

COMMUNAUTÉ EUROPÉENNE DU CHARBON ET DE L'ACIER
HAUTE AUTORITÉ

COLLECTION DU DROIT DU TRAVAIL

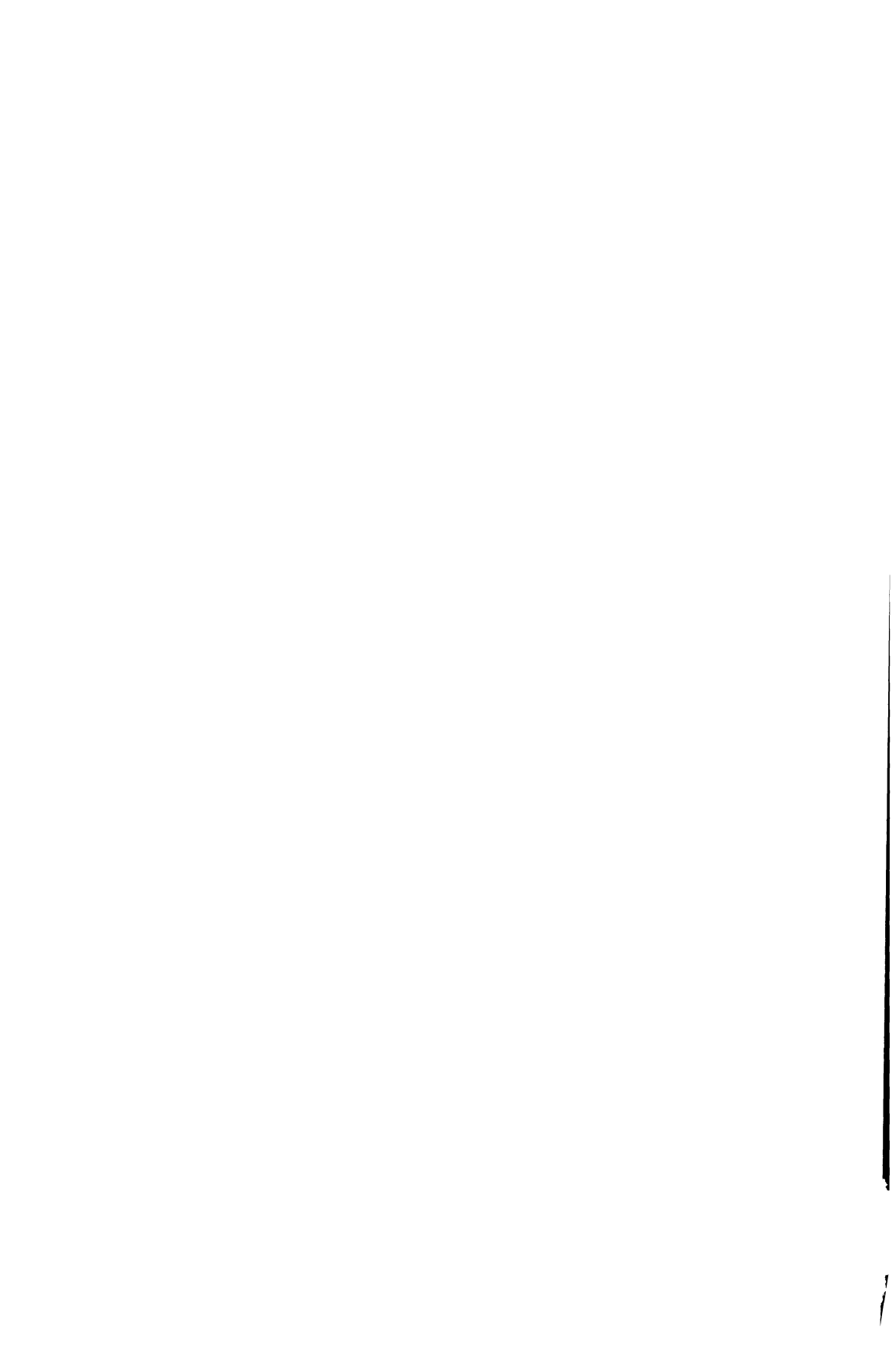
LES RELATIONS ENTRE EMPLOYEURS
ET TRAVAILLEURS
SUR LE PLAN DE L'ENTREPRISE
— FORMES ET FONCTIONS —

ACTES DE LA SESSION D'ÉTUDES
TENUE A LUXEMBOURG DU 4 AU 6 OCTOBRE 1965



LUXEMBOURG 1967

LES RELATIONS ENTRE EMPLOYEURS
ET TRAVAILLEURS
SUR LE PLAN DE L'ENTREPRISE



COMMUNAUTÉ EUROPÉENNE DU CHARBON ET DE L'ACIER
HAUTE AUTORITÉ

COLLECTION DU DROIT DU TRAVAIL

LES RELATIONS ENTRE EMPLOYEURS
ET TRAVAILLEURS
SUR LE PLAN DE L'ENTREPRISE
— FORMES ET FONCTIONS —

ACTES DE LA SESSION D'ÉTUDES
TENUE A LUXEMBOURG DU 4 AU 6 OCTOBRE 1965



LUXEMBOURG 1967

SOMMAIRE

Introduction	7
Liste des participants	9
ALLOCUTION D'OUVERTURE de M. J. Fohrmann, membre de la Haute Autorité, Luxembourg	17

Première partie

LES RELATIONS ENTRE EMPLOYEURS ET TRAVAILLEURS SUR LE PLAN DE L'ENTREPRISE : LE CADRE JURIDIQUE ET LES ASPECTS SOCIOLOGIQUES	21
— <i>Le cadre juridique des relations entre employeurs et tra- vailleurs sur le plan de l'entreprise.</i> Rapporteur: Pr. P. Horion, université de Liège	23
— <i>La participation des travailleurs dans les organes de l'en- treprise.</i> Rapporteur: Prof. Dr. Dr. G. Boldt, Senatspräsident am Bundesarbeitsgericht, Kassel	41
— <i>La participation des travailleurs dans les organes de l'en- treprise: problèmes fondamentaux du droit, en considé- ration particulièrement du droit des sociétés.</i> Rapporteur: Prof. Dr. K. Ballerstedt, Institut für Handels- und Wirtschaftsrecht, Universität Bonn	63
— <i>Les relations entre employeurs et travailleurs dans l'en- treprise: tendances et problèmes.</i> Rapporteur: M. J. de Givry, chef du service du droit du travail et des relations professionnelles, Bureau interna- tional du travail, Genève	95

Deuxième partie

LES RELATIONS ENTRE EMPLOYEURS ET TRAVAILLEURS DANS LA PRATIQUE : RAPPORTS NATIONAUX SUR L'EXPÉRIENCE	115
— <i>Allemagne</i> Rapporteur: Dr. O. Blume, Direktor des Instituts für Sozialforschung, Köln	117
— <i>Belgique</i> Rapporteur: Pr A. Delpérée, Collège d'Europe, Bruges	127

– <i>France</i>	
Rapporteur: Pr P. Ollier, Faculté de droit et des sciences économiques, Grenoble	149
– <i>Italie</i>	
Rapporteur: Prof. G. F. Mancini, Università di Bologna, Bologna	169
– <i>Luxembourg</i>	
Rapporteur: M. A. Schuster, directeur du travail et des mines, Luxembourg	185
– <i>Pays-Bas</i>	
Rapporteur: Dr. B. J. in den Bosch, F.R.E.S., Rotterdam .	203

Troisième partie

A – DISCUSSION	237
B – SYNTHÈSE ET CONCLUSIONS	
Rapporteur: Prof. O. Kahn-Freund, President, International Society for Labor Law, Oxford	257
ALLOCUTION DE CLÔTURE	
de M. F. Vinck, directeur général, direction générale problèmes du travail, assainissement et reconversion, C.E.C.A., Luxembourg	273

INTRODUCTION

L'organisation des relations entre employeurs et travailleurs sur le plan de l'entreprise a pris depuis 1945 une place croissante dans la discussion des problèmes des relations industrielles dans les pays industrialisés.

Conformément à la lettre de son traité et selon l'esprit de sa tradition, la Haute Autorité a également voulu contribuer à une connaissance plus approfondie et plus globale de cette question sur le plan communautaire.

C'est ainsi qu'en 1959 elle a confié à son groupe de travail «spécialistes du droit du travail» la tâche d'élaborer une étude sur «la représentation des travailleurs au sein de l'entreprise dans le droit des pays membres de la C.E.C.A.». En outre, la commission mixte employeurs/travailleurs pour l'harmonisation des conditions de travail dans l'industrie sidérurgique a élaboré des tableaux comparatifs sur ce même sujet en 1961.

En raison de l'intérêt que ces études ont suscité, la Haute Autorité a décidé d'organiser en 1965 des journées d'études sur ce thème en vue d'étudier en détail l'évolution intervenue au cours des dernières années dans les différents pays de la Communauté.

Ces journées d'études ont été subdivisées en quatre parties:

- 1. Des exposés relatifs au cadre juridique et aux aspects sociologiques des relations entre employeurs et travailleurs sur le plan de l'entreprise;*
- 2. Des rapports nationaux consacrés aux expériences faites en ce qui concerne les relations entre employeurs et travailleurs sur le plan de l'entreprise;*
- 3. La discussion des exposés et des rapports;*
- 4. La synthèse et les conclusions des journées d'études.*

L'ordre de succession des différents exposés et rapports a été déterminé de façon à obtenir une base aussi complète que possible pour

la discussion tout en maintenant, dans la mesure du possible, la relation objective et logique avec le thème principal.

La première partie des journées d'études a été introduite par un exposé sur la forme juridique et les compétences des diverses institutions régissant les relations entre employeurs et travailleurs sur le plan de l'entreprise, telles qu'elles existent actuellement dans les industries de notre Communauté, par exemple: comités d'entreprise, délégués du personnel, commissions économiques, commissions pour la sécurité du travail, etc. Il s'agissait donc d'une description de la situation juridique existante.

Le deuxième exposé a été consacré spécifiquement à la participation des travailleurs aux décisions de la direction des entreprises, c'est-à-dire à ce qu'on dénomme fréquemment la «cogestion» (par exemple: cogestion dans les industries charbonnière et sidérurgique allemandes). Si ce problème a fait l'objet d'un exposé particulier, c'est en raison des aspects particuliers qu'il présente du point de vue du droit du travail et du droit des sociétés.

Cet exposé constituait l'enchaînement pour introduire le troisième exposé qui a porté sur les aspects particuliers, du point de vue du droit des sociétés, des relations entre employeurs et travailleurs sur le plan de l'entreprise.

Ce troisième exposé visait, d'une part, l'examen des problèmes qui résultent de la structure du droit des sociétés dans les divers pays de la Communauté et, d'autre part, les problèmes posés par la revendication d'une intégration dans cette structure de la représentation des travailleurs dans les organes des entreprises.

Si les exposés ci-dessus ont essentiellement porté sur des questions juridiques, le quatrième exposé, en revanche, a traité des problèmes sociologiques soulevés fréquemment en liaison avec le thème principal. Cet exposé constituait un complément nécessaire au thème juridique fondamental des journées d'études et en terminait la partie théorique.

Les rapports de la deuxième partie des journées d'études avaient pour but de retracer les expériences pratiques faites avec les institutions existantes qui régissent les relations entre employeurs et travailleurs dans les industries des pays de la Communauté.

L'exposé de synthèse, qui a été présenté après la partie de la session consacrée à la discussion des exposés généraux et des rapports nationaux, a permis à son auteur de résumer les différentes interprétations et opinions exprimées au cours des journées d'études.

LISTE DES PARTICIPANTS

ORGANISATIONS INTERNATIONALES

Parlement européen

M. R. Pêtre	Membre de la commission sociale
M. L.-E. Troclet	Président de la commission sociale

Cour de justice des Communautés européennes

M. K. Roemer	Avocat général, Président de la Cour de justice des Communautés européennes
--------------	--

Communauté économique européenne

Dr. W. Doerr	Directeur
Dr. H. J. Rimkus	Fonctionnaire
M. E. Toffanin	Fonctionnaire

Bureau international du travail (B.I.T.)

M. J. de Givry	Chef du service du droit du travail et des relations professionnelles, Genève
M. G. Spyropoulos	Chef de la section de la recherche Département du développement des institutions sociales, Genève

Secrétariats européens des organisations professionnelles

Dr. F. Castin	Union des industries de la Communauté européenne, Bruxelles
M. E. Engel	Secrétaire à la Fédération internationale des syndicats chrétiens des mineurs, C.I.S.C., Bureau de liaison C.E.C.A., Luxembourg
M. Ch. Funck	Secrétaire du Club des sidérurgistes, Bruxelles
M. M. Lahnstein	Secrétaire au secrétariat syndical européen C.I.S.L., Bruxelles
M. F. Marescaux	Secrétaire du Comité d'études des producteurs de charbon d'Europe occidentale, Bruxelles

M. G. Panis	Secrétaire européen, Fédération internationale des syndicats chrétiens d'employés, techniciens, cadres et voyageurs de commerce, Gand
M. R. Sahrholz	Secrétaire au comité européen Métal C.I.S.L., Bruxelles
M. C. Savoini	Secrétaire au secrétariat syndical européen C.I.S.L., Bruxelles

ALLEMAGNE

Dr. F. Auffarth	Bundesrichter beim Bundesarbeitsgericht, Kassel
Prof. Dr. K. Ballerstedt	Universität Bonn
Dr. jur. U. Bertermann	Wissenschaftlicher Mitarbeiter, Ruhr-Universität, Bochum
Dr. O. Blume	Direktor des Instituts für Sozialforschung, Köln
Prof. Dr. Dr. G. Boldt	Senatspräsident beim Bundesarbeitsgericht, Kassel
Herr Th. Burton	Sekretär I.G.-Bergbau und Energie, Bochum
Prof. R. Dietz	Universität München
Dr. F. Farthmann	Wissenschaftlicher Referent, Düsseldorf
Prof. F. Gamillscheg	Direktor des Instituts für Arbeitsrecht, Göttingen
Dr. G. Geisseler	Justitiar und Generalbevollmächtigter der Mannesmann, Düsseldorf
Herr W. Hacker	Gewerkschaftssekretär, Bochum
Herr F. Haffner	Kaufm. Angestellter, Geschäftsführer, Duisburg
Dr. jur. F. Hoffeld	Frankfurt
Prof. Dr. G. Hueck	Freie Universität Berlin
Herr H. Janus	Bergassessor Unternehmensverband Ruhrbergbau, Essen
Dr. O. Kunze	Rechtsanwalt und Chefjustitiar des D.G.B., Düsseldorf
Dr. W. Langwieler	Geschäftsführer des Arbeitgeberverbandes Eisen- und Stahlindustrie, Düsseldorf
Dr. H. Meenzen	Journalist, Arbeit und Sozialpolitik, Düsseldorf
Dr. jur. K. Neben	Hauptgeschäftsführer des Arbeitgeberverbandes Eisen- u. Stahlindustrie, Düsseldorf
Dr. W. Ohm	Assessor, Köln

Herr H. Pinther	Gew. Sekr., D.G.B., Bundesvorstand, Düsseldorf
Herr W. Schmidt	Gewerkschaftssekretär, Uchtelfangen (Saar)
Herr W. P. Schmidt	Direktor und Vorstandsmitglied der Eisen- werk-Gesellschaft Maximilianshütte mbH, Sulzbach (Bayern)
Dr. G. Schnorr	Universitätsdozent, Köln
Dr. H. Schreiber	Assessor, Essen-Heisingen
Dr. H. Seidel	Geschäftsführer, Düsseldorf
Dr. H. Sievers	Jurist, Hannover
Prof. F. Sitzler	Ministerialdirektor, Stuttgart
Dr. W. Spieker	Rechtsanwalt, Düsseldorf
Herr K. Sponemann	Rechtsanwalt, Saarbrücken
Herr K. Stolzke	Gewerkschaftssekretär, Bochum
Herr R. Vogler	Arbeitgeberverband der Eisen- und Metall- industrie des Saarlandes, Saarbrücken
Herr M. Weber	Hauptgeschäftsführer des Arbeitgeberver- bandes der Eisen- und Metallindustrie des Saarlandes, Saarbrücken
Prof. Dr. V. Weidner	Universität Bonn
Herr G. Winkelmann	Regierungsassessor, Bonn
Herr J. Wittholz	Gewerkschaftssekretär, Bad Homburg

BELGIQUE

M. G. Baudelet	Directeur aux mines de Marchienne des Forges de la Providence, Jamioulx (Hainaut)
M. A. Berten	Chef du service main-d'œuvre et formation professionnelle, Fedechar, Bruxelles
Pr R. Blanpain	Leuvense Universiteit, Heren
M. G. de Broeck	Chargé de cours, université de Louvain, secrétaire du Conseil national du travail, Kraainem
Pr A. Delpérée	Secrétaire général du ministère de la prévoyance sociale, Bruxelles
M. E. Dubois	Président de la centrale des mineurs de Belgique, Trahegnies
M. D. Fallon	Directeur du comité de la sidérurgie belge, Bruxelles
M. L. François	Chef de travaux à l'université de Liège
Dr. juris W. D'Havé	Chef du service d'études de formation et de presse de la Confédération des syndicats chrétiens, Bruxelles

M. A. Grandjean	Service d'études de la centrale chrétienne des métallurgistes, Bruxelles
Pr P. Horion	Université de Liège
M. O. Leclercq	Secrétaire de syndicat, Bruxelles
M. A. Leruth	Avocat, Liège
M. A. Marchand	Chargé de recherches au Centre inter-universitaire belge de droit social, Bruxelles
M. J. Olyslaegers	Secrétaire syndical, Houthalen
M. J. Piron	Conseiller à la Fédération des industries belges, Bruxelles
M. J. Ramaekers	Directeur au directoire de l'industrie charbonnière, Bruxelles
M. P. Rongy	Directeur du service des questions sociales, Fedechar, Bruxelles
M. P. Stordeur	Chargé de conférences à l'université de Bruxelles
M. A. Vandenheuvel	Directeur général des mines, Bruxelles
M. R. Vandepierre	Secrétaire syndical, Bruxelles

FRANCE

M. G. Blaising	Délégué syndical, Saint-Avold
M. J. Blanchet	Chef du service juridique des Charbonnages de France, Paris
Pr X. Blanc-Jouvan	Faculté de droit et des sciences économiques d'Aix-en-Provence
Pr A. Brun	Faculté de droit et des sciences économiques Directeur de l'institut de droit du travail et de la sécurité sociale, Lyon
Pr M. Despax	Faculté de droit et des sciences économiques de Toulouse
Mme H. Falconetti	Avocat, Paris
Pr Ch. Freyria	Faculté de droit, Lille
M. J. Gassié	Direction des affaires sociales, Chambre syndicale de la sidérurgie française, Paris
M. G. Kempe	Ingénieur, Nilvange
M. J. Leblanc	Directeur à l'Union des industries métallurgiques et minières, Paris
M. H. Lesire-Ogrel	Secrétaire confédéral de la F.F.D.T., Paris
M. M. Lévy	Conseiller juridique, Vincennes
Pr G. Lyon-Caen	Faculté de droit, Paris

M. A. Montagne	Chef du service juridique, Chambre syndicale des mines de fer, Paris
M. H. Moreau	Trésorier, Paris
M. P. Nègre	Ingénieur, Paris
Pr P. Ollier	Faculté de droit et des sciences économiques de Grenoble
M. G. Passe	Directeur des affaires sociales, Chambre syndicale de la sidérurgie française, Paris
M. A. Petit	Secrétaire fédéral, Paris
M. R. Schwob	Responsable fédéral de la Fédération F.O. de la métallurgie (sidérurgie), Metz
M. G. Stinnen	Secrétaire permanent - Fédération mineurs «Force Ouvrière», Freyming

ITALIE

Dott. L. Borgomeo	Assistente alla Direzione del Centro Studi C.I.S.L., Firenze
Sig. G. Branca	Consulente Associazione Sindacale Intersind, Roma
Sig. G. Conti	Sindacalista - Segretario Generale UILMEC-UIL, Roma
Avv. U. Cuttica	Vice-Direttore Generale della Nazionale Cogne S.p.A., Torino
Dott. A. D'Harmant	Direttore di Divisione, Ministero del Lavoro Previdenza Sociale, Roma
Prof. G. Ghezzi	Università di Bologna
Dott. G. Glisenti	Direttore Generale IRI, Roma
Prof. M. Grandi	Libero Docente di Diritto del Lavoro dell'Università di Bologna
Dott. F. S. Guidi	Federazione Sindacale Italiana Industriali Minerari, Roma
Prof. G. Mazzoni	Università di Firenze
Prof. G. F. Mancini	Università di Bologna
Prof. L. Mengoni	Università Cattolica, Milano
Prof. G. Minervini	Università di Napoli
Sig. V. Natali	Formatore, Grosseto
Sig. G. Nosotti	Dirigente industriale, Roma
Sig. A. Pagani	Segretario Nazionale F.I.M.-C.I.S.L., Roma
Dott. A. Paroli	Ispettore Generale Ministero del Lavoro, Roma
Prof. M. Persiani	Università di Sassari

Prof. L. Riva-Sanseverino	Università di Pisa
Prof. U. Romagnoli	Università di Bologna
Avv. C. Sechi	Roma
Prof. L. Spagnuolo Vigorita	Università di Napoli

LUXEMBOURG

M. F. Ewen	Conseiller de gouvernement adjoint, Luxembourg
M. J. Hayot	Directeur de la Fédération des industriels luxembourgeois, Luxembourg
M. J. Kauffmann	Secrétaire syndical, Esch-sur-Alzette
M. A. Kayser	Président de l'Office des assurances so- ciales de Luxembourg
M. G. Kohner	Conseiller de gouvernement, Luxembourg
M. A. Krier	Ministre du travail, Luxembourg
M. R. Maul	Conseiller à la Cour supérieure de justice, Luxembourg
M. M. Nosbusch	Conseiller de gouvernement, Luxembourg
M. J. Pauly	Docteur en droit, chef du service admi- nistratif et social de l'ARBED, Luxembourg
M. A. Schuster	Directeur du travail et des mines, Luxembourg

PAYS-BAS

De heer Th. Beumer	Plv. Directeur-Generaal Internationale Zaken, 's-Gravenhage
De heer T. J. den Hartog	Secretaris C.N.V., Utrecht
De heer H. de Ru	Journalist
De heer B. J. in den Bosch	Economisch adviseur, Rotterdam
De heer M. G. Levenbach	Professor aan de Universiteit van Amsterdam
De heer M. Lombaers	Juridisch adviseur, IJmuiden
De heer C. E. J. Maitland	Algemeen secretaris, Centraal Sociaal Werkgeversverbond, 's-Gravenhage
De heer G. Ponsen	Secretaris Algemene Nederlandse Bedrijfs- bond Mijnindustrie, Heerlen
De heer St. Poppe	Stafmedewerker, 's-Gravenhage
De heer A. B. Raven	Hoofdambtenaar van Sociale Zaken en Volksgezondheid, 's-Gravenhage
De heer A. P. A. Riemen	Bestuurder in algemeene dienst van de Katholieke Metaalbewerker Bond S. Eloy, Utrecht

De heer C. J. Seton	Vakbondjurist, Christelijke Metaalbedrijfsbond, Utrecht
De heer H. C. M. M. Tromp	Advocaat, Heerlen
De heer A. W. W. van den Bos	Adjunct-secretaris van het Verbond van Prot. Chr. Werkgevers, 's-Gravenhage
De heer P. J. Verdam	Hoogleraar Vrije Universiteit, Amsterdam
De heer L. Vooyo	Jur. medewerker
De heer J. M. Weijers	Vakbondsecretaris, Heerlen

ROYAUME-UNI

M. O. Kahn-Freund	Professor of Comparative Law, University of Oxford
-------------------	---

ALLOCUTION D'OUVERTURE

de M. J. Fohrmann
Membre de la Haute Autorité
Luxembourg

Monsieur le Président, Messieurs,

C'est pour moi un grand honneur que d'être chargé par la Haute Autorité de vous remercier d'avoir bien voulu répondre à son invitation et de vous souhaiter la bienvenue à Luxembourg.

J'ai le plaisir de saluer

- les représentants et les experts des organisations professionnelles des employeurs et des travailleurs;
- les représentants des universités et des instituts scientifiques;
- les représentants du Parlement européen, de la Commission de la Communauté économique européenne et du Bureau international du travail.

Je salue également avec joie les représentants des gouvernements des États membres de la Communauté.

Enfin, je salue bien cordialement les membres de notre groupe de travail «spécialistes du droit du travail», qui se consacrent depuis des années, sous les auspices de la Haute Autorité, à l'élaboration de l'exposé comparatif du droit social en vigueur dans la Communauté.

Leur activité s'est déjà concrétisée dans une série de publications importantes.

Pour l'œuvre considérable qu'ils accomplissent, je remercie les membres de notre groupe de travail.

Les rapporteurs de nos journées d'études méritent aussi notre reconnaissance. En acceptant de présenter les exposés et les rapports, ils ont permis d'établir le programme de vos travaux.

La Haute Autorité se réjouit d'avoir pu réunir une assemblée aussi représentative, dont la composition répond pleinement à l'importance du sujet que vous allez étudier: les relations entre employeurs et travailleurs sur le plan de l'entreprise.

Certes, ce sujet s'est déjà trouvé au centre de discussions organisées dans le cadre de la Communauté européenne du charbon et de l'acier. D'abord, dès 1959, notre groupe des spécialistes du droit du travail a élaboré une étude très détaillée sur la représentation des travailleurs sur le plan de l'entreprise, telle que la prévoient la législation et les conventions collectives dans les États membres de la C.E.C.A. Le même sujet a ensuite été traité par la commission mixte des employeurs et des travailleurs pour l'harmonisation des conditions de travail dans l'industrie sidérurgique. L'ensemble de ces travaux nous a procuré une documentation comparative pleine d'enseignements, qui offre un aperçu général de la situation dans la Communauté. Grâce à cette documentation, il a été possible de connaître, pour la première fois, les solutions adoptées dans les différents pays pour organiser les relations entre employeurs et travailleurs au niveau de l'entreprise — c'est-à-dire, notamment, les institutions créées à cet effet et les fonctions qui leur ont été attribuées. Les éléments communs aux dispositions existantes ont été mis en lumière, tout autant que ceux qui les distinguent. On a ainsi vu clairement les différences qui se manifestent d'un pays à l'autre, surtout lorsqu'il s'agit de faire participer à parts égales le capital et le travail à l'élaboration des projets et des décisions de l'entreprise.

En de nombreuses occasions, nous avons pu constater le grand intérêt qu'a suscité le sujet traité dans nos études. Régulièrement et de tous côtés, on a exprimé le désir de voir la Haute Autorité poursuivre et approfondir les discussions internationales qu'elle avait amorcées. On a même souhaité qu'elle les étende à d'autres thèmes qui dépasseraient les aspects proprement juridiques ou fonctionnels de la question. C'est ainsi que furent évoqués les efforts tendant à la réalisation du principe de la liberté d'établissement, à l'harmonisation du droit des sociétés anonymes et à la création d'un type européen de société anonyme. En effet, les influences et les modifications profondes que connaît le droit de l'entreprise ont conféré un regain d'actualité au problème d'un statut de l'entreprise. Ce problème se trouve en même temps situé dans une optique nouvelle. Il convient d'imaginer un système qui réponde aux exigences d'une conception moderne de l'ordre social.

Il est indispensable de repenser chacun des multiples aspects que revêtent les relations entre employeurs et travailleurs au sein de l'entreprise et de rechercher les éléments d'une solution satisfaisante, chaque fois qu'une telle solution fait encore défaut. N'est-il pas évident

que la manière dont les relations seront réglées décidera de l'ordre social qui est appelé à s'instaurer dans la Communauté?

Il ne faut cependant pas oublier que l'ensemble des problèmes que nous abordons aujourd'hui est intimement lié à certains caractères fondamentaux de la constitution politique et sociale des pays de la Communauté et que ces caractères ne peuvent guère être mis en évidence dans une discussion à l'échelle internationale. De plus, l'évolution des relations entre employeurs et travailleurs fait l'objet d'interprétations d'ordre philosophique et idéologique qui, parfois, troublent quelque peu les idées. Enfin, une réglementation des rapports entre employeurs et travailleurs au niveau de l'entreprise — quelle que soit la forme qu'elle puisse revêtir dans chaque cas — ne représente qu'un aspect particulier de l'ordre social d'un pays. A vrai dire, sa portée réelle ne saurait être complètement saisie qu'à la lumière de son contexte social.

Je puis vous assurer que toutes ces considérations — et beaucoup d'autres — ont guidé la préparation de nos journées d'études. Les difficultés que j'ai signalées ne sont pas nouvelles pour nous: nous les rencontrons constamment dans notre travail quotidien.

Messieurs, nous savons tous que nous ne parviendrons pas à épuiser le sujet. Si vous me permettez de recourir à une image, je dirai que nous pourrions seulement essayer de diriger ensemble un projecteur sur l'un ou l'autre point, afin de l'éclairer un peu. Encore reste-t-il à savoir s'il nous sera alors possible de distinguer vraiment quelque chose...

Les organisateurs se sont en tout cas attachés à tenir le plus grand compte de la complexité de la matière. Pour vous en convaincre, il vous suffit de jeter un coup d'œil sur le programme qu'ils ont fixé.

Nous pouvons espérer que les discussions trouveront une base solide dans les quatre exposés sur différentes questions de systématique juridique et de politique juridique et sur les problèmes fondamentaux et les tendances des relations entre employeurs et travailleurs au niveau de l'entreprise, ainsi que dans les rapports qui décrivent les expériences pratiques réalisées dans les pays de la Communauté.

Un temps suffisant a été réservé aux discussions. La Haute Autorité tient en effet à ce que les groupes d'intérêts qui sont représentés ici puissent exprimer librement leurs opinions.

M. le professeur Kahn-Freund — qui, en sa qualité de président de l'Association internationale de droit du travail, a acquis une expé-

rience éminente dans le domaine complexe des études comparatives — aura la lourde tâche de dresser la synthèse des résultats des discussions et d'en tirer certaines conclusions.

Afin d'éviter tout malentendu, permettez-moi de souligner, dès à présent, que les conclusions n'auront qu'une valeur de pure information et qu'elles ne vous engageront en aucune façon.

D'autre part, il va de soi que la Haute Autorité ne songe nullement à se prononcer en faveur d'une tendance ou d'une réglementation particulière des dispositions applicables en matière de relations entre employeurs et travailleurs. Selon une stipulation expresse du traité instituant la Communauté européenne du charbon et de l'acier, elle se borne à «éclairer et à faciliter l'action des intéressés, en recueillant des informations et en organisant des consultations». Mais le passé a prouvé dans les faits que les échanges d'opinions et d'expériences sont un moyen efficace pour aboutir à l'unification progressive des régimes sociaux dans notre Communauté. Sans ces échanges, l'harmonisation à laquelle nous aspirons resterait pour longtemps hors de notre portée. Les échanges d'opinions et d'expériences constituent une condition indispensable à l'harmonisation de l'Europe.

Messieurs, je déclare ouvertes les journées d'études du droit du travail et je leur souhaite un plein succès.

PREMIÈRE PARTIE

LES RELATIONS
ENTRE EMPLOYEURS ET TRAVAILLEURS
SUR LE PLAN DE L'ENTREPRISE :

LE CADRE JURIDIQUE
ET LES ASPECTS SOCIOLOGIQUES

Le cadre juridique des relations entre employeurs et travailleurs sur le plan de l'entreprise

Rapporteur:

Pr P. HORION

Université de Liège

INTRODUCTION

I - Si la représentation des travailleurs et spécialement des travailleurs syndiqués auprès de la direction des entreprises n'a été systématiquement organisée dans l'ensemble des six États qu'après la seconde guerre mondiale, ce n'est cependant pas une idée relativement récente. Il s'agit de la vieille revendication ouvrière de la reconnaissance syndicale. Il a été infiniment plus difficile de l'obtenir sur le plan de l'entreprise que sur celui de la branche industrielle.

Cependant, nous trouvons déjà des traces d'organisation de la représentation des travailleurs sur le plan de l'entreprise en Allemagne, dès 1905 pour les mines, et dès 1920 pour les autres industries; dans le Luxembourg dès 1925, en France dès 1936. Toutes les législations actuellement en vigueur sont postérieures à la deuxième guerre mondiale.

Nous pouvons adopter le plan suivant:

1. Les comités d'entreprise ou d'établissement (et certains collèges connexes);
2. Les délégations du personnel;
3. Les comités de sécurité et d'hygiène.

Des comités d'entreprise ou d'établissement existent dans les six pays. Les délégations du personnel ne sont connues qu'en *France* et en *Belgique*. Les comités de sécurité et d'hygiène sont établis en *Belgique* et en *France*.

