail, ainsi que les contrôleurs de la main-d'œuvre, en prendre à tout moment connaissance. Ils pourraient intervenir au cas où une violation du droit du travail serait reprochée au chef d'entreprise. Il leur serait d'autre part possible, en raison de leur autorité, de tenter de concilier les points de vue opposés du chef d'entreprise et des représentants du personnel.

Ces règles sur le fonctionnement du comité d'entreprise sont sanctionnées pénalement. Toute entrave apportée intentionnellement au fonctionnement d'un comité d'entreprise est réprimée par des peines correctionnelles d'amende et d'emprisonnement.

12. Indépendamment du domaine de l'institution et du fonctionnement, un dernier point doit être précisé au sujet de l'organisation du comité d'entreprise. Il s'agit de la *nature juridique du comité d'entreprise*. Les comités d'entreprises sont de simples organismes de droit privé, et les différends qui les concernent relèvent des tribunaux judiciaires. Mais le point le plus important est que les comités d'entreprises possèdent la personnalité juridique, et la même prérogative a été reconnue par la jurisprudence de la Cour de cassation aux comités d'établissements. L'octroi aux comités de la personnalité morale n'eût pas été nécessaire

pour l'accomplissement des tâches économiques ou techniques confiées aux comités. Mais elle leur était indispensable pour pouvoir assurer la gestion des œuvres sociales. Les comités d'entreprise peuvent acquérir à titre onéreux ou gratuit des biens mobiliers ou immobiliers; leur capacité de recevoir des dons et des legs de particuliers est cependant subordonnée à une autorisation administrative. Ils peuvent contracter des obligations et être titulaires de droits de créance; ils peuvent agir en justice. Nous aurons l'occasion de définir certaines des ressources des comités d'entreprises à l'occasion d'une des attributions d'ordre social : le droit pour le comité de gérer les œuvres sociales de l'entreprise.

B. *Les délégués du personnel*

13. L'institution des délégués du personnel a présenté en 1936 un caractère conventionnel : les délégations devaient être organisées dans les conventions collectives conclues par les organisations syndicales les plus représentatives. Mais ce trait s'est modifié avant même la guerre de 1939. Le décret-loi du 12 novembre 1938 réglementa l'institution des délégués. Il en fut de même dans la loi actuelle du 16 avril 1946. Cette loi contient cependant une disposition analogue à celle relative aux comités d'entreprises. La loi ne fait pas obstacle à l'application d'accords collectifs qui contiendraient des règles différentes.

14. Le domaine de l'institution est plus large que celui des comités d'entreprises. D'abord, parce que les branches d'activités où des délégués sont institués sont plus nombreuses. Des délégués sont élus, non seulement dans les *établissements soumis à la législation sur les comités d'entreprises*, mais aussi dans les *exploitations agricoles*. D'autre part, il suffit que l'établissement compte plus de *dix salariés* (au lieu de cinquante pour l'institution d'un comité d'entreprise).

Quant au nombre des délégués, il dépend de l'importance de l'établissement. Si l'établissement comprend 11 à 25 salariés, le personnel est représenté par un délégué titulaire et un suppléant. Les établissements qui comptent de 26 à 50 salariés élisent deux délégués titulaires et deux suppléants, de 51 à 100 salariés, trois délégués titulaires et trois suppléants, de 101 à 250 salariés, cinq titulaires et cinq suppléants, de 251 à 500 salariés, sept titulaires et sept suppléants, de 501 à 1 000 salariés, neuf délégués titulaires et neuf suppléants, plus un délégué titulaire et un suppléant par tranche supplémentaire de 500 salariés.

La structure propre des comités d'entreprises et des délégations du personnel étant ainsi connue, il est possible d'examiner le problème commun aux deux institutions : le statut donné aux représentants du personnel.

§ 2. LE STATUT DES REPRÉSENTANTS
DU PERSONNEL

15. Il est facile de pressentir quels sont les trois ordres de problèmes que pose le statut des représentants du personnel, d'une part, ceux des *organisations syndicales* dont on sait la susceptibilité à l'égard de cette représentation, en second lieu, ceux des *salariés de l'entreprise*, que les délégués vont représenter, enfin ceux de l'*employeur*, avec qui les représentants du personnel seront en relations.

16. Commençons tout d'abord par définir la situation des représentants du personnel à l'égard des *organisations syndicales*. Les organisations syndicales ont obtenu que la représentation du personnel soit, dans une certaine mesure, placée sous leur contrôle. Deux règles communes concernent en effet les délégués du personnel et les membres des comités d'entreprises. Tout d'abord, les représentants du personnel ne peuvent être élus, au premier tour de scrutin, que sur des listes présentées par les organisations syndicales les plus représentatives, pour chaque catégorie de personnel. En second lieu, en cours de mandat, les organisations syndicales ont le droit de proposer au collège électoral la révocation des représentants du personnel qu'ils avaient présenté. Non seulement on évite ainsi de transformer la représentation du personnel en une institution rivale des syndicats, mais les organisations de travailleurs ont la possibilité de placer dans les délégations du personnel des militants, formés par eux, et qui pourront plus tard assumer des responsabilités plus importantes dans le mouvement ouvrier.

17. Définissons maintenant la situation des représentants du personnel vis-à-vis des *salariés*. Les organisations syndicales ont souvent exprimé le désir de désigner directement les représentants du personnel. Elles disposeraient ainsi sur eux d'une autorité complète. Il s'agirait d'une pure délégation syndicale, que le groupement pourrait librement nommer ou révoquer. Cette conception n'a pas été accueillie par l'Assemblée nationale. Il lui a paru dangereux de ne pas donner aux membres du personnel le droit de choisir leurs représentants, et de leur voir imposer par les organisations syndicales des délégués et une politique sociale, qu'ils pourraient désapprouver. Aussi une conciliation a été réalisée entre les deux tendances opposées de la libre nomination par les syndicats et de l'élection par les membres du personnel. Les syndicats ne disposent que d'un droit de présentation, restreint d'ailleurs au premier tour de scrutin, et les représentants du personnel doivent être élus par le personnel de l'entreprise.

Les conditions d'électorat et d'éligibilité sont d'une importance secondaire dans les perspectives de ce rapport. Les conditions d'électorat comprennent des conditions de *nationalité* (la nationalité française est en principe exigée) une condition d'âge (dix-huit ans), une *ancienneté dans l'entreprise* (six mois au moins de travail); l'*absence d'incapacité* (ne pas avoir encouru une condamnation entraînant une incapacité pour les élections politiques). Les conditions d'éligibilité sont plus strictes. Sont éligibles les électeurs âgés de vingt et un ans, sachant lire et écrire, et ayant travaillé dans l'entreprise au moins douze mois. Il n'y a pas d'incompatibilité entre les fonctions de délégués du personnel et celles de membres d'un comité d'entreprise.

Les points suivants sont d'un plus grand intérêt.

1° Les membres du personnel ne forment pas un collège unique. Il existe au moins deux collèges électoraux : l'un comprend les *ouvriers et employés*, l'autre, les *ingénieurs, chefs de services, ou agents de maîtrise*. Les ingénieurs et chefs de service qui appartiennent aux cadres les plus élevés de l'entreprise, ne forment donc pas un collège distinct, comme dans le système de l'ordonnance de 1945. Ils sont placés dans le même collège électoral que les agents de maîtrise, beaucoup plus nombreux. Une garantie leur a du moins été donnée : dans les entreprises comptant plus de cinq cents salariés, les ingénieurs et chefs de services doivent avoir dans le comité d'entreprise un délégué titulaire qui leur est propre, mais qui est élu par l'ensemble du collège. Cette règle n'a pas été appliquée à l'élection des délégués du personnel. On peut regretter que la représentation des cadres des entreprises n'ait pas été plus complètement assurée. Il convient également de remarquer qu'une représentation propre n'a été prévue que pour des catégories particulières de salariés, tels que les jeunes travailleurs, ou les ouvriers travaillant à domicile. Mais des accords, conclus entre la direction et les organisations syndicales les plus représentatives du personnel, pourraient modifier les règles légales et instituer une représentation particulière de certaines catégories du personnel.

2° Les modalités de l'élection ont été réglementées. Les élections ont lieu au scrutin secret, mais, comme nous l'avons vu, au premier tour de scrutin, les candidats doivent figurer sur les listes établies par les organisations syndicales les plus représentatives du personnel de l'établissement. Ces organisations doivent procéder à l'établissement des listes de candidats, un mois avant l'expiration du mandat des représentants du personnel en exercice. Les élections doivent avoir lieu dans la quinzaine qui précède l'expiration de ce mandat.

Quant au mode de scrutin, il a été modifié. Dans le système originaire de 1945-1946, la procédure électorale était celle du scrutin majoritaire. Ce système a été abandonné en 1947 et la représentation proportionnelle

a été adoptée. L'évolution s'est en partie produite sous l'influence du régime des élections politiques. Mais elle s'explique surtout par une raison propre aux élections professionnelles. Un système majoritaire confie la représentation du personnel à l'organisation numériquement la plus nombreuse. Ce système s'accorde précisément mal avec le pluralisme du syndicalisme français parce qu'il jette une exclusive sur les autres organisations professionnelles. La loi du 7 juillet 1947 a adopté un système de représentation proportionnelle à deux tours. Si, au premier tour, le nombre des votants est inférieur à la moitié des électeurs inscrits, un second tour de scrutin a lieu dans un délai de quinze jours. Les électeurs ont alors une complète liberté de choix, et ils peuvent voter pour un candidat quelconque, même s'il n'est pas présenté par les organisations syndicales les plus représentatives. La Cour de cassation a été amenée à préciser sur un point assez important le régime de l'élection. Les bulletins blancs ou nuls doivent-ils être pris en considération pour déterminer le nombre des votants? La jurisprudence a refusé de l'admettre. Les bulletins blancs ou nuls doivent être déduits; cette solution a pour conséquence de rendre plus difficile l'élection des représentants du personnel au premier tour de scrutin, et, du fait même, de rendre plus fréquent le libre choix des délégués par le personnel au second tour de scrutin.

3° Les contestations relatives à l'élection des représentants du personnel sont portées devant le juge de paix statuant d'urgence sans appel. Un pourvoi est possible devant la Cour de cassation.

4° Toute entrave, apportée à la libre désignation des représentants du personnel, constitue un délit correctionnel.

La condition des représentants du personnel envers les salariés doit être définie d'un second point de vue : en ce qui concerne *la stabilité de leurs fonctions*. Les représentants du personnel sont élus pour deux ans ⁽¹⁾ et sont rééligibles. Leur mandat ne prend fin normalement que par le décès, la démission, la résiliation du contrat de travail (qui fait perdre la qualité de salarié de l'entreprise) ou par suite d'une condamnation entraînant la perte du droit à l'éligibilité.

Toutes ces causes concernent la personne du représentant du personnel. Mais le mandat des représentants du personnel peut prendre cependant fin d'une autre manière, parce qu'ils n'ont plus la confiance de leurs électeurs. Les représentants peuvent être révoqués en cours de mandat. La révocation intervient sur la proposition de l'organisation syndicale qui les a présentés, après un vote au scrutin secret. Elle exige la majorité du collège électoral auquel les représentants du personnel appartiennent.

Les relations entre les représentants du personnel et les salariés de

(1) Les délégués du personnel, pour un an.

l'entreprise peuvent prendre une dernière forme : *l'information du personnel*. Deux précisions sont données sur ce point par la législation sur les comités d'entreprises. D'une part, le comité doit présenter annuellement le bilan de sa gestion financière des œuvres sociales. Ce document doit être porté à la connaissance du personnel par voie d'affichage sur les tableaux réservés aux communications syndicales. Les membres du comité doivent également, au terme de leur mandat, rendre compte de leur gestion au comité. En fait, les règlements intérieurs établis par les comités d'entreprises prévoient souvent qu'après chaque réunion un compte rendu sommaire, établi par le président et le secrétaire du comité, sera affiché en vue d'informer le personnel. La seconde disposition est l'obligation du secret professionnel. Mais elle n'a été imposée aux membres des comités d'entreprises que sous une forme restrictive. Les membres du comité sont tenus au secret professionnel " *pour toutes les questions relatives aux secrets de fabrication* ". Ces secrets sont les seuls jugés essentiels pour le chef d'entreprise. Il n'a pas paru que les secrets *commerciaux*, par exemple ceux concernant l'activité de l'entreprise, ses stocks, les prévisions d'activité pour l'avenir, ses bénéfices doivent être protégés pénalement; le silence gardé sur ces faits pourrait empêcher les représentants du personnel d'informer les salariés de l'entreprise sur leur action. Il semble du moins que, si des divulgations préjudiciables à l'entreprise sont commises, les représentants membres du comité d'entreprise pourraient voir engagée leur responsabilité civile.

18. La condition des représentants du personnel doit enfin être définie à l'égard du chef d'entreprise. L'employeur est tenu de laisser aux représentants du personnel le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions; ce temps est même rémunéré. Les membres des comités d'entreprises disposent ainsi de vingt heures par mois, et les délégués du personnel de quinze heures.

Mais le point essentiel est la protection des représentants du personnel contre les mesures arbitraires que l'employeur pourrait prendre à leur égard. Des représentants du personnel actifs et indépendants peuvent en effet être exposés à des sanctions du chef d'entreprise, et notamment à des licenciements. Le droit commun du travail leur assure une protection sous la forme de l'action en dommages-intérêts; le licenciement serait en effet entaché d'abus de droit. Mais cette sanction a l'inconvénient d'intervenir après le licenciement et elle ne remédie qu'imparfaitement à la perte de l'emploi. Aussi une autre mesure a été imaginée. Le licenciement d'un représentant du personnel doit obligatoirement être soumis à l'assentiment du comité d'entreprise. En cas de désaccord, il ne peut intervenir que sur décision conforme de l'inspecteur du travail. Pourtant, si le salarié

a commis une faute grave, le chef d'entreprise a la faculté de prononcer une mise à pied immédiate, en attendant la décision définitive.

Ce système de protection s'est révélé à l'expérience assez imparfait. D'abord, parce qu'il fait intervenir pour le règlement du différend ce fonctionnaire de l'administration active qu'est l'inspecteur du travail, puis son supérieur hiérarchique, le ministre du travail : l'attribution de fonctions juridictionnelles à l'administration et au pouvoir politique est assez peu satisfaisante. Mais il faut ajouter que le Conseil d'État, juge de l'excès de pouvoir, ne s'est reconnu qu'un droit de contrôle très limité sur les décisions de l'inspection du travail. Le Conseil n'exerce un contrôle que sur la matérialité des faits, mais non sur l'opportunité de la décision. Ainsi, une décision de nature juridictionnelle est prise par l'administration, sans contrôle de fond d'une juridiction. Ce système laissait les chefs d'entreprises, comme les salariés, à la discrétion de l'administration, et il aboutissait à un véritable déni de justice. Aussi a-t-il été complété par l'œuvre de la jurisprudence. La chambre civile de la Cour de cassation a admis qu'au cas de faute grave, l'employeur peut saisir les tribunaux judiciaires de l'action en résiliation du contrat. Le contrat de travail est en effet soumis aux règles générales sur les contrats, et il est notamment exposé à l'action en résolution judiciaire pour inexécution des obligations contractuelles. Au cas de faute du salarié, l'employeur peut porter devant les tribunaux judiciaires l'action en résolution, qui met fin au rapport contractuel.

Les représentants du personnel disposent ainsi, tant à l'égard des organisations syndicales que de l'employeur et du personnel, d'une assez grande indépendance, qui est nécessaire pour l'exercice de leurs fonctions.

Les comités d'entreprises et les délégués du personnel constituent les formes essentielles de représentation des travailleurs dans les entreprises.

Il existe, cependant, auprès d'elles, d'autres formes de représentations, plus exceptionnelles, qu'il convient maintenant de décrire.

Section II

LES AUTRES FORMES DE REPRÉSENTATION DU PERSONNEL

19. La plupart des institutions de représentation du personnel se rattachent assez étroitement aux comités d'entreprises et aux délégués du personnel.

Un rôle est tout d'abord reconnu aux *organisations syndicales*. Les *organisations représentatives du personnel de l'entreprise* peuvent désigner dans le comité d'entreprise un représentant, qui ne possède d'ailleurs que voix

consultative. Ces organisations ont, d'autre part, une compétence exclusive pour conclure des accords de salaires et des accords d'établissements.

De plus, toute organisation syndicale, même non représentative, peut assister les délégués du personnel, sur leur demande. On remarquera que ces dispositions font ainsi participer les syndicats à l'action des représentants du personnel. Les syndicats ne peuvent pourtant intervenir dans le fonctionnement de l'entreprise que sous une forme assez modeste, soit pour donner un avis dans les séances du comité d'entreprise, soit pour aider de leur appui le délégué du personnel, si celui-ci le leur demande. C'est pourquoi certaines organisations syndicales ont souhaité voir instituer une délégation syndicale dans l'entreprise : cette revendication qui sera exposée ultérieurement, a jusqu'ici échoué.

20. L'institution des délégués à la sécurité des ouvriers mineurs est obligatoire dans les mines, minières et carrières exploitées par des travaux souterrains. Un délégué titulaire et un délégué suppléant sont élus pour chaque circonscription souterraine, dont les limites sont définies par un arrêté préfectoral. Une loi du 7 mars 1949 a organisé le régime de l'élection, en introduisant le régime de la représentation proportionnelle, en rendant plus strictes les règles relatives à l'électorat et à l'éligibilité, et en modifiant la procédure électorale. Une disposition particulière du statut des délégués doit être relevée. Une protection spéciale leur est en effet donnée contre les licenciements. Un délégué travaillant dans une circonscription ne peut être licencié, pour cause de ralentissement de l'exploitation, qu'après tous les ouvriers de la catégorie professionnelle à laquelle il appartient. En dehors de leurs fonctions propres, qui seront ultérieurement décrites, les délégués mineurs remplissent les fonctions de délégués du personnel pour l'ensemble des ouvriers du fond.

La portée de l'institution a été élargie par le décret du 14 juin 1946, portant statut du mineur. L'article 27 du décret institue des délégués permanents de la surface pour la sécurité et l'hygiène des ouvriers, dans les mêmes conditions que pour les mineurs du fond. Ces délégués remplacent les délégués du personnel, prévus par la législation générale.

Les heureux résultats des délégués mineurs ont provoqué d'autres institutions analogues. Les représentants du personnel ont été associés au contrôle de la sécurité dans un certain nombre d'activités : la marine et l'aviation marchandes, les chemins de fer, les poudreries et établissements annexes. Ainsi se préparait la création d'une institution plus générale : celle des comités d'hygiène et de sécurité.

21. Un décret du 4 août 1941 a institué pour la première fois dans notre droit des comités de sécurité. Ses dispositions ont été modifiées après la

Libération par le décret du 1^{er} août 1947, relatif à l'institution de *comités d'hygiène et de sécurité* (art. 173 et 177 du L. II C. trav.). Ce nouveau texte est intervenu, à la fois, pour abroger les dispositions qui reliaient l'organisation primitive à la Charte du travail et pour coordonner cette institution et celle des comités d'entreprises, afin d'éviter la multiplication d'organismes indépendants au sein d'une même entreprise.

Les comités d'hygiène et de sécurité peuvent être volontairement créés dans tout établissement. Mais, en vertu de l'article premier du décret du 1^{er} août 1947, ils doivent être obligatoirement institués dans les entreprises industrielles (si elles occupent habituellement 50 salariés au moins), et dans les entreprises commerciales, les offices publics et ministériels, les professions libérales, les sociétés civiles, les syndicats professionnels et les associations de quelque nature que ce soit occupant d'une façon habituelle 500 salariés au moins.

Le domaine de l'institution peut être cependant plus étendu : un arrêté du ministre du travail, ou, parfois, des mises en demeure des inspecteurs du travail peuvent rendre obligatoire l'institution d'un comité, même si l'entreprise n'occupe pas le nombre minimum de salariés prévu par le décret.

Le comité d'hygiène et de sécurité fonctionne comme commission spéciale du comité d'entreprise, si un comité d'entreprise a été institué. Cette situation est très fréquente, puisque les entreprises soumises au décret comportent normalement un comité d'entreprise. Il n'en est autrement que dans les petites entreprises, où la constitution d'un comité d'hygiène et de sécurité peut exceptionnellement être imposée. Le comité comprend le chef d'établissement, des techniciens des questions d'hygiène et de sécurité (le chef du service de sécurité ou un ingénieur, le médecin de l'établissement, le conseiller du travail, s'il y en a un) et des représentants du personnel, en nombre variable selon l'importance de l'entreprise. Normalement, ces représentants sont désignés par le comité d'entreprise, assisté des délégués du personnel. A défaut de comité d'entreprise, ils sont élus selon les règles générales relatives aux représentants du personnel.

Ces comités doivent se réunir au moins une fois par trimestre et, en outre, à la suite de tout accident qui aura entraîné (ou qui aurait pu entraîner) des conséquences graves. Le comité tient un registre, sur lequel sont mentionnés les procès-verbaux des séances, ainsi que les rapports établis à l'occasion d'accidents ou de maladies professionnelles graves, ou lors de l'inspection de l'établissement. Tout représentant du personnel au sein du comité, qui constate l'existence d'une cause de danger imminent, doit mentionner cet avis sur ce registre, en même temps qu'il en avise immédiatement le chef du service de sécurité. Le registre est tenu à la disposition

de l'inspection du travail, ainsi que les statistiques d'accidents et de maladies professionnelles. Il peut être également consulté par les ingénieurs conseils et les contrôleurs de sécurité des caisses de sécurité sociale.

22. Si le droit de conclure des conventions collectives constitue la prérogative essentielle conférée par notre droit aux organisations syndicales, il importe de signaler une revendication, souvent présentée au cours des dernières années par les syndicats de travailleurs, tendant à l'élargissement de la compétence des syndicats. Cette revendication est celle du *libre exercice du droit syndical*.

La notion du libre exercice du *droit syndical* ne se confond pas avec celle de la *liberté syndicale*. La liberté syndicale concerne surtout les membres des professions, qui doivent être libres d'entrer dans un syndicat, d'en démissionner, ou de demeurer étrangers à l'organisation syndicale. Le libre exercice du *droit syndical* intéresse les organisations de travailleurs elles-mêmes, qui devraient pouvoir disposer dans l'entreprise de toute la liberté nécessaire à leur action. Ces revendications comprennent notamment l'institution de *délégués syndicaux*. Les organisations signataires de la convention collective accréditeraient auprès de la direction des représentants du syndicat. Ces délégués, appartenant au personnel, pourraient se faire accompagner d'un représentant de leur organisation qui ne ferait pas partie de l'entreprise. Les délégués présenteraient à la direction les revendications de leurs organisations respectives. Ils participeraient aux travaux du comité d'entreprise et aux réunions des délégués du personnel. Ils pourraient intervenir auprès de la direction en faveur d'un membre de leur organisation lorsque le délégué du personnel n'aurait pu obtenir une solution satisfaisante.

D'autres dispositions renforceraient encore l'action syndicale. Les organisations syndicales auraient le droit de disposer de *panneaux d'affichage*, sur lesquels leurs communications seraient affichées sans contrôle préalable de l'employeur. Les *publications syndicales* pourraient être distribuées et les *cotisations syndicales* collectées à l'intérieur de l'établissement. Des *locaux* seraient mis à la disposition des syndicats pour tenir leurs réunions ou permanences dans l'établissement; les délégués locaux, départementaux, régionaux ou nationaux pourraient participer à ces réunions. Enfin, les *représentants des syndicats* pourraient, sur leurs demandes, obtenir des *congés*, pour assister aux congrès, aux missions d'études, aux assemblées générales de leurs syndicats, sans réduction de la durée de leurs congés payés.

Les organisations patronales ont déclaré ne pouvoir accepter ces revendications. Elles ont estimé que les demandes ouvrières porteraient atteinte à l'autorité des chefs d'entreprises. Pour elles, les projets ouvriers donne-

raient aux syndicats “ toute licence de développer leur action au sein même des entreprises, ce qui veut dire implanter sur les lieux du travail des concurrences qui risqueraient d’y créer une agitation permanente ”. L’établissement, lieu de travail, doit être soustrait à toutes les formes d’action syndicale et à toute concurrence entre syndicats ouvriers. La position des milieux patronaux ne peut être complètement comprise que si l’on rappelle la confusion qui s’est souvent produite en France entre l’action syndicale et l’action politique, et les liens qui unissent en fait les grandes organisations syndicales aux partis politiques.

L’opposition des organisations patronales et ouvrières sur ces revendications a déterminé, pour une grande part, l’échec de la première loi sur les conventions collectives, postérieure à la Libération, du 23 décembre 1946. La loi actuelle, du 11 février 1950, n’a pas pris directement parti sur le fond des revendications ouvrières. Elle a cependant invité les organisations syndicales les plus représentatives à insérer dans leurs conventions collectives une clause, relative au libre exercice du droit syndical.

23. Les clauses relatives à l’action syndicale n’ont pourtant été insérées que dans un nombre assez réduit de conventions collectives, et, comme on le verra, souvent sous une forme moins catégorique que dans les projets des organisations ouvrières. Les formules les plus nettes se rencontrent dans les statuts des personnels des entreprises publiques. L’article 28, alinéa premier, du statut du mineur reconnaît aux syndicats “ la pleine liberté de poursuivre leurs buts par tous les moyens non contraires aux lois et règlements en vigueur ”. Mais quelles sont, pour chacune des revendications relatives au libre exercice du droit syndical, les solutions de notre droit positif?

La *condition des représentants syndicaux* est assez simple. En vertu du droit commun, un salarié ne peut interrompre son travail pour exercer une autre activité. Les délégués syndicaux ne peuvent donc s’absenter aux heures de leur travail pour se rendre aux assemblées ou aux congrès des syndicats. Et le salarié, qui abandonne son travail pour exercer une mission de fonctionnaire syndical, rompt son contrat de travail. Mais ces règles sont souvent assouplies par les conventions collectives du travail. Des autorisations d’absence, données pour participer à l’activité du syndicat, sont assez largement accordées. Plus rarement, une suspension du contrat de travail est instituée en faveur des militants syndicaux. Une loi récente (23 juillet 1957) ouvre, en principe — à raison d’un bénéficiaire pour 20 salariés (arrêté du 30 septembre 1957) — aux travailleurs qui en font la demande, le droit à un congé non payé de 12 jours ouvrables par an, en vue de participer à des stages ou sessions de formation syndicale

(ou d'éducation ouvrière) organisés par des centres de formation syndicaux ou des instituts spécialisés.

Toute organisation syndicale peut désigner des *délégués chargés de représenter le syndicat auprès de l'entreprise*. Mais cette institution n'a pas de caractère officiel, et l'employeur est libre de recevoir le délégué ou de s'en abstenir.

L'*affichage des communications syndicales* soulève plus de difficultés. L'article 22 du décret du 2 novembre 1945 (pris pour l'application de l'ordonnance du 22 février 1945 sur les comités d'entreprises), prévoit que les comités font un compte rendu détaillé de leur gestion financière, qui est porté à la connaissance du personnel de l'entreprise " *par voie d'affichage sur les tableaux habituellement réservés aux communications syndicales* ". D'autre part, l'article 13 de la loi du 16 avril 1946 décide que les délégués du personnel peuvent faire afficher les renseignements qu'ils ont pour rôle de porter à la connaissance du personnel sur les *emplacements obligatoirement prévus et destinés aux communications syndicales*. Ces textes ne procèdent que par allusion, et il n'existe aucune disposition légale imposant aux chefs d'entreprises l'apposition d'un panneau d'affichage réservé aux communications syndicales. L'obligation ne peut résulter que des conventions collectives, d'un usage de l'établissement ou d'une sentence arbitrale. Le ministre du travail a pourtant estimé que tout chef d'une entreprise est implicitement tenu par ces textes de mettre à la disposition des organisations syndicales un panneau d'affichage. Cette interprétation est purement officieuse, et ne lie naturellement pas les tribunaux. Même en l'admettant, il convient d'observer que notre droit ne précise pas le lieu où doivent être placés les panneaux d'affichage, pas plus que les règles relatives à l'*objet* de ces communications. Mais la question la plus délicate est de savoir si les *communications doivent être soumises à l'autorisation préalable du chef d'entreprise*. Il est certain que l'employeur a le droit de recevoir communication du texte de l'affiche; il peut certainement s'opposer sous sa responsabilité à l'affichage des textes que le syndicat n'a pas le droit de faire afficher (par exemple des communications politiques, ou celles relevant des délégués du personnel et des comités d'entreprises). Au contraire, l'employeur n'a pas le droit de contrôle sur les pures communications syndicales.

Ces principes sont souvent confirmés par les conventions collectives du travail. Quant au statut du mineur, il décide sans autre précision, qu' " un panneau d'affichage sera réservé dans chaque puits de mine, atelier, chantier ou service, aux communications syndicales ".

La *collecte des cotisations sur les lieux du travail* rencontre l'opposition des chefs d'entreprises qui craignent, à la fois, la pression exercée par les syndicats sur leur personnel et les dissensions entre des organisations

rivales. De même, la diffusion des publications syndicales ne peut avoir lieu qu'avec l'autorisation du chef d'entreprise. Rares sont les conventions collectives qui ont autorisé les syndicats à diffuser les publications syndicales et à recevoir les cotisations de leurs membres à l'intérieur de l'entreprise. Le statut du mineur prévoit pourtant qu' " un lieu abrité, situé au passage du personnel, sera réservé aux syndicats pour les quêtes collectives, souscriptions syndicales et la vente ou la distribution de la littérature corporative ".

Enfin, les syndicats ne peuvent disposer des *locaux de l'entreprise* pour la tenue des réunions syndicales qu'avec l'autorisation de la direction. Quelques conventions collectives reconnaissent cette faculté aux syndicats, et permettent la participation à ces réunions de délégués du syndicat, étrangers à l'entreprise. Le statut du mineur admet également que les " salles de fêtes ou de réunions aménagées par les exploitants seront mises à la disposition des syndicats qui pourront les utiliser en vue de réunions ou de fêtes corporatives ". La Chambre criminelle de la Cour de cassation a d'ailleurs interprété de façon restrictive les dispositions du statut, et elle a refusé aux représentants des syndicats, étrangers à l'exploitation, l'accès des puits et des chantiers.

L'action syndicale ne peut pas s'exercer plus librement dans les *locaux dépendant des œuvres sociales*, bien que celles-ci soient gérées par les comités d'entreprises. Les comités eux-mêmes ne peuvent s'y livrer à une action politique ou syndicale. Les pouvoirs qui leur sont confiés leur sont en effet donnés pour une fin déterminée : l'amélioration des conditions du travail et de vie du personnel, et le comité ne peut détourner ses pouvoirs de leur finalité.

CHAPITRE III

LES FONCTIONS DE LA REPRÉSENTATION DES TRAVAILLEURS AU SEIN DE L'ENTREPRISE

24. Les représentants des travailleurs dans l'entreprise peuvent être investis d'attributions dans trois domaines : d'abord, dans l'ordre *économique et financier* (c'est-à-dire pour les problèmes traités au niveau de l'entreprise) puis, dans l'ordre *technique*, et, enfin, sur le plan *social* (ces deux ordres de questions étant résolus au niveau de l'établissement). Les comités d'entreprises sont compétents dans les deux premiers domaines. Au contraire, un assez grand nombre d'organismes assurent la représentation des travailleurs dans l'ordre social.

Section I

L'INTERVENTION DES COMITÉS D'ENTREPRISES
DANS L'ORDRE ÉCONOMIQUE ET TECHNIQUE

25. Dans l'ordre économique et financier, les comités d'entreprises possèdent une compétence de principe. Ils diffèrent par là des comités sociaux d'établissements établis par la Charte du travail et des comités à la production institués dans les droits anglo-saxons. L'ordonnance contient tout d'abord sur ce point les *dispositions générales* qui négligent la forme particulière que peut revêtir l'entreprise.

a) Le comité, en premier lieu, doit être obligatoirement *consulté* sur toutes les *questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise*. Le chef d'entreprise doit faire, au moins une fois par an, un exposé d'ensemble sur la situation et l'activité de l'entreprise, ainsi que sur ses projets pour l'exercice suivant.

b) Le comité d'entreprise est obligatoirement *informé des bénéfices réalisés*; il peut *émettre des suggestions* sur l'affectation à leur donner. Mais l'ordonnance n'institue aucune participation aux bénéfices au profit des salariés, soit sous une forme individuelle, soit sous une forme collective, à la différence de la Charte du travail.

c) Les comités d'entreprises sont habilités à donner un *avis sur les augmentations de prix*; ils peuvent être consultés par les fonctionnaires chargés de la fixation et du contrôle des prix. Pratiquement, cet aspect de l'activité des comités d'entreprises peut être considéré comme négligeable en raison du relâchement progressif des mesures de contrôle des prix, mais aussi d'un certain égoïsme d'entreprise qui rend souvent le personnel solidaire du chef d'entreprise, par suite des liens qui existent entre le niveau des prix et celui des salaires.

En dehors de ces dispositions générales, certaines dispositions de l'ordonnance concernent les entreprises *constituées sous la forme de sociétés anonymes*. L'ordonnance a voulu donner au comité un droit de regard sur la vie économique de l'entreprise, et elle a été amenée à rapprocher la situation du comité et celle de l'assemblée générale des actionnaires.

Tout d'abord, la direction doit *communiquer au comité les documents qui seront soumis à l'assemblée générale*, notamment le *bilan*, le *compte de profits et pertes* et le *rapport des commissaires aux comptes*. Le comité formule ses observations : elles seront soumises à l'assemblée générale. L'examen des comptes de l'entreprise peut soulever des difficultés pour les membres du comité qui manquent d'expérience. C'est pourquoi l'ordonnance donne au comité le droit de se faire assister par un expert-comptable qui doit être choisi sur une liste établie, dans le ressort de chaque Cour

d'appel, par arrêté ministériel. L'expert peut prendre connaissance des livres comptables afin de contrôler l'exactitude matérielle de la comptabilité; il est rémunéré par l'entreprise. Mais cette disposition ne s'applique que dans les sociétés anonymes.

En second lieu, *deux membres du comité d'entreprise* assistent à toutes les séances du conseil d'administration. L'un doit appartenir à la catégorie des cadres et de la maîtrise, l'autre à celle des employés et ouvriers. Ils ne possèdent que voix consultative; ils ne participent donc pas aux décisions qu'arrête le conseil d'administration.

26. Le second groupe d'attributions des comités d'entreprises est d'*ordre technique*. Les comités disposent d'un *droit d'initiative pour l'augmentation de la production et du rendement*. Ils *étudient les suggestions* émises par la direction et le personnel; ils *proposent l'application* des mesures qu'ils auront retenues, ainsi que des *récompenses en faveur des travailleurs* qui auront apporté une collaboration utile à l'entreprise. Les comités jouent ainsi un rôle semblable à celui des comités mixtes de production dans les pays anglo-saxons.

Les attributions d'ordre technique (mais non celles d'ordre économique et financier) peuvent être exercées par les représentants des travailleurs, même en l'absence de comité d'entreprise. En effet, la loi du 16 avril 1946 prévoit qu'en l'absence de comité d'entreprise, les délégués du personnel exercent les attributions techniques des comités d'entreprises.

Section II

LES FONCTIONS DE LA REPRÉSENTATION DES TRAVAILLEURS DANS LE DOMAINE SOCIAL

27. Les prérogatives reconnues aux représentants des travailleurs sont beaucoup plus étendues dans l'ordre social que dans l'ordre économique ou technique. On y rencontre tous les procédés permettant d'associer le personnel et la direction de l'entreprise. Les plus modestes consistent dans la *présentation des réclamations* du personnel à la direction : ces fonctions sont celles des *délégués du personnel*. Une fonction de *collaboration en matière sociale* est confiée aux comités d'entreprise; elle est plus particulièrement confiée aux comités d'*hygiène et de sécurité* et aux *délégués à la sécurité* dans ce domaine particulier de la réglementation du travail. Les syndicats peuvent conclure des *conventions collectives dans le cadre de l'entreprise*. Le droit de *gérer les oeuvres sociales* est conféré aux *comités d'entreprises*. Des représentants du personnel peuvent être associés aux

sanctions disciplinaires prononcées dans l'entreprise. Enfin les représentants des travailleurs sont en *liaison avec des services publics*, ce qui leur permet d'assurer l'observation effective des prescriptions du droit du travail et de la sécurité sociale.

Notre droit attache une si grande importance à la représentation des travailleurs qu'au moins en ce qui concerne les comités d'entreprises (et les comités d'hygiène et de sécurité qui en sont une émanation), toute entrave apportée au fonctionnement de ces institutions constitue un délit correctionnel.

§ 1. LA PRÉSENTATION DES RÉCLAMATIONS A LA DIRECTION PAR LES DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL

28. Les délégués du personnel possèdent une large compétence pour présenter à la direction les réclamations du personnel; l'évolution de notre droit a même été favorable à l'extension de leurs pouvoirs.

a) A l'origine, une distinction avait été tentée selon la *nature de la réclamation* et l'on opposait les *réclamations individuelles* que les délégués pouvaient présenter (par exemple une erreur dans l'établissement d'une feuille de paye) et les *réclamations collectives* (telle qu'une demande générale d'augmentation de salaires); les délégués du personnel étaient incompétents pour adresser à l'employeur des réclamations collectives.

Cette distinction avait été souhaitée par les employeurs. Les réclamations individuelles sont de peu d'importance, elles ne mettent en jeu le plus souvent que des questions de droit, l'application d'un texte légal ou d'une convention collective. Les réclamations collectives sont plus graves, non seulement par le nombre de salariés intéressés, mais par l'objet de la réclamation : il s'agit soit de l'octroi de nouvelles conditions de travail, soit de protestations contre des décisions du chef d'entreprise. Les employeurs toujours inquiets devant l'existence d'un organe d'action collective dans l'entreprise, voulaient dénier aux délégués le droit de présenter des revendications collectives. Mais cette délimitation dans les attributions des délégués du personnel n'a pas été moins souhaitée par les organisations ouvrières, toujours défiantes à l'égard de toute représentation du personnel restreinte à une entreprise. Les revendications collectives ont paru constituer un domaine réservé à l'action syndicale.