La France connaît parfois, en vertu de conventions collectives, la participation de représentants du personnel à l'application de sanctions disciplinaires.

II - Au cours du XIX^e siècle, le cadre juridique des relations entre employeurs et travailleurs sur le plan de l'entreprise était essentiellement et exclusivement le contrat de travail, contrat dans le sens du droit romain et, aussi, du Code Napoléon.

Il s'agissait le plus souvent d'engagements pour une durée précaire. Comme la durée du contrat n'était pas garantie, l'autorité patronale se concrétisait par le pouvoir discrétionnaire de licenciement immédiat et ne posait pas d'autres problèmes. Cette conception convenait pour une civilisation d'agriculteurs et de boutiquiers.

La création d'établissements industriels et d'entreprises commerciales plus importants a fait naître l'idée d'une certaine stabilité de l'emploi. La jurisprudence et puis la loi ont envisagé des obligations de préavis de congé. Peu à peu s'est développé le caractère organique des relations individuelles du travail.

Dès le milieu du XIX^e siècle en Allemagne et quelques décennies plus tard dans les autres États, législateurs et tribunaux ont dû reconnaître que pendant l'exécution du contrat, l'employeur a un droit d'autorité sur le salarié; que le contrat de travail insère le salarié *dans un ensemble*, que le travail n'est pas une marchandise, si bien que le salarié doit être protégé.

a) Le salarié s'engage à des prestations continues ou échelonnées qui se renouvellent chaque jour, il doit les effectuer sous la direction du chef d'entreprise qui a mission de coordonner l'activité de chacun en vue d'assurer la réalisation des fins que poursuit l'entreprise. L'exercice de l'autorité patronale au cours de l'exécution du contrat est une nécessité inéluctable.

b) Le contrat de travail insère le salarié *dans un ensemble*. En conséquence, les parties ont toutes deux des obligations qui dépassent les limites qui, traditionnellement, résultent des contrats.

Nous trouvons des dispositions de ce genre dans la *Gewerbeordnung*. Il y est, par exemple, question de l'obligation patronale de sécurité et de l'obligation de veiller à la décence et aux bonnes mœurs. Un employeur peut congédier sans préavis un ouvrier qui cause intentionnellement des dommages matériels au détriment de son employeur *ou d'un compagnon de travail* (GwO. 123 e), tandis que le Code de commerce allemand donne à l'employé le droit de rompre sur-le-champ si l'employeur se rend coupable d'actes de violence, d'injures, de procédés immoraux contre l'employé *ou refuse de le protéger contre de telles actions commises par un autre employé* (HGB 71 d).

En Belgique, la loi du 10 mars 1900 énumère de façon systématique les obligations que les parties ont l'une envers l'autre, mais chacune a des obligations étendues en raison de ce qu'il y a d'autres ouvriers dans l'établissement; elles ont des obligations qui concernent ces autres ouvriers.

c) Le travail ne peut être simplement considéré comme une marchandise ou un article de commerce. Le salarié doit être protégé. Dès lors, l'employeur est placé à la tête d'un service d'emploi aux conditions préalablement fixées par les lois, les décrets et les accords collectifs du travail.

M. Despax, constatant l'intégration très poussée des travailleurs à l'entreprise en raison des protections et avantages qui leur sont réservés, n'ajoute-t-il pas que cette évolution se marque en «l'accomplissement par l'entreprise, dans le cadre d'une économie dirigée, de fonctions analogues à celles des classiques services publics»? (Michel Despax. «L'entreprise et le droit», Paris 1957, p. 417). Le louage de services s'est lentement métamorphosé.

Ainsi les esprits les plus perspicaces ne considèrent-ils pas l'employeur exclusivement comme partie à un contrat, mais comme le dirigeant d'une entreprise et, par là, d'un service d'emploi.

III - L'employeur est le dirigeant d'une entreprise. L'entreprise est originalement une notion exclusivement économique mais, tout au moins lorsqu'il y a emploi de salarié, les législateurs tendent, au cours du XX^e siècle, à la recevoir parmi les institutions juridiques.

Il faut, dès lors, établir une définition juridique de l'entreprise. Avec MM. Rivero et Savatier, nous constaterons que «du point de vue du droit du travail, trois éléments suffisent à caractériser l'entreprise: une tâche à exécuter, une autorité conduisant à cette exécution, un personnel en assurant la réalisation», et qu'il y a entreprise là où un certain nombre de travailleurs poursuivent l'accomplissement d'une activité commune (Rivero et Savatier, 3^e édition, p. 92).

Dans le cadre du droit du travail, des lois concernent l'entreprise:

- a) Pour conditionner et étendre les obligations des deux parties au contrat de travail, en raison de leur insertion dans un ensemble;
- b) En instituant des comités d'entreprise et d'autres organes analogues;
- c) En régissant les fermetures d'entreprise.

Notons que le Code civil italien de 1942 mentionne expressément l'entreprise comme élément juridique. Un chapitre lui est consacré; mais quand on fait abstraction des colorations corporatives incluses dans ces textes et aujourd'hui sans application, ce code n'apporte pas grand-chose de neuf.

L'entreprise, gérée notamment par les collègues mis en place par le législateur, constitue un deuxième cadre juridique des relations entre employeurs et travailleurs salariés.

IV - C'est un phénomène général en droit social que si le législateur a édicté des normes nouvelles et créé des institutions originales, il n'a pas de façon expresse et systématique abrogé les principes traditionnels. Les principes généraux des obligations contractuelles et le principe de liberté des activités économiques constituent toujours, dans le tableau des règles à appliquer, la toile de fond à laquelle sont accrochées vers l'avant-plan les dispositions contemporaines et spécifiques du droit social. Les lois récentes font figure d'amendements ou de dérogations à ces principes.

Il en est ainsi en ce qui concerne l'institution et les attributions des comités d'entreprise et des autres organes de représentation des travailleurs sur le plan de l'entreprise et sur le plan de l'établissement.

Les relations juridiques entre employeurs et travailleurs sont ainsi placées dans deux cadres dont les principes et les limites ne coïncident pas et c'est essentiellement la cause du malaise qui existe partout quant à la détermination précise des attributions et des pouvoirs des comités d'entreprise.

Partant du concept contractuel originaire, selon lequel ils sont de simples donneurs de travail, les employeurs invoquent leur droit de propriété et tendent à amoindrir le rôle des comités d'entreprise.

Partant du concept institutionnel, les salariés tendent à une gestion de l'entreprise, tout au moins dans le domaine social.

V - Actuellement, il est unanimement reconnu que les employeurs ont un rôle social.

Assurément, l'entreprise remplit une fonction sociale: par son existence même elle donne du travail; en outre, indépendamment des initiatives libres qu'ont prises certains employeurs, sont partout de plus en plus nombreuses les dispositions légales qui imposent aux employeurs des obligations qui dépassent considérablement leur dette de salaire pour le travail effectivement fourni. Mais la fondation sociale de l'entreprise ne doit pas voiler son caractère intéressé. Même si l'entreprise ne poursuit pas un but de lucre, les fins pour lesquelles elle est exercée sont, en ordre principal, bien distinctes des intérêts des salariés.

Nous venons de rappeler que les lois adoptées partout au cours du XX^e siècle tendent à une extension des droits des travailleurs au sein des entreprises. Elles cherchent à réaliser une intégration de plus en plus poussée des travailleurs dans l'entreprise. Certains de leurs auteurs attendent d'elles que cette intégration donne au travailleur

un sens plus aigu de la solidarité qui l'unit aux autres composantes de l'entreprise.

Mais cette solidarité reste embryonnaire dans l'entreprise capitaliste; associé à la mauvaise fortune de l'entreprise dont il supporte plus que quiconque le contrecoup, le salarié ne l'est à sa prospérité que dans la mesure où il contribue à créer celle-ci, non pour en partager le profit (Rivero et Savatier, p. 97).

Ainsi, le travailleur n'est pas intégré dans l'entreprise; du dehors, il contracte avec elle.

De plus, dans l'intérêt même des travailleurs, le concept de contrat de travail ne peut être entièrement écarté:

- a) En ce qui concerne le secteur privé, à tout le moins, la notion de contrat garantit qu'un homme ne peut être obligé à des prestations de travail au profit et sous l'autorité d'autrui qu'à la suite de son consentement. Elle justifie ainsi l'autorité patronale sur une base qui ne porte pas atteinte à la dignité du travailleur. Si l'employeur a une mission de direction, ce n'est pas par prédestination mais en vertu d'une convention librement consentie.
- b) Le louage de services limite les obligations du travailleur et l'assure qu'il ne doit pas participer aux pertes.

En conséquence, les relations juridiques entre employeurs et travailleurs salariés étant placées inéluctablement à la fois dans le cadre du contrat de travail et dans celui du service d'emploi que constitue l'entreprise, les institutions de représentation des travailleurs se voient le plus souvent attribuer des missions et des pouvoirs fixés de façon assez floue et, parfois, leurs limites sont marquées par quelques incohérences.

C'est déjà tout au début de notre exposé du droit positif que nous allons constater que dans tous les pays, il y a malaise et manque de cohésion quant au niveau auquel les collèges de représentation doivent être placés. Est-ce au niveau de l'établissement (unité technique) ou au niveau de l'entreprise (unité économique)? Le choix de l'entreprise marquera l'importance que le législateur attache aux missions du comité d'entreprise au sujet de la situation économique et financière de l'entreprise. Le choix de l'établissement tend à limiter le rôle efficace du comité d'entreprise aux problèmes techniques et aux questions qui se posent dans la vie journalière. Dans aucun pays il n'y a, à cet égard, un choix net et des règles incontestables.

LES COMITÉS D'ENTREPRISE OU D'ÉTABLISSEMENT ET QUELQUES INSTITUTIONS CONNEXES

I - Législation et pluralité d'institutions

Des comités d'entreprise ou d'établissement ont été institués dans les six pays en application des lois, sauf en Italie où les commissions internes font l'objet d'une convention collective interconfédérale⁽¹⁾. Non seulement leur composition et leurs compétences sont très diverses d'un État à l'autre mais, en outre, dans trois pays, il existe plusieurs institutions concurrentes:

En *Allemagne*, les conseils d'entreprise, les conseils centraux d'entreprise, les comités d'exploitation, les assemblées d'entreprise.

En *France*, les comités d'établissement et les comités centraux d'entreprise.

Au *Luxembourg*, enfin, il y a séparément des délégations d'ouvriers et des délégations d'employés.

Ces divers collèges ne coïncident pas d'un État à l'autre, même lorsqu'ils ont une dénomination identique. Pour exposer avec un minimum de clarté et comparer ces institutions, il faut partir de l'unité technique d'exploitation.

Au plan de l'unité technique d'exploitation, le collège en *France* s'appelle comité d'entreprise si l'unité est indépendante, comité d'établissement si l'unité fait partie d'une entreprise complexe.

En *Allemagne* et en *Belgique*: conseil d'entreprise.

En *Italie*, commission interne (créée par siège de l'entreprise).

Au *Luxembourg*, délégation des ouvriers et délégation des employés.

Il n'y a pas de comités d'établissement aux *Pays-Bas*.

Sur le plan de l'entreprise dans son ensemble, le collège s'appelle: conseil central d'entreprise ou conseil d'entreprise en *Allemagne*; comité central d'entreprise ou comité d'entreprise en *France*; conseil d'entreprise aux *Pays-Bas*.

Il n'y a pas de collège central ni en *Belgique* ni en *Italie*.

En *Belgique*, en *Italie* et au *Luxembourg*, la représentation des travailleurs fonctionne essentiellement au plan de l'établissement.

(1) Notons en outre qu'en Belgique, la loi est complétée et «corrigée» par un accord national et interprofessionnel des partenaires sociaux.

En *Allemagne*, pour l'ensemble d'une entreprise, il y a indépendamment du conseil central d'entreprise ou conseil d'entreprise, un comité économique qui examine la situation économique et financière de l'entreprise.

Les collèges institués soit au plan de l'établissement, soit au plan de l'entreprise, ont une composition bilatérale en *Belgique*, en *France* et aux *Pays-Bas*.

En *Italie* et au *Luxembourg*, il s'agit de collèges composés exclusivement de salariés.

En *Allemagne*, les conseils d'entreprise et les conseils centraux d'entreprise sont composés uniquement de salariés, tandis que les comités économiques ont une composition paritaire.

II - Champ d'application de l'institution des collèges de représentation

Ces collèges doivent être institués:

En *Belgique*, dans les établissements qui occupent plus de 150 salariés.

En *France*, dans les entreprises qui occupent au moins 50 salariés (sauf agriculture).

En *Italie*, dans les entreprises industrielles et commerciales qui occupent plus de 40 salariés (mais pour les entreprises occupant moins de 40 salariés, il y a un délégué d'entreprise).

Aux *Pays-Bas*, dans les entreprises occupant au moins 25 salariés.

Au *Luxembourg*, dans les entreprises industrielles occupant au moins 15 ouvriers et dans les entreprises occupant au moins 12 employés.

En *Allemagne*, dans les entreprises occupant au moins 5 salariés (toutefois, pour les entreprises occupant de 5 à 20 travailleurs, il n'y a qu'un délégué du personnel, le Betriebsobmann).

Remarquons qu'en *Belgique*, le calcul du nombre minimum se fait par établissement et en *Italie*, par siège; en *Allemagne* et en *France*, par entreprise.

III - Composition des collèges de représentation

A - Principes

Nous avons vu qu'en *Allemagne*, en *Italie* et au *Luxembourg* les collèges de représentation sont unilatéraux, tandis qu'en *Belgique*, en *France* et aux *Pays-Bas* ils sont bilatéraux.

Pour ces trois derniers pays seulement se pose donc le problème de la représentation patronale.

En *France* et aux *Pays-Bas*, il s'agit d'une personne : le chef d'entreprise ou son représentant, qui préside.

En *Belgique*, la direction de l'entreprise est représentée par une délégation composée du chef d'entreprise ou de son représentant et d'autres membres désignés discrétionnairement par le chef d'entreprise. Le chef d'entreprise ou son représentant préside. Un secrétaire est désigné par le conseil d'entreprise parmi les membres représentant le personnel.

Partout, la délégation des salariés est élue par l'ensemble des salariés, syndiqués ou non syndiqués et, partout, sont posés deux problèmes cruciaux résolus de façon très différente d'un État à l'autre :

- a) La participation des syndicats à la formation des listes de candidats;
- b) La représentation distincte des ouvriers, des employés, des *agents de maîtrise et des cadres*.

En *France*, les décisions sont prises à la majorité simple. En *Belgique*, selon un usage général, elles se prennent à l'unanimité.

B - Participation des syndicats à la formation des listes de candidats

En *Belgique*, les syndicats jouissent d'un monopole absolu. Les électeurs ont le choix entre des candidats inscrits sur des listes déposées par les syndicats. S'il n'y a pas de liste syndicale, il n'y a pas de conseil d'entreprise.

En *France*, il y a un monopole syndical au premier tour seulement.

Aux *Pays-Bas*, il y a un monopole syndical sauf dérogation décrétée par la commission d'industrie.

En *Italie*, il n'y a pas de monopole syndical.

En *Allemagne* et au *Luxembourg*, il n'y a pas d'intervention syndicale.

En *Belgique*, en *France* et parfois aux *Pays-Bas*, ces prérogatives ne sont accordées qu'aux syndicats présentant certains caractères de représentativité.

C - Représentation distincte des ouvriers, des employés, des agents de maîtrise et des cadres

En *Allemagne*, en *Belgique*, en *Italie* et au *Luxembourg*, il y a essentiellement et uniquement distinction entre ouvriers et employés. Entre les deux catégories, il y a un partage proportionnel des sièges. Au *Luxembourg*, il y a deux délégations distinctes. Les jeunes travailleurs sont représentés au sein de la délégation ouvrière.

En *Allemagne* et en *Italie*, il y a des collèges électoraux distincts. En *Belgique*, il y a des collèges électoraux distincts dans les entreprises occupant à la fois plus de 25 ouvriers et plus de 25 employés.

En *France*, on distingue entre les ouvriers et les employés d'une part, les agents de maîtrise et le personnel de cadre d'autre part. Il y a deux collèges électoraux distincts.

Aux *Pays-Bas*, il n'y a aucune distinction entre les salariés.

D - Représentation des jeunes travailleurs

En *Belgique* et au *Luxembourg*, il y a une représentation particulière des jeunes travailleurs.

E - Électorat et éligibilité des étrangers

La *France* accorde le droit de vote aux ressortissants des pays membres de la C.E.C.A. (Camerlynck et Lyon-Caen, n° 337).

La *Belgique* supprime toute condition de nationalité pour l'électorat. Elle accorde l'éligibilité aux étrangers, toutefois les étrangers doivent avoir été occupés pendant au moins cinq ans dans la branche d'activité dont relève l'entreprise, tandis que les Belges sont éligibles après trois ans (2).

Le *Luxembourg* met sur le même pied les étrangers et les nationaux quant à l'électorat et à l'éligibilité, cependant les étrangers ne peuvent occuper plus d'un tiers des sièges d'une délégation.

(2) Notons qu'il résulte du règlement de la C.E.E., n° 38, du 25 mars 1964, que les ressortissants des États communautaires sont éligibles après 3 ans de services dans la même entreprise.

F - Formation et composition des conseils centraux et des comités économiques

En *France*, les membres salariés des *comités centraux d'entreprise* sont élus par les membres salariés des comités d'établissement.

En *Allemagne*, les *conseils centraux d'entreprise* sont constitués par des délégations des conseils d'entreprise.

Quant au *comité économique*, il comprend en nombre égal des membres désignés par le chef d'entreprise et des membres désignés par le conseil d'entreprise ou, s'il y en a un, par le conseil central de l'entreprise.

G - Représentation directe des syndicats

En *France*, chaque organisation syndicale représentative peut déléguer au comité un représentant qui n'y a que voix consultative. En *Allemagne*, à la demande d'un quart des membres du conseil d'entreprise, un délégué d'un syndicat représenté à ce conseil doit y être admis, il siège avec voix consultative.

IV - Attributions des collèges de représentation

A - Quant à la situation économique et financière de l'entreprise

En *Allemagne*, en *Belgique*, en *France* et aux *Pays-Bas*, ces collèges sont appelés à connaître de la situation financière et économique de l'entreprise. Ils n'ont pas des attributions de ce genre en *Italie* et au *Luxembourg*.

C'est certainement en *Allemagne* que ces attributions sont les plus développées.

1. LE COMITÉ ÉCONOMIQUE

Celui-ci a pour tâche essentielle de *conseiller* la direction de l'entreprise sur toutes les questions importantes ayant trait à la situation économique de l'entreprise, à son exploitation, au programme de production et aux méthodes de fabrication, de *commenter* le rapport annuel de l'entreprise, les renseignements et les documents que le chef d'entreprise lui présente.

Le comité économique a le droit de se renseigner sur les affaires économiques de l'entreprise, documents en mains, dans la mesure où

ce procédé ne compromet pas les secrets industriels et commerciaux de l'entreprise. Les membres du comité économique doivent garder le silence sur les affaires pouvant éventuellement affecter la capacité compétitive de l'entreprise.

Rentrent dans la catégorie des affaires économiques soumises au droit de regard du comité économique:

- a) les méthodes de production et de travail,
- b) le programme de production,
- c) la situation économique de l'entreprise,
- d) l'état de la production et des ventes,
- e) d'autres questions concernant essentiellement les intérêts des salariés et de l'entreprise.

Les contestations relatives à la nature et à l'étendue des informations que le comité économique doit recevoir peuvent être soumises à un collège arbitral qui tranche le différend; sa décision a force obligatoire (loi 1952, article 70).

Le comité économique doit se réunir une fois par mois.

L'employeur lui-même ne fait pas partie du comité économique, car il est l'interlocuteur du comité économique comme du conseil d'entreprise. Mais il arrive qu'il établisse le contact avec le comité économique en assistant à une séance.

Lorsque l'employeur ou son remplaçant n'assistent pas en personne à la séance du comité économique, l'employeur est tenu, à la demande de deux membres, d'y déléguer soit le chef de section compétent, soit un spécialiste, qui auront à s'expliquer sur des questions déterminées.

Tandis que le comité économique exerce des missions permanentes, le conseil d'entreprise n'intervient que dans des situations graves et, en tout cas, occasionnelles.

2. LE CONSEIL D'ENTREPRISE

Le conseil d'entreprise a un droit de cogestion en cas de modification de l'entreprise avec, s'il y a lieu, droit de recours à un organisme de médiation.

Le conseil d'entreprise doit intervenir lors d'une modification de l'entreprise consistant dans :

- a) La restriction ou l'arrêt de la totalité de l'entreprise ou de ses parties essentielles;
- b) Le transfert de la totalité de l'entreprise ou de ses parties essentielles;
- c) L'association avec d'autres entreprises;
- d) Les modifications fondamentales de l'objet de l'entreprise ou de ses installations industrielles, dans la mesure où elles ne sont pas motivées d'une façon évidente par un changement de la situation des marchés;
- e) L'introduction de méthodes de travail radicalement nouvelles, dans la mesure où elles ne sont pas incontestablement suscitées par les exigences du progrès technique.

Lorsque l'employeur et le conseil d'entreprise ne parviennent pas à un accord, chaque partie peut recourir à un collège de médiation. Si les deux parties ne s'entendent pas sur la personne du président de ce collège, il sera désigné par le président de l'Oberlandesgericht (article 72, alinéa 2).

Si l'employeur n'applique pas le projet élaboré par le collège de médiation, les travailleurs licenciés en raison de cela peuvent obtenir une indemnité qui sera fixée par le tribunal du travail (article 74).

Ajoutons que le conseil d'entreprise doit être informé en cas de mutation et d'engagement d'employés supérieurs.

L'employeur est tenu d'informer, au moins une fois par trimestre, les membres de son personnel de la situation de son entreprise et de son développement.

3. L'ASSEMBLÉE D'ENTREPRISE

Le conseil d'entreprise est tenu de convoquer au moins une fois tous les trimestres une *assemblée d'entreprise* et de lui présenter un rapport d'activité; elle est présidée par le président du conseil d'entreprise, et se compose de tous les salariés de l'entreprise, à l'exception du personnel de direction. Elle n'est pas publique.

Les délégués des syndicats représentés dans l'entreprise peuvent participer à toutes les assemblées d'entreprise avec voix consultative.

L'employeur est tenu d'informer au moins une fois par trimestre les membres de son personnel de la situation de son entreprise et de son développement et ce, de commun accord avec le comité économique

et le conseil d'entreprise. Cette information peut avoir lieu soit au cours de l'assemblée ordinaire d'entreprise, soit également par voie d'affichage aux valves ou par publication dans un journal d'usine.

En *France*, le comité d'entreprise a des attributions de *consultation* en matière économique et technique. En *Belgique* et aux *Pays-Bas*, il a le droit de *recevoir* des renseignements et des documents sans pouvoir les discuter.

En *France*, le législateur a donné aux comités d'entreprise un rôle consultatif dans le domaine économique et, dans les sociétés anonymes, leur a confié un véritable pouvoir de contrôle.

Dans la généralité des entreprises, le chef d'entreprise doit faire à son comité un rapport d'ensemble sur l'activité de la période écoulée et les projets pour celle qui s'ouvre. Le comité est tenu au courant de l'organisation de la gestion et de la marche générale de l'affaire. Il doit, en particulier, être informé des bénéfices de l'entreprise. Mais il ne s'agit pas d'un monologue unilatéral: les membres peuvent donner leur avis sur l'organisation, la gestion et la marche générale de l'affaire, émettre des suggestions sur l'affectation à donner aux bénéfices, donner des avis sur les augmentations de prix et être consultés par les fonctionnaires compétents en la matière.

En outre, dans les sociétés anonymes, la direction est tenue de communiquer au comité, avant leur présentation à l'assemblée générale des actionnaires, le compte des profits et pertes, le bilan annuel et le rapport des commissaires aux comptes, ainsi que les autres documents qui seraient soumis à l'assemblée générale des actionnaires (ordonnance 1945, article 3, alinéa 3).

Les membres ont droit aux mêmes communications et aux mêmes copies que les actionnaires et aux mêmes époques.

En *Belgique*, à la demande des membres du conseil nommés par les travailleurs, les rapports et documents sont certifiés exacts et complets par un réviseur assermenté désigné par le conseil d'entreprise. En *France*, le comité d'entreprise peut se faire assister par un expert comptable.

B - Quant à l'embauchage et au licenciement des membres du personnel

En *Allemagne* et en *Belgique*, les conseils d'entreprise ont des attributions en matière d'embauchage et de licenciement; au *Luxem-*

bourg, les délégations en ont à l'égard des licenciements. Ces missions ne sont prévues ni en France, ni aux Pays-Bas.

En *Allemagne*, l'employeur doit informer le conseil d'entreprise des embauchages ainsi que des mutations et modifications d'attributions des membres du personnel. Le conseil d'entreprise peut présenter des objections et refuser son consentement dans les cas déterminés par la loi. A défaut d'accord, l'employeur peut néanmoins procéder à un embauchage provisoire, mais le conseil d'entreprise peut saisir le tribunal du travail. Si le tribunal du travail fait droit à la requête du conseil, le contrat de travail provisoire expire deux semaines après au plus tard.

Avant tout licenciement, le conseil doit être entendu, mais à défaut de consultation, le licenciement n'est pas nul. Du défaut de consultation, les tribunaux pourront déduire que le licenciement est socialement injustifié. En cas de licenciements *massifs*, l'employeur doit en délibérer avec le conseil d'entreprise. Cette délibération est une condition impérativement exigée pour la validité de ces licenciements collectifs.

Toutefois, le conseil doit être simplement informé en ce qui concerne les employés du cadre supérieur, à leur égard il ne possède aucun autre droit.

En *Belgique*, aux termes de la loi, le conseil d'entreprise examine les critères généraux à suivre en cas d'embauchage et de licenciement, mais un accord national et interprofessionnel du 16 juillet 1958 va plus loin: il donne le droit aux conseils d'entreprise de *décider* les critères généraux des licenciements et des réembauchages.

Au *Luxembourg*, les motifs du licenciement sans préavis d'un ouvrier doivent être préalablement notifiés à la délégation ouvrière.

C - Quant à l'organisation du travail et aux conditions de travail (y compris les règlements d'atelier)

En *Allemagne*, le conseil d'entreprise a un droit de cogestion, les deux parties peuvent l'une et l'autre recourir à un collège arbitral qui, en principe, statue avec force exécutoire (article 56, alinéa 2).

En *France*, le comité d'entreprise doit coopérer avec le chef d'entreprise à l'amélioration des conditions de travail.

En *Belgique*, il donne un avis et formule toute suggestion utile. En outre, il élabore ou modifie le règlement d'atelier sous réserve de

recours devant la commission paritaire lorsqu'il n'y a pas d'accord entre l'employeur et les membres salariés.

En *Italie*, les commissions internes et, aux *Pays-Bas*, les conseils d'entreprise ont des attributions consultatives et mission de faire des suggestions.

D - Quant aux œuvres sociales

En *Allemagne*, les conseils d'entreprise ont un droit de cogestion au sujet des œuvres d'assistance dont le champ d'activité est limité à l'entreprise, quelle que soit leur forme juridique.

En *France*, ils gèrent les œuvres dépourvues de personnalité civile, participent à la gestion des œuvres qui ont la personnalité civile, contrôlent la gestion de caisses d'assurances et de certaines autres œuvres établies dans l'entreprise et revêtues de personnalité civile.

En *Belgique*, ils gèrent les œuvres sociales établies dans l'entreprise et dépourvues de personnalité civile.

Au *Luxembourg*, les délégations participent à la gestion de toutes les œuvres sociales créées par le patron.

Aux *Pays-Bas*, ils participent à la direction des institutions annexées à l'entreprise au profit des travailleurs.

En *Italie*, ils contribuent à l'élaboration des statuts et des règlements des institutions sociales créées dans l'entreprise.

V - Stabilité d'emploi des membres salariés des comités d'entreprise

En *Allemagne*, leur licenciement est interdit et *nul de plein droit*.

En *France*, leur licenciement doit être soumis à l'assentiment du comité d'entreprise. En cas de désaccord, le licenciement n'est licite que si, après enquête contradictoire, l'inspecteur du travail donne un avis conforme. Le licenciement sans cet avis conforme constitue un délit, mais le salarié n'est pas réintégré.

En *Belgique*, le salarié peut demander sa réintégration et si l'employeur refuse, il s'expose à devoir lui payer une indemnité forfaitaire égale à la rémunération de deux années.

Au *Luxembourg*, interdiction de licencier sans assentiment de la délégation ouvrière, pendant la durée du mandat et pendant six mois après la fin du mandat. Protection analogue pour les employés.

En *Italie*, s'il n'y a pas avis favorable des syndicats, un collègue arbitral peut déclarer le licenciement sans effet.

Aucune disposition aux *Pays-Bas*.

LES DÉLÉGATIONS DU PERSONNEL

Indépendamment des comités d'entreprise, la *France* et la *Belgique* connaissent des délégations du personnel ayant droit d'audience auprès du chef d'entreprise et mission de lui présenter réclamations et même revendications.

En *France*, cette institution remonte à l'entre-deux guerres et est antérieure aux comités d'entreprise. Les délégués du personnel font l'objet d'une loi. En *Belgique*, cette institution a été adoptée à la même époque que les conseils d'entreprise. Les délégations syndicales du personnel font l'objet d'un accord national et interprofessionnel.

En *France*, les délégués du personnel sont élus par les membres du personnel, syndiqués ou non syndiqués, en principe parmi des candidats présentés par les syndicats, dans les mêmes conditions que les membres des comités d'entreprise. En *Belgique*, les membres de la délégation syndicale du personnel sont désignés ou élus parmi le personnel de l'entreprise.

En *France*, les délégués peuvent présenter les réclamations relatives à l'application des taux de salaires et des classifications professionnelles et à l'application des lois et règlements. En *Belgique*, la situation est sensiblement la même; notons toutefois qu'il a été répété, au cours de l'élaboration de la loi qui concerne les conseils d'entreprise, que les membres du conseil d'entreprise n'ont pas à y exercer un rôle revendicatif, la mission de présenter des revendications étant réservée aux délégations syndicales du personnel.

LES COMITÉS DE SÉCURITÉ ET D'HYGIÈNE

Les législations *française* et *belge* connaissent des collèges spécialisés qui s'occupent des questions de sécurité et d'hygiène. Il s'agit de comités à composition mixte. Les représentants des travailleurs sont élus par ceux-ci.

Ces comités entretiennent des rapports suivis avec l'inspection du travail.

Ces comités ont des attributions d'inspection, de discussion et d'avis; ils ont en outre des missions d'éducation et de propagande en vue de la prévention des accidents.

Au *Luxembourg*, les délégations ouvrières commettent un de leurs membres pour remplir les fonctions de délégué à la sécurité.

CONCLUSIONS

L'institution de collèges assurant la représentation des travailleurs au niveau de l'entreprise est un phénomène général. Elle est imposée tantôt par les lois, tantôt par des conventions collectives. Adoptée par des législateurs adhérant aux tendances les plus diverses, elle est le résultat d'une commune adhésion.

Sans doute s'insère-t-elle malaisément dans le cadre des contrats individuels de travail, mais l'esprit et le contenu de ceux-ci ont été métamorphosés depuis le XIX^e siècle.

Nous ne considérerons pas qu'il y a une différence fondamentale entre les conseils à composition unilatérale et les conseils à composition bilatérale.

Que le conseil soit unilatéral, mais n'ait qu'un droit de codécision ou que le conseil soit bilatéral, mais que les décisions se prennent à l'unanimité, dans les deux cas, il y a nécessité d'un accord entre les représentants du personnel et l'employeur.

Sans doute peut-on indiquer qu'en France les décisions se prennent à la majorité simple et qu'ainsi, en ce qui concerne la gestion des œuvres sociales non personnifiées, des décisions peuvent être prises contre le sentiment du patron. Est-ce là une constatation qui a une grande valeur pratique? Le pouvoir du dernier mot n'appartient-il pas à celui qui peut étendre ou restreindre le financement?

Plus important est d'insister sur l'organisation, en Allemagne, de recours en cas de désaccord entre les partenaires sociaux, à un collège arbitral ou à un tribunal. Il en est ainsi au sujet

- de la nature et de l'étendue des informations financières,
- des modifications essentielles et des arrêts des entreprises,
- de l'organisation et des conditions du travail,
- de l'embauchage et du licenciement du personnel.

Tous ces recours, immédiats ou différés, affectent fondamentalement la conception traditionnelle du pouvoir absolu de l'employeur.

Ainsi, en quelque sorte par déformation professionnelle, nous avons d'abord visé les cas de divergences d'attitudes, de désaccords et de contestations. Or, ces collèges de représentation ne sont-ils pas précisément institués pour rapprocher tous les collaborateurs des entreprises et créer un esprit de coopération?

C'est en fonction de cette vocation qu'il faut apprécier la réussite des comités d'entreprise.

Je me bornerai à deux observations:

a) Il est très possible que tantôt les uns, tantôt les autres aient été heurtés par la rigidité et le caractère inadéquat de certaines dispositions légales. Sans aucun doute, des lois étaient indispensables là où manifestement on ne pouvait pas compter sur des adhésions volontaires suffisamment nombreuses. Mais il semble bien que très souvent la commune bonne volonté des deux parties puisse être plus facilement acquise là où les partenaires sociaux ont pu, par des accords collectifs, établir des normes mieux appropriées à leur vie industrielle. En Belgique, les partenaires sociaux n'ont-ils pas conclu, en 1958, et amendé dans quelques détails depuis lors des accords nationaux et interprofessionnels qui précisent l'application des dispositions légales et, même, corrigent la loi?

b) En cette matière comme en bien d'autres, les textes légaux sont peu de chose, il faut voir ce que les hommes en font. On ne peut rien présumer d'après la philosophie sociale à laquelle adhèrent les uns ou les autres, il est possible qu'elle n'affecte que faiblement les attitudes à l'égard de cas concrets et de réalisations immédiates. Aussi, ce n'est qu'après avoir entendu les diverses communications sur la pratique effective des comités d'entreprise que nous pourrons nous faire raisonnablement une opinion. Les débats de demain seront, à mon avis, particulièrement passionnants.

La participation des travailleurs dans les organes de l'entreprise

Rapporteur:

Prof. Dr. Dr. G. BOLDT

Senatspräsident am Bundesarbeitsgericht Kassel

Dans le large exposé qu'il vient de nous présenter, M. le Pr Horion nous a donné un aperçu des formes multiples que revêt l'organisation des rapports juridiques entre les employeurs et les travailleurs à l'échelon des entreprises dans les pays de la Communauté européenne du charbon et de l'acier. Je regrette de ne pouvoir vous faire un exposé concernant la cogestion des travailleurs dans les organes exécutifs des entreprises, dont la valeur correspondrait — fût-ce approximativement — à ce que nous venons d'écouter.

Précisons tout de suite que la cogestion des travailleurs dans les organes exécutifs des entreprises n'existe dans une large mesure qu'en république fédérale d'Allemagne. A l'heure actuelle, une pareille institution est inexistante aux Pays-Bas; en Belgique, en Italie et au Luxembourg, la cogestion n'existe que dans certaines entreprises publiques; ce n'est qu'en France que l'idée d'une cogestion des travailleurs dans les organes exécutifs des entreprises a pris forme dans une certaine mesure, sans toutefois s'y être développée autant qu'en République fédérale.

C'est pourquoi il n'est pas possible de procéder dans ce domaine à une comparaison des juridictions dans l'acception scientifique usuelle du terme, les éléments nécessaires faisant défaut. D'autre part, la situation d'ensemble m'impose de réserver une place considérable de mon exposé à la réglementation juridique existant dans la République fédérale; aussi cette réglementation se situera-t-elle au début de mon exposé.

Au préalable, il me faut encore préciser le terme «organes exécutifs de l'entreprise», tel qu'il est employé dans mon exposé. Ce terme désigne les institutions qui, conformément au droit des sociétés, sont chargées de l'administration et du contrôle des entreprises sous leurs diverses formes juridiques. A cet égard, le terme «administra-

tion» s'applique à la gestion interne aussi bien qu'à la représentation à l'extérieur.

En *République fédérale*, il s'agit des *comités de direction* — tel est le cas de la société anonyme et du syndicat d'exploitation minière — ou des *gérances* — dans la société à responsabilité limitée — et des *conseils de surveillance*. Les *comités de direction* sont chargés de la gestion interne et de la représentation de la société à l'extérieur. Comme il est stipulé au paragraphe 111 de la nouvelle loi du 6 septembre 1965 sur les sociétés anonymes, les *conseils de surveillance* ont en principe pour tâche de contrôler la gestion; ce n'est qu'à l'égard des membres du comité de direction que le conseil de surveillance représente la société sur le plan judiciaire et extra-judiciaire. En revanche, les *vérificateurs aux comptes* (Abschlussprüfer), qui ont à vérifier le bilan en fin d'exercice en y incluant la comptabilité et le rapport annuel, ne constituent pas un organe exécutif de la société.

En *Italie*, la réglementation est sensiblement analogue; on y distingue également le *comité de direction* ou les *gérants* (amministratori), d'une part, et le conseil de surveillance (collegio sindacali), d'autre part.

Aux *Pays-Bas*, le *comité de direction* est l'organe de la société anonyme «chargé de gérer la société, d'administrer ses biens et de la représenter sur les plans judiciaire et extra-judiciaire» (article 47 du Code commercial néerlandais); contrairement au droit allemand, la société anonyme néerlandaise ne comporte pas nécessairement un organe particulier destiné à contrôler la gestion et à surveiller le comité de direction, mais seulement lorsque les statuts le prévoient expressément (article 50 du Code commercial néerlandais).

En *France* et en *Belgique*, au contraire, nous connaissons seulement les conseils d'administration, dont le président joue un rôle prédominant. Leur contrôle est confié à des experts comptables appelés commissaires aux comptes.

I - LA SITUATION JURIDIQUE EN RÉPUBLIQUE FÉDÉRALE

La revendication des travailleurs et, notamment, des syndicats désireux de participer à la gestion au sein des organes exécutifs des sociétés, c'est-à-dire dans le comité de direction ou de gestion et dans le conseil de surveillance, ne remonte pas à une époque récente; elle

a été en effet formulée et réalisée en Allemagne peu après la première guerre mondiale. Cette participation a été réglée en détail pour la première fois en vertu de la loi du 15 février 1922 sur la délégation de membres du comité d'entreprise au sein du conseil de surveillance (RGBl. I, p. 209), adoptée en vertu du paragraphe 70 de la loi du 4 février 1920 sur les conseils d'entreprise (RGBl. p. 147 et s.). Cette loi prévoyait la délégation de représentants des travailleurs dans les conseils de surveillance des sociétés anonymes, sociétés en commandite par actions, sociétés à responsabilité limitée, sociétés minières et autres sociétés de capitaux. Si le conseil de surveillance était composé de plus de 3 membres ou si la société comprenait à la fois des employés et des ouvriers, 2 membres du comité d'entreprise devaient être nommés au conseil de surveillance et un seul membre dans le cas contraire. La désignation résultait d'un vote du comité d'entreprise. Seuls les membres du comité d'entreprise pouvaient participer au vote; eux seuls, également, étaient éligibles. Le vote était secret, la majorité simple étant suffisante. L'élection de membres suppléants était également prévue. Ces derniers devaient entrer dans le conseil de surveillance en cas de départ d'un des membres du comité.

En ce qui concerne le régime juridique de ces représentants des travailleurs, le paragraphe 70 de la loi sur les comités d'entreprise prévoyait par ailleurs qu'ils avaient le droit de siéger et de voter dans toutes les réunions du conseil de surveillance. Cette participation au conseil de surveillance devait leur permettre de représenter les intérêts et les revendications des travailleurs ainsi que les points de vue et les souhaits formulés par ces derniers concernant l'organisation de l'entreprise. Ils étaient tenus de respecter le secret des informations confidentielles qu'ils avaient obtenues. Ils percevaient pour toute rémunération une indemnité de représentation, mais aucun tantième comme les autres membres du conseil de surveillance.

La loi minière générale de l'État de Prusse (Preussisches allgemeines Berggesetz) n'ayant pas prévu pour les syndicats d'exploitation minière, forme juridique particulière d'une société à capital comportant des éléments de droit privé et réservée aux entreprises minières, l'institution des conseils de surveillance, ces derniers furent également créés auprès des sociétés minières inscrites au registre du commerce en vertu de la loi prussienne du 24 mai 1923 sur les conseils de surveillance dans les sociétés minières, afin de permettre ainsi une représentation appropriée des comités d'entreprise au sein des organes de contrôle.

Au cours du *régime national-socialiste*, la loi du 20 janvier 1934 sur la réglementation du travail national (Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit, RGBl. I, p. 45) abrogea la loi sur les conseils de surveillance ainsi que la loi sur les comités d'entreprise; de ce fait, les dispositions correspondantes de la loi sur les conseils de surveillance dans les syndicats d'exploitation minière devenaient également caduques.

Après *l'institution de la République fédérale*, la représentation des travailleurs dans les conseils de surveillance fut rétablie par trois lois, à savoir, d'une manière générale, par la loi du 11 octobre 1952 sur l'organisation des entreprises (BGBI. I, p. 681) et, plus particulièrement pour les industries du charbon et de l'acier, par la loi du 21 mai 1951 sur la cogestion des salariés des entreprises charbonnières et sidérurgiques (Mitbestimmungsgesetz Eisen und Kohle BGBI. I, p. 347) et par la loi additionnelle du 7 août 1956 (Mitbestimmungsergänzungsgesetz BGBI. I, p. 707).

En ce qui concerne tout d'abord la réglementation générale applicable en République fédérale, le paragraphe 76 de la loi sur l'organisation des entreprises prévoit que le conseil de surveillance d'une société anonyme ou d'une société en commandite par actions est composé pour un tiers de ses membres de représentants des travailleurs. Ceux-ci sont élus au cours d'une élection générale, secrète, égale et directe, par tous les travailleurs des services d'exploitation de l'entreprise habilités à voter, c'est-à-dire tous les travailleurs ayant 18 ans révolus et jouissant de leurs droits civiques. L'élection porte sur une période fixée soit par la loi, soit par les statuts pour les membres du conseil de surveillance qui doivent être élus par l'assemblée générale. Si l'élection ne porte que sur un seul représentant des travailleurs, c'est-à-dire dans le cas d'un conseil de surveillance composé de 3 membres, ce représentant doit être employé comme travailleur dans un service de l'entreprise. S'il s'agit d'élire 2 représentants des travailleurs ou un nombre supérieur de représentants (c'est-à-dire dans le cas d'un conseil de surveillance composé de 6, 9, 12 ou 21 membres au maximum — cf. le paragraphe 95 de la loi sur les sociétés anonymes, version amendée), ces derniers doivent comprendre au moins 2 travailleurs employés dans l'entreprise, dont un ouvrier et un employé. Si le personnel féminin constitue plus de la moitié des effectifs employés dans les services de l'entreprise, le conseil de surveillance doit comprendre au moins une de ces femmes comme représentante des travailleurs.

Le statut juridique des représentants des travailleurs est le même que celui des autres membres du conseil de surveillance. Ils ont tous les droits et tous les devoirs d'un membre du conseil de surveillance et disposent en particulier d'un siège et d'une voix au sein de ce dernier. Ils ne sont pas liés par les instructions ou les ordres émanant du comité d'entreprise ou des syndicats; au contraire, ils ne doivent obéir qu'aux impératifs dictés par leur conscience et sont responsables de leurs actes et de leurs déclarations au même titre que les autres membres du conseil de surveillance. Ils doivent s'acquitter de l'ensemble de leurs tâches avec le même soin qu'un membre ordinaire et consciencieux du conseil de surveillance. S'ils violent cette obligation, ils sont tenus de réparer le dommage causé à la société.

Les représentants des travailleurs employés dans les services propres de l'entreprise ne bénéficient pas d'une protection spéciale contre le licenciement au même titre que les membres du comité d'entreprise; toutefois, ils relèvent de la disposition de protection générale prévue par le paragraphe 53 de la loi sur l'organisation des entreprises et des comités d'entreprise, qui leur est applicable *mutatis mutandis* et aux termes de laquelle il est notamment interdit de perturber ou d'entraver leur activité ou de leur porter tout autre préjudice en raison de leur activité.

Il est interdit de prévoir une *autre forme* de cogestion, que ce soit dans le sens d'une limitation ou dans celui d'une extension des droits des travailleurs en ce qui concerne leur participation au conseil de surveillance, notamment par voie de convention collective ou d'accord d'entreprise.

La réglementation édictée par la loi sur l'organisation des entreprises est à la fois impérative et exhaustive. La cogestion a été réalisée grâce à l'inclusion de représentants des travailleurs dans les organes exécutifs de la société. Les dispositions édictées par le droit des sociétés, de même que les dispositions relatives à l'organisation et à l'élection des représentations d'entreprise, revêtent en principe un caractère impératif, comme l'a déjà constaté Nipperdey (1); elles ne peuvent être modifiées que dans la seule mesure où les lois l'autorisent. De même qu'il est interdit de restreindre le nombre des représentants des travailleurs, nombre imposé par la loi, en vertu de dispositions contenues dans les statuts, par exemple, de même est-il illicite d'augmenter

(1) S. Hück-Nipperdey, «Lehrbuch des Arbeitsrechts», 6^e édition, tome 2, paragraphe 73, I, 2.

ce nombre ⁽²⁾. De même, les divers droits et obligations des membres du conseil de surveillance représentant les travailleurs ne peuvent être ni limités ni élargis par rapport aux droits et obligations de ses autres membres.

Il est également illicite *d'étendre* cette forme de participation au conseil de surveillance à d'autres sociétés ou à des sociétés de capitaux qui ne tombent pas sous le coup des dispositions des paragraphes 76, alinéa 1, et 77, notamment à des sociétés à responsabilité limitée et à des syndicats d'exploitation minière employant 500 travailleurs ou moins. La loi ne précise pas si les représentants des travailleurs doivent également faire partie, proportionnellement à leur nombre, des *commissions* des conseils de surveillance. En vertu du paragraphe 107, alinéa 3, nouvelle version, de la loi sur les sociétés anonymes, le conseil de surveillance peut constituer en son sein une ou plusieurs commissions, notamment en vue de préparer ses discussions et décisions et pour contrôler l'exécution de ces dernières. Il est vrai que la nouvelle loi sur les sociétés anonymes a considérablement restreint, par rapport à l'ancienne loi, le domaine de compétence de ces commissions. Il serait donc possible que la majorité des membres du conseil de surveillance exclue de la participation à ces commissions les représentants des travailleurs siégeant au conseil. Ce problème a été examiné au cours des discussions qui ont eu lieu au Bundestag à propos de la loi sur l'organisation des entreprises; toutefois, le législateur a laissé à la pratique le soin de résoudre cette question. A mon avis, une exclusion de principe des représentants des travailleurs des commissions créées au sein du conseil de surveillance aurait pour effet de vider de son contenu le principe de la cogestion des travailleurs; elle serait ainsi contraire à l'esprit de la loi (paragraphes 76 et 77 de la loi sur l'organisation des entreprises) et dépourvue d'effet juridique. Il en est ainsi notamment si, soit aux termes des statuts, soit en vertu d'une décision émanant du président du conseil de surveillance, les représentants des travailleurs au conseil de surveillance se voient simultanément et d'une manière générale interdire l'accès aux réunions des commissions. Comme Galperin ⁽³⁾ l'a fait remarquer à juste titre, une pareille limitation abusive des droits de participation des travailleurs serait dans tous les cas illicite, puisqu'elle priverait les représentants des travailleurs au sein du conseil de surveillance de la possibilité de défendre d'une manière appropriée les intérêts qui leur ont été confiés.

(2) Galperin-Siebert, «Betriebsverfassungsgesetz», 4^e édition, remarque préliminaire 53 ad paragraphe 1, BetrVG.

(3) Op. cit., remarque 7 ad paragraphe 76 de la loi sur l'organisation des entreprises.

Comme je l'ai précisé au début, les dispositions susmentionnées s'appliquent en principe aux seules sociétés anonymes ou sociétés en commandite par actions. Selon la législation de la République fédérale, les *sociétés à responsabilité limitée* et les *syndicats d'exploitation minière* n'ont pas légalement de conseil de surveillance. Afin d'assurer la représentation des travailleurs également dans les entreprises importantes de cette nature, le paragraphe 77 de la loi sur l'organisation des entreprises stipule qu'un conseil de surveillance doit être créé dans les sociétés à responsabilité limitée et les syndicats d'exploitation minière disposant de la personnalité juridique et dont les effectifs dépassent 500 travailleurs, la composition, les droits et les obligations de ce conseil étant régis par les dispositions correspondantes de la loi sur les sociétés anonymes. Les dispositions relatives à la délégation de représentants des travailleurs au conseil de surveillance sont également applicables aux *sociétés mutuelles d'assurance et aux coopératives de production et de consommation* dont les effectifs dépassent 500 travailleurs (paragraphe 77, alinéas 2 et 3, de la loi sur l'organisation des entreprises).

La loi du 21 mai 1951 sur la cogestion dans les industries du charbon et de l'acier (Mitbestimmungsgesetz Eisen und Kohle BGBl. I, p. 347) a établi une réglementation spéciale, dépassant le cadre de la loi sur l'organisation des entreprises, concernant les entreprises minières et sidérurgiques. Cette loi s'applique aux entreprises dont l'objet essentiel est l'extraction de la houille, du lignite ou du minerai de fer, ou encore le traitement, la cokéfaction, la carbonisation ou l'agglomération de ces matières premières, et dont l'exploitation s'effectue sous la surveillance des autorités minières. En outre, cette loi s'applique aux entreprises sidérurgiques qui, en vertu de la loi n° 27 de la Haute Commission Alliée, ont été transformées en sociétés dites «sociétés nouvelles» (Einheitsgesellschaften) ou dont l'exploitation s'est poursuivie sous une autre forme. Cette loi s'applique aux entreprises dépendant de ces dernières, si leur objet essentiel est soit l'extraction de la houille ou du minerai de fer, etc., soit la production du fer et de l'acier.

Les entreprises subordonnées à la loi sur la cogestion, contrairement aux sociétés relevant de la loi sur l'organisation des entreprises, ont un *conseil de surveillance à composition paritaire*. En principe, celui-ci se compose de 11 membres, à savoir 4 représentants des actionnaires plus un membre neutre, 4 représentants des travailleurs plus un membre neutre, ainsi qu'un autre membre, dit le «onzième

membre». Dans les entreprises dont le capital social dépasse 20 ou 50 millions de DM, le conseil de surveillance peut se composer respectivement de 15 ou 21 membres; en pareil cas, chacune des parties dispose respectivement de 7 ou de 10 représentants, auxquels s'ajoute un 15^e ou un 21^e membre.

Comme Dietz ⁽⁴⁾ l'a fait remarquer à juste titre, le fait que le droit de décision ne relève pas essentiellement des travailleurs de l'entreprise même, mais des travailleurs en général ou, plus précisément, de leurs organismes représentatifs, à savoir les syndicats et leurs organisations centrales, revêt une importance particulière.

En effet, sur les cinq sièges qui doivent être occupés par les représentants des travailleurs, les organismes directeurs des syndicats occupent trois sièges, les comités d'entreprise n'en occupant que deux. De plus, les syndicats ont un droit d'opposition à l'encontre de ces deux représentants, la décision finale étant réservée au ministre fédéral du travail et des questions sociales (paragraphe 6 de la loi sur la cogestion).

Lors de la création de cette loi, on a estimé que les facteurs «capital» et «travail» devaient chacun être représentés par la moitié des membres du conseil de surveillance, compte tenu de leur égale importance pour la destinée de l'entreprise. Toutefois, comme il décollait de cette répartition la possibilité de ne pas parvenir, pour certaines questions, à une entente entre les parties en présence, on a prévu la désignation d'un *onzième membre* indépendant, chargé d'harmoniser les intérêts contraires et d'emporter la décision, le cas échéant. Afin de consolider la position de ce membre susceptible de «faire pencher la balance», il a été décidé que le cinquième membre de chacune des parties en présence n'en représenterait pas non plus les intérêts, mais qu'il occuperait au contraire une position neutre; cette réglementation n'a guère trouvé d'écho dans la pratique. Avec peut-être quelque exagération, on a qualifié de «troisième force» ces trois membres supplémentaires.

Contrairement à la loi sur l'organisation des entreprises, c'est l'assemblée générale (assemblée des sociétaires, assemblée des membres du syndicat d'exploitation minière) qui, dans le cas des sociétés relevant de la loi sur la cogestion, procède à l'*élection* de tous les membres du conseil de surveillance. Les représentants des travailleurs comprennent nécessairement un ouvrier et un employé appartenant à un

(4) «Das wirtschaftliche Mitbestimmungsrecht», Karlsruhe, 1958, p. 20.

service d'exploitation de l'entreprise. Ils sont proposés à l'assemblée générale par les comités d'entreprise des services d'exploitation de l'entreprise, après consultation des syndicats représentés au sein de ces derniers et de leurs organismes directeurs. Deux représentants des travailleurs sont désignés à l'assemblée générale par les organismes directeurs des syndicats représentés au sein de l'entreprise ainsi que des comités d'entreprise. La même disposition s'applique au cinquième membre représentant les travailleurs. L'assemblée générale est liée par les propositions des comités d'entreprise et des organismes directeurs des syndicats. Pour la représentation des travailleurs, elle ne peut donc élire des membres du conseil de surveillance autres que ceux qui lui ont été proposés. Néanmoins, il serait erroné de considérer cette procédure comme une élection «fictive», l'assemblée générale étant en mesure de renoncer à l'élection de ces personnes lorsqu'elle formule des réserves à leur encontre. En pareil cas, c'est le tribunal qui doit désigner les membres manquants, à moins que les comités d'entreprise ou les organismes directeurs des syndicats ne proposent d'autres candidats.

Le *onzième membre* est également élu par l'assemblée générale, sur proposition des autres membres du conseil de surveillance; au cas où l'on ne parviendrait pas à un accord au sein du conseil de surveillance, la loi prévoit dans son paragraphe 8 une procédure extrêmement compliquée comportant le recours aux juridictions ordinaires.

Enfin, une réglementation juridique particulière, consacrée par la loi du 7 août 1956 complétant la loi sur la cogestion (Bundesgesetzblatt I, p. 707) dans sa version du 6 septembre 1965 (BGBl. I, p. 1089), a été prévue pour les «sociétés holding» (sociétés dominantes) des industries minière et sidérurgique. Une telle société relève de cette réglementation lorsque les objectifs du groupe sont caractérisés par l'activité des différentes entreprises du groupe qui relève de la loi sur la cogestion, ainsi que par les entreprises dépendantes. Tel est le cas lorsque ces entreprises du groupe et entreprises dépendantes réalisent plus de la moitié du chiffre d'affaires réalisé par l'ensemble des entreprises du groupe et entreprises dépendantes.

Dans les sociétés holding tombant sous le coup de la loi additionnelle sur la cogestion, le conseil de surveillance est composé de 15 membres, à savoir 7 représentants des actionnaires, 7 représentants des travailleurs et un membre supplémentaire. Les 7 représentants des travailleurs comprennent nécessairement 4 travailleurs employés

dans les usines du groupe ou entreprises dépendantes, dont trois représentants des ouvriers et un représentant des employés. Ils sont élus par le personnel par l'intermédiaire d'électeurs désignés et selon une procédure assez compliquée. Les trois autres représentants des travailleurs sont délégués dans le conseil de surveillance par les organismes directeurs des syndicats représentés dans les entreprises du groupe ou les autres entreprises, après consultation préalable des syndicats et des comités d'entreprise; contrairement à la loi sur la cogestion, ils ne comprennent pas nécessairement une personnalité «neutre». La *procédure d'élection* applicable à ces sociétés holding se distingue donc de la procédure applicable aux sociétés relevant de la loi sur la cogestion. L'assemblée générale n'élit pas tous les membres du conseil de surveillance, mais seulement les représentants des actionnaires. Les représentants des travailleurs sont élus par le personnel lui-même, ou délégués par les organismes directeurs des syndicats. Les dispositions de la loi sur la cogestion ne s'appliquent qu'au 15^e membre, c'est-à-dire qu'il est élu par l'assemblée générale sur la proposition des 14 autres membres du conseil de surveillance.

Dans les entreprises disposant d'un capital social de plus de 50 millions de DM, il peut être élu un conseil de surveillance composé de 21 membres, comprenant 10 représentants des actionnaires, 10 représentants des travailleurs et 1 membre supplémentaire. Les représentants des travailleurs comprennent nécessairement 4 ouvriers et 2 employés élus par le personnel, 4 autres membres devant être délégués par les organismes directeurs.

Alors que la loi sur l'organisation des entreprises prévoit seulement une représentation des travailleurs dans les conseils de surveillance, la loi sur la cogestion dans les entreprises des industries du charbon et de l'acier ainsi que la loi additionnelle ont également prévu, dans leur paragraphe 13, une représentation des travailleurs dans les *comités de direction* des entreprises du charbon et de l'acier.

Il s'agit de l'institution d'un *directeur du travail*.

Le directeur du travail appartient au comité de direction en tant que *membre de plein droit*. Dans les sociétés relevant de la loi sur la cogestion, le directeur du travail est élu par le conseil de surveillance, comme les autres membres du comité de direction, cette désignation s'effectuant toutefois à la majorité qualifiée. En effet, le directeur du travail ne peut être élu contre la majorité des voix des représentants des travailleurs au conseil de surveillance. La révocation du

directeur du travail obéit à la même règle. En revanche, dans les sociétés relevant de la loi additionnelle sur la cogestion, le directeur du travail peut être désigné à la majorité simple par les membres du conseil de surveillance ayant atteint le quorum.

Comme je l'ai indiqué plus haut, le directeur du travail a les mêmes droits que les autres membres du comité de direction. Il n'est pas un organe ou un délégué des travailleurs de l'entreprise, ni l'«antenne» ou le «bras» des syndicats⁽⁵⁾. Il a pour tâche de représenter au sein du comité de direction le facteur «humain», de même que les autres membres du comité de direction y représentent le facteur capital et le facteur technique. En tant que membre du comité de direction, le directeur du travail, au même titre que les autres membres du comité de direction, occupe une réelle position de confiance qu'il doit assumer sous sa propre responsabilité. Non seulement il doit en outre s'occuper activement, et avec tous les moyens dont il dispose, des intérêts de l'entreprise, des actionnaires, des sociétaires ou membres des syndicats d'exploitation minière, sans oublier les travailleurs employés dans l'entreprise, tout ceci compte tenu de l'intérêt général, c'est-à-dire de l'ensemble économique dans lequel l'entreprise est insérée. Comme tous les autres membres du comité de direction, le directeur du travail doit apporter à toutes les mesures qu'il est appelé à prendre toute la diligence d'un responsable sérieux et consciencieux.

S'il porte atteinte à ces principes, soit intentionnellement, soit par négligence, il doit des dommages-intérêts à l'entreprise lésée et le cas échéant au créancier de celle-ci, en vertu du paragraphe 93, alinéa 2, version nouvelle, de la loi sur les sociétés anonymes.

Comme celle des autres membres du comité de direction, l'activité du directeur du travail est contrôlée par le conseil de surveillance. Enfin, il est également responsable devant l'assemblée générale, organe exécutif suprême de l'entreprise⁽⁶⁾. En résumé, il y a lieu de constater que le directeur du travail est le représentant de la direction de l'entreprise; en tant que tel, il exerce également ses fonctions vis-à-vis du personnel et des syndicats⁽⁷⁾.

(5) Boldt «Mitbestimmungsgesetz», paragraphe 13.

(6) Cf. Boldt: «Die Rechtstellung des Arbeitsdirektors», reproduit dans *Beiträge zur Soziologie der industriellen Gesellschaft*, Dortmund, 1952, p. 84.

(7) Hück-Nipperdey, «Lehrbuch des Arbeitsrechts», 6^e édition, tome 2, p. 628 et 909; «Mitbestimmungsgesetz», paragraphe 13, remarque 4a; du même auteur: «Die Rechtstellung des Arbeitsdirektors», reproduit dans *Beiträge zur Soziologie der industriellen Gesellschaft*, Dortmund, 1952, p. 86; cf. également Müller-Lehmann, «Mitbestimmungsgesetz», paragraphe 13, remarque 7.

Le paragraphe 13, alinéa 2, de la loi sur la cogestion mentionnant expressément que le directeur du travail est tenu de collaborer étroitement avec les autres membres du comité de direction, il lui faut soumettre à la décision de l'ensemble des membres du comité de direction toutes les questions relatives au travail ou à la politique sociale qui revêtent une importance fondamentale, comme tout membre du comité de direction en a le devoir dans son propre domaine de compétence. La majorité nécessaire pour qu'une décision du comité de direction soit valablement prise est stipulée soit dans les statuts, soit dans le règlement intérieur; si ces derniers sont muets, l'unanimité des voix est requise. En règle générale, cependant, les règlements prévoient que la majorité simple est suffisante.

La loi ne prévoit aucune délimitation du domaine de compétence du directeur du travail. La liste détaillée des tâches dont est chargé le directeur du travail dépend des facteurs les plus divers, notamment de la structure et de l'importance de la société.

D'une manière générale, on peut dire que sa tâche doit consister essentiellement à s'occuper des problèmes du travail humain au sein de l'entreprise et à développer ou améliorer les relations humaines à l'intérieur de l'entreprise («climat» de l'entreprise). La réglementation formelle de la répartition des tâches au sein du comité de direction résultera fréquemment du règlement intérieur, qui doit être édicté aux termes du paragraphe 13, alinéa 2, 2^e phrase, de la loi sur la cogestion. Toutefois, il ne semble pas qu'il soit compatible avec la position du directeur du travail de lui confier des tâches supplémentaires n'ayant aucun rapport avec son champ d'activité. Au contraire, il y aurait lieu de procéder à cet égard à une délimitation précise, dans l'intérêt même des tâches dont le directeur du travail est chargé⁽⁸⁾.

En raison même de ses responsabilités et de son origine sociale, d'une part, ainsi que de sa position juridique et de son appartenance au comité de direction, d'autre part, le directeur du travail occupe dans une certaine mesure une position dont l'ambiguïté peut aisément engendrer des difficultés en période de crise (par exemple en cas de grève)⁽⁹⁾. D'un côté, il doit avoir la confiance du personnel et représenter les intérêts de celui-ci au sein du comité de direction de l'entreprise, de l'autre, il représente la direction de l'entreprise en tant que membre du comité de direction, et incarne à ce titre la personne

(8) Cf. Boldt, «Mitbestimmungsergänzungsgesetz», paragraphe 13, remarque 11.

(9) Étant exclusivement un élément de l'organe exécutif de l'entreprise, il ne peut participer à une grève. Cf. Hück-Nipperdey, «Lehrbuch des Arbeitsrechts», 6^e édition, tome 2, p. 628.

de l'employeur. C'est pourquoi la personnalité, la formation et l'expérience du directeur du travail doivent satisfaire à ces exigences particulièrement sévères.

II - LA SITUATION JURIDIQUE EN FRANCE

Aux termes du *droit français*, à savoir l'article 3, alinéa 6, de l'ordonnance du 22 février 1945 sur la création de comités d'entreprise, les comités d'entreprise — ou le comité d'entreprise central, lorsqu'il existe — délèguent deux membres dans le conseil d'administration des sociétés anonymes. L'un de ces deux représentants appartient à la catégorie des ouvriers et employés, l'autre à celle des cadres. Ces représentants des travailleurs participent à toutes les réunions du conseil d'administration, mais contrairement au droit allemand, il n'y ont cependant qu'une voix consultative, c'est-à-dire qu'ils ne participent pas aux décisions du conseil d'administration (10).

Dans les *entreprises nationalisées*, les représentants des travailleurs au sein des conseils d'administration ont des droits plus étendus. Les détails de ces dispositions sont fondés sur des lois en partie dérogatoires. En règle générale, les conseils d'administration de ces entreprises sont composés de travailleurs, d'utilisateurs et de représentants de l'État, à raison d'un tiers des membres pour chaque catégorie. Les représentants des travailleurs ont ici les mêmes droits que les autres membres du conseil d'administration et disposent d'un droit de gestion direct en matière de politique économique de l'entreprise.

Le projet d'amendement de l'ordonnance de 1945 sur la création de comités d'entreprise, depuis lors adopté par l'Assemblée nationale, ne prévoit aucune modification en matière de représentation des travailleurs au sein du conseil d'administration. L'ouvrage de M. Bloch-Lainé, directeur général de la Caisse des dépôts et consignations, montre toutefois que ce problème existe également en France; récemment, l'auteur a suscité l'intérêt de l'opinion en publiant une étude consacrée à la «réalisation de la démocratie dans les entreprises».

A cet égard, la déclaration suivante du garde des sceaux au cours de la séance du 5 novembre 1964 de la commission législative de l'Assemblée nationale, à l'occasion de l'examen du projet de réforme du droit des sociétés commerciales, n'est pas dépourvue d'intérêt: «Il

(10) Durand, «Die Vertretung der Arbeitnehmer auf Betriebsebene nach dem Recht der Mitgliedsstaaten der EGKS», Luxembourg, 1959.

n'a pas paru réaliste au gouvernement, à l'occasion du présent projet, de s'efforcer de résoudre le problème de la réforme de l'entreprise, ni de définir les relations nouvelles existant entre le capital et le travail». Le ministre ajouta cependant que ces problèmes, auxquels il attribue une grande importance, devraient faire l'objet d'un examen particulier.