Une évolution est survenue sur ce point, à la suite d'une transformation dans l'esprit des milieux patronaux comme dans celui des organisations syndicales. Les syndicats, possédant un large droit de regard sur les délégations du personnel (par leur droit de présentation des candidats comme par celui de proposer la révocation) n'ont plus à craindre la trop grande

indépendance à leur égard des délégués du personnel. Toute délimitation des attributions ne peut avoir qu'un inconvénient : exposer les délégués du personnel, qui sont des militants syndicaux, à outrepasser leurs attributions et à encourir les sanctions disciplinaires du chef d'entreprise. Quant aux employeurs, ils ont compris qu'en présence d'une revendication collective, il était préférable d'en discuter avec un membre de leur personnel plutôt qu'avec un délégué syndical étranger à l'entreprise. Aussi les délégués peuvent aujourd'hui présenter toutes les revendications, individuelles et collectives.

b) La compétence des délégués doit être précisée, en second lieu, en ce qui concerne l'*objet de la réclamation*. Notre droit a hésité sur ce point entre deux conceptions, celle d'une *énumération limitative* des objets possibles de la réclamation, et celle d'une *formule générale*. Les deux conceptions ont été consacrées dans l'évolution historique du droit des délégués du personnel. La loi du 16 avril 1946 a employé un procédé d'énumération, mais la formule légale est si large qu'elle aboutit pratiquement à donner compétence aux délégués pour tout ce qui touche les salaires, le Code du travail, les lois et règlements relatifs à la protection et à la sécurité du travail.

c) Si étendue que soit la compétence des délégués, il convient d'observer qu'elle n'a qu'un caractère *subsidaire*. Les délégués peuvent seulement présenter à la direction les réclamations *qui n'auraient pas été directement satisfaites*. L'intéressé doit donc d'abord présenter lui-même sa réclamation. Ce n'est que s'il échoue que le délégué doit intervenir. L'intervention du délégué doit demeurer exceptionnelle. Le délégué ne peut se comporter, d'une manière générale, comme un représentant légal du personnel, ni acquérir de ce fait une autorité excessive dans l'entreprise. La loi a, d'autre part, voulu que l'intéressé présente ses réclamations à ses supérieurs hiérarchiques immédiats, alors que le délégué saisirait de sa réclamation le chef d'établissement. Il n'a pas paru souhaitable que l'intervention du délégué élimine les cadres de l'entreprise en faisant toujours personnellement intervenir l'employeur.

Quant à la présentation des réclamations, les délégués sont reçus individuellement selon les questions qu'ils peuvent être appelés à traiter. Mais ils doivent l'être collectivement par le chef d'établissement, au moins une fois par mois et, en cas d'urgence, sur leur demande. On sait que les délégués peuvent se faire assister d'un représentant du syndicat de leur profession, mais celui-ci ne peut intervenir que sur la demande du délégué. Afin de faciliter l'examen des réclamations, les délégués remettent au chef d'établissement, deux jours avant la date à laquelle ils doivent être reçus, une note, exposant l'objet de leur demande. Le chef d'établissement la fait transcrire sur un registre spécial. Il y porte dans les six jours sa réponse.

Le registre est tenu à la disposition des salariés de l'établissement et de l'inspection du travail.

§ 2. LA COLLABORATION ENTRE LES REPRÉSENTANTS DES TRAVAILLEURS ET LA DIRECTION DE L'ENTREPRISE SUR LE PLAN SOCIAL

29. Ces attributions conférées aux représentants du personnel sont particulièrement confiées aux comités d'entreprise. D'une manière générale, l'ordonnance confie au comité la mission de *coopérer avec le chef d'entreprise à l'amélioration des conditions collectives de travail et de vie du personnel*. C'est à ce titre, par exemple, que le comité sera consulté sur l'établissement du règlement intérieur, ou sur les modalités d'octroi des congés payés. Mais le comité d'entreprise ne conclut pas de conventions collectives; il est d'ailleurs mal placé pour le faire, puisque les conventions collectives doivent être conclues entre l'employeur et les représentants des organisations syndicales de travailleurs, or l'employeur est membre du comité d'entreprise. Étant un élément du comité, il ne peut conclure de convention collective avec le comité d'entreprise.

Mais, même dans l'ordre social, le comité d'entreprise ne possède aucun pouvoir de décision, et ses vues ne s'imposent pas nécessairement au chef d'entreprise. Il n'en est autrement, ainsi qu'on le verra ultérieurement, que dans le domaine des œuvres sociales où le comité possède le pouvoir de gérer les œuvres sociales.

Enfin, c'est dans le cadre de cette fonction de collaboration avec la direction de l'entreprise qu'il convient de replacer les attributions des délégués des syndicats, dans la mesure où ils participent avec voix consultative aux fonctions des comités d'entreprises.

30 Indépendamment des attributions conférées aux comités d'entreprise par l'ordonnance du 22 février 1945, d'autres textes font intervenir les comités dans la vie sociale de l'entreprise. C'est en effet aux comités d'entreprise qu'a été confiée la protection des représentants du personnel contre les licenciements. L'employeur ne peut procéder au licenciement qu'avec l'accord du comité d'entreprise. A défaut d'accord, la décision de licenciement doit être prise par l'inspecteur du travail.

Les comités d'entreprise n'interviennent pas, au contraire, lors du licenciement des salariés ordinaires de l'établissement. Certains tempéraments doivent pourtant être apportés à ce principe. Tout d'abord, l'article 10 de l'ordonnance du 24 mai 1945 décide que, dans les établissements soumis à la législation sur le contrôle de l'emploi, l'employeur est tenu d'établir un règlement intérieur. Ce règlement doit être pris après avis du comité d'entreprise et des délégués du personnel; il détermine

notamment, au cas de licenciement collectif, les règles relatives à l'ordre de licenciement, compte tenu des charges de famille, de l'ancienneté des services dans l'établissement et des qualités professionnelles. En second lieu, l'article 31 g, L. 1^{er} C. trav. prévoit que les conventions collectives conclues par les organisations syndicales les plus représentatives doivent obligatoirement contenir une clause, relative aux conditions de licenciement des travailleurs. Certaines d'entre elles prévoient une réglementation assez stricte des licenciements collectifs. Il en est notamment ainsi dans la banque, où ces licenciements doivent être effectués après avis du comité d'entreprise ou des délégués du personnel et suivant ordre préétabli. On observera enfin, pour l'industrie des mines, les dispositions de l'article 6 du statut du mineur. Ce texte prévoit que les commissions paritaires de conciliation et les organisations syndicales doivent être informées de tout embauchage, et recevoir communication de toute demande d'embauchage qui n'aurait pas été satisfaite. Les causes de licenciements des agents titulaires sont énumérées par le statut. Au cas de réduction du nombre d'emplois, provoquée par des nécessités économiques ou par des modifications dans les conditions d'exploitation, les commissions paritaires doivent prendre les dispositions nécessaires pour que les agents licenciés bénéficient d'une priorité d'embauchage dans d'autres exploitations minières ou pour faciliter leur embauchage dans d'autres entreprises. Le licenciement d'un agent titulaire pour cause d'insuffisance professionnelle ne peut être prononcé qu'après enquête et sur avis conforme de la commission paritaire.

31. D'autre part, les comités d'entreprise participent au fonctionnement des services médicaux et sociaux de l'entreprise. Sans doute ces deux services sont placés sous l'autorité du chef d'entreprise. Mais une collaboration est tout d'abord organisée entre le comité d'entreprise et le service médical. Comment le médecin du travail pourrait-il exercer utilement sa fonction, si les salariés ne sentaient que le service médical est créé dans leur intérêt, qu'il les aide à préserver leur santé et leur vie, et que le service médical ne fonctionne pas seulement au profit de l'entreprise? Aussi les comités d'entreprise ont-ils le droit de présenter leurs observations aux inspecteurs du travail lors de l'agrément du service médical. La nomination et la révocation du médecin sont subordonnées à un accord entre le chef d'entreprise et le comité. Le comité d'entreprise examine le rapport financier et le rapport médical relatifs au fonctionnement du service. Il les transmet à l'inspecteur du travail en y joignant, le cas échéant, ses observations. De la même manière, le service social d'entreprise dépend directement du chef d'entreprise. Mais le conseiller ou, plus fréquemment, la conseillère du travail sont en étroites relations avec le comité d'entre-

prise. Le comité *utilise* le service social. La conseillère du travail assiste, avec voix consultative à toutes les réunions du comité dont l'ordre du jour intéresse les questions sociales, et peut être chargée par lui d'organiser et de diriger les institutions sociales de l'entreprise. De son côté, la conseillère du travail rend compte au comité de son activité : elle lui présente, tous les trois mois un compte rendu qui sert de base pour établir le rapport que le chef d'entreprise présente chaque année sur l'organisation, le fonctionnement et la gestion financière du service social, et qui est adressé à l'inspecteur du travail. Enfin, le service social recherchera, d'une manière générale, en accord avec le comité et le chef d'entreprise, les améliorations susceptibles d'être apportées aux conditions du travail, au bien-être du personnel et au fonctionnement des œuvres sociales de l'entreprise.

Dans le domaine plus particulier de l'hygiène et de la sécurité, la fonction de collaboration avec la direction de l'entreprise est confiée aux comités d'hygiène et de sécurité, et dans les mines aux délégués à la sécurité des ouvriers mineurs.

Les comités d'hygiène et de sécurité remplissent une tâche de prévention. Ils procèdent à l'inspection de l'établissement en vue de contrôler l'application des prescriptions légales et réglementaires concernant l'hygiène et la sécurité. Les rapports établis à la suite de ces inspections sont portés sur le registre du comité, ainsi que les avertissements donnés au chef du service de sécurité lorsqu'il existe une cause de danger imminent. Le comité exerce une action éducative sur le personnel, en s'efforçant de développer par des conférences, des affiches, le sens du risque professionnel. Il participe à l'instruction des équipes chargées des services d'incendie et de sauvetage. Il donne son avis sur les consignes d'hygiène et de sécurité. Enfin les comités procèdent (ou font procéder par un de leurs membres) à une enquête, à l'occasion des accidents du travail ou des maladies professionnelles graves. En l'absence du comité d'hygiène et de sécurité, ce sont les délégués du personnel qui veillent à l'application des prescriptions relatives à la sécurité et à la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles.

Des prérogatives comparables sont confiées aux délégués à la sécurité des ouvriers mineurs et à ceux qui sont institués dans les branches d'activité précédemment énumérées. Les délégués exercent une surveillance générale sur les conditions d'hygiène et de sécurité et doivent visiter, au moins deux fois par mois, tous les puits de leur circonscription. Ils procèdent sans délai à la visite des lieux où est survenu un accident ayant occasionné la mort ou des blessures graves ou pouvant compromettre la sécurité des ouvriers. Ils donnent sur-le-champ avis de l'accident à l'exploitant.

§ 3. LES PRÉROGATIVES DES ORGANISATIONS SYNDICALES
LA CONCLUSION DES CONVENTIONS COLLECTIVES DU TRAVAIL

32. La prérogative reconnue aux syndicats dans le cadre de l'entreprise (en dehors de leur intervention dans l'élection et la révocation des représentants du personnel) consiste dans le droit de négocier des accords collectifs du travail.

La conclusion des conventions collectives par les organisations syndicales dans le cadre de l'entreprise, a donné lieu à une évolution de notre droit. Avant la guerre de 1939, ces conventions pouvaient être librement conclues par une organisation syndicale *quelconque*. Cette solution fut abandonnée après la Libération dans la loi du 23 décembre 1946. Cette loi réserva aux organisations syndicales *les plus représentatives* le droit de conclure des conventions collectives du travail. D'autre part, la loi institua une hiérarchie très rigide des conventions collectives. Ces conventions devaient être *successivement négociées* sur le plan national, régional et local. Quant aux conventions collectives propres à un établissement, elles ne pouvaient être conclues qu'après l'élaboration des autres conventions. Elles devaient se borner à régler dans les limites prévues par les conventions nationales, régionales ou locales, les conditions de travail dans l'entreprise (et notamment les conditions d'embauchage et de licenciement, la définition et la classification des emplois particuliers aux établissements, les conditions d'attribution et le mode de calcul des primes de rendement, individuelles ou collectives).

La loi actuelle, du 11 février 1950, présente des solutions beaucoup moins nettes, et les textes qu'elle contient soulèvent, par suite de modifications improvisées, l'une des plus grandes énigmes de la loi. L'article 31 *a*, L. 1^{er} C. trav. qui donne la définition générale de la convention collective, contient une formule très extensive. Il décide que " la convention collective de travail est un accord relatif aux conditions de travail conclu entre, d'une part, une ou plusieurs organisations syndicales de travailleurs, et, d'autre part, une ou plusieurs organisations syndicales d'employeurs, ou tout autre groupement d'employeurs ou *un ou plusieurs employeurs pris individuellement* ". Un employeur pouvant être individuellement partie à la convention collective, il paraît en résulter qu'une convention collective peut être conclue dans le cadre d'une entreprise ou d'un établissement et qu'elle peut être négociée avec une organisation syndicale de travailleurs quelconque, même quand celle-ci est dépourvue du caractère représentatif. Mais, dans d'autres dispositions la loi du 11 février 1950 prévoit, à côté des conventions collectives proprement dites, deux autres catégories d'actes : d'une part, les *accords collectifs d'établissement* et, d'autre part, les *accords de salaires*. Ces accords ont été considérés par le législateur avec

une certaine suspicion, parce que leur objet est plus limité : les accords d'établissements, limités à un ou plusieurs établissements déterminés, ont paru moins désirables que les conventions collectives dont le cadre professionnel est plus large. Il en est de même des accords de salaires, dont l'objet est limité à une question déterminée, tandis que le contenu des conventions collectives est plus vaste et tend à organiser dans leur ensemble les relations du travail. Enfin, ces accords ont été traités avec une certaine défiance parce que, dans le cadre de l'établissement, les organisations syndicales peuvent être moins indépendantes du chef d'entreprise que ne le sont les parties aux conventions conclues dans le cadre national, régional ou même local. Aussi la loi a-t-elle voulu marquer leur caractère mineur, en leur donnant la dénomination d'*accord collectif* et non celle de *convention collective* (bien que, juridiquement, l'accord collectif réponde à la notion juridique de la convention collective). D'autre part, ces textes ont réservé le droit de conclure ces accords aux organisations syndicales les plus représentatives du personnel : une organisation dépourvue du caractère représentatif ne peut donc conclure ce type d'accords. Il existe ainsi une contradiction entre les textes relatifs aux conventions collectives et ceux concernant les accords collectifs. Et une discussion doctrinale s'est élevée, qui n'a pas encore été résolue par la jurisprudence. Certains auteurs, considérant que la loi prévoit, à la fois, des conventions collectives et des accords collectifs, reconnaissent aux syndicats non représentatifs le droit de conclure, au titre des conventions collectives, l'acte qu'ils ne peuvent passer en tant qu'accords collectifs. D'autres pensent, au contraire, que le texte légal concernant les conventions collectives a été l'objet d'une abrogation partielle par les textes ultérieurs de la loi relatifs aux accords d'établissements et aux accords de salaires. Cette seconde solution paraît seule acceptable. La volonté du Parlement est certaine d'écarter les organisations non représentatives de la conclusion des accords conclus au sein de l'établissement. L'Assemblée nationale a d'ailleurs rejeté pour cette raison un amendement tendant à autoriser la conclusion des accords collectifs par les représentants des *syndicats* ou de tous autres *groupements professionnels* du personnel. D'autre part, elle a limité le contenu des accords d'établissements et des accords de salaires. Il serait illogique d'admettre que la liberté des organisations les plus représentatives de conclure des accords collectifs a été restreinte, tandis que celle des organisations non représentatives de signer des conventions collectives ne le serait pas. La seule solution satisfaisante est donc de ne permettre la conclusion de conventions ou d'accords collectifs qu'aux organisations les plus représentatives du personnel.

Les règles suivantes ont été établies pour ces deux types d'accords. S'agissant tout d'abord des accords collectifs d'établissement, l'article 31 n,

L. 1^{er} C. trav. distingue entre deux hypothèses. A défaut de conventions nationales, régionales ou locales, les accords d'établissements ne peuvent porter que sur les salaires et les accessoires de la rémunération du travail. Au contraire, si une convention a été conclue, les accords d'établissements peuvent adapter aux conditions particulières de l'établissement les dispositions des conventions collectives, et notamment les conditions d'attribution et le mode de calcul de la rémunération au rendement et des primes à la production individuelles et collectives, mais cette énumération n'est pas limitative. Quant aux accords de salaires, l'article 21 de la loi du 11 février 1950 (texte qui n'a pas été incorporé dans le Code du travail), prévoit, que dès la promulgation de la loi, et sans attendre la conclusion des conventions collectives, les employeurs et les organisations syndicales les plus représentatives pourront librement conclure des accords de salaires. Ces accords ne présentent aucune originalité quand ils interviennent dans le cadre d'un ou de plusieurs établissements déterminés. Ils ne sont alors rien d'autre que des accords d'établissements portant sur la question des salaires. Leur originalité n'apparaît, du point de vue juridique, que s'ils sont conclus sur le plan national, régional ou local. Ils échappent alors aux dispositions très strictes de l'article 31 g, du Livre 1^{er} du Code du travail qui détermine le contenu obligatoire des conventions collectives conclues par les organisations syndicales les plus représentatives. Mais cette éventualité sort du cadre de ce rapport.

Les accords d'établissements et les accords de salaires ont tenu une grande place dans la vie sociale française. A la date du 10 août 1956, le nombre total de conventions et des accords collectifs s'élevait à 6 997. Sur ce nombre total, les conventions collectives et leurs avenants (apportant des modifications à la convention) se sont élevés à 1 743. Quant aux accords collectifs, on comptait 5 050 accords de salaires et 204 accords d'établissements. Les accords de salaires notamment ont donc été particulièrement nombreux, mais les statistiques ne permettent pas de discerner ceux qui ont été conclus dans le cadre de l'établissement et ceux qui ont été négociés dans un cadre plus large, local ou régional.

Les accords d'établissements et les accords de salaires ne représentent pas la seule prérogative reconnue aux organisations syndicales les plus représentatives du personnel. On a en effet déjà signalé que les accords conclus entre les organisations syndicales les plus représentatives et le chef d'entreprise peuvent déterminer les modalités de fonctionnement des délégations du personnel et des comités d'entreprise.

§ 4. LA GESTION DES ŒUVRES SOCIALES

33. Les comités d'entreprises possèdent, dans l'ordre social, une prérogative des plus remarquables, avec le droit de gérer les œuvres sociales de l'entreprise.

L'ordonnance de 1945 a en effet voulu faire disparaître le paternalisme qui entachait le fonctionnement des œuvres sociales. Elle a également souhaité que les membres des comités d'entreprises puissent s'initier dans ce domaine, assez accessible, aux responsabilités d'une gestion. Les règles posées par l'ordonnance ont été complétées par le décret du 2 novembre 1945. Elles ont malheureusement soulevé d'assez graves difficultés.

Ces problèmes tiennent, en partie, à la structure différente que peuvent présenter les œuvres sociales.

a) Il est tout d'abord des œuvres, possédant une assez large indépendance à l'égard de l'employeur, et dont le législateur n'a pas voulu troubler le fonctionnement par une intervention trop directe du comité d'entreprise. Il en est ainsi des œuvres ayant pour objet la *fourniture de logement* ou de *jardins ouvriers*, des *centres d'apprentissage ou de formation professionnelle*, et surtout des *sociétés mutualistes*. Cette dernière hypothèse est la plus importante, parce que l'ordonnance du 19 octobre 1945 sur la mutualité a élargi la compétence des anciennes sociétés de secours mutuels. Elle ne leur a pas seulement donné la mission d'organiser une prévoyance contre les risques sociaux (ce qui était autrefois le cas), mais aussi celle de contribuer au développement physique, moral et intellectuel de leurs membres.

La forme d'intervention du comité d'entreprise est alors la plus modeste. Le comité est seulement *représenté auprès des conseils d'administration* de ces organismes. Il dispose d'un droit d'information; il est consulté avant toute modification des statuts, ou avant la création d'une œuvre nouvelle ou la suppression d'une œuvre existante.

b) S'agit-il en second lieu d'œuvres possédant la personnalité morale mais qui ne rentrent pas dans l'énumération précédente (par exemple des sociétés coopératives de consommation)? Le décret du 2 novembre 1945 décide que le comité *participe à la gestion*. Dans ce cas, les conseils d'administration devront être composés pour moitié au moins de membres représentant le comité d'entreprise. Les bureaux nommés par ces conseils doivent comprendre au moins un membre nommé par le comité d'entreprise. Cette disposition pose un problème délicat. L'introduction dans l'administration de l'œuvre des représentants du comité d'entreprise oblige à modifier les statuts du groupement. Si l'association s'y refuse,

elle peut être citée en justice pour se voir impartir dans un délai déterminé l'adaptation de ses statuts aux dispositions réglementaires.

c) Enfin, le comité d'entreprise *gère les œuvres dépourvues de la personnalité civile*. Mais l'ordonnance n'a pas procédé à un transfert de la propriété de l'œuvre sociale : si l'on suppose par exemple que l'employeur avait affecté à une colonie de vacances une propriété lui appartenant, cet immeuble demeure la propriété de l'employeur. Notre droit a donc procédé à une dissociation très curieuse de la propriété et de la gestion, qui est susceptible de créer de difficiles conflits. Il suffit de supposer que l'employeur désire vendre l'immeuble, tout en permettant dans d'autres conditions le fonctionnement de la colonie de vacances (par exemple en louant un autre immeuble pour le service de l'œuvre sociale).

C'est ce pouvoir de gestion qui a rendu indispensable l'octroi de la personnalité juridique au comité d'entreprise. Cet organisme doit pouvoir conclure des contrats de travail, pour le service d'une cantine ou d'une colonie de vacances, passer des contrats de vente, d'assurance. Il doit également disposer de ressources financières pour le fonctionnement des œuvres sociales. Certaines des ressources prévues par le décret de 1945 sont d'importance secondaire : il en est ainsi des cotisations versées par le personnel, et qui ne doivent avoir qu'un caractère facultatif; il en est de même des dons et des legs, ou des subventions que les organisations syndicales ou les collectivités publiques peuvent accorder. L'élément essentiel est représenté par les subventions des chefs d'entreprise. L'employeur doit en effet verser une contribution pour le fonctionnement des œuvres sociales de l'entreprise qu'il subventionnait déjà. On le remarquera : notre droit a réglé le sort des œuvres sociales qui existaient déjà, mais il a laissé sans solution le problème de la création d'œuvres sociales nouvelles, ou du développement des œuvres sociales existantes. Cette question doit être résolue par des accords collectifs qui seront passés, non avec le comité d'entreprise, mais avec les organisations syndicales représentatives du personnel.

Même en ce qui concerne les œuvres existantes, le législateur a été embarrassé pour déterminer le montant de la contribution due par l'employeur. L'idée a été de stabiliser les ressources des œuvres sociales. Le problème serait simple dans un régime de stabilité de la monnaie et des prix. Mais l'élévation des prix depuis 1945 a fait apparaître le risque d'une diminution constante des ressources des comités d'entreprise. Le législateur s'est efforcé de remédier à cet inconvénient en établissant une relation, non pas entre le niveau de la subvention et celui des prix, ce qui a paru trop délicat, mais entre la subvention et le montant des salaires payés dans l'entreprise, qui sont dans une certaine relation avec le niveau des prix. La loi du 2 août 1949 a posé à cette fin deux règles. La première

est que la contribution ne peut être inférieure au total le plus élevé des sommes affectées aux dépenses sociales, au cours des trois dernières années précédant la prise en charge des œuvres sociales par le comité. On recherche donc la date où le comité a commencé à gérer l'œuvre sociale. On remonte dans les trois dernières années, et l'on retient la somme la plus importante consacrée au cours d'une année aux œuvres sociales, en négligeant naturellement les dépenses de caractère exceptionnel, tels que les frais de première installation. Cette somme représente la base normale de la contribution. Puis — et c'est la seconde règle — on détermine quelle est la proportion de cette somme par rapport aux salaires payés au cours de la même année de référence : les sommes affectées aux œuvres sociales représentent par exemple 1 % des salaires payés. Cette proportion est appliquée aux salaires de l'année en cours.

L'ordonnance du 22 février 1945 réservait aux comités d'entreprises la gestion des œuvres sociales. Mais cette solution a été modifiée par la loi du 16 mai 1946. Cette loi a décidé qu'en l'absence de comité d'entreprise, les délégués du personnel assurent, conjointement avec le chef d'entreprise, le fonctionnement des œuvres sociales. Mais cette formule s'accorde mal avec les dispositions du décret du 2 novembre 1945, qui distingue différentes formes de participation des comités d'entreprises à la gestion des œuvres sociales, notamment en ce qui concerne les œuvres pourvues de la personnalité morale, et elle paraît à peu près inappliquée.

§ 5. LA PARTICIPATION DES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL AUX SANCTIONS DISCIPLINAIRES

34. Dans le droit commun du travail, l'employeur décide des sanctions disciplinaires sans être tenu d'observer des règles de procédure particulières. Mais cette liberté de principe est assez souvent restreinte par les dispositions de conventions collectives ou de statuts du personnel. Des formes de procédure sont alors instituées : l'une d'elles consiste dans l'institution d'un conseil de discipline, qui associe les représentants du personnel aux sanctions disciplinaires.

Les conseils de discipline qui comprennent des représentants du personnel, à côté de ceux de la direction, n'ont en général que voix consultative. L'employeur demeure libre de sa décision. Le congédiement prononcé par l'employeur est donc valable, même si le conseil n'a pas été régulièrement consulté. Mais certaines conventions collectives, telle que celle du personnel des organismes de sécurité sociale, transfèrent au conseil de discipline le soin de prononcer la sanction disciplinaire. Elles soulèvent d'ailleurs un problème juridique extrêmement délicat. L'autorité réglementaire, qu'exercent sur leurs membres les organisations

syndicales, leur permet-elle de disposer d'une prérogative essentielle à la fonction de chef d'entreprise? La Cour de cassation n'a pas encore eu à se prononcer sur cette difficulté, mais les juridictions inférieures tendent à considérer ces clauses comme nulles, parce que contraires à l'ordre public.

Des pouvoirs aussi étendus sont parfois conférés aux représentants du personnel par certains statuts. Il en est notamment ainsi dans les mines, en vertu du décret du 14 juin 1946, portant statut du mineur. L'article 5 prévoit la constitution de *commissions paritaires de discipline et de conciliation* qui ont été instituées dans le cadre local, régional et national. Les commissions locales établissent le règlement disciplinaire, qui est soumis à l'ingénieur des mines. Elles examinent les réclamations des ouvriers concernant les sanctions disciplinaires. L'avertissement, l'amende et la mise à pied prononcés par le représentant de l'exploitant sont immédiatement applicables. Les sanctions plus graves, la rétrogradation et la révocation, ne deviennent exécutoires qu'après accord de la commission paritaire compétente. Un appel de la décision peut être porté devant la commission régionale et nationale. Mais, même dans ces cas, il ne semble pas que la violation de ces règles de procédure par l'employeur entache de nullité le congédiement irrégulier. La seule sanction consisterait dans l'allocation de dommages-intérêts au salarié pour rupture abusive du contrat de travail.

§ 6. LA REPRÉSENTATION DES TRAVAILLEURS DANS SES RELATIONS AVEC LES SERVICES PUBLICS

35. La mission confiée aux représentants des travailleurs serait incomplète si elle ne pouvait s'exercer que dans le cadre même de l'entreprise. Des relations unissent les représentants du personnel au service public de l'inspection du travail et à celui de la sécurité sociale.

Des liens déjà anciens unissent les *syndicats professionnels et l'inspection du travail*. Sans doute ne sont-ils pas organisés par la loi. Ils résultent de deux circulaires ministérielles, du 19 janvier 1900. Les inspecteurs du travail invitent les syndicats à leur signaler les infractions qu'ils pourraient connaître, puis ils les avisent du résultat de leur intervention. Cette collaboration a donné de bons résultats. Les syndicats sont bien informés des irrégularités commises par les employeurs. Mais leur expérience leur permet de vérifier l'exactitude des griefs allégués et les organisations syndicales ne transmettent à l'inspection du travail que des indications déjà contrôlées.

D'autres liens sont établis entre les *comités d'entreprise et l'inspection du travail*. L'inspecteur du travail assure la présidence du comité d'entre-

prise, au cas de carence du chef d'entreprise. De leur côté, les comités d'entreprise peuvent transmettre leurs délibérations à la direction départementale du travail, et les inspecteurs du travail ainsi que les contrôleurs de la main-d'œuvre, peuvent à tout moment prendre connaissance des délibérations des comités. Ils n'ont pas le pouvoir d'imposer au chef d'entreprise leur manière de voir (à moins de violation du droit du travail). Mais leur intervention n'en est pas moins efficace, parce qu'elle peut au moins donner lieu à une conciliation entre les points de vue de la direction et ceux des membres du comité. Ces liens s'établissent encore plus naturellement entre *l'inspection du travail et les délégués du personnel*. Les délégués peuvent saisir l'inspection du travail des plaintes relatives à l'application des prescriptions légales et réglementaires dont ce service est chargé d'assurer le contrôle. Les fonctions des délégués donnent à leur intervention une autorité particulière. D'autre part, la loi du 16 avril 1946 décide que les inspecteurs du travail doivent se faire accompagner dans leur visite par les délégués compétents.

Les *délégués à la sécurité des ouvriers mineurs* sont tout naturellement en liaison avec les *ingénieurs et contrôleurs des mines*, qui exercent dans ce domaine des fonctions confiées aux inspecteurs du travail (V. sur ce point l'art. 95 L. II C. trav.). Ils consignent leurs observations sur un registre, et l'exploitant y porte ses propres observations. Des copies sont communiquées aux ingénieurs des mines. Les délégués à la sécurité doivent donner avis aux ingénieurs des mines de toute cause imminente du danger. Ils accompagnent dans leurs visites les ingénieurs des mines chaque fois que ceux-ci le jugent utile : une visite en commun doit être faite au moins une fois par trimestre, ou tous les ans, suivant l'importance du personnel employé. Enfin, chaque année, le délégué adresse à l'ingénieur des mines un rapport qui fait connaître son opinion sur les mesures à prendre, en ce qui concerne la sécurité des ouvriers mineurs, et qui contient des suggestions tendant à favoriser le développement de la production. Des liens semblables s'établissent naturellement entre les *comités d'hygiène et de sécurité et l'inspection du travail*. Tout d'abord, les membres du comité peuvent, à tout moment, demander à prendre communication du registre des mises en demeure, prévu par l'article 90 a L. II C. trav. La procédure de la mise en demeure suppose que le chef d'entreprise n'a pas observé les dispositions relatives à l'hygiène et à la sécurité prescrites par des règlements d'administration publique. Si elle est prévue par ces règlements, l'inspecteur du travail, au lieu de dresser procès-verbal, doit inviter l'employeur à se conformer, dans un délai qui lui est imparti, aux dispositions du décret. En prenant connaissance du registre des mises en demeure, le comité d'entreprise est ainsi tenu au courant des défaillances constatées par l'inspection du travail dans l'organisation de l'entreprise, et il s'assure

de l'exécution par l'employeur des mesures de sécurité requises. Les comités doivent, d'autre part, adresser certains renseignements au ministre du travail, par l'intermédiaire des inspecteurs du travail; ils dressent, au cas d'accident grave, une fiche indiquant la cause de l'accident et suggérant les moyens destinés à en éviter le retour. Ces fiches doivent être adressées au service de l'inspection du travail dans un délai de quinze jours après l'accident. Le comité doit de plus adresser à l'inspection du travail un rapport sur l'activité du comité d'hygiène et de sécurité. Ce rapport concerne les accidents qui ont déterminé un arrêt de travail, et qui ont donné lieu au paiement de l'indemnité journalière. Il précise la fréquence et la gravité des accidents. Le comité fait également parvenir tous les renseignements statistiques qui font ressortir les suites des accidents, les causes, l'âge et le sexe des victimes, les taux de fréquence et de gravité.

36. D'autres liens se forment entre les *représentants des travailleurs* et le *service public de la sécurité sociale*. Ils se rencontrent dans le domaine de l'hygiène et de la sécurité. Notre droit confie en effet aux caisses régionales de sécurité sociale la charge de fixer le taux des cotisations d'accidents du travail et d'assurer la prévention de ces accidents. C'est pourquoi deux membres du comité d'hygiène et de sécurité sont chargés d'opérer la liaison avec la caisse régionale et plus précisément avec le comité technique régional de la caisse régionale de sécurité sociale. Lorsque le comité technique examine les problèmes de prévention qui se posent dans un établissement déterminé, les représentants du comité d'hygiène et de sécurité peuvent être entendus par lui, soit sur sa convocation, soit sur la demande du comité d'hygiène et de sécurité. Les comités d'hygiène et de sécurité peuvent également adresser leurs suggestions aux comités techniques régionaux en matière de prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles. De leur côté, les ingénieurs conseils et les contrôleurs de sécurité, dépendant des caisses régionales de sécurité sociale, sont en relations avec les comités d'hygiène et de sécurité, à l'occasion des enquêtes auxquelles ils procèdent dans les établissements. Dans les établissements occupant habituellement 500 salariés au moins, un ingénieur-conseil et un contrôleur de sécurité sont obligatoirement invités à la séance du comité, au cours de laquelle est discuté le rapport annuel sur le fonctionnement des services de sécurité. Les comités d'hygiène et de sécurité peuvent enfin demander aux comités techniques régionaux les informations et la documentation technique qui leur sont nécessaires.

CHAPITRE IV

CONCLUSION

37. Parvenu au terme de ce rapport, il est possible de porter un jugement d'ensemble sur l'institution de la représentation du personnel.

Si l'on examine d'abord la portée de la représentation du personnel au point de vue de l'évolution des structures économiques, on ne peut dire que l'institution ait sensiblement altéré les traits traditionnels du régime capitaliste. Les délégués du personnel exercent une fonction revendicative, mais l'employeur n'est pas tenu de donner suite aux réclamations des délégués. Dans l'ordre économique et technique, les comités d'entreprise sont associés à la direction de l'entreprise, en ce sens que le comité d'entreprise est *informé* des problèmes de l'entreprise, il présente des *avis* ou des *suggestions*. Mais il n'a jamais de pouvoir de décision, conjointement avec l'employeur. Il en est de même, d'une manière générale, dans l'ordre social, même en ce qui concerne le licenciement des représentants du personnel ou des chefs de service médicaux ou sociaux, l'opposition du comité pouvant être surmontée par un appel à la décision de l'inspection du travail. Le comité d'entreprise ne possède une prérogative de gestion que dans le domaine des œuvres sociales, mais ce domaine est secondaire, et il est d'ailleurs étranger à la pure organisation de l'économie ou du travail. De même, les comités d'hygiène et de sécurité, les délégués à la sécurité des ouvriers mineurs ne possèdent aucun pouvoir de décision. Enfin le droit pour les organisations syndicales les plus représentatives de conclure des conventions collectives, des accords d'établissements, et des accords de salaires, suppose un accord avec la direction de l'entreprise et celui-ci peut ne pas être conclu. Il est certain à cet égard, que la formule, contenue dans le préambule de la constitution du 27 octobre 1946, et selon laquelle tout travailleur participe par l'intermédiaire de ses délégués à la gestion des entreprises ne traduit pas la réalité de notre droit du travail, si l'on entend par *gestion* un véritable pouvoir de décision, conjoint à celui de l'employeur. Sous cette forme d'ailleurs, la participation à la gestion suppose toujours en cas de désaccord entre l'employeur et le représentant des travailleurs, un appel à la décision d'un tiers départageant, c'est-à-dire à la décision d'un arbitre, de sorte que la formule d'une « cogestion », qui tend à associer le personnel à la direction, sur le plan d'égalité avec l'employeur aboutit finalement à l'attribution d'un pouvoir de décision à une autorité publique. Mais notre droit n'a donné qu'un faible rôle à l'arbitrage des conflits collectifs du travail. L'opposition des milieux professionnels n'a pas permis de rétablir les procédures d'arbitrage obligatoire, qui

avaient été instituées avant la guerre de 1939. L'arbitrage n'a été rétabli par la loi du 11 février 1950 que sous la forme de procédures conventionnelles d'arbitrage, auxquelles les parties sont libres de ne pas recourir, et qui sont en fait à peu près inconnues de la pratique française. La procédure de médiation, dont le domaine s'étend, depuis la loi du 26 juillet 1957, à *tous* les conflits collectifs (et non plus seulement aux salaires) a certes été améliorée par l'obligation de publier les conclusions de la recommandation du médiateur. Mais cette recommandation, à laquelle aboutit la médiation, doit être acceptée par les parties, de sorte que, finalement, l'accord des chefs d'entreprises et des organisations syndicales doit intervenir pour mettre fin au conflit. Dans la mesure où un règlement du différend a été organisé, ce n'est pas à l'intervention d'un arbitre, mais à celle de l'inspection du travail, que le droit actuel a recouru. Cette intervention est cependant tout à fait exceptionnelle : elle ne se rencontre que pour résoudre certaines difficultés soulevées par l'élection des représentants du personnel, et pour trancher les conflits auxquels peut donner lieu le licenciement des représentants du personnel, des médecins du travail et des conseillers-chefs du travail.

La forme véritable sous laquelle les prérogatives des chefs d'entreprises peuvent se trouver limitées consiste dans la possibilité, pour la représentation du personnel, de provoquer l'intervention de l'inspection du travail, des ingénieurs du corps des mines ou, dans une mesure plus limitée, des caisses régionales de sécurité sociale. C'est l'intervention de l'autorité publique, plus que celle des représentants du personnel, qui restreint alors la liberté discrétionnaire des chefs d'entreprises.