III - LA SITUATION JURIDIQUE EN ITALIE

En *Italie*, selon mes constatations, la cogestion des travailleurs dans les organes exécutifs de l'entreprise n'existe que dans un cas particulier. Il s'agit de l'*Office national des hydrocarbures* («E.N.I.»), organisme de droit public (ente pubblico economico), créé en vertu de la loi n° 36 du 10 février 1953. Cette société est un holding de droit public, qui possède soit la totalité du capital-actions des sociétés qu'elle contrôle ou qu'elle administre elle-même, soit du moins un paquet d'actions qui lui assure la majorité.

L'E.N.I. a pour tâche de prendre des initiatives d'intérêt national dans le domaine des hydrocarbures et des vapeurs volcaniques. Ces tâches ne sont pas directement assumées par cet organisme lui-même, mais par l'intermédiaire d'un groupe de sociétés contrôlées par l'E.N.I. La tâche institutionnelle de l'E.N.I. consiste donc à soumettre un groupe de sociétés à une direction unique répondant à l'intérêt national.

Le *conseil d'administration* de l'E.N.I. se compose de 14 membres élus pour une période de trois ans dont un cadre (dirigente) ou un employé (impiegato) et un ouvrier (operaio) qui appartiennent au personnel de l'E. N. I. ou à celui des sociétés qu'elle contrôle et qui sont élus par le personnel.

Ces représentants sont élus en vertu de prescriptions édictées par le ministre des organismes étatiques et complétées par des instructions spéciales données par le président de l'E.N.I. en vertu d'un mandat ministériel.

Les ouvriers et les employés, à l'exception des apprentis et ouvriers engagés à titre d'essai, ont le droit de vote. Ne sont éligibles que les employés et ouvriers ayant l'âge de 25 ans révolus. Les cadres et les employés des entreprises associées votent en commun lors de l'élection d'un cadre ou d'un employé. Les ouvriers votent séparément, procédant à l'élection d'un ouvrier à l'aide de bulletins de vote spéciaux. Toutefois, l'élection et l'acceptation de la fonction par les élus ne suffisent pas pour devenir membre du conseil d'administration; comme tous les

autres membres, ils sont désignés par ordonnance du premier ministre. Cette élection a donc simplement pour objet l'établissement d'une liste de noms sur la base de laquelle le ministre compétent peut proposer au premier ministre la nomination d'un cadre ou d'un employé ainsi que celle d'un ouvrier.

Le conseil d'administration de l'E.N.I. n'est pas un organe administratif direct de la société. La direction réelle est confiée à un comité exécutif. Le conseil d'administration exerce simplement un contrôle sur l'activité de la société, c'est-à-dire qu'il examine le bilan qu'il fait approuver par les ministères compétents. Il autorise la répartition des bénéfices et présente les propositions concernant la modification des statuts. En outre, il conseille la société pour l'émission d'obligations et nomme en cas de nécessité des commissions d'experts consultatives. En revanche, il ne peut intervenir directement dans la direction de l'entreprise, sauf s'il s'agit de questions qui lui sont soumises par le comité exécutif.

IV - LA SITUATION JURIDIQUE EN BELGIQUE

En *Belgique*, la représentation des travailleurs dans les organes exécutifs de l'entreprise n'est prévue que dans le cas des chemins de fer belges. En vertu de la loi du 23 juillet 1926 portant création de la *Société nationale des chemins de fer belges*, le gouvernement a été autorisé à fonder une société et à lui transmettre le droit d'exploiter pour une durée de 75 ans le réseau des chemins de fer de l'État. A l'heure actuelle, la société exploite l'ensemble du réseau ferroviaire public, à l'exception de deux lignes de très courte distance et dont l'importance est insignifiante.

L'article 7 de cette loi établit la composition du *conseil d'administration*. Il se compose de 21 membres de nationalité belge, dont 18 membres sont nommés par ordonnance royale, les trois autres l'étant par le personnel.

En ce qui concerne les 18 membres nommés par ordonnance royale, le roi est tenu de choisir trois d'entre eux dans les limites des propositions qui lui sont soumises par différents services gouvernementaux. Ces trois membres sont choisis par le roi parmi une double liste de candidats qui, à l'occasion de chaque nomination de nouveaux membres du conseil d'administration, lui est soumise par:

- a) Les membres du «Conseil supérieur de l'industrie et du commerce» ainsi que les membres du «Conseil supérieur des métiers et négoce», qui présentent chacun un candidat. Ces «Conseils» ont des compétences d'ordre consultatif et se composent d'un certain nombre d'employeurs de l'industrie et du commerce;
- b) Les membres du «Conseil national du travail», qui groupe les fédérations de travailleurs les plus représentatives;
- c) Les membres élus et cooptés du «Conseil supérieur de l'agriculture».

Les membres à élire par le personnel sont préalablement désignés par les syndicats représentés dans l'entreprise. Ils sont choisis parmi les travailleurs actuels ou les anciens travailleurs de la société, indépendamment de leur position au sein de l'entreprise.

V - LA SITUATION JURIDIQUE AU LUXEMBOURG

La *législation luxembourgeoise*, comme la législation belge, a prévu la représentation des agents au sein du conseil d'administration de la *Société nationale des chemins de fer luxembourgeois*. La loi du 16 juin 1947 relative à l'exploitation des chemins de fer stipule dans son article 3 que les 21 membres du conseil d'administration de la Société nationale des chemins de fer luxembourgeois comprennent nécessairement trois travailleurs désignés par ordonnance grand-ducale. Ces derniers sont choisis sur une liste de 10 agents en activité élus par l'ensemble des travailleurs. Le mode d'élection est établi par un règlement administratif public.

VI - LA SITUATION JURIDIQUE AUX PAYS-BAS

Comme je l'ai précisé au début de mon exposé, la *législation néerlandaise* n'a pas prévu la cogestion de travailleurs dans les organes exécutifs des entreprises. Toutefois, des tendances à l'application d'une pareille cogestion se manifestent depuis un certain temps aux Pays-Bas. C'est ainsi que Van Campen, dans sa thèse rédigée en 1945 et intitulée «Entreprise et forme juridique», a déjà proposé de faire élire certains membres du conseil de surveillance par l'assemblée du personnel. Un peu plus tard, Romme, à l'époque président du parti populaire catholique à la Deuxième Chambre, a préconisé, dans une étude intitulée «L'entreprise en tant que communauté en droit», la création d'une

assemblée de l'entreprise composée de représentants de l'entreprise, des actionnaires et des travailleurs. Aux termes de cette proposition, les représentants des travailleurs ne doivent pas être employés par l'entreprise, ce qui vise de toute évidence, d'une part, à ne pas mettre en péril l'équilibre des forces au sein de l'entreprise, d'autre part, à faire participer également les syndicats à la direction de la société.

Les propositions de van Campen et de Romme se sont heurtées à des oppositions; W. L. Haardt, notamment, les a critiquées dans son expertise rédigée pour l'association «Droit commercial». Haardt fait remarquer, entre autres, que les auteurs comme Van Campen et Romme, en insistant trop sur le caractère communautaire, se laissent aller à vouloir faire une personne morale de ce qui, du point de vue sociologique ou économique, pourrait peut-être être considéré comme une unité. Il poursuit en faisant observer qu'il serait erroné de faire entrer de force dans le schéma du droit civil l'entreprise telle que la voit le sociologue ou l'économiste, c'est-à-dire comme une collaboration entre le travail et le capital placée sous la direction de l'employeur, et de modeler sur cette image une nouvelle forme de personne morale. Une réalité sociologique (si tant est qu'elle existe en l'occurrence) ne correspond pas nécessairement à une réalité juridique. Il existe également une réalité juridique qui n'est pas nécessairement subordonnée à une réalité d'un ordre différent, à laquelle il lui faudrait s'adapter; la première comporte ses propres exigences.

Dans son ouvrage «Structures de la société anonyme», van der Grinten a lui aussi rejeté l'opinion de Romme. Il estime qu'il n'est pas dans la nature d'une communauté que tous ses membres décident directement ou indirectement de sa direction. Ce serait tirer des conséquences excessives de l'idée de la démocratie que d'exiger pour tous ce droit de cogestion.

Le rapport dit Verdam, publié en 1965, est cependant d'un intérêt particulier en ce qui concerne l'évolution ultérieure de la législation aux Pays-Bas. En 1960, le ministre néerlandais de la justice a institué une commission pour le droit des entreprises, composée de 15 membres, et dont le président, le Pr Verdam, a présenté en janvier 1965⁽¹¹⁾ un important rapport final. L'actuel ministre des finances néerlandais était membre de cette commission jusqu'en 1963. Ce groupe de travail a élaboré toute une série de propositions en matière de participation des travailleurs aux décisions prises dans les entreprises. Ces propositions

(11) Cf. *De Werkgever* du 4 mars 1965, p. 150, *De Onderneming* du 30 janvier 1965, p. 82 et s., *NZZ* du 21 mars 1965, p. 11.

concluent à l'exigence d'une extension du droit néerlandais en matière de comités d'entreprise. Il est proposé, entre autres, que le comité d'entreprise et le conseil de surveillance se réunissent en séance commune une fois par an. Cette séance doit être notamment consacrée à l'examen de l'activité de la société et aux comptes annuels. Toutefois, cette proposition n'a pas recueilli une approbation générale; deux membres de la commission ont soulevé des objections, estimant qu'une pareille obligation légale ne favoriserait guère le climat de l'entreprise.

En outre, les membres de la commission, à une très faible majorité, ont présenté des propositions relatives à l'octroi d'un droit de cogestion au personnel des sociétés anonymes dont les actions sont négociées dans le public. Afin de placer le capital et le travail sur un pied d'égalité, le comité d'entreprise de telles sociétés doit être habilité à décider de la délégation de représentants des travailleurs au sein du conseil de surveillance, qui serait également chargé d'approuver définitivement le règlement de compte annuel. Un membre au moins serait délégué au conseil de surveillance. Lorsque celui-ci est composé de plus de 5 personnes, deux membres devraient pouvoir être désignés. Le mode d'élection des travailleurs devrait être approuvé par le Conseil économique et social. Le fait que les autres membres de la commission aient formulé de très sérieuses réserves à l'encontre de cette proposition revêt une certaine importance.

Par ailleurs, quatre membres de la commission ont proposé la désignation de *mandataires particuliers* chargés des intérêts d'ordre général, afin que ceux-ci soient mieux défendus au sein du comité de direction. On peut supposer à juste titre que cette proposition vise en premier lieu la représentation des intérêts des travailleurs, à l'image de l'institution allemande du directeur du travail.

A l'heure actuelle, le rapport Verdam fait l'objet de discussions publiques. Il est destiné à constituer une base pour de futures mesures de réforme législative. Toutefois, on ne connaît pas encore la date précise à laquelle des lois appropriées seront soumises au vote du Parlement.

VII - RÉSUMÉ ET APPRÉCIATION CRITIQUE

Les présentes observations vous auront montré qu'il est très différemment tenu compte des intérêts des travailleurs dans les organes exécutifs des entreprises, selon les diverses législations des pays membres de la Communauté européenne du charbon et de l'acier.

L'éventail des réglementations va de la composition paritaire dans les conseils de surveillance et l'institutionnalisation des intérêts des travailleurs dans le comité de direction — par exemple, avec le directeur du travail dans les industries allemandes du charbon et de l'acier — à l'absence de toute cogestion, comme c'est le cas aux Pays-Bas. Entre ces deux cas extrêmes, on trouve certaines ébauches — plus développées en France, moins développées en Belgique, au Luxembourg et en Italie.

Vous ne me contredirez point si j'avoue qu'il ne paraît guère possible d'établir une synthèse entre ces différentes réglementations — ou absences de réglementation! Lors de la création d'une législation uniforme applicable à la Communauté européenne du charbon et de l'acier, que je considère personnellement comme une nécessité de tout premier ordre, notamment en matière de droit du travail ⁽¹²⁾ — pareille législation étant à mon avis la condition même de la survie d'une communauté stable des peuples d'Europe — il sera difficile de trouver une réglementation qui satisfasse aux intérêts divergents en présence.

Pour ce qui est tout d'abord du problème du *conseil de surveillance*, un certain degré de représentation du facteur travail me paraît souhaitable dans cet organisme, peut-être même nécessaire, sans vouloir par là préjuger les conclusions des divers rapports qui seront encore présentés. Toutefois, les objections formulées à l'encontre d'une *cogestion à base paritaire* ne devraient pas être sous-estimées. Il est permis de penser qu'une pareille cogestion paritaire ne comporte pas de périls pour l'entreprise, aussi longtemps que les représentants du capital et du travail sont d'accord sur les questions capitales concernant la direction et l'organisation de l'entreprise, et qu'il s'agit seulement de régler des points secondaires. Si toutefois les avis divergent sur les questions fondamentales, la cogestion à base paritaire conduira, le cas échéant, à empêcher le conseil de surveillance de remplir ses fonctions. Ce danger a été aperçu dans la législation allemande sur la cogestion et l'on s'est efforcé d'y parer par l'institution du «onzième membre». J'ignore cependant s'il existe en République fédérale, en cas d'extension d'un droit de cogestion élargi à l'ensemble des sociétés anonymes, ou du moins à plusieurs centaines d'entre elles — extension préconisée par la confédération des syndicats allemands — un nombre tel de personnalités idéales se situant «par-delà le bien et le mal» et dont

(12) Cf. à cet égard Boldt: «Zum Problem der Angleichung des Arbeitsrechts innerhalb der Montanunion und der Europäischen Wirtschaftsgemeinschaft», Festschrift «Sozialreform und Sozialrecht» für Walter Bogs, Berlin, 1959, p. 41.

l'objectivité et la parfaite indépendance correspondent aux critères que la loi établit en principe; personnalités auxquelles on pourrait confier la lourde tâche de rendre un arrêt décisif sur des questions vitales où les points de vue défendus par le capital et le travail sont diamétralement opposés, décisions qui peuvent influencer sur la destinée d'entreprises importantes et les emplois de milliers de travailleurs.

Pour ce qui est de la représentation des travailleurs au sein du *comité de direction*, nous avons vu qu'une pareille institution n'existe jusqu'à présent qu'en République fédérale. A l'heure actuelle, il n'est pas encore possible de savoir si cette institution a donné satisfaction. Il y a de nombreuses années, j'ai déjà attiré l'attention sur les réserves formulées à son encontre, notamment en ce qui concerne le dédoublement de la personnalité du directeur du travail. D'une part, celui-ci est le représentant des intérêts des travailleurs et des syndicats, dont il était généralement un membre éminent; de l'autre, il représente le patronat en sa qualité de membre du comité de direction responsable non seulement dans les limites de son propre domaine de compétence, mais également en ce qui touche les intérêts généraux de l'ensemble de l'entreprise ⁽¹³⁾. Ceci peut entraîner pour lui une charge trop lourde, humainement et moralement. A l'heure actuelle, je maintiens ces réserves. En revanche, Harald Koch ⁽¹⁴⁾, entre autres a estimé que cette contradiction n'était qu'apparente; en réalité, selon lui, chaque membre du comité de direction se sent soumis à trois impératifs, car il doit remplir sa tâche en fonction des intérêts de l'entreprise aussi bien que du personnel, et en outre également en fonction des intérêts de l'ensemble de la communauté.

Dans les milieux syndicaux allemands, on entend émettre l'opinion que l'extension de la cogestion, au sens de la loi sur la cogestion, à d'autres branches industrielles devra être préconisée, réalisée après le renouvellement du Parlement fédéral ⁽¹⁵⁾. Toutefois, la confédération des syndicats allemands a démenti l'information selon laquelle elle préconiserait d'une manière générale l'extension du droit de cogestion élargi, tel qu'il existe dans l'industrie du charbon et de l'acier, à un certain nombre d'autres secteurs industriels; elle a indiqué que cette extension n'était envisagée que pour environ 430 sociétés anonymes importantes. La fédération des syndicats patronaux allemands voit

(13) Dietz: *Das wirtschaftliche Mitbestimmungsrecht*, p. 23.

(14) *Das Mitbestimmungsgespräch* 1958, n° 6, p. 1.

(15) Cf. par exemple les observations de M. Otto Brenner, président du syndicat de la métallurgie, à l'occasion du dernier congrès annuel de ce syndicat, ainsi que les discours du président de la confédération des syndicats allemands lors des congrès du syndicat de l'industrie chimique, de l'industrie du papier et de l'industrie céramique, ainsi que du syndicat des mines et de l'énergie, en octobre 1965.

dans une pareille extension de la cogestion élargie une action menée par les syndicats pour se hisser au pouvoir dans le domaine économique et social. C'est ainsi que le Dr Dr h. c. Erdmann⁽¹⁶⁾, membre extraordinaire du comité directeur de la fédération des syndicats patronaux allemands, a déclaré récemment que la cogestion élargie est incompatible avec la responsabilité civile de l'entrepreneur, avec la nature du droit de propriété protégé dans le cadre de cette responsabilité civile, avec les principes de la responsabilité indivisible de l'entrepreneur et enfin avec ceux de l'ordre social établi en République fédérale. Le Dr Erdmann s'est opposé en particulier à l'intention manifestée par des personnalités syndicales, notamment par Otto Brenner, de «mettre la main» sur les investissements par le biais de la cogestion qualifiée.

D'autre part, il n'est pas sans intérêt que M. Lilje⁽¹⁷⁾, évêque de Land de l'Église évangélique, a récemment formulé des réserves à l'encontre d'une extension de la cogestion. Il y aurait lieu de s'interroger sur la question de savoir si pareille mesure n'aurait pas pour effet de modifier les structures de l'entreprise en matière de droit des sociétés, et si elle ne conduirait pas à modifier la notion même de propriété. D'autre part, le Dr Otto Kunze⁽¹⁸⁾ l'avocat et principal expert juridique de la confédération des syndicats allemands, a récemment émis l'opinion que notre droit des sociétés connaît actuellement une modification fondamentale de ses structures, modification qui, à partir de la cogestion, conduirait à la constitutionalisation de l'entreprise et à l'intégration des personnes travaillant dans l'entreprise. L'objectif premier de la constitutionalisation de l'entreprise serait d'intégrer les travailleurs dans cette dernière, en leur accordant un droit d'autodétermination dans la mesure compatible avec l'exécution appropriée des tâches («économiques») de production de l'entreprise. On aboutirait ainsi simultanément à l'instauration d'une démocratie économique au sein de l'entreprise. Les revendications formulées par Kunze à cet égard comprennent la création de directions d'entreprise, de conseils d'entreprise et d'assemblées d'entreprise, dans lesquels les représentants des travailleurs et des syndicats disposeraient de sièges et de voix.

En France et aux Pays-Bas, nous avons également vu qu'il existe des projets visant à développer le droit des sociétés dans cette direction ou dans une direction analogue.

(16) Cf. *Kurznachrichtendienst der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände*, 1965, n° 64, p. 3.

(17) Cf. *Schnelldienst des Deutschen Industrieinstituts*, 15^e année, n° 65 du 20 août 1965.

(18) Cf. «Von der wirtschaftlichen Mitbestimmung zur Unternehmensverfassung» in *Gewerkschaft, Wirtschaft, Gesellschaft*, Cologne, 1963.

A cette conception s'oppose celle défendue notamment en Grande-Bretagne et aux États-Unis, en particulier par les milieux syndicaux, selon laquelle le capital et le travail opposent de par leur nature une intégration à l'image de celle qui a été réalisée en République fédérale ayant pour effet d'affaiblir l'indépendance et l'autonomie des travailleurs et de leurs représentants qualifiés qui sont les syndicats.

Vous voyez ainsi que la cogestion pose une multitude de problèmes et qu'il est rare de trouver un domaine ressortissant à la vie économique et sociale où les oppositions d'ordre idéologique ou tenant à la politique économique soient aussi sensibles qu'en l'espèce. Espérons que les peuples de l'Europe occidentale, et notamment les États membres de la Communauté européenne du charbon et de l'acier, sauront parvenir à une synthèse harmonieuse des différentes conceptions et des principes fondamentaux justifiés, dans le plus grand intérêt de l'ensemble de l'économie des entreprises et des travailleurs.

La participation des travailleurs dans les organes de l'entreprise:
problèmes fondamentaux du droit,
en considération particulièrement du droit des sociétés

Rapporteur:

Prof. Dr. K. BALLERSTEDT

*Institut für Handels- und Wirtschaftsrecht,
Universität Bonn*

I - ASPECTS GÉNÉRAUX

Le caractère particulier du sujet étudié exige que soient précisés tout d'abord certains points fondamentaux et certains rapports sur lesquels se fondent les considérations suivantes touchant au droit des sociétés et au droit des entreprises.

1. Le rapport interne entre la systématique du droit et la politique du droit

La systématique du droit et la politique du droit s'appuient sur des considérations entre lesquelles existe un lien peu apparent. La systématique du droit concerne le droit en *vigueur*. Elle exige une prise de conscience théorique, et donc en quelque sorte abstraite, de la concordance entre les réglementations que nous trouvons sous forme de droit positif codifié dans les lois ou les conventions collectives et qui sont nées du regroupement rationnel de règles isolées, établies à différentes dates, peut-être pour des motifs différents et pour des objectifs différents. La politique du droit en revanche est l'examen critique du droit en vigueur dans l'optique de *postulats de la justice* et de projets pour un ordre *futur*.

Sur le double plan de la méthode et du mode d'argumentation, la systématique et la politique du droit sont donc nettement distinctes. En ce qui concerne la participation des travailleurs aux organes des entreprises, le spécialiste de la systématique devra se fonder sur la constatation maintes fois soulignée, non seulement dans la doctrine française, mais également dans les doctrines néerlandaise et allemande, que la systématique n'a mis au point aucune définition juridique de l'entreprise et, sur ce point — encore que le Code civil italien connaisse

le terme légal de «impresa» — nos confrères ne le contrediront pas en ce qui concerne les problèmes examinés ici. Étant donné que la question de l'influence des travailleurs et de l'organisation des entreprises revêt surtout une importance pratique pour les grosses entreprises se présentant sous la forme juridique de sociétés de capitaux, il convient de la considérer, sous l'angle de la systématique du droit, en partant du régime juridique des sociétés de capitaux. Ainsi, le raisonnement systématique s'oriente d'emblée dans une voie qui, comme on le montrera plus loin en détail, fait apparaître des incompatibilités entre les idées fondamentales du droit des sociétés de capitaux et la possibilité, pour des non-associés, de nommer en tant que tels divers membres des organes de la société.

Or, le juriste spécialiste de la systématique ne saurait se contenter de ce résultat. Il doit s'efforcer d'élaborer au delà du raisonnement logique une systématique qui corresponde à la réalité juridique. Si cette constatation n'est pas particulièrement originale, elle est précisément indispensable sous l'angle des problèmes soulevés par le droit des entreprises. Car, dans cette optique, la systématique du droit apparaît logiquement en même temps comme un instrument critique dès qu'elle dévoile des contradictions internes dans la structure de l'ordre établi. Elle oblige ainsi à se demander si le point à partir duquel la systématique se développe est de nature à absorber intégralement les éléments dont le législateur a enrichi le droit positif. D'autre part, une analyse systématique peut aider à dégager la pensée juridique qu'exprime le droit positif dans toute sa pureté, débarrassé des contingences historiques peut-être tributaires de la situation politique existant au moment de l'acte législatif. Dans ces deux directions, à savoir la comparaison critique du système et de la réalité juridiques, et la mise en relief des imperfections inhérentes au droit positif, la systématique du droit est apte à apporter une contribution essentielle à la politique du droit et à l'orientation future du droit.

2. La dynamique du droit du travail et des entreprises

Ces observations condensées pourraient apparaître trop osées si je prétendais qu'elles s'appliquent à tous les secteurs du droit. Certes, je considère qu'on ne saurait concevoir la structure systématique du droit, dont l'essence subit une évolution historique constante, qu'en prenant notamment en considération les possibilités futures d'aménagement que comporte ce droit. Mais il n'est évidemment pas possible

d'exposer dans le présent cadre les conditions philosophiques et sociologiques de cette conception fondamentale. L'élément décisif, c'est que, pour étudier la dynamique du droit du travail, si remarquablement mise en lumière par l'inoubliable maître Paul Durand ⁽¹⁾ et, aimerais-je ajouter, celle du droit des entreprises, il est en tout état de cause particulièrement indiqué de combiner l'examen de la systématique avec celui de la politique du droit.

a) C'est que cette dynamique se rattache au fait connu de tous que le rapport entre règle juridique et réalité juridique est particulièrement étroit dans les secteurs considérés. Nulle part ailleurs, les règles mortes ou périmées ne sont sans doute aussi nombreuses que dans le droit des sociétés et le droit du travail; dans aucun autre secteur, l'efficacité de la loi ne dépend autant de ce que des énergies sociales remplissent le cadre mis en place par les règles; nulle part ailleurs il n'est aussi manifeste que le législateur ne crée en somme qu'un droit *in potentia* et que ce sont seulement les destinataires des règles eux-mêmes qui le transforment en droit *in actu*. Le poids des faits et rapports économiques et la force de la volonté d'organisation sociale des intéressés ne cessent d'assigner aux règles législatives un rang différent dans la réalité juridique.

Ajoutons encore que, dans les pays où l'influence des travailleurs peut être établie par les conventions collectives, le caractère dynamique des domaines juridiques considérés ici s'en trouve également renforcé. Et comme, globalement parlant, l'ordre du travail et de la vie économique est animé d'un mouvement pouvant être considéré non comme une évolution soumise aux lois du hasard, mais comme un progrès, une réflexion systématique axée sur le rapport entre règle juridique et réalité juridique ouvre automatiquement des perspectives d'avenir et des vues sur le droit à créer par des efforts consentis dans le cadre de la politique du droit.

Néanmoins, ce lien étroit qui existe entre règle juridique et réalité juridique crée des conditions particulières pour une appréciation au delà des différents domaines juridiques nationaux, des problèmes que posent la participation aux décisions et l'organisation des entreprises. Comme il ressort de l'exposé du Pr Boldt, l'influence exercée par les travailleurs dans certains organes des entreprises ne fait pas seulement

(1) Nous ne citerons à titre d'exemple que l'étude de Paul Durand intitulée «La participation des travailleurs à l'organisation de la vie économique et sociale en France», publiée par la Haute Autorité de la C.E.C.A., 1962.

l'objet de réglementations législatives ou conventionnelles très différentes. Les rapports traitant de l'expérience acquise dans les différents pays révèlent qu'il existe également des différences notables dans la pratique. De plus, les organisations nationales de travailleurs adoptent vis-à-vis des institutions comme les comités d'entreprise, «*onderningsraden*», «*commissione interne d'azienda*», etc., une position parfois très éloignée de l'attitude fondamentalement positive des syndicats de la République fédérale et de la plupart de leurs membres à l'égard du «*Betriebsrat*» (conseil d'entreprise) et de la «*Mitbestimmung*» (cogestion). Enfin, si tant est qu'on puisse exprimer sur ce point des affirmations de caractère général, l'attitude des employeurs, qui revêt une importance essentielle pour l'épanouissement de l'influence exercée par les travailleurs dans les organes des entreprises, varie sensiblement d'un pays membre de la Communauté à l'autre. Étant donné que ni les règles juridiques, ni surtout la réalité juridique ne concordent dans les différents États membres de la C. E. C. A., on ne saurait pas davantage parler d'un climat commun dans la politique du droit. Ces faits constituent les raisons essentielles pour lesquelles l'examen suivant des problèmes se posant dans la politique du droit est principalement basé sur l'expérience acquise dans le domaine de la participation aux décisions telle qu'elle a été instituée dans la République fédérale, et sur les conséquences qui en découlent.

b) Néanmoins, un examen des problèmes posés par la cogestion dans le cadre international de la Communauté sur le plan de la systématique et de la politique du droit n'apparaît pas absolument inutile. En dépit du fait, relevé plus haut, que la situation varie d'un pays membre à l'autre, l'énoncé des problèmes et l'état de la discussion sont dans une large mesure analogues. Dans la République fédérale, la «*Mitbestimmung*» au sens d'un droit conféré aux représentants des travailleurs de participer aux décisions dans les organes des entreprises a fait l'objet, au cours des quinze dernières années, de vives controverses. MM. Kunze et Christmann ont récemment présenté une vaste documentation sur ce sujet⁽²⁾. Or, on constate avec plaisir, mais au fond sans surprise, que les arguments et contre-arguments énumérés dans cet ouvrage sont à bien des égards proches des idées émises dans la discussion provoquée dans la littérature italienne par la règle de programme de l'article 46 de la Constitution⁽³⁾, aux Pays-Bas par van

(2) Kunze-Christmann, «*Mitbestimmung im Meinungsstreit*», 2 volumes, 1964.

(3) L. Mengoni, La représentation des travailleurs sur le plan de l'entreprise en droit italien, dans la monographie «*La représentation des travailleurs sur le plan de l'entreprise dans le droit des pays membres de la C.E.C.A.*», 1959, p. 245 et s., p. 253 et s.

Campen et Romme d'un côté, par Molenaar et d'autres auteurs de l'autre côté, ainsi que récemment par le rapport de la commission Verdam⁽⁴⁾ et dernièrement en France par l'ouvrage de Bloch-Lainé⁽⁵⁾. En raison de l'analogie des structures fondamentales du droit des sociétés et de l'organisation économique dans les six pays membres, ainsi que de la concordance des principes fondamentaux du régime, fondé sur la démocratie et la liberté, de la vie nationale et sociale, les problèmes en cause présentent des caractères similaires, même si la nécessité de les résoudre accuse des degrés d'urgence différents. Cette analogie des problèmes et des conceptions fondamentales en matière de régime permet d'escompter qu'un examen portant principalement sur les réglementations de la République fédérale et sur l'expérience acquise dans ce pays suscite un intérêt qui dépasse les limites du cadre juridique allemand.

L'analyse de l'expérience acquise dans la République fédérale est peut-être à bien des égards profitable pour la discussion au sein des six pays membres de la Communauté. Les réflexions qui suivent ne prétendent évidemment en aucune manière avoir une valeur d'exemple; dans une évolution en cours, rien n'est plus nécessaire que la volonté de tirer autant d'enseignements que possible des conceptions juridiques d'autres nations. Mais l'expérience acquise en République fédérale avec la pratique de la «Mitbestimmung», qui couvre jusqu'ici une période de quinze ans, peut tout de même être considérée à bien des égards comme un test, bien entendu sous les réserves commandées par la brièveté de la période et par la situation sociologique qui varie d'un pays à l'autre. Si, par exemple, on élève contre la participation des travailleurs aux décisions des organes des entreprises l'objection que la mobilité et l'efficacité de la direction de l'entreprise risquent d'en être affectées, il faudrait examiner cet argument à la lumière de l'expérience acquise dans la pratique allemande de la «Mitbestimmung»; or, cette expérience montre que la crainte n'est pas fondée⁽⁶⁾.

(4) Cf. Molenaar, «Arbeidsrecht», vol. 2, 1957, Hoofstuk II, paragraphe 5, p. 1095 à 1112; id. dans la monographie de la C.E.C.A. (cf. 3), p. 320 et s.; «Herziening van het ondernemingsrecht», Rapp. van de Commissie van de Ministerie van Justitie, 1965.

(5) François Bloch-Lainé, «Pour une réforme de l'entreprise», 1963; P. de Calan, «Renaissance des libertés économiques et sociales», 1963 (critique les idées de Bloch-Lainé); Despax, «A propos du livre de M. Bloch-Lainé «Pour (etc.)», *Droit social*, 1964, p. 11 à 16 (rend également compte de la discussion dans la littérature spécialisée française); cf. aussi G. Leminsky, «Der Arbeitnehmereinfluß in englischen und französischen Unternehmen», publié par la Hans-Böckler-Gesellschaft, 1965.

(6) Cela n'est toutefois pas incontesté. C'est ainsi que W. Throm invoque dans *F.A.Z.*, n° 262 du 10 novembre 1965, un cas dans lequel on s'était arrangé pour qu'une décision d'investissement devienne l'objet d'un mauvais compromis afin de démontrer que la parité au sein du conseil de surveillance paralyse l'entreprise. Il y aura toujours des cas isolés de ce genre; il n'est pas d'institution humaine dont on ne puisse faire mauvais usage. Mais cela ne prouve pas le bien-fondé de la thèse générale selon laquelle il est porté atteinte à l'efficacité de la gestion de l'entreprise.

3. La responsabilité du juriste

Pour terminer ces remarques introductives, il est peut-être indiqué de dire un mot de la responsabilité du juriste. Quiconque prend position, en politique du droit, sur un problème faisant l'objet d'une controverse entre les partenaires de la vie sociale doit préciser dans quelle mesure il défend des axiomes idéologiques et dans quelle mesure il s'efforce de présenter une argumentation juridique. Il doit préciser s'il se fait l'avocat de certains intérêts unilatéraux ou bien s'il a en vue l'intérêt général qui prime les intérêts de groupes. Quiconque se sent lié, dans ses affirmations touchant la politique du droit, à ce sens de l'ordre juridique, devrait se rendre parfaitement compte des risques que comporte sa position intellectuelle. Certes, personne n'est sans avoir des idées et sans subir certaines influences en matière sociale, qui marquent aussi sa conception de ce qui correspond le mieux au bien commun dans un secteur social déterminé. Mais la représentation des intérêts et la politique du droit diffèrent fondamentalement sur le plan des méthodes. Une politique du droit scientifiquement fondée doit se caractériser par un effort consistant à proposer pour l'avenir des règles juridiques sur la base d'une analyse critique du régime juridique existant. A cet égard, la combinaison des efforts touchant la systématique et la politique du droit est aussi la condition d'un examen scientifique fécond des problèmes que pose la participation des travailleurs dans les organes de l'entreprise.

II - LA STRUCTURE DE L'ENTREPRISE ÉCONOMIQUE DANS LE DROIT DES SOCIÉTÉS

1. Délimitation de la matière étudiée

Comme il a déjà été précisé, les réflexions qui suivent sur la systématique du droit des sociétés se limitent aux sociétés de capitaux. Certes, on peut imaginer que les travailleurs exercent également une influence d'une nature ou d'une autre dans des entreprises ayant une forme juridique différente, et on peut même se demander s'il est justifié en définitive de rendre la nature et le degré d'une telle collaboration tributaires de la forme juridique de l'entreprise. Quoi qu'il en soit, les réflexions de ce genre n'ont aucun rapport avec notre propos; elles concernent le problème du droit général des entreprises, dont la réalisation législative se situe dans un avenir encore trop éloigné. Notre propos porte uniquement sur la participation aux décisions des travailleurs au sein des organes institués par le droit des sociétés et — con-

formément aux règles établies par la loi allemande de 1952 sur l'organisation sociale des entreprises et par la loi de 1951 sur la participation aux décisions — le secteur examiné se limite aux sociétés de capitaux.

Parmi les sociétés de capitaux, ce sont surtout les sociétés par actions qui nous intéressent. Cette limitation se justifie pour plusieurs raisons. D'une part, elle est indiquée pour une étude internationale parce que les caractéristiques essentielles de la forme juridique de la société par actions présentent de fortes analogies dans les six États membres et que, de plus, les problèmes fondamentaux que posent les différents régimes juridiques des sociétés par actions en vigueur sur le continent européen accusent des parallélismes surprenants. D'autre part, la limitation au régime juridique des sociétés par actions s'impose en raison du fait que, dans les pays membres de la Communauté, la société par actions est la forme la plus répandue des sociétés de capitaux exploitant des entreprises importantes. La question de savoir jusqu'à quel point il y a lieu de donner aux représentants des travailleurs une influence codéterminante dans les organes de formation de la volonté, de direction ou de contrôle se pose dans les grandes entreprises tant de *lege lata* que surtout dans l'optique de la politique du droit. Certes, il est bon d'accorder également aux salariés des moyennes et petites entreprises le droit de désigner des représentants défendant leurs intérêts dans les affaires touchant directement à l'organisation du travail dans l'entreprise. En revanche, il ne se justifie pas, en principe, et il apparaît peu réaliste de demander que les travailleurs exercent aussi une influence codéterminante sur la direction d'une petite entreprise ayant un effectif de quelque 20 à 100 personnes ou d'une moyenne entreprise comptant jusqu'à 1 000 ou 2 000 salariés, dans laquelle la direction personnelle assurée par le ou les propriétaires et sous sa ou leur responsabilité économique pour un rendement élevé a une importance primordiale. Selon toute apparence, la discussion est devenue confuse parce que nombre de partisans d'une codétermination paritaire par les représentants des travailleurs ont perdu de vue le problème de la dimension des entreprises.

Il résulte enfin de la limitation aux grandes entreprises exploitées sous la forme juridique de la société par actions que les idées développées ci-après en matière de politique du droit concernent des entreprises de *droit privé*. Les entreprises publiques n'ont pas été prises en considération. La fonction économique de ces entreprises et les formes de leur direction et de leur contrôle requièrent évidemment une structure particulière de l'entreprise et font partie de catégories systématiques totalement différentes de celles du droit des sociétés.

2. Le régime juridique des sociétés par actions

C'est la volonté collective des membres, dont les droits en tant que tels se fondent sur l'apport de capital, qui est à la base de la structure systématique de la société par actions, et notamment de l'attribution des pouvoirs à tous les organes de la société. Cette affirmation ne vise pas à prendre position dans la controverse sur la nature théorique de la société par actions. On sait que certains auteurs tant italiens que français défendent l'idée selon laquelle la société par actions moderne, c'est-à-dire pour autant qu'elle exploite une grande entreprise, a le caractère d'une institution au sens défini par Hauriou⁽⁷⁾. Eu égard à l'article 46 de la Constitution italienne, la discussion sur cette interprétation théorique, qui a également joué un rôle dans la littérature allemande des années vingt sous l'adage l'«entreprise en soi»⁽⁸⁾ est devenue très importante sur le plan de la politique du droit⁽⁹⁾. Certes, l'idée que la société anonyme est une institution fournit des explications intéressantes de certains développements du régime juridique moderne des sociétés par actions; rappelons à titre d'exemple les règles qui, dans l'intérêt de la stabilité de la gestion, accordent aux organes de direction une indépendance plus ou moins marquée vis-à-vis des changements de majorité au sein de l'assemblée générale, ou qui subordonnent les droits individuels des actionnaires à l'intérêt de l'entreprise. De même, il est exact que les lois allemandes de 1931 et 1937, voire la nouvelle loi du 6 septembre 1965 sur les sociétés par actions, se caractérisent par une tentative visant à mettre en valeur l'entreprise en tant que telle exploitée par la société, en la qualifiant de «bien d'une nature particulière»⁽¹⁰⁾. Toutefois, dans le régime juridique en vigueur, même la doctrine de l'institution ne saurait donner une autre réponse que celle de la doctrine dite des contrats à la question systématique de savoir quelle est la source de la volonté qui, en tant qu'unité de décision, domine la société et dès lors l'entreprise exploitée par elle. Dans le modèle pris pour base par le législateur, le pouvoir constituant, si je puis utiliser cette expression tirée du droit public, est la volonté commune des actionnaires, aussi nombreuses que

(7) Dabin, «Le droit des sociétés anonymes et la conception contractuelle», *Annales de la Faculté de droit de Liège*, 1959, p. 237 et s. fournit de nombreuses précisions; Mengoni, «Recenti mutamenti nella struttura e nella gerarchia dell'impresa», *Riv. della società*, 1961, H. 1; F. de Solà Canizares, «Trat. de Derecho Com. Comparado», t. III, p. 331 et s.

(8) Netter, «Zur aktienrechtlichen Theorie des Unternehmens an sich», *Festschrift für A. Pinner 1932*.

(9) Cf. Mengoni (Fn. 3), p. 253 et s.

(10) Cette expression souvent citée figure dans l'exposé des motifs d'un projet de loi de 1930 sur les sociétés par actions.

soient les limites imposées par la loi à la mise en œuvre de cette volonté.

La volonté des fondateurs fixe le choix de la forme juridique, l'importance du capital nominal, la définition de l'objet de l'entreprise, la raison sociale ou la dénomination de l'établissement, bref les éléments fondamentaux des statuts de la société, dans les limites imposées par la loi à la liberté d'organisation. Certes, en droit allemand, les pouvoirs de l'assemblée générale sont limités, alors que, dans le droit des autres pays membres, elle a une large compétence de sorte que, plus encore que dans la loi allemande, la prépondérance de la volonté des propriétaires des parts s'y trouve érigée en principe central. Mais, même dans la législation allemande des sociétés par actions qui réserve exclusivement au conseil de surveillance, organe obligatoire, le droit de désigner l'organe exécutif habilité à représenter la société, c'est-à-dire le comité de direction, et qui confie en général aussi à ce comité et au conseil de surveillance le soin d'arrêter les comptes annuels, le conseil de surveillance — abstraction faite des dispositions concernant la participation des travailleurs aux décisions — est néanmoins conçu comme un collège de personnes ayant la confiance des actionnaires. Par conséquent, c'est la seule volonté de ces derniers qui, *indirectement*, doit être considérée aussi comme la source des pouvoirs du comité de direction. Enfin, tous les régimes juridiques applicables, dans la Communauté, aux sociétés par actions, qui prévoient le contrôle obligatoire des comptes annuels par des experts particuliers, confient également aux actionnaires le soin de définir la place de ces experts dans les organes.

Le fait que les membres des organes de la société sont en quelque sorte les mandataires des propriétaires des parts peut par ailleurs être considéré comme un principe courant en matière de droit des sociétés par actions; les différences dogmatiques qui existent entre le statut des mandataires et celui de l'organe représentatif n'offrent pas non plus d'intérêt en l'espèce. Le droit français des sociétés par actions exprime cette relation au moyen de la disposition prévue notamment à l'article 106 du nouveau projet, selon laquelle la «révocation ad nutum», la révocabilité à tout moment des administrateurs, est une règle d'ordre public. Mais même si la révocation n'est admise que pour des motifs importants, comme c'est le cas dans le droit allemand des sociétés par actions, cela n'empêche pas d'admettre l'existence d'une relation du genre mandat avec les propriétaires groupés dans la personne morale.

Dans cette structure systématique, les seuls *intérêts légitimes* sont les suivants:

1. L'intérêt des *propriétaires* actuels et potentiels de parts;
2. L'intérêt des *créanciers* et, notamment, bien entendu, celui des travailleurs en tant que détenteurs de créances de salaire, cet intérêt n'ayant néanmoins pas besoin d'une protection particulière dans le cadre du *droit des sociétés par actions*, étant donné la position privilégiée que toutes les législations en matière de faillite réservent aux droits au salaire.

A la question souvent discutée ⁽¹¹⁾ de savoir si le régime juridique des sociétés par actions implique aussi, dans sa pureté originelle, la protection d'*intérêts généraux*, on peut répondre, en simplifiant les choses dans une certaine mesure, que cette protection n'est assurée qu'en ce qui concerne la fonction de groupement des capitaux; mais au fond, cette protection se limite aux intérêts des détenteurs actuels ou futurs d'actions ou d'obligations.

Pour ce qui est enfin du *degré de responsabilité* des personnes assumant les fonctions de direction ou de contrôle, on peut le définir à l'intérieur de cette structure systématique par la formule suivante: ces personnes ont le devoir d'agir comme s'il s'agissait de leur propre argent.

3. Régime juridique des sociétés par actions et réalité juridique

Dans ses traits fondamentaux, ce schéma bien connu de la société par actions fait clairement ressortir une homogénéité en principe magnifique, qui a été le garant des succès remportés par cette forme juridique d'entreprise. D'autre part, on peut avec d'autant plus de précision relever les points où ce système, de par ses propres conséquences, accuse des faiblesses et des fissures, notamment lorsqu'il est transporté à la dimension d'une grande entreprise.

a) On a souvent observé ⁽¹²⁾ que la *volonté dominatrice* des propriétaires du capital apparaît d'autant plus *fictive* que le cercle des actionnaires s'élargit. Bien sûr, les défauts de l'exercice du droit de vote par des représentants bancaires, auxquels on ne peut, à mon sens, remédier d'une façon satisfaisante en adoptant le système de procura-

(11) C'est surtout durant l'élaboration de la loi de 1965 sur les sociétés par actions que ce problème a fait l'objet d'une vive discussion dans la République fédérale.

(12) Notamment R. Müller-Erzbach, «Die Umgestaltung der AG zur Kerngesellschaft verantwortungsvoller Großaktionäre», 1929; R. Wiethöler, «Interessen und Organisation der AG im amerikanischen und deutschen Recht», 1961, p. 77 et s.; Bloch-Lainé, *op. cit.* p. 54 et s.

tion élaboré aux États-Unis, ni en limitant le droit de vote aux actionnaires importants ou fidèles (13), n'accusent en soi encore aucune *rupture* du système; car on ne peut nullement soutenir que les banques ont pour habitude d'exercer le droit de vote dont elles sont investies à l'encontre des intérêts des actionnaires. Sur le plan formel, cette pratique est criticable en ce qu'elle fait naître un doute sur la justification du principe de la «démocratie» dans le droit des sociétés par actions, ce qui, cependant, n'est pas forcément regrettable en soi. Toujours est-il que les actionnaires sont parfaitement libres de se faire représenter ou non par une banque, et de choisir la banque à laquelle ils veulent confier l'exercice de leur vote. Les banques représentant leurs clients ont la confiance de ceux-ci. Dans l'optique systématique qui nous intéresse ici, il est significatif que le petit actionnaire s'en tienne pratiquement à cet acte de confiance et renonce à contrôler la manière dont le droit de vote est exercé (14). Il y a là un déséquilibre entre le pouvoir de vote et la volonté dominatrice. Parmi les raisons expliquant cet état de choses, la plus importante est sans doute la surestimation de la faculté de jugement des actionnaires, laquelle se manifeste d'ailleurs aussi lorsque ceux-ci usent personnellement de leur droit de vote (15). Il s'ensuit que le principe consistant à mobiliser l'intérêt des propriétaires pour assurer le contrôle de la direction de l'entreprise produit des effets très limités dans les grandes entreprises.

b) Le système fondé sur la volonté dominatrice des actionnaires paraît en outre d'autant moins convaincant que la *similitude des intérêts* des actionnaires, supposée par le législateur, est inexistante dans les grandes entreprises. La divergence des intérêts entre gros et petits actionnaires apparaît surtout lorsque la société par actions est placée sous la dépendance d'une autre entreprise en vertu des actions détenues par celle-ci. L'expérience apprend qu'une faible majorité du capital suffit déjà pour que la conduite d'une entreprise soit en fait soumise à la volonté de l'autre entreprise, et pour que soit notablement troublée la relation fiduciaire que la loi suppose entre l'organe de direction et les propriétaires du capital.

(13) C'est Müller-Erbach qui a formulé cette suggestion intéressante (cf. (12)).

(14) Il est probable que les efforts tentés par le législateur allemand pour mieux faire comprendre aux propriétaires de titres déposés en banque l'intérêt que présente le transfert du droit de vote en réglant minutieusement le droit de vote attaché aux titres déposés échoueront par suite du manque d'intérêt témoigné par les actionnaires (cf. la nouvelle rédaction de l'article 114, alinéa 5, dans l'article 121 de la loi de 1965 sur les sociétés par actions).

(15) C'est l'un des enseignements qu'on peut tirer du déroulement souvent tumultueux, mais donnant le plus souvent peu de résultats, des assemblées générales fortement fréquentées de sociétés dont les actions sont disséminées parmi de nombreux actionnaires.

c) La détermination de la politique commerciale par une autre volonté que la volonté commune des propriétaires des parts se manifeste plus nettement encore dans un *groupe*, c'est-à-dire, suivant la définition donnée par l'article 18 de la loi allemande de 1965 sur les sociétés par actions: ensemble de plusieurs entreprises indépendantes placées sous une direction unique. La société soumise à un contrat de contrôle, et dont les bénéfices lui sont retirés en vertu de ce contrat, se trouve, du fait d'un accord qui, sur le plan systématique, échappe aux dispositions statutaires, dans une situation qui médiate la volonté dominante des actionnaires de la société contrôlée et la font pratiquement déperir.

Ces observations — très brièvement exposées ici — justifient en fin de compte la constatation que si la systématique rigoureuse du droit des sociétés par actions ne perd pas entièrement sa raison d'être dans la réalité juridique des grandes entreprises, elle est à tel point édulcorée et transformée que, sur le plan logique, elle ne saurait plus être considérée comme parfaitement adéquate. Il est à noter tout particulièrement que les phénomènes signalés ne sont pas la conséquence spécifique des dispositions de la loi allemande de 1937 sur les sociétés par actions, qui a privé l'assemblée générale d'une bonne partie de ses droits au profit d'un renforcement des pouvoirs du comité de direction et du conseil de surveillance; c'est ainsi que l'analyse de la situation des sociétés par actions en France, faite par Bloch-Lainé dans son important ouvrage intitulé «Pour une réforme de l'entreprise», concorde largement avec les constatations que l'on vient de rappeler ici ⁽¹⁶⁾.

4. Le problème de la légitimation sociale du pouvoir de direction

L'insuffisance de la systématique du droit des sociétés par actions apparaît pleinement quand on adopte un point de vue qui, tout en étant étranger au régime juridique des dites sociétés, ne peut être négligé dans une appréciation, sous l'angle de la réalité juridique, de la grande entreprise constituée en société par actions. Il s'agit du problème de la légitimation du pouvoir social inéluctablement lié au droit de diriger une grande entreprise. Le mot «pouvoir» risque de susciter des émotions mystiques; celui qui parle de pouvoir s'expose au soupçon de vouloir éveiller des sentiments de crainte et de méfiance. Or, il ne s'agit ici que de la caractérisation d'un fait sociologique. Nous constatons simplement un état de fait quand nous disons que la possibilité de disposer des capitaux et des effectifs réunis dans une grande entre-

(16) Bloch-Lainé, *op. cit.* p. 57.

prise, ainsi que de son potentiel d'offre et de demande, constitue un pouvoir qui produit ses effets sur le plan économique, social et politique. Ce pouvoir s'exerce tant au dedans, vis-à-vis des intéressés — détenteurs de capital et travailleurs — qu'au dehors, vis-à-vis des usagers du marché et des citoyens indirectement concernés par le destin de l'entreprise.

Sans doute ne pouvons-nous pas, sur le plan des entreprises, nous en tenir à cette simple constatation. Nous faisons plutôt un pas fondamental en avant en disant qu'il y a lieu de soumettre ce fait social à une appréciation juridique. Un pouvoir s'exerçant sur le plan social doit se fonder sur un titre juridique et être soumis à un contrôle. La question se pose alors de savoir si la volonté des propriétaires des parts est à même de fournir les deux éléments, à savoir la fondation et le contrôle. Cette question en suscite alors deux autres:

1. Dans quelle mesure la propriété des facteurs matériels de production constitue-t-elle en définitive à elle seule un titre juridique suffisant à cet égard?
2. Dans quelle mesure la qualité de membre de la société par actions, acquise par un apport de fonds, peut-elle légitimer le pouvoir de direction?

La première question est liée à des problèmes fondamentaux de la théorie et de la dogmatique de la propriété. Il est impossible d'approfondir ces problèmes dans le cadre de la présente étude, mais pour faciliter le raisonnement, on doit néanmoins prendre position sous la forme d'une thèse. La doctrine marxiste, qui dénie purement et simplement aux particuliers le droit d'avoir la propriété des moyens de production, est incompatible avec un régime juridique libéral; elle conduit inéluctablement à déséquilibrer les rapports qui existent entre l'État et la société. Mais le rejet résolu de cette doctrine ne devient pleinement convaincant qu'à partir du moment où l'on reconnaît aussi sans hésitation que le droit de gérer l'entreprise ou d'en déterminer la gestion sans immixtion d'autrui n'est pas *ipso jure* lié à la propriété des biens matériels de production. Cette question ne concerne pas le droit de propriété, mais le droit des entreprises, et elle doit dès lors recevoir une réponse différente selon la nature et la taille de l'entreprise, et selon l'intérêt que celle-ci présente dans l'économie générale. Nous commenterons plus loin les conclusions qu'il y a lieu de tirer de l'insertion de ces problèmes dans le droit des entreprises (17).

(17) Cf. plus loin IV, 1 b.

Pour répondre à la seconde question qui nous intéresse au premier chef, étant donné que les présentes considérations concernent uniquement les sociétés de capitaux, il n'est pas nécessaire d'étudier la problématique de la propriété jusque dans ses dernières conséquences. En effet, même si l'on était disposé à accorder à la propriété en tant que telle un plus grand droit juridique de domination sur les entreprises, il faut tout de même concéder que la somme des affiliations par de faibles apports de fonds à la personne morale de la société par actions n'a pas la même force que la propriété directe du capital de l'entreprise, ne serait-ce que parce que l'action est facilement cessible. Une personne qui ne se lie pas au sort de l'entreprise ne peut pas non plus prétendre se voir reconnaître des pouvoirs de décision pleinement valables dans la gestion de l'entreprise par la société. En outre, l'analyse de la réalité juridique dans les grandes sociétés par actions a montré que la volonté dominatrice souvent brisée et en partie fictive des propriétaires des parts apparaît à elle seule insuffisante pour asseoir et contrôler juridiquement le pouvoir de direction.

III - CONSÉQUENCES DE LA PARTICIPATION AUX DÉCISIONS SUR LE PLAN DE LA SYSTÉMATIQUE DU DROIT

Les problèmes que pose en systématique du droit l'admission d'une influence des travailleurs dans les organes des entreprises soumises à la législation régissant les sociétés par actions sont évidents eu égard aux principes fondamentaux de cette législation, que nous avons exposés ci-dessus. Les points examinés ci-dessous font particulièrement bien ressortir la rupture de la structure systématique de la société par actions.

1. La mise en échec du principe de la volonté dominante exclusive des actionnaires

Un conseil de surveillance dans lequel entrent des représentants des travailleurs perd de ce fait son caractère en tant que collègue d'hommes de confiance des actionnaires. Il en est également ainsi lorsque, comme le prescrit la loi allemande de 1951 sur la cogestion, la désignation des représentants des travailleurs et du membre neutre est formellement confiée à l'assemblée générale. Certes, celle-ci peut s'abstenir de désigner une personne proposée, mais elle n'a pas la

faculté de nommer de sa propre initiative une autre personne à sa place (18).

Il s'ensuit que le choix de l'assemblée générale n'a pas le sens d'un vote de confiance positif, mais tout au plus celui d'un « nihil obstat ». Le comité de direction, nommé par le conseil de surveillance dont les membres ne représentent plus tous la volonté des actionnaires, acquiert précisément pour cette raison une position systématique différente. Cela vaut tout particulièrement pour le « directeur du travail » qui, aux termes de l'article 13, alinéa 2, de la loi sur la cogestion, ne peut être désigné comme membre du conseil de surveillance contre la volonté de la majorité des représentants des travailleurs.

Il n'est pas étonnant que ces décalages dans la structure systématique donnent aussi naissance à certaines difficultés d'ordre juridique. Celles-ci apparaissent par exemple à propos du problème de la révocation d'un membre de l'organe et dans le risque d'un conflit des devoirs incombant aux représentants des travailleurs au sein du conseil de surveillance. Aux termes de l'article 11, alinéa 2, de la loi sur la cogestion, un représentant des travailleurs au sein du conseil de surveillance ne peut être révoqué que sur la proposition de l'instance ayant présenté le membre considéré. Mais la loi n'établit pas l'obligation de formuler une telle proposition de révocation (19). Il en est résulté la question quasi insoluble de savoir comment il faut par exemple procéder si, un représentant des travailleurs au sein du conseil de surveillance ayant manifestement manqué à ses devoirs, l'instance compétente ne formule néanmoins aucune proposition de révocation. De même, le fait que la révocation du directeur du travail est subordonnée à l'assentiment de la majorité des représentants des travailleurs au sein du conseil de surveillance est de nature à soulever des problèmes juridiques difficiles à résoudre si, en dépit de fautes graves, par exemple, commises par le directeur du travail, la majorité des représentants des travailleurs s'oppose à sa révocation (20).

(18) Article 6, alinéa 5, de la loi sur la participation aux décisions et le commentaire de Kötter dans « Mitbestimmungsrecht », article 6, remarque 29. Il n'est pas besoin d'étudier ici les problèmes ardues pouvant se poser parfois lorsqu'une personne déterminée, présentée par l'instance compétente, n'a pas été élue par l'organe habilité à cet effet.

(19) Suivant une systématique logique, la loi entend éviter que la décision de révoquer le directeur du travail dépende des seuls propriétaires des parts. Mais il aurait peut-être mieux valu qu'elle crée la possibilité de remplacer l'assentiment de l'instance habilitée à présenter des candidatures par une décision du tribunal de travail.

(20) Kötter, op. cit., paragraphe 13, remarque 7, précise que des membres du conseil de surveillance qui, en dépit de l'existence d'un motif grave, s'opposent à la révocation du directeur du travail, sont tenus à réparation du dommage pour avoir enfreint leurs devoirs. Mais cela ne résout pas le problème.

Cependant, à ma connaissance, les problèmes de ce genre ne se sont pas posés jusqu'ici dans la pratique. Le problème du conflit des devoirs, au contraire, a déjà été examiné dans la jurisprudence⁽²¹⁾. Il s'agit de savoir si et, dans l'affirmative, à quelle condition et de quelle façon un travailleur faisant partie du conseil de surveillance peut participer à une grève, bien que, sur le plan des droits et des devoirs, sa position soit exactement identique à celle des autres membres du conseil de surveillance. Si l'on concevait le mandat d'un membre du conseil de surveillance comme l'obligeant à défendre les intérêts de la société, toute incitation à la grève, de la part de ce membre, apparaîtrait illicite au regard de la théorie classique du droit des sociétés par actions, et il serait même tenu de s'opposer autant que possible au déclenchement d'une grève. Si, au contraire, on voulait considérer les membres travailleurs comme des défenseurs des intérêts des travailleurs contre la société, ce qui serait à vrai dire en contradiction avec la situation juridique qui est claire, ils devraient se soumettre sans conditions à la décision de grève adoptée par un vote à la base. Aucune de ces conclusions extrêmes ne peut être exacte, mais elles délimitent nettement le champ de tension créé par la restructuration de la société par actions à la suite de l'admission de la participation aux décisions.

De toute évidence, on ne peut pas davantage éluder la problématique évoquée ci-dessus en instituant un organe distinct, ad hoc pour la participation aux décisions, au lieu de rattacher celle-ci à un organe existant de la société par actions. Sans doute ne serait-il pas nécessaire, dans ce cas, d'adapter la situation juridique des représentants des travailleurs à celle des autres personnes assumant des fonctions de contrôle ou de consultation au sein de l'organe. Mais la problématique demeurerait inchangée dans la mesure où le principe de la volonté dominante des actionnaires et l'orientation des critères de responsabilité en fonction de leurs intérêts seraient en contradiction inéluctable avec l'idée d'une contribution autonome et indépendante des travailleurs à la marche de l'entreprise. Cela ne vaut évidemment qu'à la condition, toujours supposée ici, que le «*medezeggenschap*», comme on dit aux Pays-Bas, implique non seulement le droit d'exprimer un avis non obligatoire, mais aussi celui d'exercer une influence *codéterminante*.

(21) OLG, Munich, BB 1956, 995; Dietz, «Betriebsverfassungsgesetz», 3^e édition (1960), paragraphe 76, remarque 11; Nipperdey, «Arbeitsrecht», Vol. 2, paragraphe 73, II, 5. Meissinger, DB 1956, p. 688, ramène le problème à la formule expressive, mais trop simplificatrice, que voici: «La cogestion est incompatible avec la lutte sociale». Cf. les considérations exposées dans la suite du texte.

2. Les tâches du syndicat en vertu de la législation sur la cogestion

Des problèmes tout particuliers se posent dans la mesure où le soin de désigner les représentants des travailleurs au sein d'un organe de l'entreprise n'est pas confié aux travailleurs occupés dans celle-ci, mais à des syndicats. Les différences, évoquées au début, de la réalité du droit constatée dans les différents États membres de la Communauté doivent précisément retenir toute l'attention dans l'étude de ces problèmes. Il est en effet clair que l'attitude générale adoptée par une organisation de travailleurs vis-à-vis de l'ordre social et économique existant doit être prise en considération dans cette étude, si l'on ne veut pas se perdre dans des abstractions irréelles. Dans la République fédérale, les syndicats se refusent à lutter pour obtenir un changement fondamental de l'ordre économique, cette attitude étant sans aucun doute une conséquence de notre législation sur la participation aux décisions. Ils reconnaissent la nécessité d'un ordre économique fondé sur les principes de l'économie de marché et de la concurrence, c'est-à-dire libéral, et il s'ensuit en toute logique qu'ils considèrent aussi l'entreprise privée comme un élément indispensable de notre structure économique. La revendication visant à la rationalisation des mines ne va nullement à l'encontre de cette constatation, car elle s'inspire en dernier ressort de considérations non pas idéologiques, mais très réalistes d'ordre économique⁽²²⁾.

a) Pour autant que les syndicats, comme le prévoit la loi allemande sur la cogestion, coopèrent pour la désignation des représentants des travailleurs, deux problèmes distincts se posent sur le plan de la systématique. L'un de ces problèmes concerne d'une manière générale les personnes morales. Il résulte de la question de savoir si le droit de proposer les membres d'un organe, voire de les désigner, peut être confié à une personne ou à une instance qui n'est ni un membre, ni un organe statutaire de la personne morale. En droit allemand des personnes morales, cela ne peut, à mon sens, donner lieu à aucune objection systématique pertinente. C'est ainsi que le droit allemand des associations permet — avec certaines limitations — de prévoir dans les statuts une disposition confiant à une instance tierce le soin de désigner des membres du bureau^(22a). Si une telle structure est licite

(22) Il s'agit concrètement de la question de savoir suivant quelles modalités les charges découlant du maintien d'une capacité d'extraction minière déterminée en tant que réserve d'énergie nationale, si ce maintien est considéré comme nécessaire ou souhaitable pour l'économie générale, peuvent être imputées à la collectivité dans les conditions les plus judicieuses.

(22a) Soergel-Siebert, paragraphe 27, remarque 11; opinion générale; exception: article 2 de la loi berlinoise du 29 septembre 1950 sur la liberté d'association et de réunion (VOB1, 442).

en vertu des statuts, aucune objection fondamentale ne peut être élevée, sur le plan du droit des personnes morales, contre une structure de ce genre prévue par une loi. Le fait que la législation sur les sociétés par actions n'autorise pas une disposition statutaire habilitant un tiers à intervenir dans la désignation des membres de l'organe ne découle donc pas de principes généraux du droit des personnes morales, mais se fonde sur une réglementation légale impérative, soustraite à une modification des statuts et il constitue un indice, parmi d'autres, de la force avec laquelle le droit allemand des sociétés par actions — abstraction faite de la législation sur la participation aux décisions — met en relief le principe de la volonté dominante autonome des actionnaires.

Le second problème est celui de la justification *interne* des droits des syndicats à exercer une influence; ce problème conduit à des considérations fondamentales. En effet, si l'on voulait ramener la participation aux décisions à une participation quelconque des travailleurs en vertu du droit des sociétés, ou bien sur la foi d'une étude publiée il y a plusieurs années par G. Ripert⁽²³⁾, à un genre particulier de propriété, nous ne serions guère plus avancés pour résoudre notre problème. Car on ne saurait toujours pas pourquoi une organisation à laquelle tous les travailleurs occupés par l'entreprise considérée ne sont nullement tenus d'être affiliés, serait habilitée à contribuer à l'exercice de ce droit de participation. L'idée, d'ailleurs vague, d'une participation des travailleurs en vertu du droit des sociétés est à écarter, tout au moins dans le raisonnement exposé ci-dessus, de même que tous les emprunts — également imprécis — à l'institution juridique de la propriété. La loi sur la cogestion ne feint pas de transférer certains droits des travailleurs aux syndicats représentés dans les services d'exploitation de l'entreprise, mais leur reconnaît plutôt des droits d'influence.

b) Ainsi entre en jeu le problème, apparemment très épineux à première vue, du double rôle des syndicats en tant que détenteurs des droits de cogestion au sein de l'entreprise et en tant que partenaires combatifs sur le marché du travail. Le juriste ne peut résoudre ce problème, à moins de tenir compte de la réalité sociologique et politique, c'est-à-dire du comportement effectif des syndicats. Il pourrait tout aussi bien parler d'une bévue impardonnable du législateur, et reprocher à celui-ci d'ouvrir à l'«ennemi de classe» la porte des centres de direction des entreprises, que considérer peut-être, d'autre part, que le législateur a mis en œuvre un bon principe corporatif.

(23) G. Ripert, «Quelques aspects juridiques du capitalisme moderne», 1950, p. 3 et s.