38. L'institution de la représentation du personnel peut être envisagée d'un second point de vue, en ce qui concerne les résultats pratiques de l'institution. Sur ce point, le jugement doit s'accompagner de nuances. Les fonctions confiées aux organisations syndicales, celles des membres des comités d'hygiène et de sécurité ne font aucune difficulté, et l'institution a heureusement réussi. On peut en dire autant de celle des délégués du personnel. Sans doute les délégués ont eu parfois un rôle effacé, et leur présence n'a pas modifié le climat de l'établissement. Dans d'autres cas, au contraire, abusant de leur autorité, ils ont pu être source de troubles. Mais, d'une manière générale, les délégués du personnel ont été des intermédiaires précieux entre la direction et la masse du personnel, ils ont su dissiper des incompréhensions et des heurts. Mais l'institution dont le droit de la Libération attendait les résultats les plus heureux, celle des *comités d'entreprises*, a soulevé des difficultés plus graves. Un jugement d'ensemble est pourtant difficile à porter sur ce point ainsi que l'ont montré les deux enquêtes entreprises sur le bilan de l'institution, et qui ont été

publiées, l'une dans *Droit social* de 1952 (p. 14 et s., 92 et s., 163 et s.) et, plus récemment, dans un numéro de la *Chronique sociale de France* (décembre 1955, cahier 8). Des distinctions seraient tout d'abord nécessaires. Il conviendrait de distinguer entre les résultats obtenus par les *comités d'établissements* et les *comités d'entreprises* : les comités d'établissements, dont la compétence est limitée aux domaines social et technique, ont mieux réussi que les comités d'entreprises, dont la compétence s'étend à l'ordre économique et financier. Une autre distinction devrait être établie entre les *petites entreprises* (comptant de 50 à 100 salariés) et les entreprises plus importantes. Dans les premières, l'institution a moins bien fonctionné ; l'effectif relativement faible du personnel permet moins facilement d'y trouver des candidats, et dans ces entreprises (qui sont souvent individuelles), le chef d'entreprise est plus sensible aux limitations apportées à ses libertés. Les tendances des comités ont d'ailleurs été très différentes selon que le personnel est composé en majorité d'*employés* ou d'*ouvriers*, selon l'*affiliation syndicale*, le *jeu des influences politiques*, la nature de l'*activité professionnelle* : le climat social est profondément différent, par exemple, dans la métallurgie et dans la banque. Il faudrait enfin tenir compte des *régions* et des *époques* : des *régions*, parce que la psychologie des milieux du travail (qu'il s'agisse des employeurs ou des travailleurs) diffère assez sensiblement selon les diverses parties du territoire, des *époques*, parce qu'on ne peut manquer de tenir compte de l'orientation beaucoup plus revendicative, donnée depuis 1948 aux comités d'entreprises par la Confédération générale du travail, les membres confédérés des comités ayant utilisé les comités d'entreprises comme un instrument de lutte des classes.

39. Sous ces réserves, on ne peut manquer de constater que l'institution des comités d'entreprises connaît actuellement une crise. Trois causes paraissent l'avoir déterminée.

On a pu, tout d'abord, discerner parfois une attitude patronale d'hostilité à l'égard des comités d'entreprises. Ce sentiment ne s'est pas manifesté immédiatement après la promulgation de l'ordonnance de 1945. Mais il s'est affirmé au fur et à mesure que la situation politique et sociale existant lors de la Libération s'est transformée, et que certaines organisations syndicales ont voulu utiliser les comités d'entreprises comme un moyen de revendication. Il s'est manifesté par l'espacement des réunions des comités d'entreprises, par la rareté des communications faites par l'employeur, par le peu d'intérêt témoigné aux suggestions des comités, par la tenue de réunions officieuses des conseils d'administrations, destinées à rendre illusoire la participation des délégués du comité d'entreprise aux séances du conseil ; parfois par la violation des règles sur la gestion des œuvres sociales par les comités d'entreprises.

A l'attitude patronale, s'est ajoutée, en second lieu, celle de certains syndicats, et plus particulièrement l'utilisation des comités par la Confédération générale du travail, aux fins d'une activité syndicale et politique. Les syndicats ont, d'une manière générale, cherché à placer les comités d'entreprises sous leur dépendance, et les dispositions de l'ordonnance ont d'ailleurs traduit cette aspiration. Mais le phénomène le plus important a été l'orientation donnée, au début de l'année 1948, aux comités d'entreprises par la Confédération générale du travail. Contrairement à l'esprit de l'ordonnance, qui voit dans les comités un organe de collaboration sociale, les comités d'entreprises sont souvent devenus un instrument de lutte, utilisé pour seconder l'action du parti communiste. Cette prise de position a confirmé la réaction instinctive des chefs d'entreprises.

A ces difficultés s'est ajouté un troisième obstacle : l'absence de formation des représentants du personnel, mal préparés souvent à l'étude des problèmes d'ordre économique. Il est regrettable, à cet égard, qu'un effort suffisant n'ait pas toujours été entrepris par les organisations syndicales pour la formation de leurs militants.

40. Ayant discerné les obstacles rencontrés par les comités d'entreprises, il est possible d'exposer quelle a été, concrètement, l'action des comités d'entreprises. Il est nécessaire de distinguer entre les différents domaines dans lesquels peut s'exercer l'action des comités.

S'agit-il, tout d'abord, du domaine *social*? Les comités d'entreprises se sont acquittés de manière satisfaisante de leur fonction de coopérer avec la direction à l'amélioration des conditions de travail et de vie du personnel : ils ont donné leurs avis sur les règlements intérieurs des entreprises; sur leurs suggestions, certaines initiatives ont été prises, tendant à intéresser le personnel aux bénéfices de l'entreprise; les comités ont souvent présenté des revendications en matière de salaires, mais ils ont rencontré sur ce point l'opposition patronale. Leur action sur le plan social s'est souvent exercée dans la gestion des œuvres sociales. Il est facile de comprendre pourquoi. L'œuvre sociale intéresse directement le personnel, sa gestion est plus accessible que la participation à la vie économique de l'entreprise. Et le patronat a vu sans déplaisir l'action des comités s'orienter vers la gestion de cantines, de jardins ouvriers, de colonies de vacances, de sociétés sportives, plutôt que vers l'examen de la vie économique de l'entreprise.

Au contraire, le rôle des comités dans le domaine *économique* a été le plus souvent négligeable. Sans doute est-il possible de signaler des réussites heureuses; elles sont l'exception. Les chefs d'entreprises n'informent que d'une manière discrète les comités sur l'activité de l'entreprise. Les avis des comités sont loin d'être toujours pris en considération. Quant à la participation des délégués du comité aux séances du conseil

d'administration, elle présente souvent un caractère décevant. Il n'est pas surprenant, dans ces conditions, de constater la désillusion de la classe ouvrière, qui a cru être réellement associée à la gestion de l'entreprise, et qui n'a reçu que des prérogatives mineures dans l'ordre juridique.

Reste enfin le troisième domaine, d'ordre *technique*. Les comités d'entreprises y ont porté un intérêt certain, surtout après la Libération, alors que la Confédération générale du travail avait donné à ses adhérents la consigne d'un accroissement de la production. Mais un revirement s'est produit, par crainte du chômage et d'un accroissement des profits capitalistes, sans avantage pour les salariés. Il semble d'ailleurs que les suggestions des comités n'aient pu être toujours retenues par les chefs d'entreprises. Il est certain qu'au moins dans les entreprises importantes et bien conduites, les problèmes d'organisation technique de l'entreprise ont déjà été étudiés par un personnel spécialisé. Il est peu probable que les comités puissent présenter dans ce domaine des vues absolument nouvelles.

L'institution des comités d'entreprises n'a donc pas transformé radicalement la structure de l'entreprise patronale. Les comités représentent ce que l'on pourrait appeler une tentative de "socialisation sans socialisme". Dans la mesure où l'institution tend à un dépassement du régime capitaliste, elle suscite les résistances des milieux patronaux. Mais, comme elle ne réalise pas une transformation décisive du régime économique, elle déçoit une partie de l'opinion ouvrière.

L'institution n'est pourtant encore qu'à ses débuts. Elle a à peine un peu plus de dix ans d'existence et un texte de loi ne suffit d'ailleurs pas toujours à opérer en matière sociale une réforme profonde. On a parfaitement observé qu'en 1884, au lendemain de notre loi syndicale, nul n'aurait pu pressentir l'avenir promis au syndicalisme. Si l'on se place sur le plan *sociologique*, et non plus seulement juridique, il est certain que le droit, pour les représentants du personnel, d'être informés de la marche de l'entreprise, celui de donner des avis, même s'ils ne sont pas suivis d'effets, ainsi que la gestion des œuvres sociales, représentent, par rapport à l'avant-guerre, une transformation sensible de la condition ouvrière. Si limitées que soient les prérogatives des comités d'entreprises, l'institution est certainement entrée définitivement dans notre organisation sociale du travail. Un facteur important d'évolution est d'ailleurs représenté par l'intérêt porté, au cours des dernières années, à l'éducation des militants syndicaux. Non seulement des centres de formation ont été créés par les grandes confédérations de travailleurs, mais les universités de Paris, Lille, Strasbourg et Lyon ont créé des instituts du travail ou de sciences sociales du travail. Et une loi récente, du 23 juillet 1957, prévoit l'octroi de congés, en vue de favoriser la formation ouvrière. Les travailleurs ont droit, sur leur demande, à un congé non rémunéré de douze

jours ouvrables par an, afin de pouvoir participer aux stages de formation syndicale, organisés, soit par les organisations syndicales, soit par ces instituts spécialisés. C'est de la création d'une élite ouvrière que dépendra, dans une large mesure, l'avenir de la représentation des travailleurs dans les entreprises.

41. Les solutions du droit actuel, qui viennent d'être exposées, ne représentent vraisemblablement qu'une étape dans l'évolution de notre droit. Aucun thème n'a été plus vivement discuté, lors des dernières années, que celui de la "réforme de l'entreprise" (V. notamment P. Lassègue, *La réforme de l'entreprise*, th. Toulouse, 1948; G. Lasserre, Rapport au Conseil Economique, *Avis et rapports du Conseil Economique*, N° 5, 24 mars 1950, analysé dans la "Revue française du Travail", 1950, p. 270 et s.; R. Goetz-Girey, *Les problèmes sociaux dans l'entreprise en France*, in "Les problèmes sociaux dans la politique économique", t. 1^{er}, 1956, p. 91 et s.; V. déjà les études du cahier collectif *Travail et salaire*, Éd. du Cerf, 1943).

Des tentatives ont été faites dans des voies différentes. La première consiste à associer simplement le personnel aux profits de l'entreprise, en essayant souvent de faire naître à cette occasion le sentiment d'une communauté de travail. Indépendamment de la technique traditionnelle de la participation aux bénéfices, plusieurs formules nouvelles ont été imaginées en ce sens. Le système du *salaire proportionnel* a été défendu par un industriel, E. Schueller, qui y a vu, à la fois, le moyen de régulariser les fluctuations économiques et celui de supprimer l'opposition du capital et du travail; au salaire s'ajouterait un supplément, en principe proportionnel au chiffre d'affaires (V. sur ce système R. Goetz-Girey, *Le salaire proportionnel*, Droit social, 1943, p. 248 et s.). Certaines entreprises ont tenté d'opérer un *sectionnement interne* de l'entreprise, afin d'aménager à l'intérieur de chaque section, l'organisation du travail et de la rémunération des travailleurs (A. Marchal, *Un essai de sectionnement de l'entreprise*, in *Travail et salaire*, précité, p. 154 et s.). La politique de productivité a déterminé la création de *primes, individuelles ou collectives, de productivité*. Le décret du 20 mai 1955 s'est efforcé d'encourager cette politique, notamment en exonérant temporairement les sommes ainsi réparties du versement forfaitaire sur les salaires et du paiement des cotisations de sécurité sociale. Enfin, un nouveau système de *partage des bénéfices* a été préconisé par un groupement patronal (*Union des chefs d'entreprises; action pour des structures humaines*). Le principe sur lequel il repose consiste dans le partage des bénéfices au prorata des salaires annuels, payés au tarif normal, et des intérêts versés aux capitalistes au taux courant (Koechlin, *Capitalisme et socialisme*, 1953, p. 146 et s.). Cette idée a inspiré une proposition de loi d'origine parlementaire.

L'analyse et la discussion de ces méthodes de rémunération appelleraient une longue analyse et dépasseraient le cadre de ce rapport. On peut néanmoins observer que, si ces expériences ont été satisfaisantes aux yeux de leurs promoteurs, leur nombre est demeuré restreint. L'application de ces systèmes de rémunération est souvent malaisée, des craintes se manifestent, au cas où une crise économique se produirait. Pour des raisons diverses suivant les cas, l'opinion des organisations ouvrières est réservée à leur égard (Sur les résultats pratiques de ces expériences, V. l'enquête du ministère du travail Rev. française du travail, 1950, p. 32 et s.).

42. Un second groupe de suggestions voudrait apporter des réformes plus profondes à l'entreprise ou même, parfois, au droit des sociétés commerciales. Diverses formules ont été imaginées : certaines se contentent de développer l'information du personnel (par exemple, par des journaux d'entreprises). Mais il en est qui créent des institutions nouvelles : celles des *conseillers de relations*, institués entre la direction et le personnel, de *correspondants de la direction* dans les services de l'entreprise, celle de *commissions mixtes*, chargées d'étudier les normes de travail et de rémunération du travail, l'analyse des emplois, le classement des postes. D'une manière générale, cette collaboration du personnel a été particulièrement souhaitée dans le domaine de la productivité.

Des conceptions plus hardies ont été présentées. Des *communautés de travail* ont été constituées, dans lesquelles le capital est apporté par le chef d'entreprise à la communauté. L'expérience tend non seulement à la création d'une communauté de travail, mais à la formation humaine et morale des membres de la communauté. L'entreprise est dirigée par un homme, élu et révocable. Les profits sont répartis, après acquittement des frais généraux et constitution des réserves. L'inspirateur de cette expérience, M. Barbu, a déposé pendant la législature à laquelle il a appartenu, trois propositions de lois, tendant à généraliser ce type de communauté.

Une proposition de loi de M. Landry, appartenant au parti radical-socialiste, a proposé de rendre l'*actionnariat ouvrier* obligatoire dans les sociétés anonymes.

M. Paul Bacon a présenté, au nom du Mouvement républicain populaire, une proposition de loi, tendant à la création d'une nouvelle forme de société, dite "*société de travail et d'épargne*". La responsabilité de la gestion de la société appartiendrait à un comité de gestion (dont le chef d'entreprise ne serait plus que le mandataire), composé à la fois de représentants du travail, du capital, et des animateurs de l'entreprise (fondateurs, directeurs, techniciens, employés ou ouvriers spécialistes) (Ass. nat. n° 4891, session de 1952).

Une proposition de loi Brunhes (présentée au nom du Parti républicain de la liberté), avait simplement pour objet de permettre aux travailleurs et aux capitalistes de *contrôler la politique du chef d'entreprise*.

Celle de M. Raymond Boisdé et des membres du Groupe indépendant d'action républicaine et sociale a imaginé des *contrats d'intéressement d'entreprise*. Une convention, passée entre le personnel et la direction prévoirait un complément de salaires, dépendant de la prospérité de l'entreprise. Une commission paritaire suivrait la pratique de ces contrats, et, lorsqu'elle le jugerait possible, elle déciderait de consacrer au moins une partie de cet accroissement sous la forme d'une augmentation générale de salaires dans toutes les entreprises de la profession. L'intéressement du personnel devrait également être réalisé sur le plan moral, par un échange d'informations entre les éléments de l'entreprise (Ass. nat. N° 5245, session de 1952).

Une proposition de loi, d'inspiration socialiste, n'a eu qu'une portée limitée en proposant seulement d'organiser un système de rémunération collective, proportionnelle au rendement, sans modifier la gestion capitaliste de l'entreprise.

Une proposition de loi, tendant à l'établissement des *contrats d'association capital-travail*, et défendue par le Rassemblement du peuple français, devait un moment retenir particulièrement l'attention d'une partie de l'opinion (Propositions de loi Soustelle, Ass. nat. N° 135 rectifié, session de 1951, V. sur ce projet Paul Durand, *L'association capital-travail*, Droit social, 1951, p. 604 et s.).

43. Aucune de ces propositions n'a jusqu'ici abouti. Les raisons de cet échec peuvent être discernées. Certaines tiennent à la réserve d'une partie de l'opinion parlementaire à l'égard de propositions qui, soucieuses d'opérer une réforme de l'entreprise, modifient profondément les règles du droit des sociétés. Cette objection a été particulièrement présentée par M. le doyen Georges Ripert, dans des *Aspects juridiques du capitalisme moderne*, à propos des prérogatives actuelles des comités d'entreprises dans les entreprises constituées sous la forme de sociétés anonymes. Pour lui, le législateur n'a pas " su distinguer deux choses qui n'ont rien de commun : la société et l'entreprise. Le personnel de l'entreprise n'a aucun droit à surveiller le fonctionnement de la société; il n'a pas à s'occuper de l'organisation du capital, pas plus que les actionnaires n'ont à s'occuper de l'organisation du travail. C'est seulement pour l'œuvre de la production que la communauté doit être organisée ". (*op. cit.* 2^e éd. n° 139, partic. p. 310). La crainte d'altérer les règles traditionnelles et familières du droit des sociétés a certainement été un motif de prudence à l'égard des projets nouveaux.

D'autres réserves ont concerné les inspirations mêmes des propositions, jugées tantôt insuffisantes, et tantôt d'une portée excessive, où le problème de la participation des travailleurs à la gestion de l'entreprise n'a pas paru être résolu de façon satisfaisante. Il est d'autre part certain que beaucoup de ces propositions, mal venues du point de vue technique, soulevaient dans leur conception juridique des objections graves. Mais la raison décisive paraît autre. Au moment où l'institution des comités d'entreprises, dont la portée est pourtant modeste, connaît une crise, il paraît difficile d'envisager la réalisation de projets plus hardis. Cette institution doit d'abord être acceptée par les milieux du travail, elle doit être à même de transformer l'esprit de l'entreprise capitaliste avant que de nouveaux progrès puissent être réalisés. Si une réforme devait être réalisée, il semble que ce serait plutôt en partant de l'institution actuelle des comités d'entreprises.

Tel est le sens du rapport présenté par M. Albert Gazier, alors rapporteur de la commission du travail et de la sécurité sociale de l'Assemblée nationale lors de la session de 1953 (n° 6190). Ce projet n'apporte pas de modification profonde au droit actuellement en vigueur. Ses dispositions les plus importantes concernent *la soumission des entreprises agricoles et des entreprises publiques* aux dispositions de la loi, *l'extension des pouvoirs des comités d'entreprises dans le domaine des conditions du travail* (les annexes du salaire qui ne seraient pas fixées par les conventions collectives du travail : primes de rendement, de productivité par exemple, pourraient être l'objet d'un examen au sein du comité). En ce qui concerne les *œuvres sociales*, les subventions allouées par l'entreprise ne pourraient être inférieures à 2 % des salaires payés (ou à 3 % si les œuvres comportent une cantine) (art. 2). La proposition précise les *attributions conférées dans l'ordre économique* (art. 3), mais sans étendre sensiblement les pouvoirs des comités; la proposition refuse notamment de donner une voix délibérative aux délégués du comité d'entreprise dans le conseil d'administration des sociétés anonymes. Il est intéressant à cet égard de citer l'exposé des motifs de la proposition de loi. " La majorité de la commission a estimé que la présence de délégués du comité d'entreprise aux séances du conseil d'administration répondait à des nécessités d'information et de liaison, tandis que la proposition de M. Meck tend vers la cogestion. Or le problème de la cogestion ne semble pas pouvoir être abordé à l'occasion d'une loi sur les comités d'entreprises." Les entraves apportées au fonctionnement du comité seraient plus strictement réprimées.

Aucune de ces modifications n'est assurément négligeable. Mais aucune n'est non plus décisive. L'institution des comités d'entreprises ne semble pas devoir, dans un proche avenir, évoluer vers une forme de cogestion de l'entreprise.

ADDENDA

Deux textes récents, promulgués pendant l'impression de ce rapport, doivent au moins être mentionnés.

1° Une ordonnance du 7 janvier 1959 (complétée par un décret de même date) renforce la protection des membres des comités d'entreprise et des délégués du personnel (V. G. Camerlynck, *Le nouveau statut protecteur des délégués du personnel et des membres du comité d'entreprise*, J.C.P. 1959-I-1482).

2° Une ordonnance du 7 janvier 1959, prise dans la ligne des encouragements à la productivité et de l'association capital-travail, se propose de "favoriser l'association ou l'intéressement des travailleurs à l'entreprise (V. Paul Durand, *L'ordonnance du 7 janvier 1959 tendant à favoriser l'association ou l'intéressement des travailleurs à l'entreprise*, Droit social, 1959, p. 78 et suiv.).

LA REPRÉSENTATION DES TRAVAILLEURS
SUR LE PLAN DE L'ENTREPRISE
EN DROIT ITALIEN

PAR

LUIGI MENGONI

professeur à l'université catholique de Milan



TABLE DES MATIÈRES

	Pages
<i>Chapitre I. Historique</i>	257
Section I. La période de 1906 à 1925	257
Section II. La période du 25 juillet 1943 au 17 avril 1945.	259
Section III. La période postérieure au 17 avril 1945	260
<i>Chapitre II. Les conseils de gestion</i>	263
Section I. Causes de l'échec, en Italie, du mouvement pour le contrôle exercé par les travailleurs sur les entreprises	263
Section II. L'article 46 et le problème de la réforme du droit de la société anonyme	265
Section III. Type de conseil de gestion tel qu'il existe actuellement en Italie	267
Section IV. Les "Comités mixtes de consultation pour la productivité".	269
<i>Chapitre III. Les commissions internes et les délégués d'entreprise.</i>	271
Section I. Création des commissions internes	271
§ 1. Origines conventionnelles de la création des commissions internes en Italie	271
§ 2. Entreprises soumises au régime de la représentation du personnel en vertu de l'accord interconfédéral du 8 mai 1953	272
§ 3. Conditions requises pour la création d'organismes de représentation du personnel dans les établissements industriels	272
A. Autonomie de l'établissement	272
B. Emploi normal d'un certain nombre de travailleurs	273
§ 4. Sanctions propres à garantir le respect de l'obligation des entreprises d'instituer un organisme de représentation du personnel.	274
Section II. L'élection des membres des commissions internes	274
§ 1. Composition des commissions	274
§ 2. Initiative en matière d'élections	275
§ 3. Droit de présenter des listes de candidats.	275
§ 4. Éligibilité et droit de vote	276
§ 5. Répartition des sièges entre les diverses listes.	276
§ 6. Contestations	277
§ 7. Élection du délégué d'entreprise.	277
Section III. Statut des représentants du personnel	277
§ 1. Rapports avec les travailleurs de l'entreprise	277
§ 2. Rapports avec le chef d'entreprise	278
§ 3. Rapports avec les organisations syndicales	279

	Pages
Section IV. Tâches des commissions internes et des délégués d'entreprise.	280
§ 1. Tâche fondamentale	280
§ 2. Fonctions des commissions internes dans le domaine de l'organisation technique du travail	280
§ 3. Fonctions des commissions internes sur le plan social.	281
A. Réclamations du personnel	281
B. Contrôle exercé sur quelques actes discrétionnaires de l'employeur (en particulier : règlement d'entreprise)	282
C. Services sociaux de l'entreprise	283
D. Licenciements du personnel	284
Section V. Position juridique des commissions internes	285
§ 1. Nature juridique du droit de représentation reconnu aux commissions internes	285
§ 2. Caractère de l'activité des commissions internes	286
§ 3. Nature juridique des commissions internes	288
§ 4. Résultats et perspectives pratiques de l'institution des commissions internes	288
<i>Chapitre IV. Cas spéciaux dans le domaine des entreprises publiques et des entreprises privées concessionnaires de services publics.</i>	290
Section I. Avant-propos	290
Section II. La représentation du personnel au sein du conseil d'administration de l'E.N.I.	291
Section III. La représentation du personnel au sein des conseils de discipline institués auprès des entreprises concessionnaires de services publics de transport	293

CHAPITRE I

HISTORIQUE

Section I

LA PÉRIODE DE 1906 A 1925

Le mouvement en faveur de l'institution, au sein des entreprises, d'organismes de représentation collective du personnel remonte, en Italie, aux premières années de ce siècle (cf. *Confederazione gen. dell'industria Italiana, I Consigli di gestione*, Rome, 1947, vol. II, p. 7 ss.). A l'origine, ce mouvement ne se proposait pas d'instituer un contrôle des travailleurs sur la gestion proprement dite des entreprises; il tendait seulement à faire participer le personnel, au moyen d'un organisme " unitaire ", aux décisions du chef d'entreprise concernant, collectivement ou individuellement, le régime et le développement des rapports de travail dans l'entreprise. Ces aspirations, ainsi limitées, loin de rencontrer l'opposition des employeurs furent accueillies favorablement par ceux-ci. La période de 1906 à 1914 vit la création de nombreuses *commissions internes*, c'est-à-dire d'organismes " unitaires " destinés à représenter le personnel (ou une partie du personnel) dans ses rapports avec l'employeur. L'institution de ces commissions fut réglémentée, pour la première fois, par une convention collective conclue en 1906 entre l'usine d'automobiles " Itala " de Turin et la Fédération italienne des ouvriers métallurgistes (F.I.O.M.). Malgré l'opposition des éléments d'extrême gauche, qui voyaient dans la nouvelle institution une première victoire des adversaires de la lutte des classes, et par conséquent un instrument de rupture de l'action syndicale, la F.I.O.M. appuya de toutes ses forces les commissions internes. Immédiatement après la guerre elle encouragea la création de ces commissions dans d'autres industries en signant deux importantes conventions collectives : la première, en 1919, avec le consortium des industriels turinois de l'automobile; la seconde, en février 1920, avec le conseil des industriels de la mécanique et de la métallurgie de Milan. Le gouvernement favorisa l'extension du système des commissions internes, mais on n'arriva pas à les faire reconnaître par la loi.

Dans les années immédiatement postérieures à la première guerre mondiale, parallèlement au mouvement précité tendant à étendre le système des commissions internes, se manifesta le mouvement en faveur de l'institution du contrôle des travailleurs sur les industries, au moyen des *conseils d'usine* (Consigli di fabbrica). Notre pays traversait alors une grave crise économique et sociale. Celle-ci avait pour conséquence de renforcer les

mouvements politiques extrémistes. La revendication relative à la participation des ouvriers à la gestion des entreprises devint un enjeu de la lutte politique, et les conseils d'usine se firent les protagonistes de l' " occupation des usines " (été 1920).

La tentative de soviétisation de l'industrie italienne ayant échoué (l'occupation des usines cessa spontanément le 28 septembre 1920), on arriva, grâce à l'intervention conciliatrice du président du conseil Giovanni Giolitti, à un accord entre les organisations syndicales de tendance opposée. Cet accord devait préparer la voie à la solution, sur le plan législatif, du problème du contrôle des ouvriers sur la gestion des entreprises. Sur la base de cet accord, un nouveau décret du même président du conseil (en date du 19 septembre 1920) institua une commission paritaire composée de représentants des deux confédérations syndicales et chargée de formuler des propositions susceptibles de " servir au gouvernement pour la présentation d'un projet de loi visant à organiser les industries sur la base de l'intervention des ouvriers dans le contrôle technique et financier, ou dans la gestion de l'entreprise ". Mais la commission dut rapidement constater l'impossibilité d'arriver à une solution adéquate. Elle arrêta ses travaux le 29 octobre 1920 sur un procès-verbal de complet désaccord. Chacune des deux confédérations présenta au gouvernement ses propres conclusions, accompagnées d'un schéma de projet de loi. Un troisième schéma fut présenté en novembre 1920 par la Confédération italienne des travailleurs (dite confédération blanche, affiliée au parti catholique).

Vu l'impossibilité de concilier les divergences fondamentales des trois projets, le gouvernement présenta au parlement, le 8 février 1921, son propre projet de loi, accompagné d'un long rapport du président Giolitti. Aux termes de ce rapport, il était reconnu que " le moment était arrivé d'accorder aux classes laborieuses, dans les limites du juste et du raisonnable, le droit de connaître le développement des industries et de les contrôler ". Le projet, tout en prenant en considération toutes les lois votées sur la question par les autres nations, s'inspirait en grande partie de la loi allemande du 4 février 1920, fondée sur l'article 165 de la constitution de Weimar. Le contrôle des travailleurs aurait dû être institué séparément pour chaque catégorie d'industrie, grâce à l'élection d'une " commission de contrôle " composée de neuf membres (six élus par les ouvriers, et trois par les employés et les dirigeants), laquelle aurait ensuite délégué pour chaque établissement industriel deux ou plusieurs travailleurs, chargés d'exercer le contrôle et de faire rapport à la commission. A celle-ci était reconnu le droit de recueillir les données nécessaires pour connaître les coûts et les méthodes de production, les méthodes administratives, les salaires des ouvriers, la constitution du capital, les bénéfices de l'exploitation, le mode d'application des lois sur la production du travail. Deux

représentants des industriels et un représentant du conseil supérieur du travail étaient autorisés à intervenir dans les débats de la commission; ils étaient habilités à faire des observations mais n'avaient pas droit de vote.

Les commissions de contrôle prévues par le projet Giolitti, à l'image des conseils d'usine allemands, étaient donc homogènes, et pour cette raison étaient bien différentes des conseils de gestion actuels, qui sont au contraire des organes mixtes. A ces commissions de contrôle, le projet ne reconnaissait pas le pouvoir de délibérer sur des questions intéressant l'entreprise, mais seulement un droit d'information. Elles ne pouvaient exercer leur influence sur la marche de l'entreprise et sur le traitement du personnel qu'au moyen d'accords conclus avec les industriels. A cette fin, le projet prévoyait l'institution de représentations correspondantes groupant des industriels (et composées également de neuf membres), " pour les négociations qu'il y aurait lieu d'engager avec la commission de contrôle "; il prévoyait, d'autre part, qu'au moins une fois par an les membres des deux représentations se réuniraient en séance commune, sous la présidence d'un représentant du conseil supérieur du travail " pour examiner ensemble les perfectionnements que l'expérience conseille d'apporter à la marche de l'entreprise, pour accroître et améliorer la production,... et pour aplanir des divergences de vues qui pourraient surgir au cours de l'exercice du contrôle ".

Bien que très modéré, le projet du gouvernement rencontra la ferme opposition de la Confédération générale de l'industrie, laquelle expliqua son attitude négative dans un mémoire (resté à l'état d'ébauche). Mais, peu après, le climat politique changeait complètement. Le projet Giolitti ne devint jamais loi, et pendant de longues années, en Italie, on ne parla plus du problème des organismes de représentation des travailleurs dans les entreprises.

Section II

LA PÉRIODE DU 25 JUILLET 1943 AU 17 AVRIL 1945

Le régime fasciste tomba le 25 juillet 1943 et de nouveau gouvernement du maréchal Badoglio proposa immédiatement la reconstitution des commissions internes d'établissement. La proposition fut accueillie favorablement par les deux parties intéressées et, le 2 septembre 1943, sous les auspices du ministre de l'industrie et du commerce, la Confédération des industriels, représentée par le député Mazzini, et la Confédération des travailleurs de l'industrie, représentée par le député Buoizzi, signèrent une convention collective, d'une durée de trois ans, " pour l'institution des commissions internes dans les entreprises " (dite accord Buoizzi-Mazzini). En revanche,

le problème de la participation des travailleurs à la gestion des entreprises ne fut pas soulevé.

Ce problème fut exhumé, durant la guerre, par la prétendue République sociale, instituée par Mussolini en Italie septentrionale, après l'amistice du 8 septembre. Dans une suprême tentative pour s'assurer l'attachement des masses laborieuses, le gouvernement républicain fasciste de Salo, le 11 janvier 1944, approuva une " proposition fondamentale pour la création d'une nouvelle organisation de l'économie italienne ", dans laquelle était annoncé un programme de socialisation des entreprises (aussi bien publiques que privées). En application de ce programme, les travailleurs auraient participé à la gestion de l'entreprise, au moyen d'un nouvel organisme mixte, appelé " conseil de gestion ". En outre, dans les entreprises exploitées sous le régime de la société par actions, les travailleurs devaient avoir le droit de prendre part aux assemblées avec un nombre de voix égal à celui des représentants du capital. Le décret-loi n° 375 du 12 février 1944, publié le 30 juin 1944, donna force de loi à ces directives. En pratique, la socialisation ne put être appliquée que dans 62 entreprises (toutes les entreprises de typographie et d'édition, et quelques entreprises de construction métallique ou textiles, parmi lesquelles Alfa Romeo, Dalmine, etc.) où furent élus (plus ou moins régulièrement) les nouveaux conseils de gestion.

Section III

LA PÉRIODE POSTÉRIEURE AU 17 AVRIL 1945

Les mesures du gouvernement illégal de Salo étaient nulles. Elles furent expressément déclarées telles par le gouvernement italien. Mais désormais, en Italie septentrionale (où se trouve concentrée presque toute l'industrie italienne), la question de la participation des travailleurs à la gestion des entreprises était posée. Dans les années immédiatement postérieures à la libération, elle devint d'une actualité brûlante.

Le 17 avril 1945, le « Comitato di Liberazione Nazionale Alta Italia » (C.L.N.A.I.) : (Comité de libération nationale de l'Italie septentrionale), qui avait reçu une délégation de pouvoirs du gouvernement légal de Rome, prit un décret par lequel il déclarait abrogés les décrets promulgués par ledit gouvernement fasciste républicain en matière de socialisation des entreprises, et prononçait la déchéance des représentants du personnel élus en vertu de ces décrets. Mais, en même temps, il maintenait ferme le principe de la socialisation et annonçait à brève échéance de nouvelles élections en vue de former des conseils de gestion dans les entreprises. Entre temps, la charge de représenter les travailleurs dans les entreprises était confiée aux comités de libération nationale fonctionnant au sein des entreprises.

Ce décret était entaché d'excès de pouvoir. Il ne fut jamais reconnu comme loi de l'État ni suivi du règlement d'application annoncé par le C.L.N.A.I. le 20 mai 1945. Toutefois, les comités de libération fonctionnant au sein des entreprises réussirent non seulement à conserver les conseils de gestion dans les entreprises où ils fonctionnaient déjà par suite de l'application des décrets fascistes, mais aussi à constituer de nouveaux conseils de gestion dans de nombreuses entreprises où, les événements s'étant précipités, lesdits décrets n'avaient pas été appliqués.

Ces conseils de gestion, dotés de pouvoirs plus ou moins étendus (dans certains cas ils étaient même investis d'une fonction délibérative, dans d'autres leur pouvoir avait seulement un caractère consultatif), furent institués en vertu d'accords d'entreprise. Cela signifie qu'ils reposaient sur une convention bilatérale, à la différence des anciens conseils d'usine de 1920 qui ne furent jamais acceptés par les chefs d'entreprise. Dans le plus grand ensemble industriel italien, c'est-à-dire le groupe Fiat, les conseils de gestion ont été créés en février 1946; leur fonction était purement consultative.

Au cours de l'été 1946, le nombre des conseils de gestion fonctionnant en Italie était évalué à environ 500. La situation de ces conseils était cependant très confuse, tant en raison de la diversité des fonctions qui leur étaient assignées dans les différentes entreprises, qu'à cause de la diversité de leur composition. Beaucoup d'entre eux se réduisaient à de simples doublures des commissions internes lesquelles, en attendant, continuaient à fonctionner conformément aux dispositions de la convention collective du 2 septembre 1943 dont nous avons déjà parlé et qui fut remplacée ensuite par la convention collective du 7 août 1947. Quelque peu confuse était également la position de certains "comités de coordination des conseils de gestion", institués à l'échelon régional, et cela d'autant plus que dans ces comités, seuls les travailleurs étaient représentés, malgré la composition mixte des conseils de gestion. Quoi qu'il en soit, ces comités de coordination organisèrent le 13 octobre 1946 un "congrès national des conseils de gestion", qui approuva une résolution demandant au gouvernement un prompt consécration légale de la règle approuvée entre temps par la "commission pour la constitution" de l'Assemblée constituante, élue le 2 juin 1946. Cette règle, approuvée à l'unanimité et devenue ensuite, avec une importante modification, l'article 46 de la nouvelle constitution, établissait que "l'État garantit le droit des travailleurs de participer à la gestion des entreprises où ils travaillent".

En décembre 1946, sans attendre l'approbation définitive et la promulgation de la nouvelle constitution, le ministre du travail communiqua à la presse le texte d'un projet de loi sur les conseils de gestion (dit projet D'Aragona). Après quelques jours, à la suite d'un accord entre les ministres

du travail et de l'industrie, le projet D'Aragona était retiré et remplacé par un second projet déposé par le ministre de l'industrie en accord avec le ministre du travail (projet Morandi). Ce projet prévoyait l'institution obligatoire de conseils de gestion dans les entreprises occupant au moins 250 travailleurs permanents en moyenne (chiffre calculé sur les trois dernières années). Suivant ce projet, le conseil devait être mixte et paritaire; il devait comprendre des délégués du personnel de l'entreprise (avec un maximum de huit) et un nombre égal de membres nommés par le chef d'entreprise, auquel serait réservée dans tous les cas la présidence du conseil proprement dit. Le conseil de gestion aurait eu avant tout des fonctions consultatives et de contrôle, mais il aurait également été investi de pouvoirs de délibération dans les cas où les décisions à prendre se seraient rapportées au fonctionnement du conseil lui-même, à l'attribution et la destination de sommes à affecter à la sécurité sociale, ainsi qu'aux mesures tendant à assurer la meilleure utilisation du personnel. Enfin, dans les sociétés par actions, les représentants des travailleurs dans le conseil de gestion auraient eu le droit d'élire un membre au collège des commissaires aux comptes.

Le projet du ministre Morandi ne fut pas présenté au parlement. En conséquence, il ne fut pas sanctionné par la loi. Dans l'actuelle réglementation italienne des conseils de gestion, l'unique disposition formelle (dépourvue de valeur au point de vue de l'application immédiate) est l'article 46, déjà rappelé, de la constitution promulguée le 1^{er} janvier 1948, aux termes duquel " en vue de la promotion économique et sociale du travail et conformément aux exigences de la production, la République reconnaît le droit des travailleurs à coopérer, suivant les modalités et dans les limites fixées par les lois, à la gestion des entreprises ".

Peu avant la promulgation de la nouvelle constitution, un décret du 27 novembre 1947 du président du conseil des ministres instituait une commission d'étude pour l'application du principe constitutionnel établissant le droit des travailleurs à coopérer à la gestion des entreprises. Mais cette commission est tombée dans l'oubli. La vérité est qu'au début de 1947 la situation politique avait commencé à évoluer en Italie. Cette évolution conduisit, en avril 1948, à un arrêt de la poussée révolutionnaire des partis d'extrême gauche. Le climat politique ainsi transformé eut naturellement de grosses répercussions dans le monde du travail; il influença en particulier le rapport des forces entre les organisations patronales et les syndicats de travailleurs. Les organismes de représentation des travailleurs dans les entreprises connurent une crise : la convention collective du 7 août 1947 sur les commissions internes fut dénoncée par les industriels. Elle cessa donc d'être appliquée le 31 décembre 1948. Toutefois, en dénonçant cette convention, les industriels n'enten-

daient pas supprimer les commissions internes, mais seulement enlever à celles-ci la plus importante de leurs fonctions, à savoir le contrôle sur les licenciements. Ce but ayant été atteint grâce à la signature des accords interconfédéraux du 21 avril et du 18 octobre 1950, la Confédération de l'industrie a reconnu de nouveau les commissions internes par un nouvel accord conclu le 8 mai 1953, encore en vigueur. Inversement, la crise des années 1948-1950 a presque complètement éliminé les conseils de gestion nés dans l'immédiat après-guerre. Aujourd'hui, il ne reste qu'un très petit nombre de conseils de gestion sur les 500 qui fonctionnaient en 1947 et dont il était question dans le rapport sur le projet de loi Morandi.