Sur la toile de fond de l'activité syndicale déployée dans la République fédérale depuis l'effondrement du Reich, aucune de ces interprétations n'apparaît fondée. L'observation de la pratique apprend que la participation aux décisions dans les entreprises de l'industrie minière et sidérurgique n'a ni déséquilibré la parité des partenaires sociaux, ni livré les directions des entreprises à des influences étrangères. En dépit de nombreuses différences fondamentales, la comparaison suivante peut contribuer à clarifier la situation. Tout comme les banques savent parfaitement établir une distinction entre leur position en tant que porte-parole de leurs dépositaires et en tant que créanciers des entreprises, les syndicats se sont abstenus de faire un usage abusif de leur double fonction en tant que détenteurs des droits de cogestion et en tant que parties aux conventions collectives (24).

c) Dans les conditions prévalant en République fédérale, le transfert de droits d'influence aux syndicats apparaît dès lors comme une décision appropriée sur le plan de la politique du droit. Le législateur

(24) Les réflexions développées dans le texte touchent à deux ensembles de problèmes qui revêtent une importance fondamentale.

a) Il s'agit d'une part du problème de savoir si l'octroi de droits permettant d'exercer une influence indirecte sur la composition des organes de l'entreprise n'est pas en contradiction avec la position des syndicats en tant que défenseurs des intérêts des travailleurs. C'est R. Dahrendorf qui, à la p. 202 de son ouvrage intitulé «Gesellschaft und Demokratie in Deutschland», 1965, formule la critique la plus vive dans ce sens: «Le règlement rationnel et l'explication franche font place à l'effacement total des fronts et au ressentiment». Dahrendorf est donc d'avis que, de par sa nature, la structure de l'économie industrielle moderne fait naître des conflits entre le capital et le travail, qui devraient se régler au grand jour au lieu d'être dissimulés par la participation aux décisions avec le concours indirect des syndicats (l'auteur exprime déjà cette opinion dans son ouvrage intitulé «Das Mitbestimmungsproblem in der deutschen Sozialordnung»). Pour lui, une situation dans laquelle les syndicalistes approuvent au sein du conseil de surveillance le dividende à distribuer aux actionnaires, mais critiquent féroce­ment ces distributions quand ils s'adressent aux membres du syndicat, «ne satisfait personne» (op. cit. p. 201). Un tel comportement démagogique constitue en effet un abus grossier. La participation aux décisions impose aux syndicats, en vertu de la conséquence interne des ordres institutionnels, l'obligation morale de se comporter dans la lutte sociale en fonction de critères objectifs. Chez les dirigeants syndicalistes, on se rend de mieux en mieux compte que les situations de ce genre, auxquelles il ne faut d'ailleurs pas attacher une trop grande importance, sont dues à des bévues et que certaines conclusions devront inéluctablement être tirées de la participation aux décisions au regard de la pratique de la lutte syndicale. Mais, en voulant prétendre que la participation aux décisions fausse le dialogue sur le marché du travail ou souffre d'une contradiction interne insoluble, on invoque un argument fondé sur la thèse selon laquelle il existe, dans l'économie actuelle, un antagonisme en quelque sorte naturel entre le capital et le travail, donc sur une position déterminée en dernière analyse par une idéologie. Cette manière de voir est notamment critiquée par Neuloh dans son ouvrage «Der neue Betriebsstil», 1960.

b) Le second ensemble de problèmes concerne l'action effective de la participation aux décisions sur les rapports de force entre employeurs et travailleurs des branches intéressées. La thèse selon laquelle les salaires versés dans la république fédérale d'Allemagne accusent une augmentation plus que proportionnelle, due à l'esprit conciliant dont feraient preuve les employeurs devant les revendications salariales et qui serait due à la cogestion, n'est pas confirmée par l'évolution du niveau des salaires dans la République fédérale au regard des cinq autres pays membres de la Communauté, telle qu'elle résulte des enquêtes connues menées par la Haute Autorité; aux Pays-Bas et au Luxembourg, les coûts salariaux accusent une évolution analogue.

n'a pas voulu que l'influence des travailleurs s'exerce uniquement du point de vue de l'entreprise qui, par la force des choses, inspire généralement la conduite des membres du personnel.

Sous un régime autoritaire, on aurait peut-être eu recours, sur la base de telles considérations, à un office social étatique, du genre «commissaire au travail» (Treuhänder der Arbeit) ⁽²⁵⁾. Dans le régime social et libéral de la République fédérale, au contraire, seuls les syndicats librement constitués pouvaient être chargés de mettre en œuvre l'influence des travailleurs dans une perspective ne se limitant pas aux intérêts du personnel de l'entreprise. Cela a une grande valeur du point de vue de l'intégration des intérêts au sein de l'entreprise. Celle-ci étant liée à l'économie générale, tant par les marchés des biens et des capitaux que par le marché du travail, toutes les décisions de l'entreprise doivent partir de la reconnaissance du fait que celle-ci ne peut avoir une vie propre distincte sur le plan économique. Dès lors, la défense des intérêts des travailleurs ne doit pas non plus être déterminée par l'égoïsme d'entreprise qui, par la force des choses, domine trop facilement chez les représentants des membres du personnel.

d) S'il est permis de considérer également comme un problème juridique la question de la pondération des pouvoirs d'un régime, il convient enfin de formuler encore une remarque, à ce propos, sur la «concentration de puissance chez les syndicats». L'occupation par des syndicalistes de nombreux postes au sein du conseil de surveillance, en liaison avec l'influence syndicale exercée sur les représentants des travailleurs originaires des services d'exploitation et avec les relations généralement étroites que ces syndicalistes entretiennent avec les directeurs du travail, ne représente-t-elle pas une puissance considérable à laquelle rien d'équivalent ne peut être opposé du côté du capital? Une réponse définitive à cette question ne pourrait être donnée qu'après une étude très approfondie sur le plan des sciences sociales, laquelle n'a pas été effectuée jusqu'ici. Tout ce qu'on peut constater d'ici-là avec une objectivité scientifique, c'est que l'accroissement incontestable de la puissance syndicale n'a nullement pris une ampleur ou un aspect permettant de faire redouter une remise en question de l'ordre public, social ou économique ⁽²⁶⁾. Il n'y a donc pas lieu, sur le plan

(25) La loi nationale-socialiste du 20 janvier 1934 portant organisation du travail national avait créé cette institution.

(26) Dans la discussion sur la participation aux décisions, le facteur de la concentration de la puissance syndicale joue également un grand rôle, mais ce problème n'a pas été précisé, ni même illustré par des faits. Il est permis de le déplorer.

de la politique du droit, de réclamer des dispositions législatives particulières visant à limiter cette puissance.

3. Conclusions sur le plan de la théorie

La rupture manifeste avec les principes exposés ci-dessus du droit des sociétés par actions, provoquée sur le plan de la théorie par l'introduction d'une participation aux décisions des travailleurs dans des organes d'entreprise, est en définitive la conséquence d'une appréciation nouvelle des intérêts en présence. Si la législation relative à la participation aux décisions telle qu'elle existe dans la République fédérale préserve strictement l'entreprise en tant qu'unité de décision, elle ne tient pas seulement compte de l'intérêt des bailleurs de fonds et des créanciers, mais considère en outre que le facteur travail possède un intérêt égal en droit. L'entreprise n'apparaît donc pas simplement comme une organisation visant à faire fructifier des biens d'équipement, mais en même temps comme un lieu permettant l'épanouissement des membres du personnel dans des conditions humaines. Pour cette raison, la loi renforce dans certaines grandes entreprises les garanties créées par le droit du travail et le droit social en accordant aux travailleurs le droit de participer à la nomination et au contrôle de la direction, et met l'accent sur l'intérêt que présentent les relations humaines à côté des affaires commerciales et techniques en instituant la fonction de directeur du travail.

L'élargissement ainsi accompli de l'objet juridiquement déterminant de l'entreprise aboutit sur le plan de la théorie aux conséquences suivantes:

a) Les représentants des travailleurs ont au sein des organes une position et une mission égales en droit; car sur le plan juridique ils ont, tout comme les membres librement désignés par les propriétaires du capital, le devoir de tenir compte, dans l'accomplissement de leur mission, des buts de l'entreprise dont l'ordre juridique a reconnu la légitimité.

b) En cas de conflit du travail, tous les membres de l'organe sont par conséquent en principe tenus de prendre position en assumant leurs propres responsabilités, découlant de leurs devoirs; dans la pratique, cela vaut tout particulièrement, bien entendu, pour les représentants des travailleurs. Ils doivent donc examiner dans quelle mesure ils peuvent approuver les buts poursuivis par l'une ou l'autre partie, et

arrêter leur comportement en conséquence⁽²⁷⁾. Il est évident que le conflit possible peut être très dur; un homme sincère est à même d'y faire face.

c) La pluralité des intérêts reconnue par la législation sur la cogestion ne pose pas un problème insoluble à la direction de l'entreprise. Certes, les intérêts du capital et ceux des travailleurs peuvent parfois se heurter durement. Mais, de par sa nature, la direction d'une grande entreprise se doit de toute façon d'être attentive à établir un équilibre entre intérêts différents et d'agir néanmoins avec énergie.

Si l'on rapproche les résultats de l'analyse systématique du droit des sociétés par actions et les observations de la réalité juridique, on arrive à vrai dire à une constatation surprenante: les désaccords de la systématique n'ont guère de signification dans la pratique. L'efficacité des organes de l'entreprise n'a pas souffert; elle a, soit dit en passant, augmenté à bien des égards; d'une manière générale, les critères de responsabilité ont changé insensiblement, mais surtout dans les entreprises où les travailleurs participent aux décisions où, au lieu de tenir uniquement compte des intérêts du capital, on prend également en considération le bien-être du personnel; tout compte fait, les problèmes posés par les conflits du travail ne sont pas devenus d'actualité; la Bourse n'a pas eu de réaction négative perceptible à l'introduction du système de la cogestion⁽²⁸⁾.

IV - DROIT DES ENTREPRISES ET ORGANISATION DE L'ENTREPRISE

La constatation selon laquelle le nouveau régime fonctionne assez bien, quoique le législateur ait abandonné les principes du droit des sociétés par actions, ne saurait être satisfaisante sur le plan systématique, et ne peut être qu'un bilan provisoire. Compte tenu de la dynamique qui domine le monde du travail et la vie économique, nous devons rechercher une nouvelle systématique. C'est, en effet, une condition sine qua non si nous voulons prévoir ce qui sera peut-être réclamé et

(27) Cf. à ce sujet l'étude de F. W. Fernau, intitulé «Die Rechtsstellung der Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat im Hinblick auf Arbeitskämpfe», qui sera publiée prochainement.

(28) A l'occasion de la 11^e journée de la politique du crédit, tenue le 10 novembre 1965 à Düsseldorf, plusieurs orateurs ont néanmoins exprimé à nouveau la crainte de voir une extension de la participation aux décisions produire un choc, notamment à l'étranger, et conduire à une augmentation sensible des ventes des actions des entreprises intéressées (cf. *F.A.Z.* n° 263 du 11 novembre 1965). Mais cette inquiétude bien compréhensible ne saurait se justifier à la lumière de l'évolution des cours des valeurs minières et sidérurgiques allemandes effectivement enregistrée dans le passé.

réalisé demain. Nous sommes mis au défi d'élaborer dans tous les détails un ordre juridique fondé non seulement sur la volonté et l'intérêt des propriétaires des parts — ou du patrimoine de l'entreprise — lorsque celle-ci n'a pas la forme juridique d'une société de capitaux, mais réalise aussi une harmonie systématique entre les droits découlant de l'apport de capital (la propriété) et les droits fondés sur le travail. Comme le facteur d'intégration réalisant l'unité abstraite réside dans la relation avec l'entreprise et avec sa fonction économique et sociale, nous parlons de droit des entreprises. L'évolution étant encore en cours, nous ne disposons pas encore naturellement d'un système parachevé dans tous les détails⁽²⁹⁾. Mais on peut en préciser certains traits fondamentaux sur le plan de la systématique du droit et de la politique du droit.

1. La systématique du droit des entreprises

a) Sur le plan du droit des entreprises, le droit des sociétés par actions n'a que le caractère partiel d'une organisation de la participation du capital et de la protection des créanciers. Plus l'entreprise est grande et, partant, importante sur le plan économique et social, plus cet ordre partiel — en tant que tel indispensable comme auparavant — est insuffisant pour l'entreprise, notamment en ce qui concerne ses fonctions touchant la position des travailleurs. La portée limitée du droit des sociétés de capitaux suffit néanmoins dans la pratique pour les petites et moyennes entreprises; il s'ensuit que, sur le plan du droit des entreprises, la taille d'une entreprise n'est pas une caractéristique de fait, mais relève de la politique du droit: la structure d'entreprise à réaliser pose un problème de systématique et de politique du droit, dont la solution diffère selon la taille de l'entreprise.

b) Comme il a déjà été indiqué plus haut, la nécessité de considérer le droit des sociétés de capitaux comme un simple élément d'un ordre plus vaste repose sur le rapport interne qui existe entre l'idée de l'autonomie des propriétaires des parts et une doctrine déterminée de la propriété qui est à réviser. Le système proprement dit du droit des sociétés par actions se fonde sur l'idée — il est vrai inexprimée et nulle part précisée en droit positif — que la propriété en tant que droit large et exclusif de disposer des choses (article 903 du Code civil allemand) habilite en même temps à dominer l'entreprise dans

(29) Cf. aussi sur ce point le rapport établi par la commission d'étude de la journée des juristes allemands sur les «Untersuchungen zur Reform des Unternehmensrechts», première partie, 1955, p. 18 et s.

laquelle les choses possédées sont utilisées, et notamment à déterminer les modalités de sa gestion à l'exclusion des tiers. Mais de telles prérogatives, allant au delà de la disposition de la chose en tant que telle, ne sont pas des droits nécessairement inhérents à la notion de propriété, mais échoient aux propriétaires en raison de la fonction sociale que remplit le bien possédé en raison de son intérêt économique, notamment en fonction de sa rareté. C'est pourquoi l'ampleur de ces droits allant au delà de la disposition de la chose peut changer sans porter atteinte à l'essence du contenu normatif de la propriété, et elle doit changer dès lors que et dans la mesure où les forces du personnel ou autres intérêts agissant dans l'entreprise atteignent un ordre de grandeur méritant considération.

Aucune objection ne peut donc être élevée du point de vue du droit de la propriété si la loi soumet l'utilisation de capitaux dans une entreprise à un régime qui limite le pouvoir du propriétaire ou du détenteur du capital de déterminer les modalités de la gestion de l'entreprise afin de sauvegarder les intérêts légitimes de certains non-propriétaires, notamment des travailleurs.

Le propriétaire qui apporte librement ses fonds en exerçant ses droits de disposition les affecte à une utilisation pouvant être profitable; il ne peut réaliser cette utilisation qu'avec le concours de travailleurs⁽³⁰⁾, ceux-ci devant être d'autant plus nombreux que l'entreprise est plus grande. Le droit des entreprises n'est rien d'autre qu'un ordre juridique obligatoire pour cette mise à contribution. Sur le plan des principes, ce raisonnement n'est pas tellement révolutionnaire. Nous savons que, dans d'autres domaines sociaux et juridiques, l'utilisation de la propriété et les restrictions à laquelle elle est soumise se déterminent en fonction de l'ordre dans lequel se situe le bien possédé en vertu de ses propriétés naturelles ou technico-économiques. Un fonds de terre ne peut être affecté à la construction que suivant les modalités et aux conditions qui tiennent compte des exigences d'un urbanisme ordonné, c'est-à-dire des besoins vitaux de tous les habitants de la zone concernée. L'extension des agglomérations urbaines et la différenciation des rapports vitaux communaux ont eu pour effet d'aggraver ces restrictions⁽³¹⁾. Toute personne utilisant un navire «en vue d'une

(30) Ballerstedt, «Unternehmen und Wirtschaftsverfassung», p. 486 et s., JZ, 1951.

(31) Il suffit de rappeler les multiples restrictions auxquelles la propriété foncière est soumise par l'aménagement urbanistique en application des dispositions de la loi fédérale sur la construction; le fait que les mesures individuelles revêtent le caractère d'une expropriation donnant lieu à indemnisation ne contredit pas la constatation fondamentale formulée dans le texte.

activité lucrative par le moyen de la navigation maritime»⁽³²⁾, est soumise, en vertu des règles traditionnelles du droit maritime, aux obligations juridiques incombant aux propriétaires du navire, compte tenu des intérêts, également exposés aux dangers de la mer, de l'équipage et des intéressés au chargement. Personne ne considère évidemment le règlement en matière de construction ou la responsabilité du fait du navire comme un empiétement sur la propriété; il s'agit en effet de conditions que l'ordre juridique impose à l'utilisation de la propriété. Une situation en principe analogue, bien que différente quant à l'ampleur et aux motifs, est créée par le législateur quand il soumet l'utilisation dans l'entreprise de la propriété à une coopération des représentants des ouvriers qui limite les droits de disposition du propriétaire du capital. Lorsqu'il s'agit d'une grande entreprise revêtant une importance particulière pour l'économie générale et dont le champ d'activité se situe peut-être même à l'échelle intercontinentale, le dogme du pouvoir de disposition illimité du propriétaire ne doit d'ailleurs pas empêcher le législateur d'assurer la protection de l'intérêt général.

c) Il n'est pas indiqué d'incorporer le droit des entreprises dans le droit des sociétés par une extension systématique de celui-ci. Comme il a déjà été observé plus haut, le droit des travailleurs de participer aux décisions ne saurait se définir ni comme une espèce de droit de propriété, ni comme un droit attaché à la qualité de membre. Le remplacement du contrat de travail par un contrat d'association entre les membres du personnel de l'entreprise ne saurait, du moins actuellement, être considéré comme un thème de propositions concrètes de réforme. Le droit des entreprises doit dès lors être conçu comme une catégorie systématique autonome. C'est la doctrine des institutions juridiques qui distinguent, en fonction de leur nature différente, les droits des propriétaires du capital et les intérêts des créanciers, d'une part, les intérêts individuels et collectifs des travailleurs, d'autre part, et les harmonisent dans l'organisation de l'entreprise. Au dehors, dans les relations commerciales, le droit des entreprises doit garantir la capacité d'exercice. Eu égard à l'intérêt économique général, conditionné par la nature et la dimension de l'entreprise, le droit des entre-

(32) Cette expression figure dans la loi (article 484 du Code de commerce allemand); il y a lieu de rappeler la responsabilité vis-à-vis des créanciers du navire; suivant l'article 754, cette responsabilité est notamment établie pour les créances de l'équipage résultant des contrats de travail (n° 3), pour les frais de sauvetage, d'assistance, de rachat et de réclamation (n° 4) et pour les contributions du navire à l'avarie grosse en conformité des articles 700 et s., notamment les articles 717 du Code de commerce allemand (n° 5).

prises a de surcroît un rapport avec la doctrine de l'intérêt général et, à ce propos, il faut notamment évoquer la publicité des comptes⁽³³⁾.

2. La systématique de la loi allemande sur la cogestion

L'examen, sur le plan de la systématique du droit, de la législation existant dans la République fédérale en matière de cogestion conduit à formuler des critiques sur le plan de la politique du droit.

La question se pose d'abord de savoir si se justifie le régime particulier prévu à l'article 13 de la loi de 1951, concernant la désignation et la révocation du directeur du travail. La réponse est résolument négative, car ce régime particulier contredit, en ce qui concerne l'un des membres du comité de direction, le principe de l'égalité de tous les membres de ce comité, expressément souligné dans la loi. Il est bon de confier les problèmes de personnel à un membre ad hoc du comité de direction, mais ce membre ne devrait pas être nommé suivant des modalités différentes de celles qui valent pour ses collègues ayant des attributions techniques ou commerciales⁽³⁴⁾.

Plus importante encore est la question de savoir si la sélection des entreprises concernées a été effectuée suivant des critères convaincants. L'introduction de la cogestion dans les seules entreprises minières et sidérurgiques n'est pas motivée par la dimension de ces entreprises ou par l'intérêt particulier qu'elles présentent dans l'économie générale, mais découle du fait historique de la déconcentration de l'industrie lourde allemande après la seconde guerre mondiale, donc d'une situation apparemment fortuite sur le plan de la systématique. Pour la politique du droit, il en résulte l'alternative suivante:

a) Il n'y a aucune motivation logique de la participation aux décisions; il faut alors demander l'abrogation de la loi;

b) La participation aux décisions est une institution justifiable sur le plan du droit des entreprises. Sur le plan de la politique du droit, il faut alors la réaliser en écartant les limitations historiques fortuites, et l'étendre à toutes les entreprises qui présentent les caractéristiques essentielles pour l'adoption de la cogestion.

(33) La publicité des comptes à exiger en raison de l'importance que revêt une grande entreprise pour l'économie générale doit évidemment prendre une forme différente de celle du bilan de la société anonyme, car elle répond à des besoins d'information différents.

(34) Dans le texte de l'article 13 de la loi complétant la loi sur la cogestion, qui s'applique à certaines sociétés holding du secteur minier et sidérurgique, on a évité l'erreur commise dans la loi de 1951.

3. Réflexions fondamentales sur la cogestion

Or, cette alternative formellement claire débouche sur la question à laquelle aucune réponse précise n'a pu être donnée jusqu'ici, de savoir sur quoi se fonde à vrai dire la législation relative à la cogestion. Les adversaires de ce système, tant en Allemagne qu'à l'étranger, ont à juste titre critiqué à plusieurs reprises le manque de clarté et de logique de nombreuses motivations invoquées pour le revendiquer. Il ne suffit en effet pas d'avancer un seul argument, par exemple, la satisfaction professionnelle accrue escomptée; il convient plutôt de réunir un faisceau de points de vue cohérents. Dans le cadre d'un exposé, il n'est évidemment pas possible de discuter les différentes motivations avancées en faveur de la cogestion, ni de les soumettre à un examen critique. Je me permets en revanche de résumer ici, sous forme de thèse, les considérations élaborées durant ces dernières années par un groupe de sociologues et de juristes dont je fais partie.

a) L'existence de l'homme en tant qu'être social se déroule dans un climat de tension, entre liberté et servitude. La liberté doit se réaliser sous la contrainte des efforts déployés en vue de la conservation de l'existence et dans l'accomplissement de devoirs. Pour le travailleur, ces conditions traduisent la dépendance dans laquelle il se trouve par rapport aux circonstances concrètes d'ordre économique et technique qui déterminent l'exécution de sa tâche. Le droit du travail et le droit social ont créé de larges garanties visant à protéger sa liberté; dans les grandes entreprises, elles doivent être complétées pour les raisons exposées ci-dessous.

b) Le principe de la démocratie, c'est-à-dire la légitimation et le contrôle du pouvoir par la volonté des administrés, est inscrit, en tant qu'expression des garanties de la liberté, dans les constitutions des pays industriels occidentaux. A une époque où les grandes entreprises, en tant que puissances sociales organisées, entrent en concurrence avec l'État, il apparaît indispensable d'appliquer aussi ce principe de la démocratie constitutionnelle au pouvoir exercé dans ces entreprises. On retrouve cette idée aussi chez Bloch-Lainé⁽³⁵⁾. Dans l'État, le Parlement ne peut assumer lui-même le gouvernement; de même, l'insertion du principe démocratique dans l'organisation des grandes entreprises ne peut signifier que leur conduite doit, par exemple, être confiée à un parlement de travailleurs. Qui dit participation aux décisions, ne dit pas parlementarisation. L'inclusion de ce principe signifie seulement

(35) Bloch-Lainé souhaite que son étude contribue à clarifier et à approfondir l'idée d'une «démocratie industrielle»; cf. avant-propos, p. 7 et s.

que la conduite de l'entreprise doit, notamment, reposer sur la confiance des travailleurs. La participation des travailleurs, par le truchement de leurs représentants, au choix et au contrôle des directeurs de l'entreprise doit assurer la mise en œuvre, dans l'esprit qui convient, des garanties procurées par le droit du travail et le droit social pour l'épanouissement du dynamisme du travailleur.

c) Si l'application du principe démocratique dans l'État requiert l'égalité sous la forme du droit de vote pour tous, il faut, pour le réaliser dans les grandes entreprises, tenir compte de la nature disparate des intérêts des propriétaires et des travailleurs. L'intérêt légitime du propriétaire de pouvoir mettre son capital à profit dans une entreprise doit être protégé. Lorsque la propriété de l'entreprise a la qualité d'une garantie de la liberté individuelle, c'est-à-dire dans le cas des petites et moyennes entreprises, le propriétaire doit pouvoir aussi agir librement pour conduire l'entreprise. Dans les grandes entreprises où la propriété prend la forme d'une participation dans une société par actions, le ou les propriétaires doivent collaborer sur un pied d'égalité avec les travailleurs à la nomination et au contrôle de la conduite de l'entreprise; de plus, la protection des chances de rendement du capital doit être assurée. En définitive, la propriété doit être solidement établie en tant qu'élément essentiel de notre structure économique et de notre ordre social. Ce but est atteint par un ordre qui assoit le pouvoir de décision dans les grandes entreprises sur une large base de confiance, reposant à la fois sur le capital et sur le travail, et le mettant ainsi à l'abri du risque de nationalisation considéré, on le sait, comme inéluctable par l'économiste renommé Schumpeter⁽³⁶⁾. Relevons simplement, en passant, l'intérêt politique que présente une telle consolidation de notre régime de la propriété.

d) La formule de la cogestion évoque la représentation d'intérêts opposés. Étant donné la nécessité, soulignée à plusieurs reprises, d'intégrer les intérêts du capital et des travailleurs dans l'objectif et la conduite des grandes entreprises, il apparaît indiqué d'employer l'expression «constitution de l'entreprise» plutôt que «cogestion». Ainsi serait particulièrement mis l'accent sur le fait que tant les travailleurs que les propriétaires du capital doivent servir l'objectif de l'entreprise.

e) L'intérêt général ne peut être défendu sur le plan institutionnel par la présence de «représentants» particuliers dans les organes

(36) Schumpeter, «Kapitalismus, Sozialismus und Demokratie».

de l'entreprise ⁽³⁷⁾. Non seulement il est protégé par les exigences susvisées en ce qui concerne la publicité des comptes et, évidemment, par la politique économique de l'État et l'ordre juridique général, mais encore il se manifeste en tant que principe de l'équilibre entre intérêts opposés et obligatoirement intégrés en vue de la poursuite de l'objectif de l'entreprise.

4. Conclusions sur le plan de la politique du droit

Il ne reste plus maintenant qu'à préciser ces idées fondamentales à la lumière des grandes lignes de certains projets destinés à développer la participation aux décisions, qui ont en partie déjà été discutées dans l'opinion publique allemande. Il s'agit en l'espèce de deux groupes de grandes entreprises. La délimitation de leur dimension doit être effectuée sur la base du résultat d'études préliminaires, effectuées par des économistes au moyen d'une combinaison des caractéristiques suivantes: effectifs, chiffre d'affaires et total du bilan, deux de ces trois caractéristiques étant déterminantes dans chaque cas.

Au premier groupe appartiennent quelque 275 sociétés de capitaux occupant entre 3 000 et 20 000 travailleurs, dont le chiffre d'affaires est compris entre 150 millions et 1 milliard, le total du bilan variant de 75 à 500 millions. La législation sur la cogestion, actuellement applicable aux entreprises minières et sidérurgiques, devrait être étendue à ces entreprises, la cogestion devant donc essentiellement être réalisée par une répartition paritaire des sièges au conseil de surveillance.

Le deuxième groupe est constitué par quelques très grandes entreprises, au nombre de 50 environ, occupant chacune plus de 20 000 travailleurs, dont le chiffre d'affaires est supérieur à 1 milliard et dont le total du bilan dépasse 500 millions. Pour ces entreprises, qui sont d'ailleurs presque toutes des groupes, il apparaît nécessaire, compte tenu des idées fondamentales exposées ci-dessus, de prévoir une représentation paritaire des propriétaires du capital et des travailleurs dans l'organe compétent pour l'établissement des statuts et des autres décisions fondamentales, c'est-à-dire l'assemblée dite d'entreprise.

La tentation est évidemment très forte d'établir une comparaison entre, d'une part, ces projets et, d'autre part, les réflexions et propo-

(37) Cf. sur ce point la p. 44 du rapport cité dans la note 29, où il est dit que la commission a examiné une «proposition type» visant à institutionaliser l'intérêt «public» en le faisant défendre par des représentants ad hoc dans l'organisation de l'entreprise. Cette idée, qui a déjà soulevé des objections à l'époque (voir p. 46 du rapport cité) ne paraît plus avoir de défenseurs à l'heure actuelle.

sitions contenues dans l'étude de Bloch-Lainé, déjà citée à plusieurs reprises. Il faut alors considérer que, dans l'ouvrage de Bloch-Lainé, l'accent doit en partie être placé différemment, ne serait-ce que parce que le droit des sociétés et la réalité juridique en France sont autres qu'en République fédérale. Le droit français des sociétés ignore la répartition des tâches administratives entre deux organes séparés, mais habilite l'assemblée générale à désigner les administrateurs et à les révoquer à tout instant ainsi qu'à vérifier le bilan, et l'attitude des organisations syndicales est différente de ce qu'elle est en Allemagne; d'autre part, il n'y a pas en Allemagne l'équivalent de la «planification». Mais, même si l'on fait abstraction de ces différences, les suggestions de Bloch-Lainé s'écartent nettement des idées qui découlent, sur le plan de la politique du droit, de la loi allemande sur la cogestion. Bloch-Lainé rejette catégoriquement le régime allemand et ce, avec des arguments manifestement nés d'un malentendu⁽³⁸⁾. Il traduit le terme «Mitbestimmung» par «cogestion», ce qui signifie participation à la gestion. Certes, ce malentendu est sans doute imputable, dans une certaine mesure, au texte même de la loi allemande, car il parle, dans l'en-tête, d'une participation aux décisions «dans les conseils de surveillance et comités de direction»; le directeur du travail apparaît ainsi comme un élément de la participation aux décisions des travailleurs, ce qui, toutefois, comme on l'a observé plus haut, n'est guère compatible avec sa position de membre à part entière du comité de direction, ni avec les devoirs attachés à cette qualité. En tout état de cause, la participation aux décisions n'implique pas une participation directe des travailleurs à la gestion de l'entreprise. Certes, le système proposé par Bloch-Lainé recoupe la législation allemande en matière de participation aux décisions au sein du conseil de surveillance en ce qu'il recommande l'institution d'une «commission de surveillance» dont les membres doivent être désignés les uns par les propriétaires du capital, les autres par les assemblées du personnel; cette commission doit également être chargée d'importantes tâches de consultation. Mais elle ne doit pas être habilitée à nommer les directeurs. Bloch-Lainé cherche plutôt à renforcer l'autorité de la direction de l'entreprise en avançant l'idée intéressante d'autoriser le comité de direction à coopter ses membres; une disposition stipulant qu'un membre du comité de direction peut être révoqué pour des motifs graves permettra d'éviter les abus auxquels cette cooptation risque de donner lieu, en ce sens que la commission ne pourra décider de saisir une juridiction spéciale

(38) Op. cit., p. 21.

d'une demande visant à prononcer la révocation que suivant une procédure assortie de certaines précautions contre l'arbitraire ou la précipitation. D'après l'auteur, un «statut du personnel» établi à côté du «statut du capital» accorderait aussi aux syndicats certains droits au sein de l'entreprise. Bloch-Lainé aimerait voir le «comité d'entreprise» jouer un rôle plus actif.

Dans d'autres voies encore s'engagent les propositions que la commission, instituée en 1960 par le ministre néerlandais de la justice et présidée par le professeur Verdam, formule dans son rapport, publié en 1965, sur une réforme du droit des entreprises en ce qui concerne la participation des travailleurs aux tâches de gestion. Comme c'est le cas pour l'étude de Bloch-Lainé, la mission confiée à la commission ne se limitait pas aux problèmes posés par l'influence des travailleurs, mais concernait principalement le droit des sociétés par actions. Elle avait été invitée à axer son étude sur la conduite et le contrôle des grandes entreprises, de même que sur la responsabilité publique des entreprises.

En vue de la défense des droits des travailleurs, la commission recommande un renforcement des «ondernemingsraden» (conseils d'entreprise) ainsi que l'habilitation des centrales syndicales agréées à exiger l'exécution de contrôles spéciaux. Une faible majorité seulement a approuvé la proposition tendant à réserver au sein de l'organe de surveillance («commissariaat») un siège ou deux, quand il y a plus de 5 membres, à la représentation du personnel. Il est évidemment encore impossible de dire à quel moment et dans quelle mesure les propositions de la commission feront leur entrée dans la législation.

Les détails ont moins d'importance que le fait de voir la politique du droit s'animer non seulement dans la République fédérale mais aussi dans les autres pays membres de la Communauté. Loin d'être un symptôme de faiblesse, la diversité des suggestions formulées est un signe de dynamisme. Les grands problèmes du droit des entreprises ne trouvent pas de solution uniforme pour tous les pays, mais à tous incombe la mission de transposer concrètement dans l'ordre économique les structures démocratiques dont le droit public porte la claire empreinte.

Les relations entre employeurs et travailleurs dans l'entreprise: tendances et problèmes

Rapporteur:

M. J. DE GIVRY

*Chef du service du droit du travail
et des relations professionnelles
Bureau international du travail
Genève*

Pour traiter le sujet dont je dois vous entretenir, je sortirai du cadre juridique, non seulement parce que le Pr Horion nous a déjà excellemment exposé quel était ce cadre, mais aussi parce que les problèmes et les tendances des relations de travail dans les entreprises ne peuvent évidemment être appréciées sous le seul angle du droit. La réalité sociale, dont le droit n'est que l'armature, est soumise aux pressions économiques, elle baigne dans l'idéologie et dans la politique, elle traduit les aspirations et les préférences des individus considérés tant isolément qu'en groupes.

Je serai également conduit à déborder du cadre de l'entreprise. De nos jours, l'entreprise n'est plus un champ clos, si tant est qu'elle l'ait jamais été. Elle est un carrefour traversé par des courants qui lui sont extérieurs. Elle reflète en son sein l'équilibre ou le déséquilibre existant dans les relations au sein du corps social plus vaste qu'est la nation. Elle est insérée dans un réseau d'institutions d'une portée plus large, au sein desquelles les aspects généraux des problèmes de relations entre employeurs et travailleurs se doivent d'être traités, car le cadre limité de l'entreprise ne permettrait pas toujours de leur apporter une solution efficace.

Enfin, tout en m'attachant spécialement aux problèmes et aux tendances que l'on peut constater dans des pays membres du Marché commun, j'élargirai à l'occasion le champ de la comparaison en les replaçant dans une perspective internationale plus large.

Dans ces conditions, il est bien évident que l'exposé que je vais faire devant vous ne constituera nullement un inventaire complet des problèmes et des tendances des relations entre employeurs et travailleurs dans les entreprises, dans tous les pays du Marché commun. Je

me bornerai à choisir, à l'aide de quelques exemples, certaines tendances et certains problèmes qui me paraissent particulièrement dignes de retenir l'attention. Comme un tel choix pourrait paraître arbitraire à ceux qui voient la réalité sociale d'une manière différente, je tiens à préciser que, si j'ai été naturellement guidé dans ce choix par les constatations que je fais ou les échos que je recueille au poste d'observation international qui est le mien, ce choix n'en est pas moins également dans une certaine mesure le fruit de mon optique personnelle et si mon collègue et ami, M. Spyropoulos, qui représente avec moi le B. I. T. à ces journées d'étude, avait pris la parole à ma place, le contenu de cet exposé eût pu être différent.

L'accent mis sur l'entreprise en tant qu'unité sociale est certainement une des tendances essentielles de notre époque. Il ne se passe pas d'année sans qu'une série de colloques soient organisés, ici ou là, pour examiner les problèmes des relations sociales ou, comme l'on dit maintenant, les dialogues au sein de l'entreprise. La direction du personnel dans une entreprise moderne apparaît de plus en plus non seulement comme devant obéir à une politique définie à l'échelon le plus élevé de l'entreprise, mais aussi comme devant utiliser, dans son exécution, une série de techniques spécialisées qui doivent sans cesse être réexaminées, compte tenu notamment des progrès enregistrés dans le domaine de la psycho-sociologie industrielle. Ceux auxquels incombe le soin de conseiller et d'assister les chefs d'entreprise en ce domaine ont éprouvé le besoin de se grouper et de confronter leurs expériences tant à l'intérieur qu'au delà des frontières de leur pays, comme l'atteste la création récente de l'Association européenne pour la direction du personnel qui tenait, il y a quelques mois, son second congrès à Strasbourg. Jamais peut-être n'est apparue avec autant d'évidence l'importance que présente, pour l'amélioration du climat social d'une entreprise, une politique du personnel intelligente et équitable. Qu'il s'agisse de l'établissement d'une échelle de salaires basée sur l'analyse objective des postes de travail, et faisant également place au mérite personnel de chaque travailleur ou de l'introduction de primes collectives liées à l'accroissement de la productivité, de l'adaptation des travailleurs à leur emploi ou de l'adaptation des machines et des conditions matérielles du travail aux hommes et aux femmes qui travaillent, de la formation psychologique des chefs en vue d'améliorer les méthodes de commandement ou de la politique suivie en matière d'accueil, de promotion, de consultation et de collaboration dans l'entreprise, il est incontestable qu'un vaste champ est ouvert à l'initiative de ceux qui cherchent à améliorer les relations sociales au sein de l'entreprise. Les

réalisations effectuées dans ces divers domaines par un grand nombre d'entreprises, à la suite soit d'initiatives unilatérales de la direction, soit le plus souvent d'une action menée en commun avec les représentants du personnel, témoignent de l'évolution qui s'est produite à cet égard depuis quelque quarante ans et de la prise de conscience de l'importance du facteur humain dans l'organisation de la production.

Néanmoins, les limites auxquelles se heurtent les politiques du personnel, et principalement celles qui mettent trop l'accent sur l'amélioration de ce que l'on a appelé les «relations humaines», sont tout aussi évidentes.

En effet, indépendamment des innombrables problèmes humains que pose la marche d'une entreprise, il en est d'autres, d'ordre général, qui se réfèrent au statut même des travailleurs dans l'entreprise et à leur rôle dans l'organisation de la vie économique.

A vrai dire, de tels problèmes sont loin de se poser partout avec la même acuité. Il est des pays où la majorité des travailleurs ne prétend pas mettre en cause la structure de l'entreprise, estimant que c'est à la direction qu'il appartient d'assumer la responsabilité d'organiser la production et que, quant à eux, leur rôle est de maintenir sur elle une pression constante en vue de la contraindre à un dynamisme incessant et d'obtenir que les travailleurs reçoivent, lors de négociations collectives périodiques, leur juste part de l'expansion économique par une augmentation de leurs salaires ou une amélioration de leurs conditions de travail. Cependant, même dans ce cas, l'accord qui peut exister entre dirigeants employeurs et travailleurs sur cette position de principe ne signifie pas qu'il y ait nécessairement accord sur les conséquences concrètes à en tirer dans chaque cas, notamment sur le fait de savoir ce qui constitue le domaine réservé des prérogatives de la direction et ce qui, au contraire, est susceptible de faire l'objet de négociations collectives avec les représentants des travailleurs. L'histoire montre que la ligne de démarcation en cette matière n'est pas restée immuable, et elle est donc toujours susceptible d'être déplacée.

Mais il est d'autres pays dans lesquels une fraction importante des travailleurs n'accepte pas, ou n'accepte qu'à contrecœur les structures économiques actuelles, et toute politique qui pose comme naturels les rapports sociaux existants et l'intégration du travailleur à ces rapports est inévitablement coupable, à leurs yeux, de conservatisme social.

Les politiques dites de relations humaines ont soulevé, par ailleurs, des objections parce que ce vocable était parfois utilisé pour couvrir

soit des politiques qui concevaient l'intégration du personnel à l'entreprise moins comme une fin en soi que comme un facteur d'accroissement de la productivité, soit des politiques antisyndicales mettant exclusivement ou principalement l'accent sur les besoins des travailleurs en tant qu'individus et soucieuses de réduire au minimum les manifestations de l'expression de leurs intérêts collectifs. Ceci explique qu'il y a quelques années, lorsque la commission du fer et de l'acier de l'O. I. T. avait eu à examiner la question des relations humaines dans cette industrie, elle n'avait pas pu adopter de conclusions détaillées sur ce sujet et était seulement parvenue à se mettre d'accord sur un principe général, à savoir que «de bonnes relations dans l'industrie du fer et de l'acier ne peuvent se développer sans l'existence de bonnes relations professionnelles et la reconnaissance de syndicats librement choisis par les travailleurs comme représentant leurs intérêts».

Or, si, dans les pays du Marché commun, les syndicats sont généralement reconnus comme les porte-parole autorisés des travailleurs aux échelons national et régional, leur place dans l'entreprise et le rôle qui leur incombe à ce niveau ont soulevé et soulèvent encore dans plusieurs de ces pays de très vives controverses.

A première vue, cela peut paraître étonnant. Ne sont-ce pas là des pays ayant déjà une longue tradition de la liberté syndicale? Comment se fait-il alors que l'exercice de l'activité syndicale dans l'entreprise pose encore des problèmes? Plusieurs considérations l'expliquent. En premier lieu, la liberté syndicale qui a reçu la protection du législateur a été souvent plus le droit de l'individu de s'affilier à un syndicat, parfois lié à son droit de ne pas s'y affilier, que le droit du syndicat en tant que tel d'exercer son action dans l'entreprise.

Deuxièmement, le niveau de la négociation collective dans la majeure partie des pays européens a été traditionnellement celui de la branche d'activité économique soit au plan national, soit au plan régional, la tendance aux accords d'entreprise étant relativement récente et ayant d'ailleurs largement contribué à soulever le problème des droits et des garanties à accorder, dans les entreprises, aux représentants syndicaux.

Une troisième raison, particulièrement importante, est la présence dans les entreprises d'organismes de représentation du personnel, élus par celui-ci et chargés de représenter l'ensemble du personnel syndiqué et non syndiqué. Si, par exemple, les délégués du personnel et les membres des comités d'entreprise français sont dans leur grande majo-

rité des syndiqués, il n'en reste pas moins qu'une fois élus, ils ne représentent plus le syndicat qui les a présentés mais l'ensemble du personnel, syndiqué ou non. C'est à ce titre que le législateur leur a accordé une protection spéciale en cas de licenciement ainsi que des facilités telles qu'un crédit d'heures destinées à leur permettre d'exercer leurs fonctions. Mais de telles garanties et facilités n'étaient pas accordées aux représentants des organisations syndicales dans l'entreprise.

Ceci explique que la question de la reconnaissance de la section syndicale d'entreprise, encore que l'expression ne soit pas des plus heureuse, ait été l'une des revendications essentielles des syndicats français au cours des dernières années. Après avoir obtenu, dans quelques accords d'entreprise, des dispositions tendant à reconnaître le délégué syndical, voire la section syndicale d'entreprise ou d'établissement, les organisations syndicales ont demandé soit l'élaboration d'un accord type au plan national, soit l'intervention du législateur en vue d'assurer l'extension des droits syndicaux dans l'entreprise, c'est-à-dire essentiellement la reconnaissance du droit des syndiqués de former une section d'établissement ou d'entreprise et l'octroi à celle-ci de facilités permettant son fonctionnement: local, panneaux d'affichage, perception des cotisations syndicales, distribution de tracts et de journaux syndicaux, protection des délégués syndicaux contre le licenciement.

La majorité des employeurs prirent une position nettement opposée à cette revendication. De leur point de vue, le plan normal des relations contractuelles est le plan professionnel, mais au plan de l'entreprise il est nécessaire de laisser aux chefs d'entreprise la plénitude de leur autorité et de leurs responsabilités. Récemment encore, le Comité directeur du Conseil national du patronat français confirmait «son opposition à toute forme d'action, à l'intérieur de l'entreprise, des diverses organisations syndicales représentant des fractions du personnel. Cette action introduirait dans l'entreprise des préoccupations qui lui sont étrangères, conduirait à une contestation permanente de l'autorité de la direction et provoquerait au sein de l'entreprise — cellule de base de production — une agitation qui porterait gravement atteinte à son efficacité». Par ailleurs, les employeurs craignent qu'en reconnaissant la section syndicale d'entreprise, on n'en arrive à conférer un monopole de représentativité à des organisations extérieures à l'entreprise; or, comme le soulignait un dirigeant patronal, «il est impensable de vouloir créer un droit nouveau et remplacer les hommes élus par la totalité des salariés par d'autres hommes nommés, malgré tout, par une minorité: celle des syndiqués».

On ne peut se défendre d'une grande perplexité en présence des arguments qui s'opposent, de part et d'autre, sur cette question. D'une part, comment est-il possible aux organisations syndicales de défendre avec compétence et autorité le point de vue de leurs mandants, au plan national et au plan professionnel, si elles se voient interdire, par une conception trop rigide de l'autorité patronale, d'avoir avec leurs mandants les contacts nécessaires et de faire sentir leur présence dans l'entreprise? Comme le soulignait l'exposé des motifs de la proposition de loi préparée par l'ancienne Confédération française des travailleurs chrétiens, «la représentativité d'une organisation syndicale au plan national ou de sa branche professionnelle participe tout d'abord du pouvoir effectif que ce syndicat possède, de l'autorité qu'il exerce sur les salariés des entreprises, des liaisons qu'il peut avoir avec ceux-ci et de son aptitude à interpréter les besoins et à les soutenir». N'y a-t-il pas, par ailleurs, une contradiction entre le reproche parfois adressé aux organisations syndicales de prendre des positions politiques qui dépassent le cadre professionnel et le refus accordé à ces mêmes organisations de discuter des problèmes professionnels au lieu même où ils revêtent le caractère le plus concret, à savoir dans l'entreprise? Mais en revanche, compte tenu de la situation de pluralisme syndical, des divergences idéologiques sur lesquelles elle repose et des surenchères qu'elle peut entraîner, n'est-il pas normal qu'une direction d'entreprise soucieuse d'assurer le maintien du bon ordre puisse éprouver des réticences devant le risque de voir son entreprise se transformer en un lieu de propagande idéologique, avec toutes les perturbations qui peuvent s'ensuivre, et désire en tout cas se protéger contre un tel risque?

La question a d'ailleurs évolué à la suite de l'avis émis l'année dernière par le Conseil économique et social, qui a repoussé à une faible majorité un rapport se prononçant en faveur de la reconnaissance de la section syndicale d'entreprise. Mais un projet de loi tendant à modifier certaines dispositions de l'ordonnance de 1945 instituant les comités d'entreprise a été adopté par l'Assemblée nationale à la fin de sa dernière session, et il prévoit que le représentant syndical au comité d'entreprise doit pouvoir exercer son mandat dans des conditions voisines de celles des représentants élus par le personnel au comité d'entreprise.

La question de la protection des représentants syndicaux dans les entreprises françaises est donc en voie d'être réglée par le législateur. Quant à celle des facilités à accorder à l'exercice de l'activité

syndicale dans l'entreprise, il est à souhaiter qu'elle continuera à faire l'objet d'accords conclus au plan des entreprises.

Le problème des garanties à accorder aux syndicats dans les entreprises s'est également posé en Allemagne, en Belgique et en Italie bien que, chaque fois, dans des termes différents en raison de la diversité existant tant dans les tendances du mouvement syndical que dans le cadre institutionnel des relations de travail.

Dans la république fédérale d'Allemagne, le fait que les «Betriebsräte» soient élus par le personnel, sans qu'ils aient un lien organique quelconque avec les syndicats, a incité les syndicats affiliés au D. G. B. à désigner, dans les entreprises, des hommes de confiance qui sont les propagandistes du syndicat et dont ils souhaitent la reconnaissance officielle afin qu'ils bénéficient d'une protection en tant que mandataires de l'organisation syndicale.

En Belgique, la position des syndicats dans l'entreprise est nettement plus forte en raison, d'une part, du monopole absolu dont ils bénéficient lors de la présentation des candidatures aux élections des membres des conseils d'entreprise et, d'autre part, du fait de la présence de délégations syndicales dans les entreprises de la plupart des branches d'activité. La question des «garanties syndicales» est néanmoins aussi d'actualité, sous un aspect nouveau: celui des avantages à réserver aux seuls travailleurs syndiqués. Dans la plupart des grands secteurs professionnels, des accords ont été conclus sur ce point. Prenons l'exemple d'un accord récent, celui conclu en janvier 1965 dans l'industrie des fabrications métalliques. Il prévoit le versement à un fonds intersyndical d'une allocation correspondant à 0,5 pour cent des salaires bruts. Cette allocation est versée en contrepartie du respect des engagements souscrits par les organisations syndicales en ce qui concerne les conventions collectives qu'elles ont signées. Tout manquement à cet engagement entraînerait la cessation des effets de l'accord, sauf si les organisations syndicales mettaient tout en œuvre pour éviter la grève et si cette dernière n'était pas soutenue ou, en cas de grève spontanée, si elles intervenaient en faveur de la reprise du travail. Il a été prévu que les syndicats représentant les trois tendances syndicales signataires de l'accord se partageraient les sommes réunies dans ce fonds et les utiliseraient pour diminuer la cotisation de leur adhérents ou pour leur allouer des ristournes. Les employeurs ont fait remarquer que cet accord spécial n'avait pas pour effet d'abandonner le principe de la non-discrimination entre syndiqués et non syndiqués puisque les fonds serviraient seulement à la diminution des cotisations syndicales. Comme

l'a déclaré un dirigeant patronal, en concluant un accord de stabilité sociale pour deux ans, «les organisations syndicales prennent une attitude de collaboration qui comporte pour leurs dirigeants des responsabilités indéniables d'autorité, d'organisation et de formation. Ce service collectif est rendu aux entreprises et aux travailleurs. Comme tel, les charges qu'il entraîne doivent être partagées. En prenant notre part de ces charges vis-à-vis des syndicats, nous n'enlevons aucun avantage aux travailleurs non syndiqués; nous n'exerçons sur eux aucune pression pour les inciter à se syndiquer; après comme avant ils restent personnellement libres de leur comportement». Il est à noter cependant que, dans certains autres accords concernant d'autres branches d'activité, des avantages particuliers, tels que le versement d'allocations de chômage, ont été réservés aux seuls travailleurs syndiqués.

En Italie, l'évolution du système des relations professionnelles au cours de ces dernières années a été caractérisée par la pression que les syndicats ont exercée pour que ce soient eux et non les commissions internes qui négocient à l'échelon de l'entreprise des accords se superposant aux normes définies dans les conventions collectives nationales. Les accords conclus en 1962 et 1963 dans l'industrie métallurgique, non sans une série de grèves en ce qui concerne le secteur privé, ont mis sur pied un système de négociation articulée combinant divers niveaux de négociation: le niveau national, celui des secteurs particuliers de l'industrie et celui de l'entreprise, et ce système s'est répandu ultérieurement dans les autres branches d'activité. Si les accords prévoient que les conventions d'entreprise sont conclues avec les syndicats provinciaux, et s'ils n'ont donc pas entraîné la reconnaissance formelle du syndicat d'entreprise comme agent de négociation, ils comportent par contre une série de clauses réglant l'exercice des droits syndicaux dans l'entreprise (droit d'affichage, temps libre et congés, retenue de la cotisation syndicale sur le salaire).

Je signale à ce propos que les clauses de retenue de la cotisation syndicale sur le salaire, fondée sur une autorisation écrite et révoquée du salarié, tendent actuellement à se répandre, notamment dans les pays en voie de développement où elles sont considérées comme un moyen utile de renforcer le syndicalisme tout en préservant la liberté individuelle du travailleur.

A la vérité, c'est bien l'ensemble de la question des droits des représentants syndicaux dans les entreprises qui constitue dans de nombreux pays du monde, et pas seulement en Europe, un point névralgique des systèmes des relations professionnelles et, à la suite

d'une résolution de la Conférence internationale du travail, cette question est inscrite en priorité au programme de travail du B. I. T. sur le plan de la recherche comparative.

Je n'aborderai pas ici le problème de la participation des travailleurs aux organes de l'entreprise, étant donné que les deux exposés précédents y ont déjà été consacrés, si ce n'est pour indiquer que mon silence sur ce point n'implique nullement un manque d'intérêt à l'égard du très important problème de la cogestion, mais à mes yeux, le terme de cogestion est chargé d'une certaine ambiguïté et je préfère personnellement parler du problème du «cocontrôle» de la gestion, car il n'est pas, je crois, dans l'intention de ceux qui se sont prononcés récemment en faveur de réformes dans ce domaine de mettre en cause l'unité et l'autorité de la direction dans la gestion d'une entreprise, mais seulement d'imaginer des moyens visant à assurer que cette responsabilité de direction ne s'exerce pas sous le contrôle exclusif des apporteurs du capital.

Quittons maintenant le plan d'entreprise pour aborder certaines tendances nouvelles de la politique économique et sociale qui, à mon avis, ont déjà eu, dans certains cas, ou ne pourront manquer d'avoir, à plus ou moins longue échéance, une influence sur le climat social des entreprises.

Un des phénomènes les plus caractéristiques de l'après-guerre a été l'introduction dans nombre de pays occidentaux de méthodes de planification ou de programmation pour orienter le développement économique. Si autrefois la notion de planification était normalement associée à celle de nationalisation et évoquait l'idée d'une forme déterminée de société politique, elle est aujourd'hui grandement dépolitisée et de nouvelles formes de planification, que l'on a qualifiées de «souples», «d'indicatives» ou «d'actives», sont d'ores et déjà pratiquées comme c'est le cas en France, ou sont en voie d'expérimentation comme en Grande-Bretagne.

Encore qu'il s'agisse d'un phénomène relativement nouveau, il est évident que le recours à ces méthodes ne manque pas de soulever des problèmes du point de vue des relations professionnelles.

Tout d'abord, l'objet même d'une politique de planification ou de programmation est de conduire à une vision globale des problèmes que pose le développement économique et social d'un pays, de mettre en évidence la nécessité des choix à opérer et des priorités à établir dans les objectifs à atteindre ainsi que dans les mesures à prendre en ce sens, et enfin de provoquer la plus large adhésion de tous les intéressés

à la réalisation de ces objectifs. Même dans les pays qui n'ont pas recours à des méthodes de planification, les gouvernements mettent de plus en plus en avant l'impératif de l'intérêt public. Or, pour que les objectifs du Plan ou le critère de l'intérêt public soient reconnus valables par les intéressés, et notamment par les employeurs et par les travailleurs, il est essentiel que ceux-ci aient été associés, par voie de consultations appropriées, à la définition de ces objectifs ou de ce que commande l'intérêt public. C'est pourquoi la Conférence internationale du travail qui, il y a cinq ans, avait déjà adopté une recommandation sur la consultation et la collaboration entre les autorités publiques et les organisations d'employeurs et de travailleurs aux échelons industriel et national, a tenu l'année dernière, dans une résolution spéciale, à faire appel aux gouvernements des États membres afin que, lorsqu'il existe une programmation et une planification nationales, ils adoptent «des méthodes appropriées pour assurer la consultation et la participation des organisations libres et indépendantes des employeurs et des travailleurs, aux fins de l'élaboration et de la mise en œuvre de mesures visant au progrès social, et de l'encouragement du développement économique national à tous les échelons».

En fait, l'une des tendances majeures des relations professionnelles dans de nombreux pays — et la Belgique, la France ou les Pays-Bas offrent à cet égard un exemple caractéristique — est précisément le développement des formes de consultation et de collaboration, au niveau de l'ensemble de l'économie, entre les autorités publiques et les divers groupes d'intérêt organisés, y compris les organisations d'employeurs et de travailleurs.

La consultation n'implique cependant pas l'accord et elle n'entraîne pas toujours l'adhésion. Les organisations syndicales françaises critiquent par exemple les options qui ont été retenues dans l'élaboration du V^e Plan. L'arbitrage final revenant au pouvoir politique, le problème se pose de savoir jusqu'à quel point un gouvernement peut intervenir pour amener les parties aux relations professionnelles à maintenir leur action dans un sens estimé conforme à l'intérêt public. Dans l'ordre économique et social, le rôle de l'État ne peut pas, selon l'excellente formule du Pr Rivero, «s'accommoder du procédé classique de la décision assortie de la contrainte» et la nécessité de maintenir l'autonomie des organisations professionnelles, qui constitue un des fondements essentiels d'un régime démocratique libéral, est en général reconnue. C'est ainsi qu'à la suite de la Conférence des revenus, convoquée en France il y a presque deux ans pour permettre une large

consultation des organisations syndicales, le commissaire général au Plan, M. Massé, qui présidait la Conférence, constatait dans son rapport qu'il était exclu que la politique des revenus puisse être impérative, et il se prononçait en faveur d'une politique indicative.

Néanmoins, les larges discussions auxquelles donne lieu l'élaboration d'un plan économique sont l'occasion d'une prise de conscience par l'opinion publique tant de la multitude et de l'urgence des besoins à satisfaire que de la pénurie des moyens disponibles pour le faire. Peu à peu l'idée progresse dans les esprits que, comme on l'a dit, «une société qui se fixe des objectifs ambitieux en matière économique et sociale doit en accepter les conséquences dans ses comportements au jour le jour» et que, comme le soulignait M. Massé, s'il est possible de récuser la discipline lorsqu'on accepte corrélativement de renoncer à une certaine part de bien-être individuel et de progrès social, «ce qui ne serait pas acceptable, serait de vouloir cumuler les fruits de la discipline et les aises du laissez-faire».

Des responsabilités particulières pèsent donc sur les organisations professionnelles et les amènent à repenser leurs attitudes et leurs méthodes d'action. Elles ne peuvent les négliger car, comme le soulignait le directeur général du B.I.T. dans un récent discours, si les organisations ne font pas résolument face à ces nouvelles responsabilités, leur carence amènera inévitablement l'intervention des gouvernements. On en voit un exemple particulièrement significatif dans l'évolution qui se produit en Grande-Bretagne. Au début du mois dernier, le gouvernement, constatant que la politique de productivité, des prix et des revenus, dont les objectifs généraux avaient été reconnus souhaitables lors d'une déclaration tripartite adoptée d'un commun accord il y a quelques mois, n'était pas suffisamment appliquée et qu'il y avait encore de trop nombreux exemples d'attitudes restrictives et coûteuses de la part tant des employeurs que des travailleurs, annonçait son intention de déposer un projet de loi prévoyant, d'une part, la notification préalable des demandes d'augmentation de salaires ou d'amélioration importante des conditions de travail, ainsi que des augmentations de prix et, d'autre part, la non-entrée en vigueur des accords ou décisions relatifs à ces questions, tant que la commission nationale des prix et des revenus n'aurait pas fait connaître son avis à cet égard. Après un débat houleux, le congrès des syndicats britanniques, lors de ses assises tenues le mois dernier, a donné son accord au dépôt de ce projet de loi, tout en soulignant que, dans la mesure du possible, l'application de la législation aux revendications de salaires devrait être évitée et que les

objectifs recherchés devraient être atteints par des méthodes volontaires. A cet égard, le congrès a indiqué que le conseil général du T. U. C. pourrait demander que, pour lui permettre de prendre les responsabilités qui lui incombent, les syndicats constituant l'informent désormais de leurs revendications d'ordre économique et qu'il pourrait en examiner la teneur avec les syndicats intéressés. Les mois qui vont venir indiqueront dans quelle mesure le mouvement syndical britannique se montrera en mesure de faire fonctionner le système envisagé. Si le système fonctionne, il s'agira d'un tournant majeur dans l'histoire des relations professionnelles en Grande-Bretagne, car il aura marqué une transformation profonde du rôle de la confédération nationale vis-à-vis des syndicats qui la composent.

La tendance vers l'instauration de systèmes de relations industrielles conférant de plus grands pouvoirs aux organisations nationales d'employeurs et de travailleurs vis-à-vis de leur constituants, comme c'est déjà le cas dans plusieurs pays scandinaves, apparaît d'ailleurs comme une conséquence quasi inéluctable de l'introduction de méthodes de planification ou de programmation au niveau national, dès lors que l'on souhaite à la fois éviter le recours à la contrainte et assurer l'efficacité de la politique reconnue nécessaire. Un équilibre devra donc être trouvé entre l'orientation souhaitable des négociations collectives d'industrie, de secteur ou d'entreprise, dans le sens de cette politique et le respect d'une certaine liberté de négociation des parties, faute de laquelle la vie syndicale se trouverait privée d'une grande partie de sa substance.

Cet équilibre dont la recherche obéira probablement à un mouvement pendulaire, mettant tour à tour l'accent sur la discipline et sur la liberté, ne pourra en tout cas être atteint que par un développement considérable des contacts entre tous les échelons de la vie syndicale et par une modification des structures dotant chaque échelon de responsabilités appropriées par le jeu de négociations et d'engagements collectifs d'un type différent: grandes orientations définies au plan national, engagements concrets dans le cadre d'une branche d'activité donnée, complétés et adaptés dans le cadre des entreprises.

Par ailleurs, la valeur de la participation des organisations professionnelles à l'organisation de la vie économique et sociale dépendra en grande partie des possibilités d'information et de formation qui leur seront données. D'une part, il n'est pas d'engagement valable dans l'obscurité. Comme on l'a souligné, «on ne peut exiger d'une organisation de salariés l'objectivité et le réalisme si la réalité est voilée dans

le secret. Si le secret des affaires était dans la logique de l'économie libérale, il va à l'encontre de l'économie programmée que l'on cherche à organiser». D'autre part, les parties aux relations professionnelles doivent être mises à même de comprendre la portée des problèmes qui sont en jeu et la valeur respective de leurs arguments. Il est encourageant de constater à cet égard les progrès enregistrés en ce domaine dans les vingt dernières années, qui amènent peu à peu les deux parties à une meilleure compréhension du rôle de chacune. Sans doute, comme le constate M. André Le Gall dans son traité de psychosociologie des entreprises, le dialogue employeurs/travailleurs n'est-il parfois qu'un dialogue de sourds: les représentants ouvriers parlent atelier et cadence, embauchage et débauchage, salaires et primes; les représentants patronaux répondent entreprise et concurrence, prix de revient et état du marché, frais généraux et bilans, actif et passif, stocks et ventes. Les premiers pensent aisément que ce sont là des échappatoires, des alibis; les seconds parlent de partis pris, de démagogie et de surenchère syndicale. Mais, ajoute-t-il, «ces estimations sommaires des rôles sont en voie d'être dépassées: dirigeants et syndicalistes prennent conscience de la légitimité, de la «nécessité» de leurs divergences». Nul doute que les efforts déployés en matière de formation, tant par les organisations patronales et syndicales elles-mêmes que par les universités et leurs instituts spécialisés en matière d'administration des entreprises, de droit du travail et d'éducation ouvrière, joints à une meilleure connaissance des problèmes du travail, acquise grâce notamment au développement de l'économie du travail et de la sociologie industrielle, ne soient pour beaucoup dans l'évolution des attitudes sur ce point. La récente création en France de l'Institut national de documentation et d'information du travail est un nouveau témoignage de la reconnaissance de l'importance donnée aux questions d'éducation et de formation. Il y a également lieu de signaler la tendance à l'octroi, par voie législative ou contractuelle, de congés-éducation payés. A sa dernière session, la Conférence internationale du travail a d'ailleurs demandé aux gouvernements des États membres de l'O. I. T. ainsi qu'aux organisations d'employeurs et aux syndicats de travailleurs de prendre des mesures en ce sens et a également demandé que des études comparatives soient entreprises en ce domaine en vue de l'adoption éventuelle d'un instrument international sur le congé-éducation payé.

La vision des besoins à satisfaire et la nécessité d'établir des priorités et des équilibres dans la satisfaction de ces besoins et d'éviter toute déperdition de forces inutile, me paraissent conduire, d'autre

part, à une modification de certaines attitudes en ce qui concerne les méthodes de règlement des conflits du travail et plus particulièrement l'utilisation du droit de grève. Le temps est depuis longtemps révolu où l'attitude à l'égard de la grève dépendait des options politiques individuelles, certains estimant qu'elle était le moyen privilégié de faire aboutir des revendications, tandis que d'autres la considéraient comme une forme de guerre sociale susceptible de mettre en péril les assises de la société. La reconnaissance, par voie législative ou constitutionnelle ou simplement dans les mœurs, du droit de grève a fait de l'exercice de ce droit une caractéristique normale des sociétés industrielles libérales. Néanmoins, des différences d'attitude se manifestent de plus en plus dans l'opinion publique à l'égard de l'exercice du droit de grève, selon les motifs qui sont à l'origine de la grève et selon la manière dont celle-ci est conduite.