CHAPITRE II

LES CONSEILS DE GESTION

Section I

CAUSES DE L'ÉCHEC, EN ITALIE, DU MOUVEMENT POUR LE CONTRÔLE EXERCÉ PAR LES TRAVAILLEURS SUR LES ENTREPRISES

Le développement historique, brièvement retracé dans le chapitre précédent, présente deux aspects, entièrement distincts, du mouvement pour l'institution d'organismes de représentation "unitaires" des travailleurs dans les entreprises. Il y avait, d'une part, la tendance à instituer des organismes de protection du travail dans l'entreprise, destinés à contrôler les décisions du patron relatives au traitement du personnel. Ces organismes portent traditionnellement le nom de "commissions internes". D'autre part, la tendance (qui s'est manifestée dans une deuxième phase) à instituer un contrôle des travailleurs sur la gestion économique et financière des entreprises, au moyen d'organismes différents des commissions internes et ayant un caractère homogène (conseils d'usine institués en 1919-1920) ou un caractère mixte (conseils de gestion, institués en 1945-1947). La première tendance s'est imposée. Sans avoir été reconnues par la loi, les commissions internes sont désormais, dans la pratique, définitivement établies en Italie; en général, elles bénéficient de l'appui des chefs d'entreprise. La seconde tendance, au contraire, n'a pas eu de succès, bien que l'idée d'instituer des conseils de gestion fût devenue un des principes du programme défini dans la nouvelle Constitution (art. 46).

Il n'est pas difficile de déterminer les causes de cet échec. En Italie, le problème du contrôle exercé par les ouvriers sur la gestion des entreprises s'est posé dans les périodes qui ont suivi immédiatement les deux guerres

mondiales, c'est-à-dire dans deux périodes au cours desquelles notre pays, soumis à un effort dépassant ses capacités structurelles de résistance, traversait une très grave crise économique et sociale. Pour cette raison, le mouvement concrétisé par les conseils d'usine en 1920, et par les conseils de gestion en 1945, a pris un caractère nettement politique; il s'est placé en dehors de la sphère d'action strictement syndicale et a été dirigé par des partis politiques poursuivant des objectifs nettement révolutionnaires. Au cours de l'été de l'année 1920, les conseils d'usine ont été les instruments de l'occupation des fabriques; en 1945, les conseils de gestion ont assumé véritablement des fonctions d'épuration, et sont devenus les instruments de la persécution politique des dirigeants des exploitations.

Cela explique pourquoi ils se sont heurtés à l'hostilité patronale. Mais la position politique précitée des conseils de gestion explique également le changement d'attitude, après l'année 1947, des partis politiques qui, dans les années précédentes, avaient bruyamment soutenu les conseils de gestion. Après l'échec du programme révolutionnaire, dont les conseils de gestion auraient dû être un des instruments les plus importants, après le retour au calme dans le pays, et après la consolidation du régime démocratique, une méfiance mal dissimulée à l'égard des conseils de gestion, déterminée surtout par leur caractère mixte, s'est fait jour au sein des partis marxistes et de la confédération syndicale contrôlée par eux. On craignait de voir ces conseils se substituer aux commissions internes qui, elles, sont des organismes de caractère homogène, et, par conséquent, les syndicats peuvent les contrôler plus facilement; de plus, elles agissent selon les règles de la dialectique syndicale. On craignait, en somme, de voir les conseils de gestion se transformer en organismes dont le rôle serait d'atténuer la lutte des classes et de subordonner les revendications ouvrières aux vicissitudes et aux conjonctures des entreprises.

Le danger de voir les conseils de gestion favoriser la formation d'une " aristocratie du travail " agissant, en fin de compte, au détriment de la classe ouvrière tout entière fut habilement mis en relief à l'époque de la présentation du projet de loi Morandi (1947). On peut lire, par exemple, dans le premier volume (p. 40) de la publication déjà citée de la " Confederazione Generale dell' Industria ", que les délégués du personnel dans les conseils de gestion, " s'ils ont la possibilité de demeurer suffisamment longtemps aux postes de responsabilité et de commandement auxquels ils auront été affectés, atteindront ce degré de perfectionnement qui est indispensable pour s'acquitter de leurs nouvelles tâches; instruits de celles-ci, ils devront voir et verront les choses avec des yeux différents de ceux de la masse d'où ils sortent; ils adopteront le point de vue du chef d'entreprise, auquel les nécessités essentielles de l'entreprise s'imposent non par haine et mépris de ses collaborateurs de tous grades, mais parce qu'elles

sont fondamentales, qu'elles gouvernent et soutiennent la vie de l'entreprise... Les individus qui participent plus directement à ce travail, même s'ils proviennent de la masse, se différencient de celle-ci, à laquelle ils n'appartiennent plus. Ils ne peuvent donc plus la représenter ultérieurement”.

Section II

L'ARTICLE 46 ET LE PROBLÈME DE LA RÉFORME DU DROIT DE LA SOCIÉTÉ ANONYME

L'article 46 de la Constitution, tout en admettant la thèse suivant laquelle la coopération des travailleurs à la gestion des entreprises se matérialise non seulement dans la phase d'exécution des décisions du chef d'entreprise, mais aussi et en premier lieu, au moment où ces mêmes décisions sont prises, reconnaît, d'autre part, que le problème des formes et des modes de cette nouvelle collaboration n'est pas encore mûr, et en conséquence laisse, dans ce domaine, la main libre à la législation ordinaire. Une seule restriction a été introduite dans le texte définitif de la règle constitutionnelle, mais il s'agit d'une restriction qui favorise les chefs d'entreprises : le futur législateur devra mettre en pratique le droit des travailleurs à participer à la gestion des entreprises “ en harmonie avec les exigences de la production ” c'est-à-dire qu'il devra veiller à ce que la cogestion devienne un élément de la productivité.

L'article 46 constitue certainement une règle d'application de la directive fondamentale de la nouvelle Constitution, qui impose à l'État le devoir d'encourager “ la participation effective de tous les travailleurs à l'organisation politique, économique et sociale du pays ”. Mais, de cette participation, le législateur constituant n'a déterminé d'avance la forme spécifique que sur le plan de la direction de la communauté politique, en instituant le “ Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro ” (art. 99), tandis qu'il n'a pas voulu déterminer a priori la forme ni le mode de cette participation sur le plan des rapports internes dans les diverses entreprises.

Suivant la doctrine italienne, le problème de l'application de la règle constitutionnelle relative à la collaboration des travailleurs à la gestion des entreprises est à considérer avant tout dans le cadre de l'évolution de la société par actions, qui est la forme d'entreprise adoptée par les groupes industriels les plus importants. Ce principe étant posé, l'article 46 de la Constitution propose de choisir l'une des deux conceptions, diamétralement opposées, entre lesquelles, depuis quelque quarante ans, hésite la société anonyme. La conception institutionaliste tend à identifier la société à l'entreprise, reconnaissant dans la société une institution destinée à servir un intérêt supérieur à l'intérêt commun des associés : l'intérêt, précisément, de l'entreprise considérée en soi, dont les travailleurs cons-

tituent, eux aussi, une partie essentielle. Les adeptes de cette doctrine proposent par conséquent qu'en application de l'article 46 de la Constitution, on accorde aux travailleurs un véritable droit de codécision en intégrant leurs représentants dans les organes de direction de la société par actions. C'est ce que l'on appelle la " solution intégrante ", qui attribue aux travailleurs bénéficiant du droit de coparticipation à la gestion le rôle de combler, dans la société anonyme, la lacune déterminée par la carence, toujours plus accentuée, de l'initiative des actionnaires, et, par conséquent, celui d'enrayer le phénomène correspondant de la dissociation entre propriété et contrôle du capital destiné à la production (cf. également Mortati, *Il lavoro nella costituzione*, dans *Dir. lav.*, 1954, I, p. 182).

Toutefois, cette conception n'est pas admise par la plupart des représentants de la doctrine italienne, lesquels restent fidèles à la conception traditionnelle du contrat de la société par actions. L'idée d'inclure dans la structure de la société par actions un droit de codécision des travailleurs est fondée sur le point de vue suivant lequel ce droit est une conséquence logique de celui qui permet aux travailleurs d'avoir leur part des profits de l'entreprise que celle-ci a réalisés avec leur concours. Personne ne nie l'exactitude de cette prémisse. En revanche, la conclusion que l'on a cru devoir en tirer au sujet du problème de la répartition des pouvoirs de direction de l'entreprise est évidemment fautive. Le droit des travailleurs à une participation proportionnelle aux résultats de l'entreprise est incontestable; mais on n'a rien dit sur la question de savoir à qui revient la direction de l'entreprise elle-même. Pour trancher cette question, l'on ne peut se fonder que sur le critère de la relation entre l'initiative économique et la responsabilité : l'entreprise est légitimement dirigée par ceux-là seuls qui en supportent le risque. Une dérogation à ce critère n'est admissible que si les intéressés y consentent librement. Elle ne peut être imposée de force, comme cela arrive aujourd'hui en Allemagne. Ces idées sont d'ailleurs défendues par certains représentants autorisés de la doctrine allemande (voir, par exemple, Reinhardt R., dans *Festschrift für Nipperdey*, Munich, 1955, p. 235) et de la doctrine française (Ripert, *Les forces créatrices du droit*, Paris, 1955, p. 289). Elles prédominent toutefois d'une façon très marquée dans la doctrine italienne.

Conséquence logique du droit des travailleurs à participer aux résultats de l'entreprise : ce n'est que grâce à leur droit d'être informés et de contrôler les initiatives du chef d'entreprise, au moyen d'un organisme extérieur, qu'ils peuvent connaître le mécanisme au moyen duquel les bénéfices se réalisent ainsi que les critères de leur répartition; ce n'est qu'en vertu de ce même droit qu'ils peuvent intervenir par des propositions et des suggestions propres à améliorer la productivité de l'entreprise. Le critère légal du droit de coparticipation du personnel doit en conséquence être nettement

séparé de la règle adoptée pour la société par actions; il doit rejeter l'idée d'un droit de codécision des travailleurs et n'attribuer à ceux-ci qu'un droit de contrôle extérieur sur la gestion de l'entreprise. La gestion, elle, doit rester une prérogative exclusive des associés, c'est-à-dire de ceux qui assument le risque de l'entreprise (voir en dernier lieu, Ferri, *Potere e responsabilità nell'evoluzione della società per azioni*, dans *Riv. delle società*, 1956, p. 35; Mengoni, *Recenti mutamenti nella struttura e nella gerarchia dell'impresa*, *ibid.*, 1958, p. 712 ss.).

Naturellement, les représentants de cette doctrine se rendent compte du fait que la masse des actionnaires se désintéresse progressivement et toujours davantage de la gestion de la société. Mais ils estiment que la prétention de vouloir combler le "vide de pouvoir" laissé par les actionnaires, en faisant entrer dans la direction de la société des représentants des travailleurs, est complètement entachée d'arbitraire, du fait qu'elle vise à attribuer aux travailleurs le droit de participer à la conduite économique sans qu'ils assument une responsabilité correspondante, aggravant ainsi, au lieu de l'éliminer, une situation, caractéristique des sociétés modernes par actions, où la disproportion entre le pouvoir de décision (qui tend à se concentrer entre les mains des administrateurs et des groupes minoritaires qui dominent l'assemblée de la société) et le risque ne cessent de s'accroître. Pour parer aux dangers de cette situation, la doctrine italienne prédominante ne s'inspire pas de l'expérience des lois allemandes sur la "Mitbestimmung", mais se réfère avec plus d'intérêt à l'expérience américaine, préconisant l'introduction de systèmes de publicité et de contrôle de l'État sur le marché de la bourse des actions, systèmes permettant à l'opinion publique d'exercer un contrôle sur l'activité des administrateurs, un tel contrôle étant d'ailleurs le plus redouté et le seul vraiment efficace dans une société ayant atteint sa maturité démocratique.

Le régime de la société par actions étant réorganisé sur ces bases, de façon à garantir un développement de l'initiative privée qui ne s'oppose pas au bien social, on pourra utilement faire coopérer les travailleurs à la gestion des entreprises en instituant des "Conseils mixtes de production", investis de pouvoirs consultatifs, les seuls compatibles avec les principes intangibles régissant une société économique fondée sur la liberté de l'initiative privée.

Section III

TYPE DE CONSEIL DE GESTION TEL QU'IL EXISTE ACTUELLEMENT EN ITALIE

J'ai déjà dit ci-dessus qu'il existe aujourd'hui en Italie très peu de conseils de gestion. Le plus connu, et probablement le seul qui, fonctionnant avec une certaine régularité, donne des résultats d'une certaine importance

pratique, est celui de la société par actions Olivetti qui gère une importante entreprise de construction de machines à écrire à Ivrea. Les statuts de ce conseil de gestion (cité également par David, dans l'enquête publiée par la faculté de Strasbourg) ont été approuvés par un référendum organisé les 29 et 30 novembre 1950 parmi les membres du personnel de l'entreprise.

L'objet de ce conseil de gestion est de : *a*) Rendre les travailleurs conscients de leur participation à la direction générale de l'entreprise; *b*) Contribuer au développement et à l'amélioration de l'organisation technique de l'exploitation, ainsi qu'à l'amélioration des conditions morales et matérielles du travail des personnes qui y participent. Le conseil, présidé par le président de la société, est composé de trois conseillers élus par les ouvriers, trois conseillers élus par les employés, un conseiller élu par les dirigeants, un conseiller élu conjointement par les ouvriers, par les employés et par les dirigeants, et de six conseillers nommés par le président de la société qui doit les choisir parmi le personnel de l'exploitation ou parmi les membres du conseil d'administration. Au total, sept représentants du chef d'entreprise et huit représentants du personnel. Cette composition du conseil, qui abandonne, au moins formellement, la règle de la parité en faveur de la représentation du personnel, est quelque peu singulière. Le moins que l'on puisse en dire, c'est que les propriétaires de la firme Olivetti (qui est une grande société anonyme de caractère familial) tiennent solidement en main le personnel de l'entreprise, lequel du reste — il faut bien le dire — bénéficie d'un traitement de premier ordre.

Les représentants du personnel sont élus suivant deux systèmes différents. Les six représentants des ouvriers et des employés sont élus selon le système à deux degrés : l'établissement est divisé en sections, dans chacune desquelles les ouvriers et les employés qui ont 21 ans révolus (électeurs du premier degré) élisent un certain nombre de représentants (électeurs du second degré), lesquels, à leur tour, élisent six conseillers. Les autres deux représentants du personnel au conseil sont élus, en revanche, par scrutin direct et unique, un par les dirigeants, l'autre par tous les membres du personnel.

Les fonctions du conseil sont essentiellement consultatives. En particulier, il devra être entendu par la direction sur les points suivants : *a*) Orientation et préparation du programme de production, mise en train de la production et réalisations y relatives; *b*) Amélioration qualitative et quantitative de la production, des méthodes et moyens de production; *c*) Planification des installations industrielles; *d*) Mises en projet, réalisations, transformations en matière d'installations et de nouveaux travaux; *e*) Politique générale concernant les matières premières et le coût des services; *f*) Amélioration des conditions de vie des travailleurs dans et hors de l'usine; *g*) Economie sur les efforts des ouvriers et amélioration de la puissance de

production; *h*) Diverses formes des services d'assistance sociale; *i*) Organisation des services, rationalisation du travail, organigramme du personnel, perfectionnement professionnel du personnel. La fonction délibérative du conseil se limite à son propre fonctionnement et à la répartition des sommes destinées aux services d'assistance sociale.

Pour lui permettre d'accomplir sa mission, un droit d'information étendu est reconnu au conseil de gestion. En particulier, la direction de l'exploitation doit fournir au conseil les statistiques concernant la production, la vente en Italie et à l'étranger, et l'importance du stock machines ainsi qu'une documentation détaillée sur les services sociaux de l'exploitation.

En ce qui concerne la position des membres du conseil de gestion, les statuts disposent en général que " dans l'exercice de leurs fonctions, les membres du conseil ne dépendent ni des organisations des travailleurs, ni de celles des employeurs, ni des autorités de l'établissement ". Les membres élus par le personnel ne peuvent appartenir à la commission interne, ni se voir confier dans d'autres organisations syndicales des charges impliquant une responsabilité; ils ne peuvent être licenciés qu'à l'expiration d'un délai d'un an à partir de la cessation de leurs fonctions, sauf si les faits qui leur sont reprochés autorisent une résiliation du contrat de travail; pendant leur mandat, ils ne peuvent bénéficier ni de promotions, ni d'augmentations de salaire, ni recevoir des avantages directs ou indirects qui ne découleraient pas d'une mesure de caractère général; tant qu'ils exercent leurs fonctions de conseiller ils ne peuvent être mutés hors du siège, sauf après autorisation des délégués des travailleurs au conseil de gestion. Le temps nécessaire aux membres élus par les ouvriers et les employés pour remplir leurs fonctions au conseil est rémunéré comme temps de travail si le conseil se réunit pendant les heures de travail.

Enfin, pour éviter un chevauchement possible de fonctions et, par suite, la possibilité de conflits avec la commission interne, les statuts prévoient que " le conseil de gestion ne peut intervenir dans la sphère de compétence de la commission interne, et vice versa ".

Section IV

LES " COMITÉS MIXTES DE CONSULTATION POUR LA PRODUCTIVITÉ "

Cette récente initiative de la Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori, (C.I.S.L.), d'inspiration chrétienne s'inscrit dans le cadre de l'action du " Comité national pour la productivité ", institué par décret du président du conseil des ministres le 22 octobre 1951, avec mission de procéder à des études, des vérifications, des recherches, et de proposer des programmes

pour l'augmentation de la productivité en Italie. Plus tard, la loi n° 626 du 31 juillet 1954 a institué un " Fonds pour l'accroissement de la productivité ", chargé de réaliser des programmes tendant à l'amélioration du rendement, de veiller surtout, à cet effet, à ce que la main-d'œuvre et les perfectionnements techniques soient utilisés au mieux et de la façon la plus rationnelle, et de s'occuper également de la valorisation du facteur humain dans les entreprises (cf. rapport du président du conseil, dans *Lex*, 1954, II, p. 113). A la suite de cette loi, le comité national pour la productivité a été réformé par décret du 22 octobre 1954. Il s'est vu confier la tâche de préparer et de réaliser les programmes tendant à l'accroissement de la productivité prévus par la loi du 31 juillet 1954. Ce comité est composé de 22 experts, dont six sont désignés par les organisations d'employeurs et six par les syndicats de travailleurs qui ont adhéré aux principes fondamentaux de l'O.E.C.E.

Dans le cadre de l'action de ce comité, la C.I.S.L. a réussi à conclure des accords avec quelques entreprises " pilotes ". En vertu de ces accords, il a été institué dans chacune de ces entreprises un " comité mixte de consultation pour la productivité ", chargé " d'examiner périodiquement les questions et problèmes inhérents au programme d'augmentation de la productivité " (Cf. le *Bollettino C.I.S.L.*, 1955, pp. 297-298; 1956, p. 346). Ce comité est composé de représentants de la direction de l'entreprise et de travailleurs *agréés par l'organisation syndicale signataire de l'accord*. Il a des fonctions essentiellement consultatives et ne peut se substituer à la commission interne, ni intervenir dans les attributions normales de la direction et des travailleurs.

Le bulletin précité de la C.I.S.L. ne manque pas de relever le caractère vague de l'accord, qui ne fixe pas de règles précises en ce qui concerne l'objet de la consultation ni au sujet des modalités de son application dans le temps. Cela tient au caractère expérimental de ces comités mixtes de consultation fonctionnant dans les entreprises. La clause la plus intéressante est celle qui confère au syndicat le droit de désigner les représentants du personnel au comité. Le bulletin déjà mentionné explique qu'une telle clause répond à la " louable préoccupation... d'éviter que s'affaiblisse la puissance du syndicat, qui doit rester l'unique instrument de représentation des intérêts professionnels des travailleurs ".

Ainsi, ces comités se distinguent nettement des conseils de gestion et, en général, des organismes de représentation des travailleurs dans l'entreprise qui font l'objet du présent rapport. Ils apparaissent plutôt comme le symptôme des aspirations des syndicats, désireux d' " absorber " ces organismes, c'est-à-dire d'étendre l'action syndicale en la faisant pénétrer dans l'enceinte de chaque entreprise et en l'imposant comme unique instrument du contrôle des travailleurs sur la gestion de l'entreprise.

CHAPITRE III

LES COMMISSIONS INTERNES
ET LES DÉLÉGUÉS D'ENTREPRISE*Section I*

CRÉATION DES COMMISSIONS INTERNES

§ 1. ORIGINES CONVENTIONNELLES
DE LA CRÉATION DES COMMISSIONS INTERNES EN ITALIE

Les commissions internes sont, en Italie, les seuls organismes créés à l'intérieur des entreprises en vertu de dispositions de caractère général. Alors que les très rares conseils de gestion existant aujourd'hui dans notre pays ont été institués en vertu d'accords d'entreprise individuels, les commissions internes sont, elles, reconnues et régies par un accord interconfédéral, signé le 8 mai 1953 pour le secteur de l'industrie. Dans le présent rapport, on ne s'occupera que de ce secteur car c'est le seul où les commissions internes reçoivent une discipline détaillée. Dans le secteur du commerce, ces commissions sont prévues par la convention collective du 23 octobre 1950 pour le personnel des entreprises commerciales. Aux termes de cette convention, les commissions internes sont " des organismes ayant pour mission d'intervenir auprès de l'employeur pour protéger les ouvriers dans les limites de la législation sur le travail et des conventions collectives ".

Les commissions internes, en Italie, ne sont pas instituées en vertu d'une loi de l'État. Leur origine est purement contractuelle. Il convient de rappeler toutefois qu'à l'occasion du " blocage des licenciements ", le législateur a tenu compte de l'existence des commissions internes, et qu'il leur a assigné un certain nombre de tâches. Le décret-loi n° 523 du 21 août 1945 autorisait les commissions internes à tenter de concilier les divergences de vues qui s'étaient fait jour à la suite de l'application des mesures prévues en matière de blocage des licenciements. Le décret-loi n° 50 du 8 février 1946 qui a suivi celui du 21 août 1945, imposait à l'employeur l'obligation de communiquer la liste des travailleurs licenciés à la commission interne, laquelle pouvait faire opposition, les licenciements non contestés devenant purement et simplement exécutoires. Précisons toutefois que ces lois ne sont plus en vigueur, le blocage des licenciements ayant été levé en 1947.

§ 2. ENTREPRISES SOUMISES AU RÉGIME DE LA REPRÉSENTATION
DU PERSONNEL EN VERTU DE L'ACCORD INTERCONFÉDÉRAL DU 8 MAI 1953

Les conventions collectives conclues en Italie après la promulgation du décret-loi n° 369 du 23 novembre 1943 (qui a supprimé le régime syndical-corporatif) ne sont obligatoires que pour les membres des groupements syndicaux qui les ont signées. En conséquence, le champ d'application obligatoire de la convention collective du 8 mai 1953 " pour la constitution et le fonctionnement des commissions internes ", est limité aux *entreprises industrielles affiliées à la Confédération générale de l'industrie*. Mais cette limitation n'affecte pratiquement pas les grandes et moyennes entreprises qui sont généralement affiliées à la Confédération de l'industrie et qui, en tout état de cause, même si elles ne sont pas affiliées, observent de plein gré les clauses des conventions collectives signées par la confédération. En ce qui concerne les petites entreprises, on ne possède aucune donnée permettant de déterminer dans quelle mesure celles qui ne sont pas affiliées ont institué des commissions internes.

§ 3. CONDITIONS REQUISES POUR LA CRÉATION D'ORGANISMES
DE REPRÉSENTATION DU PERSONNEL DANS LES ÉTABLISSEMENTS INDUSTRIELS

A. Autonomie de l'établissement

L'institution d'un organisme électif de représentation collective du personnel n'est pas prévue dans le cadre de l'entreprise considérée comme une unité; un tel organisme est à instituer " dans chaque siège, établissement, filiale et bureau *autonome* des entreprises industrielles " (art. 1 de l'accord interconfédéral du 8 mai 1953). Une telle précision dans la convention collective est superflue; en réalité, établissement, filiale, bureau, même lorsqu'ils sont dotés d'autonomie, ne sont que des variantes de la notion de " siège " de l'entreprise.

La distinction entre entreprise et siège de l'entreprise provient du droit commercial; le législateur de 1942 l'a adoptée en remplacement de la traditionnelle distinction entre entreprise et établissement. Le Code civil (en Italie, il n'y a plus de Code de commerce) ne définit pas l'entreprise. On trouve, en revanche, la définition de la notion de chef d'entreprise à l'article 2082. Est chef d'entreprise, celui " qui exerce professionnellement une activité économique organisée, en vue de la production et de l'échange de biens ou de services ". De cette définition, on déduit indirectement celle de l'entreprise dans laquelle, juridiquement, le chef d'entreprise exerce précisément son activité. Au point de vue juridique, la notion *d'entreprise* correspond donc à l'exercice professionnel d'une activité économique

organisée en fonction de la production de biens et de la fourniture de services pour le marché. Du fait qu'elle implique essentiellement une activité d'organisation des facteurs de la production, l'entreprise présente aussi un aspect objectif, c'est-à-dire l'aspect d'un ensemble de biens organisés par le chef d'entreprise pour atteindre l'objectif économique poursuivi par l'entreprise. Cet ensemble de biens, considéré comme le résultat de l'activité du chef d'entreprise, se concrétise dans l'exploitation, définie par l'article 2555 du Code civil. L'activité du chef d'entreprise dans le domaine de l'organisation constitue l'aspect subjectif et le facteur dynamique de l'entreprise; l'exploitation en constitue, par contre, l'aspect objectif et le facteur statique.

Le *siège* de l'entreprise (art. 2196, n° 4 Code civil) est le lieu où se développe l'activité de l'entreprise. Il est un critère d'identification topographique de l'entreprise. Une entreprise peut avoir plusieurs sièges. Effectivement, la loi distingue entre siège *principal* et sièges *secondaires* de l'entreprise (art. 2197 Code civil). Le siège principal (qui, pour les sociétés, se confond avec le siège social) est le lieu où se trouve la direction centrale, personnifiée par le patron de l'entreprise ou par son représentant; c'est le centre principal de direction et d'organisation des affaires et des intérêts relatifs à l'entreprise. Le siège secondaire est implanté en un lieu différent de celui du siège principal; il s'y développe une activité qui est partie intégrante de celle du patron installé au siège principal. Par ailleurs, le siège secondaire bénéficie d'une certaine autonomie quant à l'organisation et l'administration.

La notion de siège de l'entreprise est plus stricte que celle d' "établissement", laquelle était propre à la doctrine antérieure au code de 1942. La siège de l'entreprise (principal ou secondaire) implique toujours un établissement, mais la réciproque n'est pas vraie. Un établissement constitue un siège (secondaire) de l'entreprise, pour autant qu'il bénéficie d'une autonomie de gestion et de représentation, même limitée. Les établissements qui ne sont pas autonomes (succursales, magasins, dépôts, garages et autres...) ne sont pas des sièges de l'entreprise, mais simplement des dépendances du siège principal ou d'un siège secondaire. Ceux-ci, parce qu'ils n'ont pas l'autonomie requise par l'article 1 de l'accord, ne peuvent avoir un organisme propre de représentation du personnel.

B. Emploi normal d'un certain nombre de travailleurs

Outre l'autonomie requise, l'établissement doit occuper normalement un certain nombre de travailleurs. L'élection d'une commission interne, c'est-à-dire d'un collège de représentants des travailleurs, n'est prévue que pour les établissements industriels "qui occupent *régulièrement* un nombre de travailleurs supérieur à quarante". Dans les établissements qui occupent un nombre de travailleurs inférieur à quarante et un, mais

supérieur à cinq, il est institué, en revanche, un organisme individuel de représentation, appelé " délégué d'entreprise ", auquel sont attribuées les mêmes fonctions que celles des commissions internes.

Le terme " travailleur " est employé dans un sens restreint, et ne couvre que les employés et les ouvriers. Les dirigeants de l'exploitation, tout en étant des travailleurs au sens technique du terme, sont exclus de la représentation du personnel, et en conséquence ne participent pas aux élections de la commission interne.

La condition relative à l'emploi régulier ou normal d'un certain nombre de travailleurs implique que, pour établir si l'unité d'exploitation doit se conformer aux règles sur la représentation du personnel, on ne doit pas tenir compte des travailleurs auxiliaires embauchés pour assurer des travaux exceptionnels et temporaires. Tel est, par exemple, le cas des travailleurs saisonniers. L'embauche de travailleurs pour des besoins saisonniers ne peut avoir d'effet que dans les exploitations où fonctionne déjà un organisme de représentation des travailleurs en service non saisonnier, l'effet de cet embauchage étant alors de modifier la composition de la représentation même par l'élection de membres adjoints destinés à représenter les travailleurs saisonniers.

§ 4. SANCTIONS PROPRES A GARANTIR LE RESPECT DE L'OBLIGATION DES ENTREPRISES D'INSTITUER UN ORGANISME DE REPRÉSENTATION DU PERSONNEL

Aucune sanction particulière n'est prévue par l'accord du 8 mai 1953 qui constitue une convention de droit commun. Par conséquent la sanction applicable en cas de non-observation de l'obligation contractée par les chefs d'entreprises est la réparation du dommage, la sanction en cas de non-observation de l'obligation imposée aux entreprises de permettre l'élection des membres de la commission interne étant l'exécution forcée de cette obligation particulière.

Mais la meilleure garantie de l'observation de l'obligation par les entreprises est d'ordre indirect. Elle découle du fait que l'avis préalable de la commission interne est requis pour la validité d'une série de décisions très importantes du chef d'entreprise concernant le règlement de travail dans l'entreprise.

Section II

L'ÉLECTION DES MEMBRES DES COMMISSIONS INTERNES

§ 1. COMPOSITION DES COMMISSIONS

Il n'y a qu'une commission interne pour tout le personnel d'un siège d'entreprise; elle est composée d'employés et d'ouvriers élus séparément pour représenter chacune de ces deux catégories de travailleurs. On a

abandonné le système dualiste du premier accord de 1943, qui prévoyait l'institution de deux commissions distinctes, une pour les employés, l'autre pour les ouvriers.

Le nombre des membres de la commission interne est variable. Il est de trois au minimum à quinze au maximum, suivant le nombre des travailleurs occupés dans l'établissement. La représentation des ouvriers et des employés est proportionnelle à l'importance numérique des deux groupes, mais lorsque l'établissement occupe plus de trois employés, un siège, au moins, de la commission devra, en tout cas, être réservé aux employés.

Dans les établissements industriels à caractère saisonnier, où une commission interne a déjà été instituée pour le personnel en service continu, l'embauche d'un groupe d'auxiliaires pour des travaux saisonniers ne modifie pas la composition de la commission interne existante, à moins que le groupe ne compte 50 travailleurs et soit embauché pour une période supérieure à quinze jours. Dans ce dernier cas, les travailleurs saisonniers ont le droit d'élire dans leur propre groupe deux à quatre membres au maximum. Ceux-ci sont adjoints aux représentants du personnel déjà constitués en commission interne; ils ont les mêmes pouvoirs que les autres membres, mais leur compétence se limite à la protection des travailleurs saisonniers. Ces membres adjoints abandonnent automatiquement leur fonction à la fin de l'époque saisonnière, c'est-à-dire à l'expiration des délais prévus par leur contrat de travail.

§ 2. INITIATIVE EN MATIÈRE D'ÉLECTIONS

Suivant le " règlement relatif aux élections ", joint à l'accord du 8 mai 1953, l'initiative d'organiser les élections, lorsqu'une commission interne est déjà instituée (ou s'il y a un délégué d'entreprise), revient en premier lieu à la commission elle-même (ou au délégué), à partir du douzième mois de son entrée en fonction. S'il s'agit de constituer la commission pour la première fois, ou bien si la commission en fonction ne se préoccupe pas de l'organisation des élections dans la première quinzaine du douzième mois de son entrée en fonction, l'initiative peut être prise par les syndicats de travailleurs et, en deuxième lieu, par les autres associations ou groupements de travailleurs.

Cette initiative se concrétise sous la forme d'un avis faisant part de l'intention de procéder aux nouvelles élections. Cet avis doit être affiché à un tableau spécial, placé à l'entrée de l'établissement.

§ 3. DROIT DE PRÉSENTER DES LISTES DE CANDIDATS

Un rôle important, mais non exclusif, est assigné aux organisations syndicales dans le déroulement des élections. Elles ont le droit de présenter des

listes de candidats et, lorsqu'elles en présentent, elles contribuent à la formation du " bureau électoral " avec deux représentants pour chaque organisation. Des listes de candidats peuvent cependant être présentées par d'autres groupements de travailleurs non affiliés à des organisations syndicales (listes indépendantes). Dans ce cas, le bureau électoral est complété par un représentant de chacune de ces listes.

Le bureau électoral (dont les membres doivent être des travailleurs de l'entreprise qui n'ont pas fait acte de candidature) est tenu de fixer, d'accord avec la direction de l'exploitation, toutes les modalités à observer pendant les élections, et de surveiller les opérations de vote qui se terminent par la proclamation, sous forme d'affichage, des résultats du scrutin.

§ 4. ÉLIGIBILITÉ ET DROIT DE VOTE

Sont éligibles les travailleurs ayant dix-huit ans révolus. Il peut être dérogé à cette règle — chaque cas étant à examiner en particulier — lorsqu'il s'agit d'établissements comptant, parmi leur personnel, une proportion considérable de jeunes gens âgés de moins de dix-huit ans. Une candidature n'est valable que si elle est présentée par un travailleur justifiant d'une ancienneté de service d'au moins neuf mois, sauf si l'élection a lieu dans une entreprise entrée en activité depuis moins de douze mois.

Sont électeurs tous les travailleurs non stagiaires (employés et ouvriers) âgés de plus de seize ans, *qu'ils soient ou non affiliés à une organisation syndicale.*

Le scrutin est secret et direct, c'est-à-dire que les votes ne peuvent être exprimés par lettre ou par personne interposée. Les ouvriers votent sur les listes des candidats ouvriers; les employés sur les listes — distinctes — des candidats employés. Le bulletin de vote est unique, pour les employés d'une part, et pour les ouvriers de l'autre; il comprend toutes les listes présentées dans l'ordre et avec la même évidence. Outre le vote en tête de liste, l'électeur a le droit d'émettre un ou plusieurs votes nominaux de préférence, pour les candidats choisis naturellement parmi ceux qui figurent sur la liste votée par lui.

§ 5. RÉPARTITION DES SIÈGES ENTRE LES DIVERSES LISTES

Les commissions internes sont élues à la proportionnelle. Chaque liste a droit à un nombre de postes correspondant au nombre de fois que le " quotient électoral " — c'est-à-dire le rapport entre les votes valables et le nombre des postes réservés aux ouvriers et aux employés — est contenu dans le nombre des votes (valables) obtenus par la liste elle-même. Les postes restés vacants pour quotient électoral non atteint sont attribués aux listes qui remportent les restes les plus importants, même si elles n'atteignent pas le quotient.

§ 6. CONTESTATIONS

Dans les trois jours à compter de l'affichage des résultats du scrutin, le personnel peut introduire des réclamations au sujet de l'attribution des postes effectuée par le bureau électoral, lequel doit procéder à leur examen dans les vingt-quatre heures, et consigner ses conclusions dans le procès-verbal définitif des opérations électorales.

Dans les quinze jours qui suivent, les associations syndicales, les autres groupements de travailleurs qui ont présenté des listes électorales, l'Organisation territoriale des employeurs et l'entreprise intéressée peuvent contester la régularité des élections. Il n'est prévu aucune procédure d'arbitrage, mais seulement un échange de vues entre les représentants des organisations syndicales et des autres groupements de travailleurs intéressés " à l'examen des contestations ". Si cet examen n'aboutit pas à une reconnaissance unanime de la régularité des élections, il reste la faculté d'engager une action judiciaire devant les tribunaux ordinaires.

§ 7. ÉLECTION DU DÉLÉGUÉ D'ENTREPRISE

Exception faite des règles relatives à la compétence d'organiser l'élection elle-même (art. 1), le règlement concernant les élections des commissions internes ne s'applique pas à l'élection du délégué d'entreprise. L'article 23 dispose que, pour l'élection du délégué d'entreprise, " des règles spéciales seront établies chaque fois de commun accord entre l'entreprise et les travailleurs qui en dépendent, de façon qu'en tout état de cause les règles fondamentales du présent règlement relatives à la liberté électorale et au secret du vote soient observées ".

Section III

STATUT DES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL

§ 1. RAPPORTS AVEC LES TRAVAILLEURS DE L'ENTREPRISE

Les membres de la commission interne (ou le délégué d'entreprise) restent en fonction pendant un an. L'accord du 8 mai 1953 ne précise pas le moment où les membres de la commission sont investis de leur fonction, et donc assujettis au statut spécial prévu pour eux. Il faut considérer que ce moment est celui de la publication des résultats des élections par le bureau électoral.

Si, au cours de l'année, la commission perd un ou plusieurs de ses membres (parce qu'ils ont démissionné de leur fonction ou de l'emploi occupé dans l'exploitation, par suite de transfert, de licenciement ou de

décès), ils sont remplacés par les candidats les suivant immédiatement dans le classement de la liste à laquelle appartenaient les membres sortants. Mais, si le nombre des membres sortants dépasse une certaine limite (variant de un au minimum, à six au maximum, suivant qu'il s'agit de commissions composées de six ou de quinze membres), la commission tout entière est relevée de son mandat, et il devra être procédé à de nouvelles élections.

En outre, une certaine stabilité dans leurs rapports avec leurs électeurs est garantie aux membres de la commission interne. Ils ne peuvent être révoqués, si ce n'est en vertu d'une décision approuvée, par vote secret et direct, par au moins 51 % des travailleurs occupés dans l'établissement. La demande de référendum en vue de la révocation de la commission interne doit être signée par au moins 25 % du personnel; mais il ne faut que mille signataires dans les sièges d'entreprise n'occupant pas plus de dix mille travailleurs et deux mille signataires dans les sièges dont l'effectif est supérieur à ce chiffre.

§ 2. RAPPORTS AVEC LE CHEF D'ENTREPRISE

La commission interne (ou le délégué d'entreprise) doit assurer ses travaux " sans gêner la production et la marche normale du travail dans l'entreprise ". En particulier, les membres de la commission sont tenus d'observer l'horaire de travail comme tous les autres membres du personnel; pour être en mesure d'exercer leur mandat, ils ne peuvent s'absenter du lieu de leur travail ou de l'établissement que dans certains cas exceptionnels et urgents et après autorisation de la direction.

L'heure et le lieu des réunions de la commission interne doivent être convenus avec la direction; ces réunions, sauf cas exceptionnels, doivent se tenir en dehors des heures de travail. Les entreprises occupant plus de trois cents travailleurs sont tenues de mettre à la disposition des commissions internes, aux heures convenues avec la direction, un local où elles peuvent se réunir et recevoir les communications et réclamations des travailleurs. Les entreprises dont l'effectif varie entre deux et trois cents travailleurs se sont engagées à offrir ces facilités " dans la mesure du possible " seulement (art. 11).

Enfin, l'employeur est tenu de placer un tableau à l'entrée de l'établissement. Ce tableau doit demeurer à la disposition de la commission interne (ou du délégué d'entreprise), pour l'affichage, après communication à la direction des communiqués se rapportant aux tâches de la commission interne ou des avis de caractère syndical.

En vue de garantir le libre exercice de leurs fonctions, il est accordé aux membres de la commission interne et au délégué d'entreprise, pendant

la durée de leur mandat, et jusqu'à l'expiration d'un an après la cessation de celui-ci, une protection spéciale contre les possibilités de licenciement injustifié, et en particulier contre le licenciement ordonné par l'employeur à titre de représailles.

Pour l'essentiel, ce régime de protection est semblable au système général de contrôle des motifs de licenciement réglementé par l'accord interconfédéral du 18 octobre 1950 et applicable à tous les travailleurs de l'industrie. Mais l'article 14 de l'accord interconfédéral du 8 mai 1953 introduit dans ce système certains éléments qui rendent plus stable la situation des membres des commissions internes et des délégués d'entreprise. Il s'agit, d'une part, de l'obligation imposée au chef d'entreprise de demander l'autorisation préalable aux associations syndicales territoriales représentant respectivement le travailleur en cause et l'entreprise et, d'autre part, de l'attribution de pouvoirs plus étendus au collègue d'arbitrage informé du différend au cas (assez fréquent) où l'autorisation serait refusée. S'il est prouvé que le licenciement ou le transfert est dû à l'activité déployée par le travailleur à la commission interne, le collègue d'arbitrage déclare "sans effet" (c'est-à-dire nulle) la disposition et ordonne en conséquence le rétablissement du rapport de travail.

Les détails de ce régime spécial de protection ont déjà été exposés dans le rapport précédent sur la stabilité de l'emploi.

§ 3. RAPPORTS AVEC LES ORGANISATIONS SYNDICALES

L'accord du 8 mai 1953 cherche à assurer l'indépendance des membres des commissions internes à l'égard des organisations syndicales. Celles-ci, comme je l'ai dit, peuvent présenter des listes de candidats aux élections, mais ce droit est accordé également aux autres groupements ou associations de travailleurs non affiliés aux syndicats. D'autre part, l'inscription à un syndicat n'est pas une condition déterminante du droit de vote des travailleurs. En outre, seuls les travailleurs, et non les associations syndicales en tant que telles, peuvent demander un référendum en vue de la révocation de la commission interne, même si tous les membres de celle-ci ont été élus sur des listes syndicales.

En ce qui concerne l'exercice des fonctions de représentant du personnel, l'article 1 de l'accord dispose que les commissions internes et les délégués d'entreprise ne peuvent transférer, en tout ou en partie, même provisoirement, ces fonctions aux organisations syndicales. L'unique liaison entre l'activité de la commission interne et celle des syndicats externes est constituée par la règle (art. 12) permettant l'affichage au tableau de la commission interne, placé à l'entrée de l'établissement, de communiqués, même s'ils ont un "caractère syndical". Il va sans dire que les membres des

commissions internes inscrits aux syndicats doivent tenir compte du statut de leur association, pour autant qu'il soit compatible avec l'accord du 8 mai 1953. Par exemple, l'article 89 du statut de la Confédération générale du travail impose à ses affiliés élus aux fonctions de représentants du personnel dans les entreprises " l'obligation d'agir de telle sorte qu'une collaboration étroite et permanente s'établisse entre chaque commission interne et le syndicat et que ces mêmes commissions conforment leur activité aux directives du syndicat ".

Section IV

TACHES DES COMMISSIONS INTERNES ET DES DÉLÉGUÉS D'ENTREPRISE

§ 1. TACHE FONDAMENTALE

L'accord du 8 mai 1953 assigne à la commission interne et au délégué d'entreprise la " tâche fondamentale de concourir au maintien des rapports normaux entre les travailleurs et la direction de l'exploitation, dans un esprit de collaboration et de compréhension réciproque afin d'assurer le développement régulier des travaux productifs ". En vue de réaliser cette collaboration, qui constitue le principe de base de l'institution des commissions internes, il est accordé à celles-ci un certain nombre de pouvoirs spéciaux, tant dans le domaine de l'organisation technique du travail que sur le plan social. En revanche, toute immixtion dans la gestion économique et financière de l'entreprise leur est défendue.

§ 2. FONCTIONS DES COMMISSIONS INTERNES DANS LE DOMAINE DE L'ORGANISATION TECHNIQUE DU TRAVAIL

Dans ce domaine, la commission interne a un droit d'initiative de caractère consultatif. L'employeur ne doit pas demander l'avis de la commission, mais il est tenu de l'entendre quand, de sa propre initiative, elle lui présente des propositions ou suggestions " tendant à l'amélioration du fonctionnement des services de l'exploitation ainsi qu'au perfectionnement des méthodes de travail, et ayant pour effet d'accroître le rendement et d'augmenter la productivité ".

En ce qui concerne le personnel, la commission fonctionne, dans le domaine précité, comme une sorte de " boîte à idées ", c'est-à-dire comme un organisme chargé de recueillir les propositions formulées personnelle-

ment par les ouvriers et fondées sur l'expérience professionnelle qu'ils ont acquise dans l'exploitation. Ces propositions sont examinées par la commission, qui transmet ensuite à la direction celles qu'elle juge utiles. Les employeurs ne manquent pas d'encourager ce genre de collaboration; ils promettent parfois une prime pour récompenser les ouvriers dont les propositions méritent réellement d'être retenues en vue d'améliorer l'organisation de l'exploitation.

§ 3. FONCTIONS DES COMMISSIONS INTERNES SUR LE PLAN SOCIAL

A. Réclamations du personnel

Aux termes de l'article 2, paragraphe 1, de l'accord interconfédéral du 8 mai 1953, " il incombe à la commission interne d'intervenir auprès de la direction pour faire appliquer strictement les contrats de travail et les autres accords syndicaux, la législation sociale, les règles d'hygiène et de sécurité du travail ". Ce pouvoir d'intervention s'inscrit dans le cadre des " fonctions de représentation du personnel " dont est investie la commission interne, et se résume par conséquent à habilitier celle-ci à présenter les réclamations du personnel à la direction. A cette fin, ainsi que je l'ai déjà rappelé, les entreprises occupant plus de deux cents travailleurs sont tenues de mettre à la disposition de la commission interne un local où elle peut recevoir les réclamations des travailleurs (art. 11).

Quant à la *nature* de la réclamation, la commission interne peut présenter aussi bien des réclamations individuelles que des réclamations collectives. Cela résulte du paragraphe 2 de l'article 2 qui autorise la commission interne à " tenter de régler les différends collectifs et individuels relatifs au travail qui pourraient surgir dans l'entreprise ".

L'intervention de la commission interne dans la présentation des réclamations individuelles n'a pas nécessairement un caractère subsidiaire. Il n'est pas nécessaire que la réclamation ait déjà été présentée directement, sans succès, par le travailleur en cause. La convention collective étant muette sur ce point, il est évident que les règlements intérieurs des diverses entreprises ou les accords d'entreprise peuvent prévoir une règle différente. Par exemple, la convention d'entreprise conclue le 18 juillet 1955 entre la direction et la commission interne des sections FIAT, de Turin, établit que les réclamations relatives aux temps de fabrication, déterminés par l'entreprise pour le calcul des prix de tâche, doivent être présentées directement aux représentants de la direction par le travailleur à la tâche en cause. Ce n'est que dans une deuxième phase, si la réponse de la direction n'a pas été jugée satisfaisante, que la commission interne peut être saisie de la réclamation.

La compétence de la commission interne est sérieusement limitée en ce qui concerne l'*objet* des réclamations. La commission ne peut intervenir que dans les différends (individuels ou collectifs) concernant l'*application* de règles légales ou contractuelles. Il est, en effet, interdit aux commissions internes de présenter à la direction des réclamations collectives concernant l'introduction de nouvelles conditions de travail; par corollaire il est défendu aux entreprises de conclure des conventions collectives d'entreprise avec la commission interne. L'article 2, alinéa 3, de l'accord interconfédéral dispose en effet que " les commissions internes confieront aux organisations syndicales elles-mêmes, pour leur permettre de négocier avec les organisations, représentant les entreprises, tout ce qui a trait au régime collectif des rapports de travail et aux différends y relatifs ". Ces différends sont précisément les différends collectifs de caractère " *économique* " portant sur l'établissement de nouvelles conditions de travail par la signature d'une nouvelle convention collective ou par la refonte de celle qui existe. La négociation de ces différends est interdite aux commissions internes.

Cette limitation, déjà arrêtée par l'accord interconfédéral du 7 août 1947, n'existait pas dans le précédent accord Buozzi-Mazzini du 2 septembre 1943 qui reconnaissait même expressément aux commissions internes le droit de " conduire, avec l'autorisation préalable de l'association syndicale locale des travailleurs, les négociations en vue de la signature des conventions collectives... intéressant exclusivement l'entreprise et le personnel qu'elle occupe ". Mais, par la suite, les syndicats de travailleurs ont réussi à imposer avec rigueur le principe du monopole syndical en matière de convention collective. En cette matière, les commissions internes doivent se limiter à des travaux préparatoires : elles recueillent les expériences à soumettre aux associations syndicales, informent celles-ci des éléments de friction dans les rapports de travail à l'entreprise, et enfin indiquent les modifications qu'elles jugent opportun et possible d'apporter à la convention collective (cf. Barassi, *Il diritto del lavoro*, I. Milan, 1949, p. 277; Mortati, *op. cit.*, *Dir. lav.*, 1954, I, p. 197).

*B. Contrôle exercé sur quelques actes discrétionnaires de l'employeur
(en particulier : règlement d'entreprise)*

La commission interne a non seulement le devoir de veiller à l'observation, par le chef d'entreprise, des lois et des conventions collectives; elle a, en outre, le droit d'exercer un contrôle sur le bien-fondé de quelques actes du chef d'entreprise agissant en vertu de son pouvoir de direction dans le cadre de ses rapports avec son personnel. L'institution de la commission interne implique, pour cette raison, une seconde limitation du pouvoir

discrétionnaire de la direction, en ce sens que l'exercice de ce pouvoir est subordonné, dans quelques cas très importants, à l'avis préalable de l'organisme représentatif des travailleurs. Plus précisément, la direction est tenue de soumettre à l'examen préalable de la commission interne :

- 1) Les projets de règlements établis par la direction elle-même ;
- 2) La fixation de l'époque des congés ;
- 3) L'introduction de nouveaux systèmes de rétribution ;
- 4) La détermination de l'horaire relatif au commencement et à la cessation du travail pour les différents jours de la semaine, même en cas de roulement, soit qu'il s'agisse de modifications de cette distribution, l'horaire de travail en vigueur restant inchangé, soit de modifications de l'horaire décidées par la direction (art. 2, al. 3, accord interconfédéral du 8 mai 1953).

La commission doit donner obligatoirement son avis préalable ; toutefois, celui-ci ne lie pas les parties. Cela ressort clairement de la " note au procès-verbal " citée ci-après, selon laquelle, " si l'examen préalable ne conduit pas à la solution souhaitée par les deux parties, la *direction de l'exploitation conserve la faculté de prendre les dispositions qu'elle juge opportunes*, de même que les travailleurs conservent la faculté de faire appel à l'action syndicale ". Le fait de ne pas demander l'avis préalable rend nul le règlement d'entreprise établi par le chef d'entreprise (la question de savoir s'il s'agit d'une nullité absolue ou d'une simple possibilité d'annulation est controversée ; on trouvera une opinion différente dans Ventura, *Natura e limiti dei regolamenti aziendali*, *Riv. giur. lav.*, 1955, I, p. 175, et dans Carullo, *Il regolamento interno d'impresa*, Milan, 1956, pp. 205-206) ; inversement, la conformité du règlement avec l'avis exprimé par la commission interne n'est pas une condition de sa validité. Cependant, malgré certaines affirmations hâtives en sens contraire, on doit conclure que l'accord interconfédéral du 8 mai 1953 n'a pas transformé le règlement d'entreprise en une convention collective d'exploitation. Le règlement demeure une disposition unilatérale du chef d'entreprise, c'est-à-dire un acte impliquant l'exercice du pouvoir de direction et incombant au chef d'entreprise en vertu du contrat individuel de travail (art. 2104 C. civ.), tandis que le contrôle, par la voie consultative, attribué à la commission interne ne constitue qu'une limitation formelle du caractère discrétionnaire de ce pouvoir, en ce sens que l'avis préalable de la commission est une condition de régularité (et donc de validité) du règlement.

C. Services sociaux de l'entreprise

En cette matière, il est attribué à la commission interne des fonctions délibératives et de contrôle (cf. Riva Sanseverino, *Diritto sindacale*, 2^e éd. Rome, 1954, p. 258) : " Contribuer à l'élaboration des statuts et des règlements des institutions intérieures de caractère social (de prévoyance,

d'assistance, culturelles et récréatives) à l'organisation de mess et de cantines et veiller par l'intermédiaire de ses propres membres au meilleur fonctionnement des institutions elles-mêmes”.

D. Licenciements du personnel

L'accord interconfédéral du 7 août 1947 donnait des pouvoirs aux commissions internes, même en cette matière, en les habilitant à contrôler les motifs des licenciements décidés par le chef d'entreprise. Mais les nouvelles conventions du 21 avril et 18 octobre 1950 concernant respectivement les licenciements collectifs et les licenciements individuels, ont transféré ces fonctions aux organisations syndicales. La tentative de conciliation, préliminaire à l'introduction de l'instance devant le collège d'arbitrage, est du ressort de ces organisations qui ont la faculté de se faire assister par la commission interne. Pour les détails je me permets de renvoyer à l'exposé précédent sur la stabilité de l'emploi.

En revanche, pour les différends relatifs aux licenciements, on a maintenu l'intervention du délégué d'entreprise dans les exploitations occupant trente-cinq travailleurs au maximum s'il s'agit d'un licenciement individuel, et dans les exploitations de vingt-cinq travailleurs au maximum s'il s'agit d'un licenciement collectif. Dans ces petites exploitations, la procédure de conciliation devant la juridiction syndicale n'est pas appliquée; il est prévu, par contre, que la direction et le délégué d'entreprise procéderont à un “examen de conciliation” portant sur les motifs de la mesure de licenciement.

Les raisons qui ont déterminé les commissions internes à se désister de leur compétence dans le domaine des questions de licenciement doivent, selon l'hebdomadaire “*Il mondo*” du 28 octobre 1950, être recherchées non seulement dans la volonté des industriels de recouvrer tout leur prestige dans l'entreprise en rétablissant dans celle-ci la discipline et la hiérarchie, mais aussi dans la volonté des associations syndicales des travailleurs. La scission syndicale de 1948 avait eu des répercussions sur les commissions internes : elle avait rendu difficiles les rapports entre leurs membres et, par suite, porté atteinte à l'homogénéité de leur activité. De là, la méfiance de chacune des trois confédérations syndicales ouvrières en ce qui concerne leur possibilité d'imposer aux commissions internes leurs propres directives en matière de licenciements; de là, aussi, la décision de ne pas s'en remettre aux conclusions d'un organe interne d'entreprise délibérant à la majorité et de reprendre leur propre liberté d'action en transférant le contrôle à exercer sur les licenciements à la juridiction syndicale, où l'action commune des divers syndicats des travailleurs est conditionnée par un accord entre les syndicats eux-même (cf. aussi Giugni, *I licenziamenti nell'industria*, dans *Riv. dir. lav.* 1953, I, p. 211).

Section V

POSITION JURIDIQUE DES COMMISSIONS
INTERNES§ 1. NATURE JURIDIQUE DU DROIT DE REPRÉSENTATION RECONNU
AUX COMMISSIONS INTERNES

De l'examen des tâches assignées aux commissions internes, il résulte que ces organismes ne sont pas investis du pouvoir de représenter, au sens technique du terme, chaque travailleur occupé par l'exploitation. Il s'ensuit que la solution d'un différend individuel, intervenu entre le chef d'entreprise et la commission interne, ne pourrait être considérée comme obligatoire pour le travailleur intéressé, à moins que ce dernier n'ait donné, à cet effet, mandat à la commission (et sauf, même dans ce cas, le droit de recours prévu par l'article 2113 du Code civil).

Le droit de représentation, reconnu par l'accord interconfédéral du 8 mai 1953 aux commissions internes, est exclusivement un droit de représentation *collective*, lié à l'objet institutionnel de ces personnes morales agissant comme organismes de sauvegarde de l'intérêt collectif de la communauté groupée dans l'entreprise (cf. Santoro-Passarelli, *Nozioni* cit., n. 12; Lega, dans *Riv. dir. lav.*, 1951, I, p. 172; Giugni, *ibidem*, 1953, I, p. 209). La doctrine n'est cependant pas unanime sur la définition de la nature juridique de ce droit de représentation collective. Ceux qui sont d'avis qu'il s'agirait d'une véritable représentation de volonté couvrant tous les travailleurs de l'exploitation considérés collectivement, et fondée, par rapport à chaque travailleur, sur leurs contrats individuels de travail, semblent plus près de la vérité (cf. Pera, *La posizione giuridica delle commissioni interne di fabbrica*, dans *Foro italiano*, 1954, I, cc. 339-340; Carullo, *Regolamento d'impresa*, déjà cité, p. 98, note 90). Cette opinion est controversée, et l'on objecte que la notion de représentation volontaire est incompatible avec la disposition de l'article 1 de l'accord interconfédéral, selon lequel la commission interne représente, à l'égard de l'employeur, tout le personnel de l'entreprise, y compris les travailleurs non inscrits aux associations syndicales signataires et aussi les travailleurs qui n'ont pu prendre part aux élections de la commission (parce qu'ils étaient des travailleurs en stage, parce qu'ils étaient âgés de moins de seize ans, ou encore parce qu'ils avaient été embauchés après les élections). Cette remarque a conduit d'autres auteurs à penser que les commissions internes ne sont investies que d'un droit général et impropre de représentation des intérêts de la communauté de travail groupée dans l'entreprise. Ces auteurs oublient cependant que chaque travailleur, en signant son contrat

de travail avec le chef d'entreprise, accepte de se conformer à toutes les mesures d'organisation en vigueur dans l'exploitation dont, par le contrat, il se trouve faire partie, et en conséquence accepte, en particulier, de se soumettre au pouvoir de représentation que l'accord interconfédéral du 8 mai 1953 attribue à la commission interne pour la sauvegarde des intérêts de la communauté de travail à l'intérieur de l'entreprise. Il en résulte qu'en ce qui concerne ces intérêts, le droit de représentation de la commission se fonde, en définitive, sur la volonté de chaque travailleur, indépendamment de son adhésion aux associations syndicales et de sa participation à l'élection de la commission.

§ 2. CARACTÈRE DE L'ACTIVITÉ DES COMMISSIONS INTERNES

Un singulier arrêt de la cour d'appel de Rome, rendu le 30 novembre 1951, a reconnu aux commissions internes le caractère d'auxiliaires du chef d'entreprise, d'où il résulte que ce dernier serait responsable des obligations contractées envers les tiers par la commission interne. Cette décision erronée (cassée ultérieurement par la Cour de cassation, le 20 juin 1953, n. 1871, dans *Foro it.*, 1954, I, c. 334) est due à une fausse interprétation de l'accord interconfédéral qui confie aux commissions internes la mission d'encourager la collaboration dans l'entreprise. Dans cette disposition, le terme " collaboration " a un sens tout à fait différent de celui qui lui est donné par l'article 2094 du Code civil pour définir la position de chaque travailleur en tant que partie du rapport individuel de travail. Le travailleur collabore, dans une situation de subordination, avec l'employeur pour atteindre un résultat auquel il demeure étranger : le résultat de l'entreprise qui, au point de vue juridique, appartient exclusivement au chef d'entreprise. Il s'agit donc d'une collaboration qui, pour s'avérer utile, exige un continuel dépassement du conflit d'intérêts qui oppose le travailleur au chef d'entreprise, en tant que parties d'un rapport d'échange, plutôt que d'un rapport d'association. L'institution des commissions internes provient précisément de cette nécessité de vaincre l'antagonisme originaire entre ceux qui prestent le travail organisé par le chef d'entreprise et le chef d'entreprise lui-même, et ce n'est qu'à ce titre qu'elles peuvent être définies comme des organismes collaborant avec le chef d'entreprise. Ce qui revient à dire que, dans l'exécution de leur fonction qui consiste à sauvegarder les intérêts des travailleurs dans l'entreprise, elles doivent se laisser guider par l'intention de consolider des rapports normaux et pacifiques entre la direction de l'exploitation et l'ensemble des travailleurs.

Pour cette raison, la Cour de cassation a raison lorsqu'elle affirme que les commissions internes " déploient dans l'établissement une *activité syndi-*

cale". De fait, l'accord interconfédéral du 2 septembre 1943 définissait expressément les membres des commissions internes comme " des travailleurs exerçant des fonctions syndicales dans les exploitations industrielles ". L'on n'a certes pas voulu signifier par là que les commissions internes sont des organes des associations syndicales : elles ne sont pas une émanation des syndicats, qu'elles ne représentent d'ailleurs pas à l'intérieur de l'exploitation. Il s'agit de deux institutions bien distinctes, ayant chacune sa propre sphère de compétence. La sauvegarde des intérêts des travailleurs de l'exploitation *en tant que membres d'une catégorie professionnelle déterminée* est une fonction exclusive des associations syndicales extérieures. En revanche, la fonction des commissions internes est de sauvegarder des intérêts collectifs plus restreints, ceux des membres du personnel de l'exploitation, *en tant qu'employés par le chef d'entreprise même*. En outre, l'activité des commissions internes, tendant à la sauvegarde de ces intérêts collectifs plus restreints et plus spécifiques, se heurte à une double limitation résultant, d'une part, de l'obligation d'exercer cette activité en vue du résultat final qui est de vaincre l'antagonisme entre l'ensemble des travailleurs et la direction de l'exploitation et donc d'instaurer ou de maintenir une utile collaboration entre les deux parties; d'autre part, de l'interdiction d'exercer cette activité dans le cadre de négociations collectives, c'est-à-dire de signer des conventions collectives propres à l'entreprise.

Mais, tout cela étant admis, il reste vrai également que les commissions internes agissent en vue de la sauvegarde d'intérêts professionnels collectifs et déploient donc une activité de caractère syndical. Il s'ensuit que, dans les limites des fonctions qui leur sont assignées, on ne peut dénier aux commissions internes une fonction de liaison entre personnel de l'entreprise et associations syndicales extérieures, en vue de réaliser l'harmonisation nécessaire entre l'intérêt collectif des membres du personnel en tant que tels et l'intérêt de la catégorie ou des catégories professionnelles auxquelles ils appartiennent. C'est ainsi que doit être interprété l'article 11 de la convention collective du 8 mai 1953, qui autorise la commission interne à afficher au tableau, mis à sa disposition à l'entrée de l'établissement, des communiqués ayant même " un caractère syndical ", c'est-à-dire les communiqués des associations syndicales extérieures. Il s'ensuit encore que n'est pas incompatible avec l'objectif d'établir la paix sociale dans l'exploitation, une action de la commission interne ayant pour conséquence une grève légitime du personnel, et cela précisément parce que la collaboration à l'intérieur de l'entreprise, but final de l'activité des commissions internes, doit être considérée comme le résultat d'un règlement équitable des divergences d'intérêts, la grève étant même autorisée comme moyen de pression pour atteindre ce résultat. Inversement, une action de la commission interne, destinée à faire de la propagande pour une grève

politique, serait certainement illicite, et cela indépendamment de la question de savoir si la grève politique en général est ou non légitime (cf. Collegio arbitrale di Venezia, 14 février 1954, dans *Giur. it.*, 1954, I, 2, c. 204).

§ 3. NATURE JURIDIQUE DES COMMISSIONS INTERNES

Un auteur seulement a fait jusqu'à maintenant plus ou moins allusion au problème de la position juridique des commissions internes du point de vue de l'ordre juridique de l'État (cf. Pera, *op. cit.*, dans *Foro it.*, 1954, I, c. 340). Le problème est d'importance pratique lorsqu'on le considère sous l'angle de la responsabilité découlant d'obligations éventuellement contractées, vis-à-vis de tiers, par la commission interne (dans le cas tranché par la Cour de cassation de Rome, le 20 juin 1953, n. 1871, la commission interne de la société Terni avait acquis, on ne sait guère pourquoi, une certaine quantité de chaussures).

Certes, les commissions internes n'ont pas la personnalité juridique, puisqu'elle ne leur a pas été reconnue par l'État. Cela n'est toutefois pas une raison suffisante pour affirmer qu'elles n'ont aucune signification juridique dans le système d'organisation de l'État. Elles appartiennent à la catégorie des associations dites de fait, ou associations non reconnues, réglées par les articles 36 et suivants du Code civil. Dans cette catégorie, la loi distingue deux sortes d'organismes : les associations non reconnues et les comités. Ceux-ci et celles-là sont soumis à des règles différentes relatives à la responsabilité envers les tiers. Le critère qui les distingue est inhérent à l'objet de ces organismes : les associations (non reconnues) sont constituées et agissent pour faire respecter un intérêt particulier de leurs membres ; les comités, par contre, visent à faire respecter un intérêt étranger à leurs membres. Ceux qui, appliquant ce critère, assimilent les commissions internes aux comités semblent avoir raison, précisément parce que ces commissions agissent en vue de la sauvegarde d'un intérêt qui dépasse celui de leurs membres. Il s'agit toutefois d'une simple analogie, en vue de rendre applicable aux membres des commissions internes l'article 41 du Code civil, qui prévoit la responsabilité vive et solidaire des membres des comités pour les obligations contractées par ceux-ci. On ne peut pas aller au-delà de cette analogie, du reste suffisante pour les besoins pratiques. Les commissions internes ne se laissent exactement insérer dans aucune des traditionnelles catégories du droit civil.

§ 4. RÉSULTATS ET PERSPECTIVES PRATIQUES DE L'INSTITUTION DES COMMISSIONS INTERNES

Dans l'ensemble, le jugement porté sur les résultats pratiques de l'institution des commissions internes en Italie est favorable. Les élections de leurs membres sont suivies avec un intérêt croissant par l'opinion publique du

pays, et en particulier par les milieux économiques, syndicaux et politiques. En 1950, on a considéré que les nouvelles conventions collectives sur les modalités de licenciement dans l'industrie, signées au cours de cette même année, avaient discrédité les commissions internes, et que celles-ci seraient précisément les premières à être "licenciées". Cette prévision a été démentie par les faits. Aujourd'hui on peut constater une tendance marquée à donner du poids aux commissions internes. Tandis que le syndicalisme de type traditionnel traverse une crise profonde, due, d'une part, au fait que les masses laborieuses répugnent toujours davantage à tolérer les interventions des partis politiques dans l'action des organisations syndicales, et d'autre part au rythme rapide de l'actuelle transformation de la structure économique (et, par conséquent, de la structure sociale) du pays, les commissions internes se sont montrées beaucoup plus souples dans leur fonction d'organes de protection syndicale du travail, soit parce qu'elles parviennent à rétablir, à l'intérieur des entreprises, l'unité des travailleurs qui, en revanche, sur le plan syndical extérieur est rompue par l'existence de nombreuses organisations syndicales, soit parce qu'elles sont mieux préparées à observer les limitations obligatoires imposées à l'action syndicale par les possibilités réelles des entreprises sur le plan technique et économique.

Telle est la raison pour laquelle se dessine en Italie un important mouvement contre le monopole de la représentation des intérêts de catégories, soutenu fermement par les organisations syndicales. Les partisans d'un tel monopole s'appuient exclusivement sur la défense, prévue par l'article 2 de l'accord interconfédéral du 8 mai 1952, de signer des conventions collectives d'entreprise alors que l'on doit sans conteste tenir pour abrogé, comme contraire aux principes de l'actuel régime démocratique italien, l'article 2067 du Code civil, qui limitait aux associations syndicales le pouvoir de conclure des conventions collectives de travail. Suivant le droit actuel la convention collective ne représente pas nécessairement un rapport à l'échelon intersyndical. Il est tenu compte de ce principe dans le projet de loi Rapelli, présenté à la Chambre des députés le 26 janvier 1954 (reproduit dans la *Riv. dir. lav.*, 1954, III, p. 37). Ce projet de loi propose une nouvelle réglementation légale des commissions internes et un élargissement de leurs fonctions; elles auraient, notamment, le droit de signer des conventions collectives d'entreprise avec chaque chef d'entreprise. Toutefois, indépendamment de l'hostilité des milieux syndicaux envers une semblable proposition, le projet de loi est techniquement très imparfait. Plus spécialement, il a le grave tort de ne pas expliquer la nature du droit de représentation accordé aux commissions internes. Or, ce problème est d'importance capitale, si l'on veut éviter que, dans leurs jugements, les tribunaux, comme cela est déjà arrivé, arrêtent que ces conventions collectives d'entreprise lient seulement

les travailleurs qui ont donné à la commission interne un mandat exprès (voir Trib. de Gênes, 24 avril 1954, dans *Dir. lav.*, 1953, II, p. 405).

La tendance à favoriser l'extension du système des conventions collectives sur le plan de l'entreprise est justifiée soit par la nécessité de surmonter les difficultés découlant du grand nombre d'organisations syndicales ainsi que l'antagonisme existant entre les divers syndicats, soit par la nécessité d'une réglementation uniforme des diverses catégories d'emploi, cette nécessité résultant de l'évolution de l'aménagement du secteur de la production des entreprises qui donne pour ainsi dire une structure horizontale aux catégories professionnelles elles-mêmes (cf. Santoro-Passarelli, *Nozioni cit.*, 9^e édit., p. 34). Mais on doit reconnaître, d'autre part, que cette tendance implique le danger d'une rupture de la solidarité entre les travailleurs des diverses entreprises et par conséquent, d'un affaiblissement de l'action des commissions internes elles-mêmes, cette action ne pouvant être pleinement efficace si elle n'est pas coordonnée d'une façon adéquate avec l'action syndicale extérieure (Cf. Mortati, *op. cit.*, dans " *Diritto del lavoro* ", 1954, I, p. 182).

CHAPITRE IV

CAS SPÉCIAUX DANS LE DOMAINE DES ENTREPRISES PUBLIQUES ET DES ENTREPRISES PRIVÉES CONCESSIONNAIRES DE SERVICES PUBLICS

Section I

AVANT-PROPOS

La représentation des travailleurs est largement assurée par la législation de droit public établie pour les institutions de l'État et les organismes publics exerçant leur activité dans le domaine social. La loi n° 33 du 5 janvier 1957 a institué le Conseil national de l'économie et du travail prévu par l'article 99 de la constitution pour conseiller les deux chambres et le gouvernement et prendre des initiatives législatives en matière économique et sociale. Il est composé de quatre-vingt-neuf membres. Vingt-cinq d'entre eux représentent les travailleurs salariés. Ils sont à désigner par les organisations syndicales actuelles proportionnellement à l'importance de celles-ci. En outre, les travailleurs sont représentés dans les organes administratifs de tous les établissements de prévoyance sociale.

En revanche, aucun organisme de représentation des travailleurs n'est prévu, en général, par la législation sur les entreprises publiques, pas même pour les entreprises constituées sous une forme autre que celle de la société par actions (c'est-à-dire les organismes publics de caractère

économique). Dans ces entreprises, la représentation des travailleurs prend la même forme et est soumise aux mêmes limites que dans les entreprises privées, c'est-à-dire qu'elle se réalise par l'élection de commissions internes qui, comme je l'ai déjà dit, n'ont aucun droit d'intervention dans la gestion économique et financière de l'entreprise. Le fait que ces entreprises font partie des mêmes associations syndicales que les employeurs privés a, jusqu'à présent, fait obstacle à une plus large participation des travailleurs à la gestion des entreprises publiques.

La loi n° 1589 du 22 décembre 1956 a ordonné la cessation, dans le délai d'un an, des rapports établis entre les entreprises à participation majoritaire de l'État et les organisations syndicales d'employeurs privés.

Actuellement, seul un organisme économique public, créé récemment, est soumis à une réglementation particulière en ce qui concerne la représentation du personnel à la direction de l'entreprise : il s'agit de l'Office national des hydrocarbures (Ente Nazionale Idrocarburi) créé par la loi n° 136 du 10 février 1953.

Section II

LA REPRÉSENTATION DU PERSONNEL AU SEIN DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DE L'E.N.I.

L'Office national des hydrocarbures (E.N.I.) est un *holding* de droit public auquel la loi constitutive confère " la mission de prendre des initiatives d'intérêt national dans le domaine des hydrocarbures et des gaz naturels ". Ces tâches ne sont pas exercées directement par l'office mais par un groupe de sociétés contrôlées par l'office lui-même. L'E.N.I. a donc pour but de soumettre à une direction unique, conformément à l'intérêt national, un groupe de sociétés par actions exerçant leur activité dans le secteur des hydrocarbures et dont l'office possède soit l'intégralité des actions, soit au moins une proportion lui permettant de contrôler ce groupe.

Aux termes de l'article 12 de la loi constitutive, le conseil d'administration de l'E.N.I., composé de 14 membres qui restent trois ans en fonctions, comprend également un cadre ou un employé et un ouvrier faisant partie de l'office même ou d'une société contrôlée par lui et désignés par le personnel. La désignation s'effectue au moyen d'élections à bulletins secrets qui se déroulent selon un règlement établi par le ministre de l'industrie et du commerce et complété par des instructions particulières émanant du président de l'office, par délégation du ministre. Ont le droit de vote, les travailleurs ayant un contrat de durée indéterminée et qui ne sont ni apprentis ni engagés à l'essai. Seuls les travailleurs ayant 25 ans révolus sont éligibles. Les cadres et les employés votent ensemble pour la désignation d'un cadre ou employé; les ouvriers votent séparément et avec des

bulletins différents pour la désignation d'un ouvrier. Le vote est nominal et les bulletins portant plus d'un nom sont nuls.

Les représentants du personnel au conseil de l'E.N.I. n'entrent pas directement en fonction à la suite de l'élection. Comme tous les autres membres, ils sont également nommés par décret du président du Conseil des ministres. La désignation des travailleurs a seulement pour but de constituer une liste de noms parmi lesquels le ministre de l'industrie et du commerce devra choisir un cadre ou employé et un ouvrier dont la nomination aux fonctions de membres du conseil de l'office sera proposée au président du Conseil des ministres. La liste de noms comprend les cadres ou employés et les ouvriers qui ont obtenu le plus grand nombre de voix dans chacune des élections auxquelles ont participé, respectivement, les travailleurs de l'office et ceux de chacune des sociétés contrôlées par lui. A cet effet, il a été institué auprès du siège de l'office et du siège central de chacune des sociétés contrôlées, un comité électoral central qui recueille les résultats transmis par les comités électoraux périphériques institués auprès de chacun des sièges de l'office et des sociétés contrôlées et proclame, en appliquant la règle de la majorité relative, le nom du cadre ou de l'employé et celui de l'ouvrier qui sont proposés au gouvernement par le personnel de l'office ou, respectivement, par la société contrôlée, pour être nommés représentants des travailleurs du groupe E.N.I. au conseil d'administration de l'office.

Si, durant les trois ans de fonction du conseil d'administration, un représentant du personnel est déchu de son poste, le ministre pourvoit à son remplacement en choisissant son successeur sur la liste de noms établis à la suite des élections précédentes. On ne procède donc pas à de nouvelles élections; celles-ci n'auront lieu qu'à l'expiration de la période de trois ans, lorsqu'il faudra renouveler l'ensemble du conseil.

Le conseil d'administration n'est pas un organe d'administration directe de l'office. Les tâches de gestion effective, ordinaire et extraordinaire, sont confiées à la commission exécutive composée du président et du vice-président du conseil et de trois conseillers nommés par le gouvernement (voir Menegazzi " *Intorno alla struttura giuridica dell'Ente Nazionale Idrocarburi* " dans la " *Riv. trim. diritto e proc. civile* " 1956, page 135). Le conseil d'administration exerce seulement la surveillance de la direction administrative de l'office; il examine, en outre, le bilan et le fait approuver par les ministères compétents; il approuve la répartition des bénéfices; formule les propositions de modification du statut; délibère sur l'émission d'obligations; désigne des commissions ou des comités techniques consultatifs, quand il l'estime opportun. Mais il ne peut intervenir directement dans la gestion de l'office, sauf pour les questions qui lui sont soumises par la commission exécutive.

Section III

*LA REPRÉSENTATION DU PERSONNEL
AU SEIN DES CONSEILS DE DISCIPLINE INSTITUÉS
AUPRÈS DES ENTREPRISES CONCESSIONNAIRES
DE SERVICES PUBLICS DE TRANSPORT*

En vertu de l'article 54 du règlement du personnel annexé au décret-loi n° 148 du 8 janvier 1931, et modifié par la loi n° 1892 du 3 novembre 1952, un *conseil de discipline* est institué auprès de chaque entreprise concessionnaire de services publics de transport. Cette disposition s'applique tant aux entreprises privées qu'aux entreprises gérées par les communes ou les provinces. Le conseil assume des fonctions de contrôle consultatives en matière de licenciement et de rétrogradation du personnel permanent pour incapacité de service, insuffisance ou rendement faible, et des fonctions délibératives en matière disciplinaire pour les punitions les plus graves.

Le conseil disciplinaire est présidé par un magistrat et se compose de trois représentants de l'entreprise et de trois représentants du personnel nommés par le ministre du travail sur proposition des associations syndicales les plus représentatives.

La loi ne fixe aucun critère pour la détermination des associations syndicales "les plus représentatives". Par conséquent, cette détermination est laissée à la discrétion du ministre. Mais, selon les principes généraux du droit administratif, l'acte discrétionnaire du ministre est soumis au contrôle du Conseil d'État sous l'angle de l'excès de pouvoir.

LA REPRÉSENTATION DES TRAVAILLEURS
SUR LE PLAN DE L'ENTREPRISE
EN DROIT LUXEMBOURGEOIS

PAR

ARMAND KAYSER

président de l'Office des assurances sociales à Luxembourg

TABLE DES MATIÈRES

	Pages
<i>Chapitre I.</i> Tableau général	299
<i>Chapitre II.</i> Champ d'application	300
<i>Chapitre III.</i> Problèmes propres à certaines entreprises	301
<i>Chapitre IV.</i> Mode de formation des délégations	302
<i>Chapitre V.</i> Fonctionnement des délégations.	305
<i>Chapitre VI.</i> Attributions des délégations	307
<i>Chapitre VII.</i> Statut des délégués.	310
<i>Chapitre VIII.</i> Statut des délégations	310
<i>Chapitre IX.</i> Appréciations et perspectives	311
<i>Annexes.</i> Ordres du jour types.	315

CHAPITRE I

TABLEAU GÉNÉRAL

1. La représentation obligatoire des travailleurs dans les entreprises luxembourgeoises date de cette grande époque d'essor social que fut le lendemain de la première guerre mondiale. Après un début décevant, il est vrai, l'institution s'est rapidement consolidée pour entrer définitivement dans les mœurs sociales comme l'un des agencements majeurs de la collaboration entre les employeurs et les travailleurs.

2. Des conseils d'usines, dits permanents, furent institués par un arrêté grand-ducal du 26 avril 1919, abrogé et remplacé par un arrêté du 8 octobre 1920. A la suite d'un mouvement d'occupation des usines, les conseils en fonctions furent supprimés, et les effets de l'arrêté ci-dessus suspendus provisoirement par un arrêté grand-ducal en date du 14 mars 1921. Enfin l'institution fut rétablie, à titre définitif, avec certaines modifications, par un arrêté grand-ducal du 8 mai 1925, sous la désignation de délégations ouvrières.

La réglementation organique instituée par l'arrêté grand-ducal du 8 mai 1925 subsiste, modifiée et complétée par les arrêtés grand-ducaux des 17 mai et 31 décembre 1929 et 2 juin 1933.

Les différents arrêtés pris en la matière sont fondés sur la loi du 15 mars 1915, conférant au gouvernement les pouvoirs nécessaires aux fins de sauvegarder les intérêts économiques du pays durant la guerre.

3. La loi du 31 octobre 1919 portant règlement légal du louage de services des employés privés a institué des délégations d'employés. Les dispositions afférentes ont été reprises par les articles 24 et 25 de la loi du 7 juin 1937 qui a réformé et remplacé la loi précitée. L'application de ces articles a fait l'objet d'un arrêté grand-ducal du 11 mai 1938.

4. La représentation du personnel des chemins de fer est réglée par le statut de ce personnel qui fait l'objet d'un arrêté grand-ducal du 14 mai 1921, modifié sur ce point par des arrêtés en date des 26 juin 1929 et 26 mai 1930. Les arrêtés dont il s'agit sont fondés sur la loi habilitante du 28 décembre 1920, autorisant le gouvernement à édicter un statut réglementant les conditions d'emploi, de travail, de rémunération et de mise à la retraite des employés et ouvriers occupés au service des exploitants des chemins de fer situés sur le territoire du Grand-Duché.

5. Un projet de loi gouvernemental du 17 octobre 1945, portant constitution du travail, prévoit l'institution de comités mixtes d'entreprises

superposés aux délégations et appelés à une coopération plus étendue aux niveaux supérieurs de l'entreprise. Les dispositions principales de ce projet ont été reprises plus récemment dans un avant-projet de loi portant institution de comités mixtes d'entreprise.

CHAPITRE II

CHAMP D'APPLICATION

6. La réglementation sur les délégations ouvrières ne s'applique qu'aux établissements industriels de 20 ouvriers au moins, à l'exclusion de l'artisanat et du commerce proprement dit. Les dispositions concernant les employés s'appliquent sans distinction à toutes les entreprises occupant au moins 15 employés.

7. Le nombre minimum d'ouvriers exigé pour l'institution obligatoire de délégations a d'ailleurs varié. Fixé à 50 par établissement par l'arrêté du 26 avril 1919, il fut abaissé à 15 par entreprise par l'arrêté du 8 octobre 1920, pour être porté définitivement à 20 par établissement par l'arrêté du 8 mai 1925. Le projet de loi du 17 décembre 1945, portant constitution du travail dans l'entreprise, avait prévu l'élection d'un homme de confiance dans toutes les entreprises comptant de 5 à 19 ouvriers.

Les ouvriers et les employés faisant l'objet de réglementations distinctes, il n'y a pas lieu d'additionner les effectifs de ces deux catégories pour la détermination de l'assujettissement d'une entreprise.

La même règle serait applicable lorsqu'une entreprise compte plusieurs établissements distincts. Par contre, en ce qui concerne les délégations d'employés, le législateur a considéré l'effectif occupé dans l'entreprise entière.

Il doit être entendu que la réduction passagère de l'effectif requis ne doit pas donner lieu à exemption des établissements ou entreprises touchés. L'argument qu'on a fait valoir pour le maintien des délégations en cas d'arrêt complet du travail, à savoir que c'est aux moments de crise que les délégations ont leur principale justification, s'applique pareillement dans le cas de réduction temporaire du personnel.

8. La représentation ouvrière ne se limite pas au secteur privé. Si elle ne s'applique pas à la fonction publique, conformément aux principes généraux régissant celle-ci, par contre, les régies de l'État, des communes et des établissements publics ou d'utilité publique sont considérées comme assujetties. C'est ainsi qu'il y a des délégations ouvrières, entre autres, aux Ponts et Chaussées, dans les services de voirie et autres des communes,

dans les régies communales de gaz et de distribution d'eau et pour les ouvriers non commissionnés des chemins de fer.

9. Des amendes sont prévues en cas d'infraction aux dispositions concernant les délégations du personnel, tant par l'arrêté grand-ducal du 8 mai 1925 que par la loi du 7 juin 1937. Les sanctions prévues par l'arrêté du 8 mai 1925 répriment aussi la tentative. Une disposition spéciale de la loi du 7 juin 1937 réduit le délai de prescription à 3 mois, pour les infractions aux dispositions qui concernent les délégations d'employés.

CHAPITRE III

PROBLÈMES PROPRES A CERTAINES ENTREPRISES

10. La structure de la représentation ouvrière dans les entreprises et établissements à divisions multiples avait, à l'origine, constitué l'une des principales préoccupations patronales. On appréhendait plus particulièrement une pléthore de délégués; aussi fit-on valoir que finalement le fonctionnement d'un organisme ainsi alourdi se trouverait " gêné par sa propre importance " (Avis de la Fédération des industriels en date du 22 avril 1925). L'arrêté du 8 mai 1925 devait tenir compte de ces objections en augmentant l'effectif minimum requis pour l'installation de délégués de division.

11. Lorsqu'un établissement industriel comprend plusieurs divisions, le règlement organique du 19 mai 1925 prévoit qu'il sera créé — sur proposition de la délégation dite principale, instituée dans le cadre de l'établissement — une délégation par division occupant régulièrement 50 ouvriers au moins. Il n'a cependant été fait qu'exceptionnellement usage de cette faculté.

Il est prévu en outre que lorsqu'une entreprise se compose de plusieurs établissements, le ministre du travail pourra instituer une délégation centrale, après avoir entendu le patron et les ouvriers, ceux-ci représentés par les délégations d'établissement dites principales. Cette faculté est régulièrement utilisée, si bien que les entreprises du pays les plus importantes, qui comprennent plusieurs établissements, voient toujours fonctionner en leur sein une délégation centrale.

12. Le statut des employés privés dispose qu'outre la délégation prévue par entreprise assujettie, il y aura une délégation pour chacun des établissements distincts dont elle se compose.

13. Le statut du personnel des chemins de fer prévoit des délégués près des chefs de service et des délégués près de la direction, ces derniers constituant la délégation centrale.

Une commission paritaire nommée par le gouvernement — les membres représentant le personnel étant désignés sur proposition de la délégation centrale — est appelée par le statut à donner son avis sur toute modification aux dispositions du statut en matière de classement et de rémunération des agents.

D'autre part, la loi du 16 juin 1947, concernant l'approbation de la convention belgo-franco-luxembourgeoise du 17 avril 1946 relative à l'exploitation des chemins de fer du Grand-Duché, prévoit que, parmi les 21 membres du Conseil d'administration de la Société nationale des chemins de fer luxembourgeois, trois seront nommés par arrêté grand-ducal sur une liste d'au moins dix agents en activité de service désignés par voie d'élection par les agents du cadre permanent.

14. Ainsi qu'il a été dit ci-dessus, les délégations ouvrières sont centrées sur l'établissement, alors que les délégations d'employés sont instituées dans le cadre de l'entreprise. Cette différence de conception, encore qu'elle ne soit pas explicitement formulée, correspond à la différence fonctionnelle entre le travail ouvrier qui s'effectue au niveau de l'établissement, entité technique, et la tâche de l'employé axée sur l'entreprise, entité juridique et économique.

En fait, il est vrai, dans la sidérurgie, c'est à l'échelon des établissements, en raison de leur dimension, que sont constituées les délégations d'employés; des délégations dites centrales, fonctionnant au niveau de l'entreprise, sont composées de délégués des premières.

L'arrêté grand-ducal du 8 mai 1925 apparaît d'ailleurs comme premier texte législatif luxembourgeois qui emploie les notions d'entreprise et d'établissement en tant que concepts distincts et dans le sens qui vient d'être précisé.

CHAPITRE IV

MODE DE FORMATION DES DÉLÉGATIONS

15. Les délégations sont élues au scrutin secret par le personnel représenté. Le vote n'est obligatoire que pour les délégations d'employés; encore cette obligation est-elle dépourvue de sanction.

L'élection a lieu à la majorité relative des voix pour les délégations d'employés. Pour les délégations ouvrières et les délégués du personnel

des chemins de fer, les arrêtés grand-ducaux des 19 mai et 25 juin 1929 ont remplacé le système majoritaire par le système de la représentation proportionnelle.

L'élection est directe, sauf pour les délégations centrales d'entreprise, composées de délégués des délégations principales ouvrières instituées par établissement, et pour la délégation centrale des chemins de fer, élue par les délégués près des chefs de service. Le projet de loi sur les comités mixtes d'entreprise prévoit que les représentants du personnel au sein des comités sont désignés par les délégations ouvrières et les délégations d'employés parmi leurs membres élus, sur proposition des organisations professionnelles les plus représentatives, la répartition des sièges étant arrêtée par le ministre du travail.

16. Les candidatures sont présentées, par écrit, par un nombre prescrit d'électeurs. Généralement, les listes des candidats sont arrêtées par les syndicats qui les présentent par l'intermédiaire de militants. L'introduction du scrutin proportionnel avait précisément pour but d'assurer une représentation adéquate aux syndicats minoritaires. Elle peut donc être considérée à bon droit comme la consécration légale de l'intervention syndicale dans les élections.

17. Sont électeurs pour les délégations ouvrières tous les ouvriers, hommes ou femmes, occupés dans l'établissement, ce — sauf le cas d'ouverture ou de réouverture — d'une façon ininterrompue depuis six mois, à condition qu'ils aient atteint l'âge de 18 ans et qu'ils jouissent de leurs droits civils.

Aucune condition n'est prévue expressément pour l'électorat actif aux délégations d'employés et aux chemins de fer.

18. Sont éligibles comme membres des délégations ouvrières les ouvriers, hommes ou femmes, qui ont travaillé pendant un an au moins dans l'établissement, et pendant trois années consécutives au moins dans la même industrie, à condition qu'ils aient atteint l'âge de 25 ans et qu'ils jouissent de leurs droits civils. Sont inéligibles les chefs d'équipe.

Pour être éligible, l'employé doit avoir 21 ans révolus, jouir des droits civils, et se trouver au service de l'employeur depuis un an. Les parents et alliés de l'employeur jusqu'au quatrième degré, ainsi que les gérants et directeurs, ne peuvent être élus membres des délégations d'employés.

19. Des arrêtés grand-ducaux du 16 décembre 1945 et du 4 janvier 1946 ont exclu les étrangers tant de l'électorat que de l'éligibilité pour les délégations.

Comme aux termes mêmes du statut du personnel des chemins de fer, les emplois sont réservés aux Luxembourgeois, aucune question de nationalité ne se pose pour les délégués du personnel.

20. Le statut du personnel des chemins de fer prévoit une représentation du personnel par catégories suivant un tableau de classement. La multiplicité des collèges électoraux est particulière à ce statut. Elle n'est prévue ni pour les délégations ouvrières, ni pour les délégations d'employés. Certains cadres ouvriers, il est vrai, avaient demandé l'installation d'une délégation des cadres ouvriers en se fondant sur l'inéligibilité des chefs d'équipe édictée par le règlement organique. Bien qu'accueillie favorablement par le gouvernement et certaines chambres professionnelles, la proposition, qui n'avait pas reçu l'approbation de la Chambre de travail, n'a pas abouti.

21. Il n'est pas procédé aux opérations électorales proprement dites lorsque le nombre des candidats ne dépasse pas le nombre des sièges à pourvoir; dans ce cas, les candidats présentés sont proclamés élus.

Pour les élections des délégations ouvrières, auxquelles s'applique le système proportionnel, cette disposition particulière ne joue que pour autant que ne soit présentée qu'une liste de candidats.

22. Si aucune liste valable de candidats à la délégation ouvrière n'a été présentée dans le délai prescrit, le chef de l'entreprise accorde un délai complémentaire, à l'expiration duquel les délégués effectifs et les délégués suppléants sont nommés par le ministre du travail. Dans la pratique, celui-ci les choisit le plus souvent parmi les anciens délégués ou parmi les membres des syndicats les plus représentatifs. Le cas se présente assez souvent pour les petites entreprises.

23. La direction et les frais des élections incombent à l'entreprise.

Le chef d'entreprise ou son délégué annonce la date des élections et établit la liste des électeurs qui doit être tenue, pour vérification, à la disposition du personnel. Sur les réclamations qui lui sont présentées contre les listes électorales, il statue " avec juridiction directe ", après avoir entendu les parties. Il enregistre et arrête les listes de candidats et en dresse procès-verbal. Il fait l'affichage des listes et des instructions aux électeurs.

Les opérations électorales ont lieu à l'intérieur de l'établissement. Le chef d'entreprise ou son délégué remplit les fonctions de président du bureau électoral. Les électeurs présents désignent deux assesseurs. Les noms des élus sont publiés par voie d'affiche.

La validité des élections peut être contestée. La décision appartient, en première instance, à l'inspection du travail et, sur recours, au ministre du travail.

24. Si un employé élu délégué n'accepte pas le mandat à lui conféré, il sera remplacé par le candidat qui a obtenu après lui le plus de voix. Ce refus devra se faire dans les six jours. Si, dans le même délai de six jours, un délégué, nommé d'office par le ministre du travail, refuse son mandat, un nouveau membre sera nommé parmi les éligibles qui se trouvent sur la liste électorale.

25. La durée du mandat des délégations ouvrières, qui avait été fixée à quatre années en 1925, a été ramenée à deux ans en 1929. Le mandat des délégations d'employés et des délégués aux chemins de fer est de trois ans.

Normalement, il est procédé à l'élection d'autant de délégués suppléants que de délégués titulaires. En cas d'extinction du mandat d'un délégué titulaire, le délégué suppléant prend sa place. Le délégué suppléant est appelé, en outre, temporairement, en cas d'absence du titulaire.

En cas de renouvellement extraordinaire, soit total, soit partiel, d'une délégation, les nouveaux délégués achèvent le mandat de leurs prédécesseurs.

Les délégués démissionnaires sont tenus de rester en fonctions jusqu'à ce qu'ils soient remplacés par les délégués suppléants ou par les nouveaux délégués.

26. En cas de démission collective d'une délégation d'employés, il sera procédé à une nouvelle élection dans la quinzaine. Le cas échéant, le gouvernement désignera d'office une nouvelle délégation parmi les éligibles se trouvant sur la liste électorale. Aucun recours ne sera possible contre cette désignation d'office des délégués.

Cette nouvelle délégation, qu'elle soit issue d'élections nouvelles, ou qu'elle ait été désignée d'office par le gouvernement, ne sera plus admise à présenter de démission collective.

CHAPITRE V

FONCTIONNEMENT DES DÉLÉGATIONS

27. Les délégations se composent d'un nombre de membres variable suivant l'importance du personnel qu'elles représentent. Dans les établissements industriels n'occupant pas plus de 50 ouvriers il n'y a qu'un délégué, tandis que les délégations d'employés comprennent toujours trois délégués au moins.

Les délégations élisent dans leur sein, à la majorité relative, un président et un secrétaire; le scrutin est secret.

28. L'entreprise est tenue de mettre gratuitement à la disposition des délégations un local convenable ainsi que le matériel de bureau nécessaire.

29. Les délégations ouvrières principales — d'établissement — pourront se réunir pendant les heures de service une fois par mois, sur préavis de 24 heures à la direction. Pour autant que de besoin, les présidents des délégations principales pourront convoquer d'autres réunions qui devront avoir lieu en dehors des heures de service.

Une réunion de la délégation devra avoir lieu, si un tiers des délégués le demande.

Dans l'industrie sidérurgique, les délégations principales tiennent une réunion tous les mois, tandis que les délégations centrales se réunissent environ tous les trois mois. Ces réunions, qui ont lieu chaque fois que les besoins l'exigent, ont généralement pour objet de préparer les rencontres des délégations avec la direction de l'entreprise.

Les délégations d'employés se réunissent tous les trois mois.

30. Les délégations sont convoquées par leurs présidents. Elles peuvent en outre être convoquées par l'employeur.

Les réunions des délégations ne sont pas publiques. La direction peut être invitée à prendre part aux délibérations, sans toutefois assister au vote. Elle a toujours accès aux réunions qu'elle a convoquées. Il est loisible au ministre du travail de déléguer aux réunions un fonctionnaire qui doit être entendu dans ses observations.

31. Dans les établissements occupant plus de 100 ouvriers, la délégation pourra, avec le consentement du patron, fixer des heures de consultation pendant un jour déterminé de la semaine dans le local de la délégation. Au cours de ces consultations, qui ont lieu au bureau de la délégation, à l'intérieur de l'établissement, les ouvriers pourront, en dehors de leur travail, présenter leurs vœux et plaintes à un délégué désigné par la délégation.

32. Le règlement organique du 8 mai 1925 a été complété par un arrêté grand-ducal du 31 décembre 1929 instituant des délégués à la sécurité. Conformément à cet arrêté, les délégations principales — d'établissement — ou les délégations divisionnaires, s'il y en a, désignent un de leurs membres pour remplir la mission de délégué à la sécurité.

CHAPITRE VI

ATTRIBUTIONS DES DÉLÉGATIONS

33. Le rôle primordial des délégations a été défini par le règlement organique du 26 avril 1919 concernant l'institution de conseils d'usine dans les établissements industriels.

Le conseil d'usine, était-il dit dans cet arrêté, a pour mission de cultiver l'entente entre les patrons et les ouvriers en réglant légalement les affaires communes. L'arrêté du 8 mai 1925, qui a institué les délégations ouvrières, a transcrit ce texte littéralement.

34. Encore que les textes légaux et réglementaires concernant les délégations d'employés et les délégués aux chemins de fer ne comportent pas de telle déclaration de principe, la conception de leur mission, telle qu'elle résulte de la définition légale de leurs attributions, ne diffère guère de celle des délégations ouvrières. Pour éviter un chevauchement d'explications, l'exposé s'attachera principalement aux attributions des délégations ouvrières.

35. Dans un style moins conventionnel que celui de la déclaration de principe citée ci-dessus, on dira que les délégations sont appelées à réaliser ce dialogue entre l'employeur et les travailleurs, qui doit être à la base des relations humaines entre le capital et le travail, mais que la concentration ouvrière inhérente à l'industrialisation avait fini par rendre illusoire. En dernière analyse, quelque disparates qu'elles puissent paraître, les attributions des délégations peuvent être, pour l'essentiel, ramenées à cette conception fondamentale.

36. Dans le domaine de l'organisation du travail, la délégation principale — d'établissement — doit être consultée sur l'élaboration et la modification du règlement d'atelier. Le statut des employés appelle en outre la délégation " à surveiller strictement l'exécution du règlement de service régissant les employés ".

37. Dans le même ordre d'idées, la délégation doit être consultée pour le règlement des congés et, dans la mesure où elles ne sont pas fixées par les conventions collectives, au sujet des conditions de rémunération. Ainsi, notamment, toute modification des barèmes de salaires doit être notifiée à la délégation principale — d'établissement.

38. Plus particulièrement dans la sidérurgie, les rencontres des délégations avec les directions donnent lieu à des accords, notamment sur les

salaires, qui revêtent matériellement la portée de conventions collectives. C'est ce qui explique le laconisme des conventions collectives conclues entre les organisations syndicales ouvrières et les employeurs au sujet des salaires.

De même, dans la sidérurgie, le résultat des travaux des délégations d'employés aboutit à l'élaboration, dans chaque entreprise, d'un véritable statut complémentaire qui comporte pour les employés un certain nombre d'avantages, dépassant ceux que leur garantit le statut défini par la loi sur le contrat de louage de service des employés privés.

39. Dans le domaine social, la délégation doit être informée des motifs de chaque renvoi sans préavis. Par ailleurs, la délégation doit être informée en temps utile de toutes les modifications d'exploitation qui seraient de nature à donner lieu à des licenciements d'une certaine étendue.

En plus de la réglementation organique, les conventions collectives applicables à l'industrie prévoient que lorsque sont envisagés des licenciements pour cause de réduction ou d'arrêt de l'exploitation, la délégation ouvrière, ainsi que les organisations syndicales parties de ces conventions doivent être préalablement averties.

40. Dans le domaine technique, les délégations ont l'obligation formelle de coopérer à la prévention des accidents ou maladies, et d'assister, à cet effet, les agents de l'inspection du travail et les autorités compétentes.

L'arrêté grand-ducal du 31 décembre 1929, — déjà cité — complétant l'article 22 de l'arrêté grand-ducal du 8 mai 1925, concernant l'institution de délégations ouvrières dans les entreprises industrielles, et fixant les attributions des délégués à la sécurité, a considérablement renforcé la mission des délégations en la matière.

41. Cet arrêté dispose que, tous les quinze jours, le délégué à la sécurité fera, avec le chef de l'entreprise ou son représentant, une visite de contrôle dans l'établissement, étant bien entendu que pendant la visite de contrôle le délégué s'occupera exclusivement des problèmes relatifs à la sécurité des travailleurs.

42. Il est prévu en outre que, la visite de contrôle accomplie, le délégué à la sécurité consignera le résultat de ses constatations dans un registre spécial qui restera déposé au bureau de l'entreprise, où la délégation, le chef de l'entreprise ou son représentant, ainsi que les agents de l'inspection du travail et des mines pourront en prendre connaissance. Dans le cas où les constatations faites réclament une intervention immédiate de l'inspection du travail et des mines, le délégué pourra en aviser directement cette

administration, à la condition d'en informer en même temps le chef de l'entreprise, ou son représentant, et la délégation.

43. Enfin, l'arrêté prévoit que les agents de l'inspection du travail et des mines ont le droit de se faire accompagner pendant leurs tournées de service par le délégué à la sécurité; de même, ils pourront requérir son assistance dans l'instruction des accidents.

44. Le dialogue réalisé par l'intermédiaire des délégations resterait cependant singulièrement aride s'il devait se limiter aux aspects juridiques et techniques des relations de travail. L'activité de base des délégations, dans la sidérurgie, se passe au bureau permanent, installé au sein même de chaque établissement conformément à une disposition de la convention collective. Dans ce bureau, un membre de la délégation, désigné par celle-ci et rémunéré par l'entreprise, se tient tous les jours ouvrables à la disposition des ouvriers pour examiner leurs vœux et plaintes afin d'intercéder, le cas échéant, auprès des cadres. A ce sujet, la convention collective de la sidérurgie porte expressément que les affaires qui ne peuvent être réglées par une explication directe entre un ouvrier et son préposé doivent être soumises par le délégué de service compétent au chef de service. Cette disposition simplifie les prévisions du règlement organique qui stipule qu'en cas de dissentiment entre les ouvriers et leur chef direct, le litige ne peut être déféré à la délégation qu'après avoir passé devant toutes les instances prévues au règlement intérieur.

45. Enfin, dans le cadre des questions relatives au bien-être matériel et moral des ouvriers, qui leur sont généralement dévolues, l'arrêté grand-ducal du 8 mai 1925 prévoit que les délégations pourront transmettre au patron les vœux émis par leurs mandants au sujet des institutions facultatives de prévoyance. Plus expressément, les délégations d'employés sont appelées par le statut des employés privés à "participer à la gestion de toutes les institutions qui seraient créées par le patron en vue de l'amélioration de la situation des employés ou de leurs familles". Le même texte leur confère la mission de "s'interposer pour le réemploi des invalides et accidentés, eu égard à leurs capacités physiques et intellectuelles."

46. Une série d'ordres du jour types des réunions entre les délégations et la direction de l'une des entreprises les plus représentatives de la sidérurgie luxembourgeoise est jointe en annexe. On ne saurait mieux illustrer que par ces ordres du jour types, l'activité des délégations.

CHAPITRE VII

STATUT DES DÉLÉGUÉS

47. La valeur d'un dialogue est fonction de la sincérité et du franc-parler des interlocuteurs. Pour garantir ces conditions, les délégués du personnel sont nantis de certains privilèges et immunités dépassant les relations normales d'emploi.

48. Le règlement organique de 1925 prévoit que les membres des délégations ne pourront être congédiés pour des faits qui découlent de l'exécution de leur mandat de délégué, à moins que ces faits ne constituent des infractions graves au règlement du travail ou aux lois existantes.

Il est ajouté que, si le renvoi d'un délégué donne lieu à réclamation, le gouvernement pourra, sur demande dûment motivée de la délégation principale, ordonner l'institution d'une commission d'enquête qui aura pour mission d'élucider le cas.

49. Par ailleurs, si les délégués exercent leurs fonctions à titre purement honorifique et gratuit, le règlement organique prévoit toutefois que leur participation " aux réunions réglementaires normales " et aux réunions qui sont convoquées pendant les heures de travail par la direction, ne pourra entraîner aucune perte de salaire. Quant aux réunions convoquées par la direction, qui imposeraient aux délégués des frais de voyage, les débours sont pareillement à la charge du patron.

50. D'autre part, cependant, il est expressément stipulé que les délégués restent soumis au règlement d'atelier de l'établissement, et qu'en particulier ils ne pourront abandonner leur travail que pour les réunions convoquées dans le cadre normal tracé par le règlement organique. Rappelons à cet endroit que, par l'arrêté même qui les a institués, les délégués à la sécurité, agissant *ès qualités*, se voient interdire de s'occuper d'affaires autres que celles que comporte cette mission spéciale.

CHAPITRE VIII

STATUT DES DÉLÉGATIONS

51. Les garanties attachées au statut des délégués font ressortir l'importance accordée par le législateur au fonctionnement correct des délégations.

Sans doute les délégués ne sont-ils pas tenus à l'accomplissement de leur mandat par des dispositions qui correspondraient à celles du Code

civil sur la tutelle. A l'opposé de la tutelle, en effet, le mandat des délégations n'est pas individuel, mais collectif. En conséquence, si chaque éligible est personnellement libre de briguer et d'accepter ou non le mandat de délégué, sur le plan institutionnel par contre, il est pourvu au fonctionnement effectif des délégations par le pouvoir de nomination des délégués imparté à l'autorité de surveillance et, en ce qui concerne les délégations d'employés, par la défense faite par la loi à la délégation élue ou désignée en remplacement d'une délégation démissionnaire, de démissionner en bloc à son tour.

52. Aucun texte n'accorde cependant aux délégations le caractère d'établissements publics ni même la personnalité civile. A vrai dire, les délégations peuvent se passer de la personnification juridique pour l'accomplissement de la mission qui leur est dévolue. Il ne reste pas moins que, dépourvues de toute capacité de droit civil, elles ne sauraient notamment posséder des fonds ou gérer des œuvres sociales propres. Elles ne sauraient davantage ester en justice pour la défense des intérêts du personnel qu'elles représentent, soit *ès qualités*, soit par interposition de la personne de leurs présidents ou membres.

53. Peut-être le défaut de personnalité civile ne fait-il que rapprocher davantage l'institution décrite du plan administratif et du droit public vers lesquels l'orientent son objet et sa sphère d'action.

Dans le même sens, on prendra en considération l'assujettissement des délégations à la surveillance des autorités administratives et notamment du gouvernement, leur collaboration avec l'inspection du travail, dont elles sont les auxiliaires en matière de sécurité du lieu de travail, et l'extension du contentieux administratif à leur fonctionnement. Enfin l'introduction de dispositions répressives tant dans l'arrêté organique réglementant les délégations ouvrières que dans le statut légal des employés privés, en ce qui concerne les délégations de ceux-ci, met nettement en relief le caractère d'intérêt public, sinon d'ordre public, que revêt l'institution des délégations.

CHAPITRE IX

APPRÉCIATIONS ET PERSPECTIVES

54. Autant et plus qu'ailleurs l'institution vaudra ce qu'aura valu l'esprit animant les parties sociales confrontées. Pour conclure, il conviendra donc d'examiner la position de ces parties à l'égard de l'institution considérée. Mais, avant même d'aborder cet examen, il sera permis de constater que de part et d'autre cette position est fondamentalement favorable.

55. Pour apprécier l'attitude patronale on rappellera tout d'abord que la représentation ouvrière avait été spontanément introduite dès 1897, par l'entreprise mère de la société sidérurgique actuellement la plus représentative du pays, et que cette expérience, réalisée en dehors de toute contrainte publique, avait été pleinement satisfaisante. Il n'en a pas été fait état dans la première partie de cet exposé, parce qu'à l'opposé de l'évolution habituelle dans d'autres branches de la législation sociale, ce n'est pas cette expérience volontaire qui paraît avoir inspiré le gouvernement de 1919, mais plutôt l'exemple des comités Whitley en Grande-Bretagne.

56. Si la création obligatoire de conseils d'usine permanents avait été acceptée " sans parti pris " (1) par le patronat en 1919, cette position fut cependant gravement altérée par le mouvement ouvrier de 1921 tendant à la socialisation des usines. Il est vrai que ce mouvement procédait d'un même grand courant européen que favorisèrent, en outre, au Luxembourg, les transferts de propriété dans la sidérurgie provoqués par l'issue de la guerre : les conseils d'usine eussent pu difficilement ne pas y répondre.

Dans la suite, ainsi que s'y attendait d'ailleurs le gouvernement de 1925, l'attitude patronale ne tarda pas à redevenir positive. On remarquera même que le projet de loi sur les conventions collectives échoua en 1936 sur la question de la capacité contractuelle des délégations en matière de conventions collectives du travail, les milieux patronaux ayant formellement revendiqué le droit de passer des conventions collectives en bonne et due forme avec les délégations dans l'esprit de la réglementation organique des débuts ; le patronat n'a pas cessé pour autant de considérer les délégations en leur forme actuelle comme des éléments essentiels de la paix sociale.

57. L'activité des délégations s'est avérée incontestablement la plus féconde dans les entreprises dont les travailleurs avaient été le plus largement organisés dans les syndicats. Non seulement, en effet, les travailleurs appelés aux délégations peuvent acquérir au sein de leur syndicat la formation indispensable à l'accomplissement de leur tâche et, en particulier, la discipline indispensable du raisonnement et du comportement, mais surtout, le syndicat constitue le centre d'études normal pour les problèmes collectifs de la condition ouvrière dans l'entreprise.

On doit convenir, en effet, que, si le bureau permanent de la délégation au sein de l'établissement est le lieu de contact approprié entre les délégations et leurs mandants pour les questions individuelles, le syndicat est, de par sa nature même, le lieu de contact pour les problèmes collectifs. Il convient de rappeler à ce propos que les accords réalisés entre les déléga-

(1) *Écho de l'Industrie*, 1921, n° 53.

tions et les directions ne sont destinés qu'à appliquer, spécifier ou compléter les conventions collectives de portée plus générale conclues par les syndicats.

58. Si le patronat a pu soulever, à l'occasion d'un projet de loi sur les conventions collectives, la question de l'attribution aux délégations d'une capacité contractuelle en matière de conventions collectives, qui viendrait " doubler " celle que possèdent les syndicats, les délégations, par contre, pour leur part, ne la revendiquèrent aucunement.

Généralement, d'ailleurs, celles-ci agissent de concert avec les syndicats. Et, à cet égard, il est digne de remarque que, lorsque des problèmes collectifs du travail ressortissent à la compétence des délégations, leur règlement s'est avéré le plus ardu, voire irritant, chaque fois que la majorité de la délégation ne procédait pas des organisations syndicales parties à la convention collective régissant l'entreprise.

De leur côté, dans les conventions collectives conclues pour les entreprises à caractère industriel, les syndicats ont généralement fait inscrire, au profit des délégations, des clauses attributives de compétence qui dépassaient la stricte définition légale.

59. Pour conclure, on retiendra la position nettement favorable des partenaires sociaux, sans réticence de part ou d'autre. Il reste, toutefois, que, si le patronat entend limiter la représentation des travailleurs à la forme d'ores et déjà traditionnelle des délégations, les travailleurs se proposent de dépasser leur représentation actuelle dans l'entreprise par la création de comités mixtes. Mais on ne laissera pas de remarquer, à ce propos, que les projets de loi, sur la constitution du travail dans l'entreprise, et sur les comités mixtes, conservent les délégations actuelles à la base de cette représentation.

N. B. L'arrêté grand-ducal du 8 mai 1925 concernant l'institution de délégations ouvrières dans les entreprises industrielles vient d'être remplacé par un arrêté grand-ducal du 30 octobre 1958 concernant l'institution de délégations ouvrières dans les entreprises industrielles, commerciales et artisanales dont la conception et la physiologie générale sont les mêmes. Les principales innovations sont résumées ci-après.

Le champ d'application du système comprend désormais tant les entreprises commerciales et artisanales que les entreprises industrielles. L'effectif ouvrier minimum prescrit est réduit de 20 à 15.

Dans les entreprises occupant plus de 50 ouvriers la délégation doit être complétée de représentants des jeunes travailleurs chargés de conseiller la direction et la délégation sur toutes les questions concernant les jeunes travailleurs, notamment l'apprentissage. Ces représentants sont élus par et parmi les travailleurs âgés de 18 à 20 ans.

D'autre part, l'âge général de l'éligibilité a été fixé à 21 ans.

Les travailleurs étrangers qui, par ailleurs, remplissent les conditions prescrites pour les Luxembourgeois, sont électeurs, s'il s'agit d'ouvriers frontaliers, domiciliés dans leur pays d'origine, d'ouvriers étrangers ou apatrides nés dans le Grand-Duché, d'ouvriers ressortissants d'États avec lesquels le Grand-Duché a conclu une convention

générale de sécurité sociale, pourvu qu'ils résident au Grand-Duché pendant cinq ans au moins et qu'ils soient au service de l'entreprise depuis un an au moins, ou encore d'ouvriers étrangers ou apatrides au service de l'entreprise depuis cinq ans au moins. Ils sont éligibles à la condition générale d'avoir été au service de l'entreprise depuis cinq ans. La durée du mandat est fixée à quatre ans.

Le système de la représentation proportionnelle est maintenu. Toutefois, à défaut de présentation de listes ainsi que pour les délégations ne comprenant pas plus de trois membres, les élections se feront d'après le système de la majorité absolue. Les représentants des jeunes travailleurs sont toujours élus d'après le système de la majorité absolue.

En attendant la représentation des différentes catégories d'ouvriers et l'institution d'une délégation des cadres, réservées à une réglementation ultérieure, les chefs d'équipe sont électeurs et éligibles dans la délégation ouvrière.

Dans toutes les entreprises le président et le secrétaire de la délégation sont à décharger de leur travail pour la durée nécessaire à l'accomplissement de leurs fonctions, avec conservation de la rémunération. Dans les entreprises occupant plus de 1 000 ouvriers, le président et le secrétaire sont déchargés de tout travail dans l'entreprise, pareillement avec conservation de leur rémunération.

ANNEXE

ORDRES DU JOUR TYPES

Réunions de délégations dans une entreprise de la sidérurgie*Réunions de délégations principales ouvrières avec la direction respective*

- a) 1. Adaptation des primes du pont roulant II aux primes des ponts roulants I et I, a (Tôlerie).
2. Prime pour maçonnerie des fours tournants.
3. Vêtements de protection pour les ouvriers occupés à l'entretien des voies.
4. Installation d'une conduite d'eau potable dans l'atelier d'entretien des voies.
5. Monteurs étrangers.
6. Révision des salaires des machinistes des pompes (Agglomération).
7. Déchargeurs de chaux — prime pour travail pénible.
8. Divers.
- b) 1. Hauts fourneaux : horaire de travail des services à feu continu.
2. Laminaires : a) revendication des ouvriers du train à fil;
b) révision de la prime de production des hommes aux fours.
3. Finissage : cession de vêtements de travail aux botteleurs.
4. Service électro-mécanique : prime du pontonnier du moulin à scories;
prime des machinistes du train 365.
5. Généralités : chemin entre la rue de Luxembourg et le moulin à scories;
remise de la paie aux ouvriers du crassier;
distribution de savon au personnel.
- c) 1. Augmentation des salaires et primes des ouvriers des hauts fourneaux.
2. Agglomération : ennuis causés par la poussière;
aménagement d'un réfectoire;
réparation de la toiture.
3. Classement des 1^{er} et 2^e hommes de réserve au concasseur au groupe de salaire le plus élevé.
4. Augmentation des salaires et primes des pontonniers du mélangeur.
5. Revendications des hommes de réserve au concasseur et à l'agglomération au sujet du paiement intégral du salaire à la tâche lors du déchargement des wagons.
6. Classification des artisans.

Réunion d'une délégation centrale ouvrière avec la direction générale

- a) 1. Relèvement de la prime d'ancienneté.
2. Révision des salaires et primes des ouvriers de magasin.
3. Rémunération du travail de nuit dans les services non continus.
4. Octroi d'une prime de production de 5 % à tous les ouvriers.
5. Adaptation des salaires dans les aciéries.
6. Salaires des artisans.
7. Indemnité de logement pour les ouvriers qui n'habitent pas un logement de service.
- b) 1. Remise au président de la délégation d'un relevé des salaires des gardes.
2. Cession gratuite d'une paire de souliers par an aux ouvriers occupés à l'entretien des voies ferrées.
3. Prime spéciale pour travail au marteau pneumatique.
4. Prime de production de la tournée froide dans les aciéries et les laminaires.
5. Révision resp. augmentation générale des salaires de base des artisans et manœuvres.

- c) 1. Logements d'usine.
 2. Allocation aux victimes du travail.
 3. Prime de production pour tous les ouvriers.
 4. Prime de production de 7 % pour les ouvriers des mines.
 5. Création d'un atelier d'apprentissage.
 6. Nouvelle réglementation concernant la cession gratuite de vêtements de travail, souliers, etc.
 7. Soutiens de famille.
 8. Rémunération des heures supplémentaires.
 9. Prime pour travaux sales et pénibles pour les ouvriers occupés à l'ensachage de combustibles.

Assemblée trimestrielle de délégations d'employés

- a) 1. Correspondance.
 2. Entrevue avec la direction générale.
 3. Élections du 24 février 1956.
 4. Divers.
- b) 1. Correspondance.
 2. Élection d'un nouveau président.
 3. Compte rendu de la réunion du... avec la direction générale.
 4. Horaire de travail.
 5. Divers.
- c) 1. Correspondance.
 2. Revue générale des questions en suspens.
 3. Divers.

Réunion d'une délégation centrale avec la direction générale

1. Réglementation des demi-journées libres.
2. Repos des employés des services continus.
3. Rajustement général des traitements.
4. Relèvement du plafond de 12 000 F.
6. Indemnité de logement pour les rappelés.
5. Classification des employés des laboratoires.
7. Entretien et état général des bureaux.
8. Divers.

LA REPRÉSENTATION DES TRAVAILLEURS
SUR LE PLAN DE L'ENTREPRISE
EN DROIT NÉERLANDAIS

PAR

A. N. MOLENAAR

professeur à l'université de l'Etat de Leyde

TABLE DES MATIÈRES

	Pages
<i>Chapitre I.</i> La loi sur les conseils d'entreprise	321
Section I. Historique, " noyaux " (kernen), organes de représentation du personnel, etc.	321
Section II. Aspects de la loi sur les conseils d'entreprise (loi du 4 mai 1950, S.K. 174)	323
Section III. Création de conseils d'entreprise	325
Section IV. Composition des conseils d'entreprise.	326
Section V. Fonctionnement des conseils d'entreprise	328
Section VI. Compétence des conseils d'entreprise.	329
Section VII. Expériences acquises avec les conseils d'entreprise	330
Section VIII. Caisses instituées pour le personnel	333
Section IX. Conclusion	335
<i>Chapitre II.</i> Idées sur la représentation du personnel dans les entreprises exploitées par des sociétés anonymes	336
<i>Chapitre III.</i> Réglementation dérogatoire appliquée aux conseils d'entreprise dans l'industrie minière	340
Section I. La représentation des travailleurs dans l'industrie minière.	340
Section II. Expériences acquises avec la représentation du personnel minier.	346
Section III. Caisse générale des mineurs (A.M.F.)	347



CHAPITRE I

LA LOI SUR LES CONSEILS D'ENTREPRISE

Section I

HISTORIQUE, "NOYAUX" (KERNEN), ORGANES DE REPRÉSENTATION DU PERSONNEL, etc.

Au début, la représentation des travailleurs sur le plan de l'entreprise s'est développée principalement sous la forme de "noyaux" (personeelskernen) et de caisses servant certaines prestations aux travailleurs.

Dans le présent paragraphe, il sera uniquement question de l'historique des "noyaux", des organes de représentation du personnel ou d'autres institutions de même ordre, quel que soit le nom que l'on ait pu leur donner.

Au paragraphe 8, il sera question des caisses instituées pour le personnel.

Vers 1880, quelques patrons progressistes de notre pays ont pris l'initiative de créer des "noyaux" groupant des représentants du personnel (personeelskernen). En tête de ces employeurs figurait M. Van Marken, directeur de la Nederlandse Gist- en Spiritus Fabriek, à Delft, qui, en 1878, institua dans son entreprise un comité du personnel. En agissant ainsi, Van Marken mettait en pratique une idée du patron-peintre français Leclair qui, lui aussi, avait créé dans son entreprise une représentation du personnel appelée "Le noyau", dans l'espoir que cet organe favoriserait la coopération entre patron et ouvriers.

"Kern" est la traduction néerlandaise du terme français "noyau". Bien que les syndicats ouvriers représentassent peu de chose à l'époque ⁽¹⁾, ces employeurs désiraient néanmoins promouvoir les contacts entre la direction de leur entreprise et les ouvriers qu'ils occupaient. Dans leur esprit, l'entreprise n'était pas seulement un point de rencontre plus ou moins fortuit permettant au patron de réaliser des bénéfices et aux ouvriers de gagner leur vie. Ils considéraient aussi que l'entreprise devait être une communauté de travail qui, outre son objet économique, avait une mission à remplir. Ils estimaient qu'une entreprise ne pouvait s'épanouir pleinement que si elle était en quelque sorte fondée sur la connaissance exacte de ce que signifie, pour la réalisation de la tâche de l'entreprise, la contribution individuelle et la contribution collective ⁽²⁾.

⁽¹⁾ Dans "De Vakbeweging" (Le Mouvement syndical), La Haye, 1953, p. 29, S. MOK constate que les syndicats ouvriers n'ont pris réellement de l'importance qu'à partir de 1890 environ.

⁽²⁾ Emprunté à l'exposé des motifs joint en 1948 par le gouvernement au projet qui aboutit à la loi du 4 mai 1950, Staatsblad K 174. Divers passages de cet exposé sont cités dans le présent rapport.

C'est surtout dans la première moitié du siècle que les "noyaux" ou organes de représentation du personnel se sont multipliés progressivement ⁽¹⁾. Toutefois, une réaction s'est dessinée en même temps dans les milieux du syndicalisme ouvrier qui, dans certains cas, estimaient qu'en instituant des représentations du personnel au sein de l'entreprise, on cherchait autant que possible à arrêter aux portes de l'usine l'influence grandissante des syndicats.

Mais une autre idée prenait forme à mesure que le mouvement syndicaliste se consolidait et que sa tâche se dessinait plus nettement sous l'influence des délibérations collectives. On se rendait compte, en effet, que, malgré l'extension et l'approfondissement du champ d'action des syndicats, il restait un certain nombre de questions qui pouvaient donner lieu à de féconds échanges de vue entre patrons et travailleurs.

Un autre aspect mérite d'être souligné : la philosophie paternaliste n'était pas étrangère à la création des premiers "noyaux". Aussi n'a-t-il pas été facile, pour les patrons qui cherchaient à développer l'esprit de solidarité dans leur entreprise, de trouver la bonne voie. Telle est la raison de la grande diversité qui se retrouve dans la composition et les compétences des "noyaux" avant 1940.

La coopération clandestine entre les représentants patronaux et ouvriers pendant l'occupation allemande a donné une nouvelle impulsion au développement de la représentation du personnel sur le plan de l'entreprise.

Cette coopération s'est concrétisée sous trois formes.

Le secteur économique est coiffé par le Conseil économique et social (Sociaal-Economische Raad ou S.E.R.). Au centre, pour chaque branche d'industrie, on trouve les organismes professionnels horizontaux et verticaux, appelés en néerlandais respectivement "bedrijfschappen" et "productschappen".

Les premières englobent les entreprises exerçant la même activité professionnelle; les secondes groupent les entreprises qui, aux divers stades de la production, s'occupent de la fabrication d'un même produit (p. ex. la fabrication de la chaussure à partir du cuir).

Comme le S.E.R., ces organismes sont de droit public.

Tel n'est pas le cas des organismes qui se trouvent à l'échelon inférieur de la vie économique, à savoir les conseils d'entreprise dont font partie les travailleurs des entreprises. Entre ces conseils d'entreprise et les "Product- en Bedrijfschappen", il existe en général un lien hiérarchique ou d'organisation.

(1) Au sujet du fonctionnement pratique des "noyaux" dans le passé, on est prié de consulter G. F. EVELEN : « Les "noyaux" et leur fonctionnement pratique », résumé d'un discours prononcé par l'auteur le 17 mars 1945.

En ce qui concerne la coopération dont il a été question ci-dessus, le manifeste publié le jour de la Libération (5 mai 1945) par les centrales professionnelles communes des employeurs et des travailleurs, ne contenait qu'une seule phrase se rapportant aux conseils d'entreprise. Elle spécifiait que la participation des travailleurs à la gestion de l'entreprise n'était pas demandée par ceux-ci. Pourtant, pendant l'occupation, l'accord s'était réalisé sur la nécessité de stimuler vigoureusement la coopération dans les entreprises individuelles en augmentant le nombre des conseils d'entreprise.

On peut donc constater que l'institution d'une représentation professionnelle a recueilli l'adhésion unanime, non seulement des milieux professionnels, mais aussi des partis politiques.

Si les milieux politiques ont donné, eux aussi, leur adhésion à la création des conseils d'entreprise, c'est surtout parce qu'ils ont tenu compte du caractère modéré et conciliant du projet de loi portant réglementation en la matière qui a été soumis au parlement le 1^{er} juillet 1948, après avoir été élaboré par la Fondation du travail ⁽¹⁾ et le ministère des affaires sociales. Seuls, le parti communiste et le syndicat unitaire, dirigé par les communistes, se sont opposés aux intentions gouvernementales.

Le seul point sur lequel des divergences de vues se sont manifestées dans les milieux politiques a été la question de savoir si la réglementation légale de la coopération envisagée devait être établie dans le cadre de l'organisation professionnelle de droit public (*publiekrechtelijke bedrijfsorganisatie*) ou sous la forme d'un règlement spécial. Finalement, le choix s'est porté sur un règlement spécial pour diverses raisons, et notamment parce que le ministre avait fait observer au parlement que la sphère d'activité des conseils d'entreprise était différente de celle des organismes professionnels de droit public, qu'ils étaient davantage orientés vers l'administration intérieure et qu'ils étaient plutôt à considérer comme des organismes de délibération et de consultation réciproque.

Section II

ASPECTS DE LA LOI SUR LES CONSEILS D'ENTREPRISE (LOI DU 4 MAI 1950, S. K. 174)

Il me semble opportun de commencer cette partie du rapport par un examen séparé de trois aspects importants de la réglementation légale.

⁽¹⁾ Il convient de rappeler que la Fondation du travail est issue des délibérations qui ont eu lieu pendant la guerre entre employeurs et travailleurs, qu'elle est uniquement de droit privé et qu'elle a été constituée le 17 mai 1945 par acte notarié. Le 5 juillet 1945, le ministre des affaires sociales a agréé la fondation comme organisme consultatif du gouvernement pour les questions sociales.

Une première observation a trait à l'intitulé de la loi, dans lequel il est question de conseils d'entreprise et non de représentations du personnel ou de commissions d'usine. Dans son exposé des motifs, le gouvernement explique ce choix en faisant observer que le conseil d'entreprise est un organe de coopération entre le chef d'entreprise et son personnel.

On veut signifier par là qu'il n'est pas question d'une représentation du personnel dressée face au chef d'entreprise, mais, au contraire, d'un organisme commun de consultation — le terme "commun" étant souligné — dont le chef d'entreprise fait partie avec les représentants de son personnel. Il en résulte que les tiers n'ont pas accès au conseil d'entreprise, c'est-à-dire que seuls peuvent être membres d'un tel comité les travailleurs de l'entreprise.

La deuxième observation est en rapport direct avec l'esprit général dans lequel la loi a été conçue.

Quoique les chefs d'entreprise soient obligés de créer un conseil d'entreprise (article 2, paragraphe 1), le gouvernement et le législateur ont estimé que le succès des conseils d'entreprise en tant qu'institution est à ce point fonction de la bonne volonté des intéressés qu'ils ont prévu à l'article 2 une procédure prudente en ce qui concerne l'obligation d'instituer des conseils d'entreprise, et qu'ils ont renoncé à infliger des sanctions pénales. Il s'ensuit que les difficultés éventuelles doivent être résolues d'une façon satisfaisante par les partenaires eux-mêmes et, en dernier ressort par les "Bedrijfscommissies" (1).

Je voudrais formuler une troisième observation préliminaire : la loi ne reconnaît pas aux conseils d'entreprise un droit de codétermination assimilable au droit de codécision. En effet, l'article 6 (qui doit être considéré comme un compromis accepté par les représentants patronaux et ouvriers siégeant à la Fondation du travail) spécifie que le conseil d'entreprise, sans méconnaître l'indépendance de la fonction du chef de l'entreprise, a pour tâche de contribuer au meilleur fonctionnement possible de celle-ci (art. 6, § 1) (2).

(1) Les "Bedrijfscommissies" sont des organismes créés en application de la loi par le S. E. R. (Conseil économique et social), pour des groupes d'entreprises. Chargées d'examiner les questions concernant les conseils d'entreprises, elles sont composées d'un nombre pair de membres (au moins six), nommés sur une base paritaire par les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs désignées à cet effet par le S. E. R. (articles 22 et 23 de la loi sur les conseils d'entreprise).

S'il est institué une "Bedrijfschap" pour le groupe d'entreprises dont s'occupe une "Bedrijfscommissie", les tâches et compétences de celle-ci sont transférées à cette "Bedrijfschap" (art. 28).

(2) Voir également article 6, § 2, qui énumère les compétences du conseil d'entreprise. Je reviendrai à cette question au point 6.

*Section III**CRÉATION DE CONSEILS D'ENTREPRISE*

Les patrons d'une entreprise occupant au moins 25 ouvriers ayant droit de vote sont tenus de créer un comité d'entreprise (art. 2).

Dans certains cas spéciaux, cette obligation peut même être imposée si l'effectif est inférieur à 25 ouvriers. L'article 4 ne spécifie pas qu'il doit s'agir d' "ouvriers ayant droit de vote"; à mon avis, c'est là une erreur.

En général, la législation néerlandaise considère comme une entreprise toute unité d'exploitation à but lucratif. Toutefois, la loi sur les conseils d'entreprise étend cette définition aux entreprises sans but lucratif (art. 1, § 3).

La loi s'applique donc également aux sociétés coopératives (par ex. aux laiteries) (1).

En principe, elle s'applique aussi aux entreprises appartenant aux organismes publics. Toutefois, en ce qui concerne les entreprises industrielles ou commerciales de cette catégorie, la Couronne a usé de la faculté prévue par la loi et exempté les entreprises publiques ayant une forme juridique de droit public de l'obligation d'instituer des conseils d'entreprise. Le gouvernement a considéré que la représentation du personnel des entreprises publiques a souvent un caractère spécial et que la consultation réciproque au sein de ces organismes a déjà été réglementée selon une procédure particulière de la loi de 1929 sur les fonctionnaires.

S'agissant de l'économie privée, la loi spécifie que le Conseil économique et social peut exempter les entreprises de certaines branches d'industries de l'obligation d'instituer un conseil d'entreprise. Pour être valable, une telle décision doit être approuvée par la Couronne.

La loi ne prévoit pas l'institution de conseils d'entreprise à bord des navires de haute mer. La situation y est tout à fait différente et le Code de commerce prévoit d'ailleurs, dans certains cas particuliers, il est vrai, une forme spéciale de consultation réciproque au sein d'un organisme appelé comité d'équipage.

J'ai déjà signalé ci-dessus que la loi ne prévoit pas de sanction pour les employeurs omettant de créer un conseil d'entreprise.

Certes, aux termes de la loi (art. 2, § 2), il incombe au Conseil économique et social de déterminer la date à laquelle commence l'obligation d'instituer des conseils d'entreprise dans une branche d'industrie déterminée. Cette date peut être différente suivant les secteurs de l'économie,

(1) Dans la pratique, la question est plus compliquée qu'on ne se l'imaginerait à la lecture du texte de la loi. Le S. E. R. se trouve souvent en présence de décisions difficiles.

mais, sauf dispense, elle ne peut être fixée à plus de trois ans après l'entrée en vigueur de la loi (7 juin 1950).

Toute décision en la matière entre en vigueur deux mois après sa publication.

Cependant, comme toutes les entreprises obligées d'instituer un conseil d'entreprise n'avaient pas encore donné suite à cette obligation le 7 juin 1953, une loi a prorogé ce délai jusqu'au 7 juin 1954.

Les conseils d'entreprise n'étant pas encore, à cette date, institués partout où ils étaient de rigueur, le Conseil économique et social (C.E.S.) a appliqué l'article déjà mentionné de la loi et accordé dispense provisoire de l'obligation d'instituer des conseils d'entreprise.

La loi sur les conseils d'entreprise est applicable aux entreprises de l'industrie métallurgique dont relève le secteur des hauts fourneaux. Elle ne l'est pas dans l'industrie minière où, par dérogation à la réglementation en vigueur pour les autres entreprises, les conseils sont étroitement liés à la "Bedrijfschap". Aussi, leur composition et leurs tâches sont-elles réglées par le "Mijnindustrieraad" (M.I.R.) (Conseil de l'industrie minière), organisme de droit public compétent pour toute l'industrie minière (article 4, point 4 de la loi du 20 octobre 1954 S 463 portant institution d'une "Bedrijfschap" pour l'industrie houillère (Statut du mineur 1954).

Je me propose de résumer les ordonnances du M.I.R. au chapitre III de la présente étude.

Il résulte de ce qui précède que les entreprises constituées sous la forme de sociétés anonymes et les entreprises privées sont soumises au même régime.

La loi n'établit pas davantage de distinction entre entreprises et établissements. Elle se borne à préciser qu'un conseil d'entreprise spécial peut être institué pour divers services d'exploitation (1).

Section IV

COMPOSITION DES CONSEILS D'ENTREPRISE

Le chef d'entreprise ou l'un de ses directeurs est membre et président du conseil d'entreprise. En ces qualités, il peut se faire remplacer à chaque assemblée par une personne désignée par lui.

Les autres membres du conseil sont élus par les ouvriers de l'entreprise ayant le droit de voter. Leur nombre varie suivant le nombre total d'ouvriers.

(1) L'autorisation de la "Bedrijfscommissie" compétente est nécessaire.

Le gouvernement a formulé des objections majeures contre l'élection des membres des conseils d'entreprise par les organisations ouvrières.

Néanmoins, le soin de présenter des candidats a été confié en règle générale aux syndicats ouvriers représentatifs désignés par la " *Bedrijfs-commissie* " parce que l'expérience acquise par ces syndicats en matière d'organisation, la confiance dont ils jouissent et le sens des responsabilités dont ils font preuve dans notre pays, constituent des facteurs importants pour la réussite des conseils d'entreprise.

Cependant, en raison de la composition du personnel, la " *Bedrijfs-commissie* " peut éventuellement autoriser un certain nombre de travailleurs à présenter une liste de candidats à côté de celle des syndicats.

Sommairement, on distingue quatre éventualités :

- (1) Présentation de candidats par les syndicats de travailleurs uniquement;
- (2) Présentation de candidats par les syndicats de travailleurs et par les membres du personnel non affiliés à un groupement organisé;
- (3) Présentation de candidats par les syndicats de travailleurs et par tous les travailleurs, affiliés ou non, à un groupement organisé;
- (4) Présentation de candidats par le personnel uniquement.

Dans la pratique, ces quatre méthodes sont parfois encore appliquées sous la forme de diverses variantes. Dans la plupart des cas cependant, on utilise les méthodes 2 et 3 pour la présentation des candidats, les organisations de travailleurs n'étant pas toujours en mesure de présenter des candidats répondant à toutes les conditions requises.

L'élection a lieu selon le système de la représentation proportionnelle.

Quant à la représentation des différentes catégories de travailleurs, la loi prescrit que toute liste de candidats doit être établie de façon à permettre autant que possible à toutes les catégories de travailleurs ayant le droit de vote (c'est-à-dire à tous ceux qui ont dépassé un certain âge et comptent un certain nombre d'années de service) d'être représentées au conseil d'entreprise.

Dans cet ordre d'idées, il faut attirer l'attention sur le fait que les conseils d'entreprise ont suffisamment de liberté de mouvement pour pouvoir s'écarter des dispositions légales ou pour établir des réglementations complémentaires (autonomie) ⁽¹⁾. Ils peuvent, par exemple, s'écarter des dispositions de la loi quant à l'âge des électeurs (aux termes de la loi, il faut être âgé d'au moins 21 ans pour avoir le droit de vote actif) et au nombre d'années de service exigé pour l'exercice du droit de vote (la loi prescrit une ancienneté d'au moins 1 an).

Les conseils d'entreprise peuvent aussi, dans leur règlement, tenir compte de la composition du personnel pour l'admission des candidats.

(¹) Les réglementations établies par les conseils d'entreprise sont soumises à l'approbation de la " *Bedrijfscommissie* ".

Ils sont habilités à prescrire, par exemple, l'établissement de listes de candidats séparées pour certaines catégories de travailleurs ou pour les travailleurs de certains services.

Le règlement fixe également le nombre de représentants à élire sur ces listes.

Les conseils d'entreprise peuvent aussi prescrire dans leur règlement que les cadres supérieurs, dans la mesure où ils peuvent être considérés comme étant représentés par le président, seront exclus de l'exercice du droit de vote et du bénéfice de l'éligibilité.

Compte tenu de l'âge minimum de 21 ans, qui est exigé pour l'exercice du droit de vote, les jeunes travailleurs et les apprentis ne prennent pas part aux élections. Il en est de même des travailleurs à domicile qui sont plutôt considérés comme travaillant à forfait.

Enfin, il convient encore de mentionner l'article 14 de la loi, aux termes duquel un chef d'entreprise peut proposer à la " *Bedrijfscommissie* " la suspension ou le licenciement motivé des membres élus du conseil d'entreprise. La " *Bedrijfscommissie* " statue après avoir entendu l'intéressé dans ses moyens de défense. En pratique, le chef d'entreprise devra faire valoir des raisons très sérieuses pour faire aboutir une telle démarche.

Section V

FONCTIONNEMENT DES CONSEILS D'ENTREPRISE

La loi constitue le statut fondamental de l'institution des conseils d'entreprise.

Les chefs d'entreprise sont tenus d'instituer un tel conseil, sauf dans quelques cas exceptionnels. La loi n'a pas prévu le cas d'un conseil d'entreprise qui, après sa création, serait dans l'impossibilité de fonctionner en toute liberté. Elle comporte simplement une disposition selon laquelle la " *Bedrijfscommissie* " compétente, dans laquelle — comme il a été dit ci-dessus — siègent en nombre égal des employeurs et des travailleurs et dont les membres sont nommés par le Conseil économique et social " est habilitée à faire observer la loi " en cas de négligences ou d'actes contraires à la loi attribuables, dans le cadre de l'application des dispositions légales, à l'une ou l'autre des deux parties. L'objectif de cette disposition, rédigé en termes généraux, est de permettre, en cas de difficultés concernant l'application de la loi, une solution par la voie de consultations et de délibérations avec les employeurs et les travailleurs.

J'ai déjà parlé du règlement. Le droit de décision propre accordé par la loi aux conseils d'entreprise est assez étendu. La loi leur confère par exemple le pouvoir — important — de régler eux-mêmes le mode

de présentation des candidats et l'organisation des élections ainsi que la manière de pourvoir aux postes devenus vacants entre temps. Ils ont aussi à établir leur propre règlement de travail et à organiser leur propre gestion intérieure. Les conseils d'entreprise n'ont pas la personnalité juridique; ils n'en ont d'ailleurs pas besoin puisque leur sphère d'activité est limitée à l'entreprise.

Il n'existe rien qui se rapproche d'un statut des représentants du personnel. Les membres sont évidemment tenus de garder secrets certains renseignements qui sont venus à leur connaissance. Le plus souvent, on trouve dans le règlement des conseils d'entreprise la disposition suivante empruntée à un règlement type établi par la Fondation du travail.

“ Les membres du conseil d'entreprise sont tenus de ne rien divulguer au sujet de questions sur lesquelles le secret est exigé d'eux par le conseil d'entreprise ou la direction, ou au sujet de questions dont ils peuvent raisonnablement supposer qu'elles doivent rester secrètes ”.

Généralement le règlement ajoute que l'obligation du secret ne prend pas fin lorsque l'intéressé quitte le service de l'entreprise ou lorsqu'il cesse de faire partie du conseil d'entreprise. Ceci s'applique également à la responsabilité pénale, en application des articles 272 et suivants du Code pénal (violation de secrets).

Section VI

COMPÉTENCE DES CONSEILS D'ENTREPRISE

Conformément à l'article 6, paragraphe 2 de la loi, les conseils d'entreprise sont compétents pour :

a) Donner suite aux desiderata, réclamations et observations du personnel portés à la connaissance du conseil d'entreprise dans la mesure où ils ont une importance pour la situation des travailleurs dans l'entreprise;

b) Délibérer sur la fixation des dates de congé, des horaires de travail des services d'équipes et des temps de pause lorsque ceux-ci n'ont pas fait l'objet de délibérations ou lorsqu'ils n'ont pas été fixés au niveau des branches d'industrie;

c) Contrôler l'observation des conditions de travail en vigueur dans l'entreprise;

d) Contrôler l'observation des prescriptions légales concernant la protection des travailleurs dans l'entreprise; inspecter les installations intéressant la sécurité, la santé et l'hygiène ainsi que les locaux réservés aux repas et les vestiaires;

e) Participer à la gestion des organismes institués pour les travailleurs de l'entreprise dans la mesure où d'autres dispositions n'ont pas été prévues en la matière par la loi ou prises en vertu de la législation;

f) Recommander et proposer des mesures propres à améliorer, du point de vue technique et économique, la marche de l'entreprise.

Toutes ces activités ne doivent pas faire perdre de vue la tâche d'ordre général assignée aux conseils d'entreprise, qui consiste à contribuer de leur mieux, au bon fonctionnement de l'entreprise sans méconnaître l'indépendance de la fonction du patron.

Pour autant que cela soit compatible avec l'indépendance de sa position, la loi impose en outre aux chefs d'entreprise les obligations ci-après : coopérer pleinement avec le conseil d'entreprise et lui fournir en particulier toutes les informations dont il a besoin pour lui permettre d'exercer les pouvoirs qui lui ont été conférés; fournir périodiquement au conseil d'entreprise des informations concernant la situation économique de l'entreprise; le consulter avant d'établir, de modifier ou de compléter un règlement de travail.

En ce qui concerne le premier point, il est évident que les conseils d'entreprise doivent disposer des informations nécessaires pour pouvoir donner des conseils ou délibérer au sujet des différentes questions énumérées dans la loi. En imposant la seconde obligation mentionnée ci-dessus, la loi vise en outre à faire connaître aux travailleurs la situation économique de l'entreprise. Cette connaissance peut éveiller chez les travailleurs le désir de s'intéresser à la marche des affaires de l'entreprise.

Il n'est conféré aucun pouvoir aux conseils d'entreprise en cas de notification de licenciement à un membre du personnel.

La loi ne contient pas davantage de dispositions relatives au règlement des conflits dans l'entreprise. Dans certains cas, la convention collective portera réglementation en la matière, mais le plus souvent il s'agit alors de conflits d'un caractère plus général. En principe, un conflit strictement personnel peut être discuté au conseil d'entreprise, et cela en vertu des pouvoirs mentionnés au point a). Dans la pratique, toutefois, le comité d'entreprise évitera de discuter les plaintes de caractère personnel.

Section VII

EXPÉRIENCES ACQUISES AVEC LES CONSEILS D'ENTREPRISE

En général, les expériences acquises avec les conseils d'entreprise ont été favorables. Il convient de noter à ce sujet que les expériences les plus favorables ont été acquises dans les entreprises où fonctionnaient déjà

antérieurement (avant la promulgation de la loi) des "noyaux" ou des comités d'usine. Je voudrais cependant mettre en garde contre des conclusions prématurées. Il ressort en effet d'une publication du ministère des affaires sociales que des conseils d'entreprise n'ont été créés jusqu'à présent que dans 16 % environ des entreprises où ils devaient l'être.

On peut admettre que, dans le secteur économique néerlandais, environ 5 000 entreprises doivent créer un conseil d'entreprise. Il s'agit des entreprises occupant au moins 25 travailleurs ayant le droit de vote. Or, il apparaît qu'au 1^{er} janvier 1957, il y avait 742 conseils d'entreprise, ce qui correspond, comme je l'ai indiqué ci-dessus, à 16 % du chiffre théorique.

Dans quelques branches d'entreprise, ce pourcentage est assez nettement dépassé. Ainsi, dans le secteur des banques commerciales, on compte 23 conseils d'entreprise sur 36 à instituer (63 %); dans l'industrie textile, 195 sur 273 (70 %) et dans la charcuterie, 32 sur 41 (78 %).

Pour l'industrie métallurgique, je n'ai trouvé qu'un pourcentage de 25 % des entreprises. Mais, et cela est important, ces entreprises occupent 74 % des travailleurs de la métallurgie.

Dans l'appréciation de ces chiffres, il ne faut pas perdre de vue la somme de travail préparatoire qui a dû précéder l'institution des comités d'entreprise (1).

Cependant, une commission du Conseil économique et social a constaté qu'en général employeurs et travailleurs sont disposés à coopérer dans la mesure requise à l'institution des conseils d'entreprise.

Si le conseil d'entreprise est bien dirigé, la voie est libre pour faire participer l'ensemble du personnel à la solution des problèmes généraux qui se présentent à l'entreprise. Dans la pratique, on constate qu'un conseil d'entreprise ne fonctionne bien que si la direction de l'entreprise s'en occupe activement.

Dans ce cas seulement, on peut obtenir de bons résultats pratiques et faire comprendre clairement aux travailleurs les difficultés que l'entreprise doit surmonter; dans ce cas seulement la direction, par l'intermédiaire du conseil d'entreprise, peut avoir une idée des desiderata et des opinions du personnel.

Ces conditions étant remplies, le conseil d'entreprise peut constituer un élément positif dans les communications à double sens qui doivent s'établir entre la direction de l'entreprise et le personnel. Tel a été souvent le cas.

(1) Emprunté à une information de presse de la commission pour les conseils d'entreprise du Conseil économique et social. Les chiffres mentionnés dans le texte sont, à la date du 1^{er} août 1958, les plus récents. L'enquête du 1^{er} janvier 1958 n'était pas encore terminée à cette date.

L'expérience nous apprend qu'à défaut d'une action énergique de l'entreprise en vue de promouvoir le développement de son conseil d'entreprise, on se trouve en présence d'un organisme " mort-né ".

D'ailleurs, le législateur s'est également fondé sur ce point de vue.

Ainsi, il résulte très clairement de l'article 5 de la loi sur les conseils d'entreprise que le chef ou le directeur d'une entreprise a pour tâche de " mettre en route " le conseil d'entreprise. L'expérience nous apprend qu'il lui incombe également de la " faire marcher ".

J'ai l'impression qu'en général les organisations patronales et les syndicats ouvriers peuvent souscrire à ce qui vient d'être exposé. Pour leur part, ces derniers font remarquer cependant que, dans certains cas, les employeurs ne manifestent qu'un minimum de bonne volonté pour informer les travailleurs et pour demander leur avis, tandis que les employeurs se plaignent de ce que, malgré leur bonne volonté, ils ne parviennent pas (encore) à éveiller un intérêt véritable chez les travailleurs; ils ajoutent parfois que ceux-ci se servent du conseil d'entreprise pour présenter des réclamations.

Pour terminer, je voudrais encore attirer l'attention sur deux aspects généraux du problème.

En premier lieu, on considère généralement comme extrêmement difficile à résoudre la question de savoir comment il faut informer le personnel des discussions du conseil d'entreprise. Le fait que ces discussions ont souvent un caractère confidentiel ne facilite pas la solution de cet aspect du problème.

En second lieu, je voudrais souligner qu'en pratique on a souvent recours à des commissions dites permanentes au sens de l'article 17 de la loi. Ces commissions sont souvent chargées de tâches partielles, de problèmes d'importance secondaire et de questions relatives à certains services des entreprises. Parfois, il incombe à une telle commission d'établir l'ordre du jour de la réunion du conseil d'entreprise sous réserve de l'approbation définitive du président de ce conseil; il existe aussi une commission de ce genre pour l'expédition des affaires courantes.

On pourrait difficilement sous-estimer l'importance de ces commissions car elles permettent :

1) D'éviter que le conseil d'entreprise ait à s'occuper, dans ses réunions plénières, de toutes sortes de questions d'importance secondaire; de cette manière, le conseil d'entreprise peut se consacrer aux affaires importantes concernant l'ensemble de l'entreprise;

2) D'intéresser le plus grand nombre possible de membres du personnel au travail du conseil d'entreprise.

Pour les raisons indiquées ci-dessus, les expériences acquises avec ces commissions sont en général favorables.

*Section VIII**CAISSES INSTITUÉES POUR LE PERSONNEL*

En dehors des conseils d'entreprise, il existe encore aux Pays-Bas quelques autres organismes fonctionnant sur le plan de l'entreprise, dans lesquels les travailleurs sont représentés. Ces organismes sont en général :

les caisses de pensions,

les caisses d'épargne,

les caisses annexes des organismes chargés de l'application de la loi sur l'assurance-maladie.

En ce qui concerne ces dernières, je voudrais donner quelques précisions.

Aux Pays-Bas, les associations d'entreprises ⁽¹⁾ sont chargées de l'application de la loi sur l'assurance-maladie; les statuts de ces associations peuvent prévoir que leur bureau sera habilité à créer une caisse annexe pour les travailleurs au service d'un employeur (parfois aussi pour les travailleurs occupés dans plusieurs entreprises);

En instituant une telle caisse, on vise à faire supporter par l'employeur ou les employeurs intéressés conjointement avec les travailleurs en cause les risques de l'assurance-indemnité de maladie. A cet effet, certains pouvoirs conférés à l'association d'entreprises peuvent, sous le contrôle de celle-ci, être transférés aux caisses annexes, ainsi ces dernières interviennent largement dans les travaux relatifs à l'application de la loi sur l'assurance-maladie. Suivant la loi, au moins la moitié des membres du bureau des caisses annexes doivent être des ouvriers.

Les caisses de pensions et d'épargne ont été créées il y a assez longtemps (vers 1880) sur l'initiative des chefs d'entreprise. Au début, il s'agissait exclusivement de caisses d'épargne. Leur statut a évolué peu à peu et, après un certain temps, il fut arrêté que les travailleurs devaient avoir atteint un certain âge pour pouvoir percevoir les sommes auxquelles ils avaient droit au titre des versements d'épargne et des intérêts. Les inconvénients inhérents au système de l'épargne, dont le principal est certainement constitué par le fait que les intéressés doivent décider eux-mêmes de l'affectation des fonds d'épargne qui leur sont restitués, ont eu pour conséquence la transformation de nombreuses caisses d'épargne en caisses de pensions. Par la suite, il a été institué dans de nombreuses entreprises, presque toujours sur l'initiative des employeurs, des caisses qui, dès leur fondation, ont pris la forme de caisses de pensions.

(1) Il s'agit d'associations à direction paritaire.

Après quelques tentatives, manquées ou inefficaces, des autorités en vue d'établir une réglementation en matière de caisses de pensions et d'épargne, il se produisit en 1935 un événement qui donna lieu à l'établissement d'un régime légal.

Une grande compagnie de navigation qui avait institué un système de pensions, s'était engagée à ce titre à verser certaines pensions à son personnel sans que celui-ci eut à y contribuer. Cependant, on négligea de créer une caisse de pensions indépendante, de sorte que les fonds destinés au versement des pensions constituèrent un élément du capital d'exploitation. Les affaires de la société ayant périclité, celle-ci ne put continuer à verser les pensions, et les ayants-droit durent se contenter d'une créance concurrente vis-à-vis de la société.

Cette déconfiture a été à l'origine de l'élaboration d'un projet de réglementation légale en la matière. Ce travail, interrompu par la guerre, s'est terminé par la promulgation de la loi du 15 mai 1952, sur les caisses de pensions et d'épargne (*Journal Officiel du Royaume* n° 275). Cette loi établit une distinction entre les caisses de pensions fonctionnant au niveau des branches d'industrie et auxquelles sont affiliés plusieurs chefs d'entreprise, et les caisses de pensions d'entreprise instituées pour une seule entreprise ⁽¹⁾. Seules ces dernières nous intéressent dans le cadre du présent rapport.

La disposition, qui sous ce rapport, nous intéresse avant tout est celle qui figure à l'article 6 de la loi. Aux termes de cet article, le conseil d'administration d'une caisse de pensions d'entreprise ou d'une caisse d'épargne ⁽²⁾ doit comprendre au moins autant de représentants des travailleurs que de représentants de l'employeur.

Il ressort de ce qui précède que les travailleurs sont représentés dans les conseils d'administration des caisses de pensions et d'épargne ainsi que dans ceux des caisses annexes d'assurance-maladie. Il apparaît aussi qu'ils y assument un rôle important. Ce système de représentation des travailleurs donne de bons résultats. J'ai appris cependant que de nombreux jeunes ouvriers n'éprouvent plus guère d'intérêt pour des organismes tels que les caisses de pensions.

Il est peut-être opportun d'indiquer le nombre de caisses relevant de la loi sur les caisses de pensions et d'épargne ainsi que le nombre de tra-

(1) La loi autorise l'affiliation de plusieurs entreprises à une seule caisse de pensions d'entreprise. Nous ne chercherons pas ici à trancher la question de savoir si, dans pareil cas, les notions de caisse de pensions fonctionnant au niveau des branches d'industrie et de caisse de pensions d'entreprise coïncident, et si la distinction établie par la loi a réellement un caractère strict.

(2) Il s'agit uniquement des caisses d'épargne visant à assurer une pension de retraite à leurs affiliés. Seules, ces caisses d'épargne tombent sous le coup de la loi de 1952.

vaillieurs affiliés. D'après mes derniers renseignements, environ 2 000 caisses de pensions d'entreprise comptaient vers le 1^{er} septembre 1957 à peu près 400 000 affiliés (1).

Il y avait en outre 45 caisses d'épargne d'entreprise avec environ 9 000 affiliés.

Il existe encore d'autres caisses de sécurité sociale qui, par exemple, accordent des prestations complémentaires en cas de maladie et d'accident et dont la gestion est assurée exclusivement ou presque exclusivement par des travailleurs. Ces caisses ont, elles aussi, donné des résultats favorables. Les travailleurs versent volontiers leur cotisation à ces caisses et veillent attentivement à ce que leurs compagnons de travail n'abusent pas des avantages qui en résultent. Dans de nombreux cas, elles ont même contribué à faire diminuer le nombre des absences pour cause de maladie.

Section IX

CONCLUSION

Avant de passer à un autre sujet, je voudrais encore formuler deux observations de caractère général.

Notons, d'une part, que les résultats pratiques obtenus par le système de la représentation des ouvriers diffèrent d'une entreprise à l'autre.

D'autre part, les organismes institués à la suite de libres discussions ont le plus souvent été créés parce que les employeurs et/ou les travailleurs avaient matériellement besoin de ces organismes. Tel n'a pas toujours été le cas des organismes créés en vertu de la loi ou dans lesquels la représentation des travailleurs a été rendue obligatoire par le législateur. Admettons que celui-ci ait cherché à codifier des arrangements existant déjà. Il reste à savoir cependant, si, dans pareil cas, le législateur est parvenu à susciter chez toutes les parties en cause (employeurs et travailleurs) un intérêt suffisant pour assurer la réussite de l'institution qu'il a créée. A cet égard,

(1) Pour éviter tout malentendu, nous soulignons que ces chiffres ne comprennent pas les travailleurs qui, en vertu de la loi du 17 mai 1949 (*Journal Officiel du Royaume* J. 121), sont tenus de s'affilier à une *caisse de pensions fonctionnant au niveau des branches d'industrie*. Les 24 caisses de pensions de cette catégorie, rendues obligatoires par cette loi, comptaient 912 000 affiliés au 1^{er} septembre 1957; si l'on ajoute à ce chiffre les affiliés des caisses de pensions d'entreprise et les travailleurs affiliés aux caisses de pensions non obligatoires fonctionnant au niveau des branches d'industrie (environ 125 000), il apparaît que 1 421 000 travailleurs, soit 73 % des salariés masculins âgés de 18 à 64 ans, sont assujettis à un régime de pension. D'après les renseignements qui m'ont été communiqués, le nombre des caisses de pension fonctionnant au niveau des branches d'industrie s'est élevé à 55 à la date du 1^{er} août 1958. Le nombre d'affiliés n'a pas augmenté notablement : on en compte, en effet, 947 000. Les chiffres ci-dessus ne se sont pas modifiés sensiblement.

on peut se souvenir de la loi sur la sécurité du travail qui permet la création de comités de sécurité libres. On sait que ces comités n'ont pas connu le succès espéré.

CHAPITRE II

IDÉES SUR LA REPRÉSENTATION DU PERSONNEL DANS LES ENTREPRISES EXPLOITÉES PAR DES SOCIÉTÉS ANONYMES

Les travailleurs des autres pays de la Communauté étant représentés également dans les organismes des sociétés exploitant des entreprises, j'estime qu'il est opportun de donner dans ce chapitre, quelques indications sur les idées qui ont eu cours aux Pays-Bas dans ce domaine après la guerre de 1940-1945.

Tout d'abord, il convient de signaler la thèse défendue en 1945, à l'université de Nimègue, par J. Ph. N. van Campen. Elle était intitulée : " L'entreprise et sa forme légale ". Dans cette thèse, Van Campen définit l'entreprise comme une organisation autonome et permanente associant le capital et le travail en vue de réaliser des bénéfices en pourvoyant aux besoins de la société. Cette périphrase qui diffère de la définition classique, amène Van Campen à conclure que l'entreprise, en tant qu'organisation, ne peut trouver son fondement dans le Code de commerce. Selon l'auteur, l'entreprise doit constituer un corps moral, une sorte d'association dont les membres sont les bailleurs de fonds et les travailleurs, ces derniers bien entendu tant qu'ils sont au service de l'entreprise.

L'entreprise est représentée par la direction. Celle-ci constitue dans l'entreprise l'organe investi de l'autorité suprême. Elle prend ses décisions en pleine indépendance. Les membres de la direction sont nommés par le collège des commissaires ⁽¹⁾ lequel, à son tour, se compose de membres dont certains sont nommés par l'assemblée générale des actionnaires groupant l'ensemble des bailleurs de fonds, les autres étant nommés par le conseil d'entreprise composé des délégués élus par l'assemblée générale des travailleurs et présidé par le chef d'entreprise.

Van Campen est assez réticent sur les pouvoirs des deux assemblées générales, celle des actionnaires et celle des travailleurs. Il dit simplement que l'assemblée des actionnaires n'a pas d'influence déterminante sur la gestion de l'entreprise et que, sur ce point, elle doit se borner à faire connaître ses vœux à la direction. En ce qui concerne l'assemblée des travailleurs, on constate que celle-ci joue plus ou moins un rôle indirect dans la

(1) Les commissaires ne font pas partie du corps moral constitué par l'entreprise.

gestion de l'entreprise, du fait que certains membres du collège des commissaires, qui contrôle la direction, sont nommés par ses délégués au conseil d'entreprise; ces délégués ont une influence directe sur la désignation des directeurs qui sont nommés par les commissaires. Cependant, l'étude de Van Campen ne permet guère de déterminer la part directe des travailleurs dans la gestion quotidienne de l'entreprise. Si je saisis bien la pensée de Van Campen, la gestion de l'entreprise serait exclusivement assumée par la direction qui, dans ces conditions et comparativement au système de direction d'une société anonyme tel qu'il est prévu par le Code de commerce, verrait sa position renforcée aux dépens de celle de l'assemblée générale des actionnaires.

Un an après la soutenance de thèse de Van Campen, M.C. P. M. Romme, chef de la fraction du Parti populaire catholique à la seconde chambre, a publié un ouvrage intitulé : " L'entreprise en tant que communauté dans la législation " (*De Onderneming als gemeenschap in het recht*).

Comme Van Campen, Romme fonde son argumentation sur l'idée d'une entreprise qui serait indépendante de la société anonyme qui la dirige et il établit une distinction entre les entreprises dotées d'un statut et les autres qui n'ont pas ce statut. Dans son esprit, le statut de l'entreprise correspond en quelque sorte à une loi fondamentale établie en commun par les représentants du chef d'entreprise, du capital et des travailleurs.

Au nombre des conditions positives auxquelles doit satisfaire le statut de l'entreprise, Romme compte l'institution d'une assemblée de l'entreprise à laquelle je reviendrai ci-après en détail. Ce statut doit régler en outre la question de la désignation, de la démission et du remplacement du chef d'entreprise, ainsi que celle des changements qui, d'une manière générale, peuvent intervenir dans le personnel de l'entreprise ou dans les responsabilités assumées par celui-ci; enfin, ce statut doit régler la question de la désignation et de la démission d'un ou plusieurs commissaires.

Dans l'esprit de Romme, l'établissement d'un statut d'entreprise est obligatoire ou non pour l'entreprise en tant que telle selon que celle-ci occupe ou non plus de 100 travailleurs, selon que le chef d'entreprise supporte ou non une partie des risques financiers (c'est-à-dire selon qu'il est ou non bailleur de fonds) et selon que, dans les entreprises occupant de 50 à 100 travailleurs, les actionnaires ont ou non une responsabilité limitée.

Comme je l'ai déjà dit, les entreprises dotées d'un statut convoquent une assemblée d'entreprise composée de représentants du chef d'entreprise, des bailleurs de fonds et de travailleurs. Il est interdit aux représentants des travailleurs d'être au service d'une entreprise dont ils représentent les travailleurs. On reconnaît ici l'intention, d'une part, de ne pas compromettre l'équilibre des pouvoirs à l'intérieur de l'entreprise et, d'autre part, de faire participer les syndicats à la gestion de l'entreprise.

Les pouvoirs de l'assemblée de l'entreprise sont définis par le statut d'entreprise. A la fin de son ouvrage : "Ebauche d'un projet de loi sur l'entreprise", Romme précise que ces pouvoirs pourront être définis librement dans le statut et que cette définition ne sera limitée par aucune disposition légale. Suivant la conception de l'auteur qui pousse assez loin l'esprit communautaire, cela implique, à mon avis, l'octroi de très larges prérogatives, dans le domaine de la codélibération aux travailleurs représentés paritairement à l'assemblée de l'entreprise, ces prérogatives comportant, par exemple, le droit de désigner le chef d'entreprise et de le démettre de ses fonctions, même s'il est en même temps bailleur de fonds.

Les idées de Van Campen et surtout celles de Romme sont combattues, notamment par W. L. Haardt dans l'avis qu'il a donné à l'association "Handelsrecht" ⁽¹⁾.

Dans un des passages de cet avis, Haardt indique, par exemple, que certains auteurs, tels que Van Campen et Romme, en faisant la part trop large au caractère communautaire de l'entreprise, ont entouré celle-ci d'une auréole dont l'éclat est à ce point aveuglant qu'ils ont voulu transformer en unité de droit, c'est-à-dire attribuer la personnalité morale à une organisation que l'on pourrait peut-être considérer comme une unité du point de vue sociologique ou économique-social. Haardt déclare ensuite que c'est une erreur de vouloir intégrer purement et simplement dans le droit privé l'entreprise telle que la voit le sociologue ou l'économiste (qui la considèrent comme une forme de collaboration entre les représentants des travailleurs et du capital sous la direction du chef d'entreprise) et de vouloir créer, sur ce modèle, une nouvelle catégorie de personne morale. Une réalité sociologique (pour autant que tel soit le cas ici) n'est pas nécessairement une réalité juridique. Il existe une réalité juridique, et celle-ci ne doit pas nécessairement être subordonnée à une autre à laquelle elle devrait s'adapter. La réalité juridique a ses propres exigences.

J. Offerhaus, qui a fait la critique de la thèse de Van Campen écrit notamment : "Donner une forme légale signifie organiser en vue de régler les rapports de droit privé; cette forme légale ne peut, par conséquent, pas être déterminée exclusivement en vertu d'un principe idéal extérieur au droit privé". Pour définir certains facteurs qui déterminent le choix de la forme légale de l'entreprise, Offerhaus procède par questions : Qui sera responsable vis-à-vis des tiers ? Un patrimoine doit-il être constitué et administré et comment doit-il l'être afin de permettre à l'entreprise d'obtenir des crédits et d'effectuer des investissements ? Une partie de ce patrimoine

(¹) Cet avis est reproduit dans *Vennootschapsrecht en Medezeggenschap*, Zwolle, 1950. PH. A. N. HOUWING, le deuxième expert consulté, critique, lui aussi, les idées défendues par ROMME.

doit-il être transférable à l'entreprise ou doit-il continuer d'exister après le décès du chef de l'entreprise? etc. (1).

Pour ma part, je me rallie à ce point de vue. A mon avis, dans le cadre de ce que nous appelons une entreprise, la forme légale et la communauté ont leurs propres exigences; quiconque ne tient pas compte de cette vérité et, en particulier, introduit dans le statut légal de l'entreprise des éléments étrangers à la nature même de ce statut, porte atteinte à l'un des phénomènes caractéristiques de notre régime social actuel, à savoir à l'entreprise privée.

Je voudrais encore mentionner ici une solution intermédiaire présentée par J. A. Veraart dans son article du " *Nieuwe Eeuw* " paru le 3 juillet 1948 sous le titre: " Droits des sociétés et organisation des entreprises ".

Veraart prend comme point de départ le conseil d'entreprise. Il voit dans celui-ci, présidé par le directeur, l'organe suprême de représentation et de délibération d'une organisation qu'il appelle " société générale ". Celle-ci vise à remplacer l'actuelle société anonyme qui, d'après Veraart, est imparfaite parce qu'elle rend les directeurs uniquement dépendants des actionnaires et, par conséquent, du capital. Aussi Veraart attribue-t-il au conseil d'entreprise les pouvoirs actuellement exercés par l'assemblée des actionnaires, par exemple celui d'approuver les bilans, de nommer, de suspendre et de révoquer les membres de la direction, de fixer les tantièmes, etc. Veraart ne dit rien au sujet des autres aspects de la cogestion des travailleurs; il souligne cependant que la législation sur les sociétés doit être modifiée, compte tenu de l'ensemble du problème de l'organisation professionnelle de droit public.

Tandis que Veraart veut remplacer l'actuelle société anonyme par une autre, appelée " société générale ", Jb. Zeylemacker plaide, dans la revue *Rechtsgeleerd Magazijn Themis* 1946, p. 581, la cause d'une réforme de l'actuelle société anonyme.

Il aborde le problème de la cogestion des travailleurs à partir du développement de la structure de la société anonyme. Dans un essai consacré à l'avenir de la société anonyme, il propose de transformer celle-ci en une " communauté d'intérêts rassemblant autour de l'entreprise les actionnaires et les travailleurs, la communauté étant considérée comme une entité économique, comme un groupement de consommateurs " (2). La direction comprendrait des représentants des actionnaires et des travailleurs, mais aussi de l'État.

Bien que les promoteurs des idées reproduites ci-dessus soient, pour la plupart, de confession catholique, M. le professeur W. C. L. van der Grinten, d'opinion catholique lui aussi, se pose en adversaire des concep-

(1) Dans la revue *Rechtsgeleerd Magazijn Themis*, 1945-6.

(2) Textuel.

tions de Romme et des autres dans son ouvrage : " La structure de la société anonyme ". Il écrit notamment (page 7) : " Il n'est pas davantage dans la nature d'une communauté que tous les membres de celle-ci aient une part directe ou indirecte à la direction. Je suis persuadé que l'on pousse trop loin l'idée démocratique lorsqu'on tient pour nécessaire ce droit de codélibération reconnu à tous ".

Au cours des dix dernières années, le Parlement a été amené lui aussi, à s'intéresser aux idées exposées ci-dessus. En conséquence, le ministre de la justice a demandé en 1948 à la Fondation du travail de donner son avis sur l'opportunité d'une révision du droit des sociétés.

Cet avis n'a pas encore été donné.

CHAPITRE III

RÉGLEMENTATION DÉROGATOIRE APPLIQUÉE AUX CONSEILS D'ENTREPRISES DANS L'INDUSTRIE MINIÈRE

Section I

LA REPRÉSENTATION DES TRAVAILLEURS DANS L'INDUSTRIE MINIÈRE

Ainsi que je l'ai fait observer au point 4, il n'y a aucun lien, sur le plan de la hiérarchie ou de l'organisation, entre la représentation des travailleurs au niveau de l'entreprise, d'une part, la représentation des travailleurs dans les " Bedrijfs- en Productschappen " et le Conseil économique et social (organisation professionnelle), d'autre part. De plus, dans cette dernière catégorie d'organismes, les représentations des travailleurs sont équivalentes à celles des chefs d'entreprises sauf quelques exceptions concernant les " Productschappen ", tandis que dans les conseils d'entreprise ne siège que le chef d'entreprise, comme président, à côté des représentants des travailleurs.

En ce qui concerne l'industrie minière, il existe cependant un lien entre le conseil d'entreprise et le " Mijnindustrieraad " dont la sphère d'activité s'étend à toute l'industrie minière en tant que " Bedrijfschap ".

Le " Mijnindustrieraad " (M.I.R.) a pris quatre ordonnances relatives à la représentation des travailleurs dans les entreprises minières. Je me propose d'aborder ici l'étude de ces ordonnances.

Par dérogation aux dispositions de la loi du 4 mai 1950 (S.K. 174) sur les comités d'entreprise, l'article 4 de la loi portant institution du " Bedrijfschap " de l'industrie houillère (Statut du mineur 1954) confère au " Mijnindustrieraad " (M.I.R.) le pouvoir de prendre lui-même les mesures jugées

souhaitables pour les conseils d'entreprise, sous réserve d'approbation par le Conseil économique et social (C.E.S.). Ainsi, il a été donné suite, dans la mesure du possible, aux vœux exprimés par les membres du personnel qui demandaient une réglementation tenant compte de la situation existant à l'époque (1950).

L'article 4 de la loi précitée a été appliqué comme suit par le M.I.R.

Au cours de sa séance publique du 5 novembre 1956, le M.I.R. a pris des ordonnances concernant les conseils d'entreprise, les "ringen" ⁽¹⁾ et les délégués représentant les travailleurs dans l'industrie houillère; il a arrêté en même temps des dispositions transitoires ⁽²⁾.

L'ordonnance relative aux conseils d'entreprise porte réglementation de tout ce qui se rapporte aux conseils d'entreprise. Elle tient compte du fait que la dispense à accorder par le C.E.S. lors de l'approbation de l'ordonnance prise en application de l'article 2, point 3 de la loi sur les conseils d'entreprise (cette dispense a été accordée par la suite) a pour conséquence de soustraire l'industrie minière à la sphère d'application de ladite loi.

Cette ordonnance régularise la situation existant à cette date dans l'industrie minière, à savoir l'existence d'un conseil d'entreprise pour les mines d'État et d'un autre pour chacune des quatre entreprises minières privées.

Étant donné l'importance de ces entreprises, il est prévu que les conseils d'entreprise des mines d'État et des mines d'Orange - Nassau compteront 18 membres, et que ce chiffre sera de 15 pour les trois autres mines.

Le chef ou le directeur de l'entreprise ou l'un des chefs ou des directeurs est membre et président du conseil d'entreprise. Il peut se faire remplacer par une personne qu'il a désignée lui-même.

En ce qui concerne la composition du conseil d'entreprise, il est intéressant de noter que celui-ci compte parmi ses membres, en dehors du président, des représentants des travailleurs et des représentants des employés, des directeurs de la mine et du conseil des commissaires de l'entreprise (pour les mines d'État, ces personnes doivent être désignées par le "Mijnraad" ⁽³⁾).

Les membres de la catégorie des employés et des ouvriers ne sont pas élus par le personnel. Ils sont désignés par les syndicats d'employés et de mineurs jugés représentatifs par le M.I.R.

On s'est efforcé, en outre, d'établir une représentation paritaire, ce qui s'écarte entièrement des dispositions de la loi sur les comités d'entreprise.

⁽¹⁾ Ring : voir page 41.

⁽²⁾ On trouvera le texte des quatre projets d'ordonnance dans le *Bulletin d'information de l'organisation professionnelle* (Mededelingenblad Bedrijfsorganisatie), publication officielle du Conseil économique et social, du 2 octobre 1956, p. 409.

⁽³⁾ Le "Mijnraad", organe consultatif, donne des avis au gouvernement.

A cet effet, l'ordonnance précitée accorde deux voix au président et aux membres du conseil d'entreprise qui n'ont pas été désignés par les travailleurs ou les employés. Les autres membres disposent chacun d'une voix.

En ce qui concerne les tâches assignées au comité d'entreprise, l'ordonnance reprend la description des tâches figurant à l'article 6 de la loi sur les conseils d'entreprise. A l'article 11 de cette ordonnance, on trouve notamment le passage suivant :

“ Le conseil d'entreprise a pour tâche, sans méconnaître l'indépendance de la fonction du patron, de contribuer autant que possible au bon fonctionnement de l'entreprise. ”

Quelles compétences a-t-on accordées au conseil d'entreprise pour lui permettre de s'acquitter de tâches si nettement définies ? En général, ces compétences correspondent à celles qui sont indiquées dans la loi sur les comités d'entreprise. Le statut du mineur se borne à en élargir le cadre en y ajoutant celles qui figurent sous les points *g* et *h* (voir ci-dessous).

Ces compétences sont définies ainsi à l'article 11, paragraphe 2 :

a) Donner suite aux desiderata, réclamations et observations du personnel portés à la connaissance du conseil d'entreprise, dans la mesure où ils ont une importance pour la situation des travailleurs dans l'entreprise;

b) Délibérer sur la fixation des dates de congé, des horaires de travail, des services d'équipes et des temps de pause, lorsque ceux-ci n'ont pas fait l'objet de délibérations ou lorsqu'ils n'ont pas été fixés au niveau des branches d'industrie;

c) Contrôler l'observation des conditions de travail en vigueur dans l'entreprise;

d) Contrôler l'observation des prescriptions légales concernant la protection des travailleurs dans l'entreprise; inspecter les installations intéressant la sécurité, la santé et l'hygiène, ainsi que les locaux réservés aux repas et les vestiaires;

e) Participer à la gestion des organismes institués pour les travailleurs de l'entreprise, dans la mesure où d'autres dispositions n'ont pas été prévues en la matière par la loi ou prises en vertu de la législation;

f) Recommander et proposer des mesures propres à améliorer, du point de vue technique et économique, la marche de l'entreprise;

g) Prendre connaissance de l'état des recettes et des dépenses établi par l'entreprise, des précisions qui l'accompagnent et des bilans annuels prescrits; communiquer son avis au (x) directeur (s) de l'entreprise;

h) Discuter de toutes les questions y compris les mutations de personnel, qui ont de l'importance pour l'entreprise.

Aucune disposition ne prescrit la consultation du conseil d'entreprise lorsqu'il s'agit de règlements de travail à établir, à modifier ou à compléter,

une telle disposition n'étant pas nécessaire puisque de tels règlements ne sont plus établis dans l'industrie minière.

Le chef ou le directeur d'une entreprise est tenu, dans la mesure où cela est compatible avec l'indépendance de sa position reconnue au paragraphe 1 de l'article 11 :

a) De coopérer pleinement avec le conseil d'entreprise et en particulier de fournir à celui-ci toutes les informations dont il a besoin pour lui permettre de s'acquitter des tâches qui lui ont été assignées;

b) De lui fournir périodiquement des informations sur la situation économique de l'entreprise.

Le contrôle de l'application des dispositions prises par ou en vertu de l'ordonnance sur les conseils d'entreprise est confié au " Mijnindustrieraad ".

Les conditions à remplir pour être admis comme membre d'un conseil d'entreprise ainsi que les règles relatives au mode de fonctionnement et à la gestion des conseils d'entreprise figurent dans l'ordonnance à laquelle on est prié de se référer. Notons, toutefois, qu'aux termes de l'article 14, paragraphe 1, les réunions des conseils d'entreprise ne sont pas publiques.

Une deuxième ordonnance se rapporte aux organismes appelés " ringen ".

Déjà dans l'ancien statut du mineur du 20 juin 1945, on trouvait un règlement concernant la création de " ringen ", c'est-à-dire de comités dont l'objectif était de promouvoir les contacts entre les chefs de l'exploitation et les mineurs travaillant dans un service de l'entreprise.

Dans le nouveau régime, le conseil d'entreprise désigne les services de l'entreprise pour lesquels il y a lieu de créer des " ringen ". Cette réglementation permet aussi d'instituer un seul " ring " pour toute l'entreprise, comme c'est le cas actuellement pour deux entreprises existantes.

Le chef ou le directeur de l'entreprise est tenu de créer les " ringen "; il en désigne également le président.

Le nombre de membres des " ringen " varie entre 7 et 12. Il est fonction du nombre de travailleurs du service en cause. Le rapport entre le nombre de membres travailleurs et celui des membres employés est variable; dans un " ring " comptant 7 membres par exemple, nous trouvons, outre le président, 2 membres employés et 4 membres ouvriers; dans un " ring " comptant 12 membres : 4 membres employés et 7 membres ouvriers.

Les membres employés et ouvriers des " ringen " sont à désigner par les syndicats d'employés et d'ouvriers de l'industrie minière jugés représentatifs par le conseil d'entreprise pour le service qu'ils représentent.

Le nombre de membres à désigner pour un " ring " par chaque syndicat représentatif est fixé par le conseil d'entreprise suivant les modalités définies dans l'ordonnance.

Parmi les autres dispositions de l'ordonnance, je citerai encore celles qui se rapportent à la mission et aux compétences des " ringen ".

Leur tâche est définie comme suit à l'article 13, paragraphe 1 : Le " ring " a pour tâche d'améliorer la coopération au sein du service de l'entreprise en cause, sans méconnaître pour autant l'indépendance de la fonction du patron. Pour lui permettre de s'acquitter de cette tâche, il est accordé aux " ringen " des prérogatives en matière de consultation et de délibération.

Les " ringen " sont habilités en premier lieu à examiner les desiderata, réclamations et observations du personnel dans la mesure où ils ont de l'importance pour la situation des travailleurs dans le service de l'entreprise qu'ils représentent.

En général, les " ringen " sont compétents pour discuter de toutes les questions, y compris les mutations de personnel qui, à leur avis, ont de l'importance pour le service qu'ils représentent. De plus, ils délibèrent sur la fixation des dates de congé, des horaires de travail, des services d'équipes et des temps de pause, dans la mesure où ces délibérations et la fixation de ces dates et horaires n'ont pas lieu au niveau des branches d'industrie ou des entreprises. En outre, la possibilité doit leur être donnée de prendre connaissance du résultat technique des travaux du service qu'ils représentent; de plus, à moins que cela ne soit contraire à l'intérêt de l'entreprise, ils doivent être tenus informés de la construction et de la transformation envisagées de tous bâtiments et installations importants.

Les " ringen " veillent en permanence à la sécurité et à l'hygiène.

Il importe de noter que la possibilité est fournie aux " ringen " de prendre connaissance des dispositions en matière de salaires et autres conditions de travail, ainsi que des réglementations concernant la fourniture, au personnel, de certains articles (par exemple du charbon). Ils peuvent engager des échanges de vues sur l'application de ces réglementations et porter à la connaissance des services compétents de l'entreprise les vœux et réclamations formulés à leur sujet.

Le chef des services de l'entreprise représentés par un " ring " est, en général, tenu de coopérer pleinement avec celui-ci et de lui fournir toutes les informations dont il a besoin pour lui permettre de s'acquitter de sa tâche.

Les réunions des " ringen ", comme celles des comités d'entreprise, ne sont pas publiques; les frais qui en résultent sont à la charge du chef d'entreprise, et le M.I.R. contrôle l'application des dispositions relatives aux " ringen " telles qu'elles figurent dans l'ordonnance ou telles qu'elles sont prises en vertu de celle-ci.

Pour terminer, encore quelques mots sur l'ordonnance relative aux délégués représentant les travailleurs (*eenheidsvertrouwensmannen*).

Les délégués représentant les travailleurs, qui s'acquittent de leur tâche dans une sphère d'activité appelée " unité d'exploitation " (*werkeenheid*), sont élus par le personnel suivant les modalités prévues par l'ordon-

nance. En règle générale, il n'y a qu'un délégué représentant les travailleurs par unité d'exploitation. Ces délégués s'acquittent de leur mission sans interrompre leur travail normal. Ils ne perçoivent aucune indemnité. Ils s'occupent en particulier des questions qui, à leur avis, ont de l'importance pour leur unité d'exploitation; ils discutent avec leur chef immédiat et, après en avoir averti celui-ci, avec ses supérieurs, des plaintes et des vœux exprimés par leur unité. En outre, ils peuvent discuter avec leur chef de l'application des prescriptions en vigueur pour son unité et s'entretenir avec lui des objections formulées par un membre de son unité de travail au sujet des cotes d'appréciation qui leur ont été attribuées par la direction de l'entreprise.

Par ailleurs, les délégués représentant les travailleurs sont habilités à donner leur avis sur la répartition du travail dans leur unité; ils peuvent être mis au courant des activités exercées antérieurement par les membres de leur unité dans l'industrie minière. Toute modification radicale de la répartition des tâches ou de la méthode de travail doit être communiquée, autant que possible à l'avance, aux délégués représentant les travailleurs.

Ceux-ci sont consultés au sujet des horaires de travail. Ils sont aussi habilités à prendre connaissance des résultats de l'activité de leur unité de travail et des facteurs qui déterminent ces résultats.

La quatrième ordonnance, qui institue un régime transitoire pour les conseils d'entreprise, les " ringen " et les délégués représentant les travailleurs dans l'industrie houillère, n'appelle, quant à moi, aucune observation.

Par décision du 7 décembre 1956, la C.E.S. a approuvé les quatre ordonnances précitées, mais la dispense requise aux termes de l'article 2, paragraphe 3, de la loi sur les conseils d'entreprise n'a été accordée que pour deux ans. Ceci tient au fait que la commission du C.E.S. pour les conseils d'entreprise n'était pas entièrement d'accord sur les ordonnances du " Mijnindustrieraad ". Les objections de cette commission portaient sur les dispositions relatives à la composition paritaire des conseils d'entreprise et sur le fait que les membres ouvriers des conseils d'entreprise et des " ringen " étaient désignés par les organisations syndicales et n'étaient donc pas élus.

Néanmoins, les ordonnances ont été approuvées parce qu'elles devaient entrer en vigueur le 1^{er} janvier 1957; la dispense a été accordée pour deux ans afin de permettre au " Mijnindustrieraad " de réexaminer les objections soulevées.

*Section II**EXPÉRIENCES ACQUISES
AVEC LA REPRÉSENTATION DU PERSONNEL MINIER*

Je voudrais encore attirer l'attention sur les résultats obtenus par les organismes fonctionnant dans les entreprises minières, à savoir dans les " Staatsmijnen " du Limbourg. Les renseignements ci-après sont empruntés, en substance, au rapport qui m'a été remis par M. F.M.J. Jansen, directeur de ces mines.

Suivant M. Jansen, certains indices donnent à penser que les organismes fonctionnant dans les entreprises confirment le personnel dans sa conviction que la direction de l'entreprise a confiance en ses représentants et qu'elle leur donne l'occasion d'exprimer franchement leur avis. Le sentiment " de faire partie de la maison " contribue largement à assurer un climat de paix sociale qui permet à l'entreprise de travailler dans le calme et avec profit. Autre constatation : lorsque la situation risque de se tendre ou de créer des problèmes, les esprits se calment à l'annonce que les difficultés seront soumises aux organismes susvisés. De même, les discussions qui ont lieu au sein de ces organismes sont d'une grande importance pour l'élimination des difficultés.

Les activités de ces institutions ont encore un autre résultat pratique : elles permettent aux représentants des travailleurs de se familiariser avec les subtilités de la " pensée administrative " (managerial attitude). Ils apprennent aussi à connaître, dans une certaine mesure, les difficultés inhérentes à la direction d'une entreprise. Ils apprennent à se rendre compte que, presque toujours, une entreprise a plusieurs aspects et que la direction d'une entreprise doit constamment tenir compte, dans ses décisions, de nombreux facteurs. Cette connaissance peut contribuer dans une large mesure à mieux faire comprendre et respecter les méthodes adoptées par la direction dans la gestion de l'entreprise.

Il serait faux de croire que seules les initiatives ou les suggestions imprévues des représentants des ouvriers sont à considérer comme des " résultats pratiques ". Lorsque de telles initiatives sont prises ou lorsque de telles suggestions sont faites, elles méritent, certes, toute l'attention. En règle générale, cependant, elles doivent être évitées.

L'expérience acquise avec le conseil d'entreprise des mines d'État nous apprend que les représentants du personnel démontrent souvent la confiance qu'ils placent dans cet organisme et que la discussion franche renforce, à n'en pas douter, la confiance réciproque. Dans les situations difficiles le conseil a su, par son attitude mesurée et prudente, contribuer largement à trouver une solution. L'étude systématique de l'ensemble des questions

relatives à la gestion permet au conseil d'entreprise de mieux comprendre les grands problèmes sur lesquels se penche la direction. Le contact régulier avec les représentants du personnel est devenu un élément de la politique du personnel. La direction de l'entreprise ne s'en passerait pas volontiers.

Ces considérations s'appliquent aussi aux " ringen ". Ainsi qu'il a déjà été indiqué, il s'agit d'organismes chargés de donner leur avis à la direction de services d'exploitation (plus importants) ayant une représentation du personnel. Ici également, le contact régulier entre la direction et les représentants du personnel peut être très utile pour assurer une gestion d'entreprise consciente de ses responsabilités.

La création du système de représentation dit " délégués représentant les travailleurs " est encore trop récente pour pouvoir donner d'ores et déjà des résultats pratiques. Il est significatif, toutefois, que les syndicats ouvriers reconnaissent l'importance de cette institution et formulent des suggestions pour en améliorer le fonctionnement. La majorité des ouvriers estiment ces fonctionnaires qui ont su gagner leur confiance. Le développement de cette institution dans les travaux du fond est cependant freiné du fait que la composition des unités d'exploitation est très variable.

Enfin l'on peut affirmer, d'une manière très générale, que les organismes de représentation qui comptent des ouvriers parmi leurs membres contribuent à la bonne marche de l'entreprise de la manière la plus positive et constructive là où la direction fournit des renseignements abondants sur la situation et verse au débat les documents indispensables pour permettre à ceux qui y participent de se faire une opinion fondée.

Section III

CAISSE GÉNÉRALE DES MINEURS (A.M.F.)

Pour que cet exposé soit complet, je voudrais encore donner quelques renseignements sur la caisse générale des mineurs. Cette caisse a été créée en 1918, sous la forme d'une fondation, par les entreprises minières réunies (entreprises de l'État et entreprises privées). Elle a repris la tâche assignée aux caisses de pensions et de maladie existant avant cette date. En conséquence, l'A.M.F. a assumé la gestion de trois caisses à savoir : la caisse-maladie (¹), le fonds-maladie (aide médicale, soins, médicaments, etc.) et la caisse de pensions.

(¹) Il serait plus exact de parler ici de différentes caisses-maladie : dans chaque mine et certains services autonomes d'une entreprise minière, les travailleurs ont constitué ensemble une caisse-maladie particulière gérée par l'A.M.F.

Lors de sa fondation, les interventions de l'A.M.F. avaient un caractère entièrement autonome. Ces activités s'étendaient à l'ensemble des assurances sociales prévues pour les mineurs. La fondation de cette caisse a été le résultat d'un travail de coopération entre les organisations patronales et les syndicats ouvriers. Depuis lors, différentes lois ont soumis à une réglementation générale les secteurs des assurances sociales dans lesquels s'exerçait également l'activité de l'A.M.F., de sorte que l'action de la caisse a perdu pour une bonne part son caractère autonome. Il est intéressant de noter cependant qu'en vertu de l'article 39 de la loi sur l'assurance-invalidité (loi du 5 juin 1913, stb. 205), les mineurs affiliés à l'A.M.F. ne relevaient pas, à l'époque, de l'assurance obligatoire instituée par cette loi; l'A.M.F. a donc pu poursuivre sa tâche dans le secteur de l'assurance contre les conséquences financières de l'invalidité et la vieillesse.

Il en est résulté l'obligation pour les anciens mineurs, (c'est-à-dire ceux qui avaient quitté la mine pour aller travailler dans un autre secteur et se trouvaient ainsi assujettis à la loi sur l'assurance-invalidité) de conserver les droits qu'ils avaient acquis pendant leur période d'activité dans les mines. L'A.M.F. s'est donc trouvée dans l'obligation de verser à la caisse d'invalidité et de vieillesse la somme capitalisée constitutive de ces droits. Or, la caisse d'invalidité et de vieillesse n'était pas tenue à la réciprocité vis-à-vis de l'A.M.F. lorsque des travailleurs assurés conformément à la loi sur l'assurance-invalidité allaient travailler dans les mines.

La loi sur l'assurance-invalidité des mineurs a été promulguée en 1933 (loi du 21 avril 1933, *Journal Officiel du Royaume* 181), précisément pour parer à de telles difficultés.

Il n'en reste pas moins que l'assurance-invalidité et vieillesse des mineurs relève toujours, en ordre principal, de l'A.M.F. (1).

Au conseil d'administration de l'A.M.F. siègent, en nombre égal, des employeurs et des travailleurs; la caisse tient aussi une assemblée générale à laquelle participent exclusivement les travailleurs. Cela signifie que les travailleurs assurés à la caisse générale des mineurs exercent des droits très étendus de codétermination. Il ne me reste qu'à ajouter que la représentation des travailleurs au sein de l'A.M.F. a donné des résultats extrêmement favorables.

(1) Il en résulte que les mineurs bénéficient, en ce qui concerne l'invalidité et l'âge de la retraite, de critères plus favorables que ceux appliqués aux travailleurs assujettis à la loi sur l'assurance-invalidité.

VIENT DE PARAITRE: *La représentation des travailleurs sur le plan de l'entreprise dans le droit des pays membres de la C.E.C.A.*

Ce volume s'insère dans la série d'études consacrées aux principaux aspects du droit du travail dans les pays de la Communauté que la Haute Autorité a confiées à un groupe de travail composé d'éminents juristes.

Il s'agit du troisième volume de la série, faisant suite aux études consacrées aux "*Sources du droit du travail*" et à "*La stabilité de l'emploi*". Le succès rencontré par ces études a démontré l'intérêt de cet effort pour saisir les lignes directrices du droit du travail dans nos six pays.

Le mouvement visant à créer des organismes de protection des travailleurs sur le plan de l'entreprise, d'une part, et l'aspiration à instituer un contrôle des travailleurs sur la gestion économique et financière de l'entreprise d'autre part, démontrent l'importance de ce document qui décrit, dans ses aspects fondamentaux, la situation actuelle en la matière dans les six pays de la Communauté et met en relief les différences existantes et les tendances communes.

Suivant la méthode adoptée pour les précédents ouvrages, six rapports nationaux analysent les sources, la composition et les tâches des représentations des travailleurs dans les différents pays et un rapport de synthèse souligne les concordances et les disparités constatées.

Les rapports nationaux ont été rédigés par:

MM. G. BOLDT, juge auprès du Tribunal fédéral du travail, Kassel;

P. HORION, Professeur à l'Université de Liège;

P. DURAND, Professeur à la faculté de droit et des sciences économiques de Paris,

A. KAYSER, Président de l'Office des Assurances Sociales de Luxembourg;

L. MENGONI, Professeur à l'Université catholique de Milan;

† A.N. MOLENAAR, Professeur à l'Université d'Etat de Leyde.

Le rapport de synthèse a été rédigé par M. le Professeur BOLDT.

Le volume qui comporte environ 350 pages est en vente aux bureaux de vente du Journal Officiel des Communautés Européennes au prix de frs.b. 100,- (frs. fr. 980).