Alors, par exemple, que la grève des mineurs de 1963 en France a bénéficié d'un incontestable appui de l'opinion publique, en dépit d'un ordre de réquisition gouvernemental, pour la raison, constatée dans le rapport du Comité des sages chargé d'examiner les moyens de résoudre ce conflit, que l'opinion publique avait manifesté son refus «d'admettre qu'un travailleur exerçant un métier pénible et dangereux puisse être défavorisé dans le partage des fruits de l'expansion du fait de son appartenance à une branche en stagnation ou en régression», une série de grèves-surprises dans le secteur public en France ont provoqué des réactions opposées et ont finalement entraîné l'intervention du législateur qui a imposé, dans ce secteur, un délai de préavis de cinq jours avant le déclenchement de la grève. De même, plusieurs secteurs de l'opinion semblent admettre difficilement que des travailleurs exploitent l'avantage que leur confrère un emploi dans des services présentant un intérêt vital pour la population pour obtenir un traitement indûment privilégié. Cela est d'ailleurs reconnu par des syndicalistes puisqu'un dirigeant syndical belge écrivait en janvier dernier, à propos des grèves du port d'Anvers et de l'industrie du pétrole et de l'électricité, que «nul parmi les travailleurs des «secteurs clés» ne peut abuser du monopole que lui confère et des privilèges que lui vaut l'exercice de sa profession pour réclamer des conditions de travail disproportionnées avec celles des secteurs moins favorisés». L'opinion admet également de moins en moins, on le voit en Grande-Bretagne, que des réclamations relativement futiles puissent provoquer l'interruption de la production. L'arme de la grève, avec toutes les conséquences qu'elle implique, ne devrait-elle pas être réservée, après épuisement des procédures de conciliation, aux conflits ma-

jeurs portant sur la détermination des conditions collectives de travail, d'autres procédures, contractuelles ou juridictionnelles, étant utilisées pour le règlement des réclamations portant sur l'application ou l'interprétation d'une règle de droit ou sur des litiges individuels mineurs? Il est à espérer que l'examen, l'année prochaine, par la Conférence internationale du travail de la question des procédures de réclamation dans les entreprises soulignera la grande utilité de ces procédures et permettra de dégager les principes qui devraient en régir le fonctionnement. Il ne manque pas d'exemples où les systèmes de relations industrielles ont acquis un développement tel que les réclamations de cet ordre sont réglées à la satisfaction des organisations intéressées et sans provoquer d'interruption dans la production ou dans la marche des services publics essentiels.

Mais c'est peut-être dans le domaine de la politique de l'emploi que de nouvelles tendances de la politique économique et sociale sont particulièrement frappantes.

L'on reconnaît de plus en plus, d'une part, que le travailleur ne doit pas être arbitrairement privé de l'emploi qu'il occupe et, d'autre part, que le progrès technique et l'expansion économique exigent une plus grande mobilité des travailleurs. Les changements d'emploi tendent alors à être considérés comme une manifestation inévitable de la croissance économique dont la collectivité se doit de minimiser les répercussions dommageables pour les intéressés.

Cette double tendance s'est trouvée consacrée récemment par la Conférence internationale du travail.

En 1963, la Conférence a adopté la recommandation relative à la cessation de la relation de travail à l'initiative de l'employeur, qui a posé le principe qu'«aucun licenciement ne devrait intervenir sans qu'il existe un motif valable de licenciement», en soulignant que ce motif pouvait être soit «lié à l'aptitude ou à la conduite du travailleur», soit «fondé sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise». En 1964, elle a prévu, dans le cadre de la recommandation sur la politique de l'emploi, que des mesures d'adaptation aux modifications de structure devraient être prises, dont le double objectif devrait être «de tirer le plus grand avantage du progrès économique et technique et de mettre les groupes de personnes et les individus atteints dans leur emploi à l'abri des pertes financières et des autres inconvénients provoqués par les modifications de structure». La Conférence a donc cherché à concilier le droit du travailleur à garder son emploi avec l'intérêt que l'entreprise et la société tout entière peuvent

avoir à ce qu'il quitte un emploi devenu inutile. On conçoit l'intérêt de cette nouvelle conception du point de vue du climat social lorsqu'on sait que dans certains pays le versement au travailleur licencié d'une indemnité dépend parfois de la reconnaissance du caractère «injustifié» du licenciement, ce qui donne inévitablement à penser au travailleur qu'il a été victime d'une injustice, alors qu'il a pu en fait être atteint par une mesure dont il n'est certes pas responsable et contre les conséquences de laquelle il doit donc être protégé, mais qui peut être économiquement justifiée par un intérêt général supérieur.

Comme exemples récents du droit du travailleur à ne pas être arbitrairement privé de son emploi ou à recevoir une indemnisation s'il en est privé sans faute de sa part, on peut citer: en France, la conclusion au plan national, en 1958, d'un accord interprofessionnel par lequel les organisations d'employeurs et de travailleurs signataires ont établi en commun un système complémentaire d'allocations de chômage géré paritairement; en Belgique, la loi du 27 juin 1960 sur l'indemnisation des travailleurs licenciés en cas de fermeture d'entreprises et la création par les commissions paritaires de plusieurs secteurs d'activité de Fonds de sécurité d'existence accordant notamment des allocations complémentaires de chômage; au Danemark et en Italie, la reconnaissance du principe de la justification du licenciement lors de la révision, respectivement en 1960 et en 1965, des accords de base conclus entre les organisations d'employeurs et de travailleurs; en Grande-Bretagne, la loi d'août 1965 prévoyant que tout travailleur ayant deux ans d'ancienneté dans l'entreprise a droit à une indemnisation proportionnelle à son ancienneté en cas de réduction du personnel. Il est à remarquer que l'indemnisation des travailleurs licenciés à la suite d'une mesure de réduction du personnel tend de plus en plus à être assurée dans le cadre d'arrangements qui prévoient une péréquation des charges au plan de la branche d'activité, voire au plan national, de telle manière que ces charges n'incombent pas à l'entreprise devant faire face à cette réduction de personnel.

Cette politique d'indemnisation des travailleurs licenciés en raison des impératifs du progrès technique se complète souvent par une politique tendant à faciliter leur réadaptation professionnelle, comme dans le cas des mesures prévues par le Fonds national de l'emploi créé en France en 1963. J'ai par ailleurs à peine besoin de rappeler ici l'action dynamique que la Haute Autorité de la C. E. C. A. déploie depuis 1954, à l'initiative des gouvernements, dans les domaines du réemploi des travailleurs et de la reconversion industrielle. Cette action, dont M. Vinck fournissait un impressionnant bilan dans un numéro récent

de la *Revue internationale du travail*, tend essentiellement à faciliter, par l'octroi d'aides temporaires non remboursables, la réadaptation des travailleurs licenciés des mines et des aciéries par suite de la cessation, de la réduction ou du changement de ces industries, ainsi qu'à financer des programmes de conversion industrielle visant à créer des activités nouvelles ou à transformer des entreprises susceptibles d'assurer le réemploi de la main-d'œuvre rendue disponible.

Ces divers exemples attestent que, dès lors qu'une société s'est donné pour objectif d'assurer le plein emploi dans la croissance économique, la stabilité de l'emploi entendue dans le sens du maintien du travailleur dans un emploi donné tend à céder le pas devant l'objectif d'assurer la continuité de l'emploi en général et la sécurité du revenu des travailleurs atteints par des mutations d'emploi. On peut noter à cet égard que la Cour constitutionnelle d'Italie, dans un arrêté du 26 mai 1965, a estimé que le droit au travail du citoyen, reconnu par l'article 4 de la Constitution italienne, devrait être considéré comme le droit de la personne humaine à choisir et à exercer librement une activité professionnelle et non pas comme un droit qui garantit à chaque citoyen l'obtention d'un emploi déterminé.

Un autre domaine dans lequel des expériences ou des idées nouvelles sont en train de se faire jour et dont je voudrais dire deux mots, car il peut être susceptible à long terme d'avoir une certaine influence sur le climat social, est celui de l'encouragement des travailleurs à la possession d'un capital. Plusieurs raisons sont à l'origine de ces expériences ou projets. D'une part, freiner l'inflation sans compromettre l'expansion de l'économie, en retirant de la circulation une certaine masse monétaire qui, investie à long terme, diminuera la demande en biens de consommation courante. D'autre part, développer le sens de l'épargne chez les travailleurs et faciliter leur accession à la propriété, notamment de leur logement. Enfin, provoquer une redistribution du revenu national en assurant aux travailleurs une participation à la propriété des nouveaux investissements. Comme le soulignait, il y a déjà douze ans, un dirigeant syndical néerlandais: «Si l'on désire que les bénéfices de l'industrie privée soient utilisés pour constituer le capital nécessaire à l'accroissement des investissements et si c'est avec ces objectifs en vue que l'on fixe les salaires par voie de conventions collectives, les travailleurs contribuent au succès de l'opération en restreignant leur consommation. En conséquence, il faut considérer que tous les travailleurs ont droit à une part du capital constitué à l'aide de ces bénéfices». C'est dans la république fédérale d'Allemagne que ces expériences et ces projets semblent actuellement le plus à l'ordre

du jour, mais ils sont également l'objet de discussions dans d'autres pays. En Allemagne, la loi du 12 juillet 1961, qui vise à encourager les salariés à se constituer un capital, accorde aux employeurs des avantages fiscaux et l'exonération des cotisations d'assurance sociale pour les versements accordés à leur personnel à concurrence de 312 DM par an, lorsque ces sommes sont bloquées d'une manière déterminée pour une durée qui est normalement de cinq ans. La loi qui a maintenant été amendée pour couvrir les prestations fixées par voie de conventions collectives laisse aux intéressés le choix entre diverses formes de placement. Par ailleurs, en 1965 a été conclue, dans l'industrie du bâtiment de la république fédérale d'Allemagne, une convention collective qui prévoit qu'à son entrée en vigueur, au 1^{er} janvier 1966, les employeurs verseront une contribution de 9 DPf par heure de travail d'un salarié, pourvu que celui-ci accepte de verser une contribution de 2 DPf. Ces contributions pourront être utilisées des diverses manières prévues dans la loi sur l'encouragement à l'épargne. Le syndicat des travailleurs du bâtiment estime que cet accord, en cherchant à ce que les travailleurs ne dépendent plus seulement de leur salaire mais soient en mesure, au fur et à mesure que les années passent, de s'appuyer sur un capital substantiel qui leur soit propre, crée une nouvelle situation sociale et ouvre de nouvelles perspectives à l'action syndicale. En Italie, la Confédération italienne des syndicats de travailleurs s'est prononcée depuis plusieurs années en faveur d'un plan tendant à destiner à l'épargne une partie des augmentations de salaire dans le but d'assurer la stabilité du processus de développement. Elle souhaite que ceci se réalise dans le contexte de la négociation collective et que l'épargne ainsi réalisée soit gérée par les travailleurs dans le cadre d'un fonds commun d'investissement.

Au terme de cet exposé, je me reporte à vingt ans en arrière, alors qu'était adoptée en France la législation sur les comités d'entreprise qui fut après-guerre la première manifestation sur le continent européen d'un vaste mouvement législatif et contractuel tendant à créer des organismes destinés à associer les travailleurs à la marche des entreprises. Par rapport à cette époque, il semble que l'on assiste en ce moment dans ce domaine à une abstention, ou du moins à une prudence du législateur dont les interventions visent plus à retoucher qu'à transformer le régime existant.

Or, ce régime, je l'ai dit, est loin d'être accepté par l'ensemble des travailleurs et une opposition doctrinale pèse parfois lourdement sur les rapports entre les parties, tant au plan national qu'à celui des entreprises. Il n'est besoin que de lire l'exposé des thèses des rapports

soumis au VI^e Congrès de la Fédération syndicale mondiale, qui va se réunir à Varsovie ces jours prochains et à laquelle sont affiliées d'importantes organisations syndicales de France et d'Italie, en ce qui concerne la situation économique et sociale dans le monde capitaliste, pour apercevoir la profondeur des divergences qui servent de toile de fond aux rapports entre employeurs et travailleurs dans ces pays.

Les oppositions sont parfois si aiguës que l'on serait tenté d'appliquer au dialogue entre employeurs et travailleurs les réflexions de Jacques Maritain dans le discours qu'il prononçait en 1947 devant l'assemblée de l'U. N. E. S. C. O.: «Les doctrines et les mystiques, les traditions spirituelles et les écoles de pensée se heurtent sans même que l'une puisse entendre les signes dont usent les autres pour s'exprimer; la voix que chacun profère n'est que du bruit pour ses compagnons de route». Mais il ajoutait: «L'accord peut se faire non pas sur une commune pensée spéculative, mais sur une commune pensée pratique, non pas sur l'affirmation d'une même conception du monde, de l'homme et de la connaissance, mais sur l'affirmation du même ensemble de convictions dirigeant l'action». Nombre de problèmes que pose la vie des entreprises ne sont-ils pas de ceux qui peuvent donner l'occasion d'un examen loyal en vue d'atteindre des objectifs limités mais concrets tendant à une meilleure organisation de la production et à une plus juste répartition des fruits de la croissance économique? Sous l'influence de l'accélération du progrès technique, du développement de la consultation et de la collaboration tant aux niveaux supérieurs de l'économie qu'au plan de l'entreprise et de l'action d'information et de formation, plusieurs de ces problèmes se posent sous un jour nouveau et les méthodes contractuelles enregistrent de ce fait des progrès certains. Il y a maintenant suffisamment d'exemples de réalisations paritaires, aux divers échelons de l'économie, dans l'établissement desquelles l'esprit de compromis des parties a su triompher des divergences d'opinions pour que l'on puisse espérer voir cette tendance s'affermir et l'organisation d'un colloque comme celui-ci qui est l'aboutissement de l'action éminemment utile de la C. E. C. A. sur le plan de la connaissance des systèmes de droit du travail, contribuera grandement, j'en suis sûr, à «éclairer et faciliter l'action des intéressés», comme nous le disait M. Fohrmann ce matin.

Cette action est éminemment utile, car la période que nous traversons est à bien des égards une période de réflexion et de formation, dont on peut espérer qu'elle servira de point de départ à des expériences et à des réformes nouvelles. Les premières générations d'après-

guerre arrivent maintenant à l'âge adulte et elles feront de plus en plus sentir leur influence. Le poids des traditions et du passé aura peut-être moins d'importance pour elles que les exigences de l'avenir à construire. Avenir qui s'annonce difficile dans ce monde où l'accélération de l'histoire donne parfois le vertige si l'on songe à l'explosion de la population humaine et à l'écart terrifiant des conditions de vie entre les populations de la majeure partie du monde et les îlots privilégiés des pays industrialisés, qui est venu donner au problème de la justice sociale une nouvelle dimension, car celui-ci ne peut plus désormais être enserré dans les frontières d'un seul pays. A une époque marquée par un si puissant courant en faveur de la coexistence et du respect des diverses formes de civilisation et des croyances spirituelles, nombreux sont ceux qui s'interrogent sur leur comportement individuel et collectif. Comme le soulignait le rapporteur général au récent Congrès de l'Association nationale des directeurs et chefs de personnel en France, consacré aux dialogues actuels dans l'entreprise, nous sommes «à un moment de notre histoire sociale où convergent les prises de conscience et les efforts pour rechercher de nouveaux rapports entre les hommes et les groupes sociaux». Sur le plan des relations entre employeurs et travailleurs, ce fait est parfois officiellement reconnu, comme l'atteste la création, en Grande-Bretagne, de la Commission royale d'enquête sur les organisations d'employeurs et de travailleurs, dont nous avons la chance d'avoir parmi nous un membre éminent en la personne du Pr Kahn-Freund, et qui aura pour tâche d'étudier le rôle des syndicats et des organisations d'employeurs dans la défense des intérêts de leurs membres et en vue d'accélérer le progrès économique et social de la nation. N'est-ce pas en effet le moment, pour les deux forces organisées que sont les employeurs et les travailleurs, de regarder l'avenir d'un œil neuf, de se reconnaître mutuellement dans leurs fonctions autonomes mais complémentaires, d'éviter d'inutiles déperditions de forces en veillant à ce que leurs conflits n'atteignent pas des dimensions hors de proportion avec les motifs qui les ont fait naître et de coopérer aussi bien entre elles qu'avec les pouvoirs publics, à tous les niveaux, en vue d'assurer l'expansion économique et le progrès social, sans abandonner pour autant leur pouvoir de contestation lorsque leur mission de défense des intérêts de leurs membres exige qu'elles y aient recours? Les difficultés à surmonter sont certes considérables. Puissent-elles aiguïser l'esprit et la volonté de ceux qui cherchent à aménager la société humaine pour la fonder toujours davantage sur la justice et sur la liberté.

DEUXIÈME PARTIE

LES RELATIONS
ENTRE EMPLOYEURS ET TRAVAILLEURS
DANS LA PRATIQUE :

RAPPORTS NATIONAUX
SUR L'EXPÉRIENCE

Allemagne

Rapporteur:

Dr. O. BLUME

*Direktor des Instituts für Sozialforschung
Köln*

Étant donné le haut niveau de compétence juridique qui a marqué les exposés, dont certains ont été brillants, il n'est pas très facile à un chercheur en matière de problèmes sociaux de vous offrir encore des nouveautés au sujet des rapports entre travailleurs et employeurs dans l'industrie minière et sidérurgique de la république fédérale d'Allemagne.

Mais l'observation du Pr Ballerstedt, qui a déclaré que la norme juridique et la réalité de la vie sociale ne coïncident pas toujours, donne à mes efforts la sanction d'un juriste. En effet, les articles des constitutions imaginées sur cette terre ne sont pas tous devenus des réalités sociales et il en est de même des dispositions relatives à l'organisation des entreprises. Je ne sais pas à quoi cela tient, si cela est dû à l'imperfection inhérente à la nature humaine ou au fait qu'il existe des lois sociales rebelles aux efforts déployés par les juristes les plus habiles pour les mettre en paragraphes.

Toujours est-il que l'une des tâches de la recherche en matière sociale consiste à mettre en lumière cet écart entre la norme et la réalité. Mes collaborateurs et moi-même, nous nous sommes efforcés d'y parvenir en ce qui concerne la loi sur la cogestion et la loi sur l'organisation des entreprises. Nous nous sommes servis à cette fin de la panoplie éprouvée de la recherche en matière sociale, à savoir:

- 1° les interviews standardisées,
- 2° les interviews intensives et
- 3° l'exploitation de statistiques.

Nos interlocuteurs ont été non seulement des représentants des catégories de travailleurs actifs selon la loi sur la cogestion, mais aussi des «personnes dites neutres», ainsi qu'une sélection représentative des ouvriers et des employés. Les relations formelles entre employeurs et travailleurs dans les entreprises industrielles étudiées par nous sont

réglées par la loi sur l'organisation des entreprises qui est également applicable à toutes les autres entreprises en dehors des industries minière et sidérurgique ainsi que par la loi de cogestion et la loi complémentaire de cogestion.

Toutefois, à côté de ces lois — et cela n'a pas été souligné jusqu'ici — quelques conventions passées entre certaines entreprises et les syndicats méritent de retenir notre attention, car elles ont eu pour effet de maintenir ou introduire la cogestion des travailleurs, en dehors des dispositions légales. Ces arrangements privés sont, eux aussi, un élément de la réalité sociale. Ils ont un arrière-plan au sujet duquel, toutefois, nous ne voulons pas ici nous lancer dans des spéculations.

Soit dit en passant, il devrait être intéressant d'apprendre quelle est au juste l'étendue du champ social couvert par la loi de la cogestion. Celle-ci concerne environ 750 000 travailleurs. En 1951, lorsque cette loi a été adoptée, son champ d'application s'étendait à environ 100 entreprises, alors qu'actuellement, par suite des concentrations et des fermetures, il n'y en a plus que 70, ce qui représente à peine 3% de toutes les sociétés anonymes de la république fédérale d'Allemagne. Mais le capital nominal de ces 70 entreprises représente environ un quart du capital social total de toutes les sociétés anonymes et sociétés en commandite par action que compte la République fédérale.

Mais si la forme ici discutée de coopération entre employeurs et travailleurs a également retenu beaucoup l'attention en dehors de la république fédérale d'Allemagne, ce n'est pas seulement en raison de ces ordres de grandeur ni parce que, dans le passé politique de l'Allemagne, les industries minière et sidérurgique ont été considérées aussi comme un facteur politique. Cette forme de coopération constitue la première expérience profonde d'organisation sociale dans l'histoire économique allemande. L'observation de cette expérience est pour la Haute Autorité et les organismes qu'elle réunit d'autant plus intéressante que les syndicats libres de la métallurgie à l'intérieur de la Communauté européenne ont adopté unanimement et publié dans leurs objectifs sociaux, économiques et en matière de politique sociale, sous I, d, point 4, le texte suivant:

«Les travailleurs des six pays de la C. E. C. A. demandent que soit développée la cogestion paritaire des entreprises et inter-entreprises qui doit s'étendre à tous les organismes des entreprises sidérurgiques, de leurs sociétés holding et des associations.»

J'en ai conscience, tant pour les employeurs que pour les travailleurs de ce cadre européen: les réponses à la question de savoir «comment fonctionne la cogestion dans la République fédérale? Quelle expérience peut-on en tirer?» ont une grande importance.

La loi de cogestion donne aux travailleurs la possibilité de copérer paritairement — sur le plan numérique du moins — au sein du conseil d'administration et de partager ses responsabilités. La possibilité d'exercer une influence analogue à celle des propriétaires de parts sur les destinées de l'entreprise dépend, d'après notre expérience, de divers facteurs:

- de l'influence que le conseil d'administration peut effectivement avoir en vertu de la législation sur les sociétés par actions — donc du point de vue juridique;
- de la question de savoir si de puissants actionnaires majoritaires sont représentés au sein du conseil d'administration (cas extrêmes: société anonyme à un seul actionnaire, société anonyme de famille), contrôlent le comité directeur et lui donnent les instructions tout à fait indépendamment du conseil d'administration;
- et notamment aussi de la personnalité des représentants des salariés.

La parité numérique — on ne peut parler a priori d'une autre parité — se traduit par le nombre égal de sièges pour les représentants des travailleurs et pour ceux des employeurs au sein des conseils d'administration. Tous ces représentants s'accordent sur la nomination d'un autre membre dit neutre. En généralisant, on peut dire que ces «neutres» sont proposés par les travailleurs. Parallèlement à cet usage, la coutume s'est instaurée de choisir comme président du conseil d'administration un actionnaire et comme premier vice-président un travailleur.

Quelles sont les tâches de ces hommes qui siègent au conseil d'administration et comment collaborent-ils? Abstraction faite du droit de nommer ou de révoquer les membres du comité de direction et d'autres dirigeants (fondés de pouvoir) et d'approuver ou de rejeter les projets d'investissement proposés par le comité de direction, le conseil d'administration a essentiellement en droit allemand des fonctions de contrôle.

Considérons tout d'abord le droit de nomination. Jusqu'à présent, à quelques exceptions près, dans les entreprises, les personnes

proposées par le conseil d'administration pour le compléter ont été élues à l'unanimité, c'est-à-dire aussi par les représentants des travailleurs. Il est vrai que le seul poids des voix des travailleurs peut empêcher que des personnes douteuses soient présentées, l'épithète «douteuses» se rapportant aussi bien au passé politique qu'à d'autres facteurs. D'autre part, du côté des travailleurs on ne s'est pas spécialement efforcé jusqu'ici de proposer, pour des fonctions dirigeantes, des commerçants ou des techniciens dont l'origine sociale rend difficile l'accès à de telles positions par la voie normale. Signalons sous ce rapport que le membre du conseil d'administration devant occuper les fonctions de «directeur du travail» ne peut être choisi qu'avec l'approbation de la majorité des travailleurs, mais que jusqu'ici, en règle générale, les directeurs du travail ont été élus à l'unanimité.

Passons maintenant aux autres tâches du conseil d'administration. Les votes sur les projets d'investissement ont lieu généralement dans une atmosphère très objective. Certes, des points de vue techniques ou commerciaux se heurtent parfois, mais de telles discussions ne sont pas liées à une optique de l'actionnaire ou du travailleur. Lorsque des projets d'investissement de grande importance servant à la rationalisation sont discutés, du côté des travailleurs on suit ces projets avec une attention particulière. Jusqu'ici, la représentation ouvrière au sein du conseil d'administration a presque toujours réussi à empêcher, par des mesures appropriées, que de tels changements visant à la rationalisation aient des conséquences néfastes. Le comité d'entreprise, le directeur du travail et la direction technique ont coopéré étroitement à la réalisation de telles mesures recommandées par le conseil d'administration. De l'avis général, il faut néanmoins aborder les répercussions d'autres mesures de rationalisation de façon plus méthodique; jusqu'ici, on a surtout improvisé, même si ces improvisations ont donné de bons résultats. Dans ce domaine, des recherches spécifiques s'imposent absolument.

En ce qui concerne le contrôle des opérations réalisées dans l'entreprise, Walter Rathenau a souligné en toute lucidité, dès 1919, que, dans des entreprises de cette taille, aucun membre du conseil d'administration tel qu'il se présente aujourd'hui — qu'il soit actionnaire ou qu'il représente les travailleurs — ne peut contrôler tous les détails de la marche de l'entreprise. Bien entendu, chaque comité de direction le sait. La gestion et la responsabilité paritaires trouvent là leurs limites, les actionnaires eux aussi ne disposent de ces droits que sur le plan formel; dans la pratique, ils ne peuvent les exercer.

Un petit nombre des entreprises minières et sidérurgiques sont des sociétés dont les actions sont largement disséminées dans le public. Il en est peu qui soient des sociétés anonymes à un seul actionnaire ou des sociétés anonymes familiales. Dans ces deux groupes extrêmes, on peut cependant noter une position relativement forte du comité directeur (dans les sociétés dont les actions sont disséminées dans le public, il désigne son conseil d'administration) ou de l'actionnaire (dans les sociétés anonymes familiales, il désigne le comité directeur et le conseil d'administration). Cette position influe également sur l'efficacité de la gestion. Si les représentants des travailleurs agissent judicieusement, il est néanmoins possible, même avec une position de départ aussi difficile, de parvenir à une forme optimale de coopération, ainsi que l'a montré par exemple l'accord spécial réalisé avec les Rheinische Stahlwerke.

Décrivons plus précisément les travailleurs que nous avons rencontrés dans les conseils d'administration. Comme il a déjà été indiqué hier, le groupe des représentants des travailleurs comprend deux personnes faisant partie du personnel (presque toujours les présidents des comités d'entreprise ou leurs remplaçants), deux personnes membres des syndicats compétents et «une autre personne» qui, bien qu'étant proposée par les syndicats, doit, dans l'idée du législateur, être entièrement indépendante d'eux (p. ex. ministre, maire, banquier, homme de science, fonctionnaire supérieur).

Les personnes faisant partie des effectifs de l'entreprise, c'est-à-dire généralement les présidents des comités d'entreprise ou leurs remplaçants, sont parfois depuis plus de dix ans, la plupart même depuis plus de 15 ans, dans l'entreprise qu'elles représentent au sein du conseil d'administration. La plupart d'entre elles étant des ouvriers qualifiés, elles connaissent l'agencement technique de leurs ateliers jusque dans ses moindres détails. Les projets d'investissement les intéressent davantage du point de vue technique que du point de vue financier, et elles veillent essentiellement au maintien des postes de travail. Mentionnons seulement en passant que, dans leur activité au sein du conseil d'administration, elles soutiennent avec une particulière énergie les intérêts du personnel et s'efforcent d'obtenir le maximum d'avantages pour «leur service».

Pour une entreprise possédant plusieurs exploitations importantes, la délégation de ces personnes au sein du conseil d'administration s'est rarement déroulée sans heurts. Les points de vue égoïstes dans l'exploitation y sont au premier plan: chaque

établissement veut, autant que possible, voir l'un de ses membres siéger au conseil d'administration. Le fait que, dans leur manière de penser et dans leur action au conseil d'administration, ces présidents de comités d'entreprise s'identifient largement avec «leur» entreprise n'est pas en contradiction avec ce qui a été dit ci-dessus. Cette identification favorise naturellement la volonté de coopérer, ce qui est aussi reconnu par les employeurs.

Les personnes déléguées par les syndicats sont souvent les dirigeants de ces institutions et leur voix au sein du conseil d'administration n'est pas seulement comptée, mais pondérée. Leur position est moins liée à l'entreprise, leurs arguments peuvent avoir une portée plus générale que ceux de leurs collègues de l'entreprise même.

En moyenne, ces délégués ont une meilleure connaissance des faits et sont prêts à en faire bénéficier l'entreprise dans laquelle ils siègent au sein du conseil d'administration et son personnel. Leur volonté de collaborer avec les actionnaires peut se mesurer au fait que jusqu'ici ils n'ont voté en aucun cas contre des concentrations proposées.

Les «autres personnes» devraient, dans l'esprit du législateur, exercer une influence neutralisante. Or, si elles sont proposées par les syndicats, elles sont, au moins idéologiquement, liées aux travailleurs.

Ceci est un des aspects. Comme, toutefois, certaines d'entre elles appartiennent à la même classe sociale que les actionnaires, on peut penser qu'elles collaboreront loyalement avec ce groupe.

La personne dite neutre a rarement joué dans la pratique le rôle de l'«aiguille de la balance» comme le supposait le législateur et comme on aurait pu s'y attendre au dehors. Dans la pratique, les décisions sont le plus souvent recherchées et trouvées sans qu'on ait recours à ces «neutres», (mais leur existence oblige à coopérer).

Les «votes emportés de haute lutte» sont rares dans les réunions des conseils d'administration. Lorsque les administrateurs défendent des points de vue différents, ceux-ci sont discutés au sein des commissions ou au cours d'entretiens particuliers.

Contrairement aux organes du reste de l'industrie, dans l'industrie minière et sidérurgique presque chaque conseil d'administration possède des commissions de ce genre; elles aussi sont paritaires et se réunissent longuement avant les réunions du conseil d'administration proprement dites qui ont lieu au moins quatre fois par an. Les commissions dites principales connaissent la plupart du temps des questions du personnel, les commissions financières des projets d'investissement et les commissions sociales des problèmes sociaux au sens le plus large

(par exemple fermetures et autres conséquences de la rationalisation). On peut mesurer l'importance de telles commissions au fait que fréquemment leurs discussions durent huit heures et plus, alors que généralement trois heures suffisent pour épuiser l'ordre du jour de la réunion proprement dite du conseil d'administration.

La loi de la cogestion a institué (auprès des membres des cadres commerciaux et techniques du comité de direction) un nouveau membre de ce comité en la personne du directeur du travail (Arbeitsdirektor). La loi est muette quant aux attributions de ce membre. Elle précise simplement qu'il est placé sur un pied d'égalité avec les autres membres du comité de direction. Quant à savoir s'il l'est réellement, cela dépend de sa personnalité, de celle de ses collègues du comité de direction — qui comporte normalement plus de cinq personnes — et aussi du soutien que lui accordent ses collègues au sein du conseil d'administration. A ce sujet, il ne faut pas omettre de dire que des directeurs du travail critiquables quant à leurs capacités ne voient guère se fortifier leur position dans l'entreprise, si le conseil d'administration leur attribue un secteur essentiel dans la répartition des responsabilités. Le problème du choix des personnalités qui, au début de la cogestion n'avait pas toujours trouvé de solution idéale, a été reconnu entre-temps par les syndicats dans toute sa portée et, depuis quelques années, il est pris très au sérieux. D'autre part, il n'était pas rare — en dépit des dispositions contraires de la loi — de rencontrer des présidents de conseil d'administration dotés de droits spéciaux. Il est vrai qu'aux termes de la nouvelle loi sur les sociétés anonymes, cela n'est plus licite. A cet égard, il y a lieu d'observer qu'indépendamment du fait que l'un de ses membres s'occupe essentiellement des questions commerciales, un autre des problèmes techniques et un troisième des aspects sociaux, c'est le comité de direction tout entier qui est responsable de ce qui se passe dans l'entreprise.

Normalement, le directeur du travail s'occupe des problèmes sociaux et de personnel. Dans certaines entreprises, son activité déborde également sur les secteurs commercial et technique. En généralisant, on peut dire que, dans la sidérurgie, la position du directeur du travail est plus forte que dans l'industrie minière, observation qui doit pouvoir s'expliquer historiquement.

L'observateur intéressé par la sociologie demandera: quelle était donc la situation professionnelle des directeurs du travail antérieurement à leurs nouvelles fonctions? Il n'y a pas de réponse générale. Certains étaient présidents du comité d'entreprise, certains fonction-

naires syndicaux, d'autres techniciens, commerçants, économistes ou juristes. En tout cas, leur origine ne permet pas de tirer des conclusions quant à leurs qualifications actuelles.

La plupart des directeurs du travail sont des spécialistes des questions sociales; peu d'entre eux ont de solides connaissances en matière commerciale ou technique. C'est là un fait qui n'a pas toujours favorisé la collaboration, ce dont les syndicats se sont rendu compte entre-temps. Les membres du comité d'entreprise exigent surtout d'un directeur du travail qu'il ait de vastes connaissances et ne se laisse pas pousser sur une voie de garage sociale.

L'efficacité du directeur du travail dépend en partie du degré de coopération avec le comité d'entreprise, car la loi sur l'organisation des entreprises s'applique également aux secteurs minier et sidérurgique. Cette loi accorde aux comités d'entreprise un droit de participation — limité, il est vrai, par le droit de veto — aux décisions en matière sociale. Les membres du comité d'entreprise qui sont membres des conseils d'administration paritaires ont une position nettement plus forte que celle de leurs collègues dans d'autres secteurs industriels. Même lorsque ces collègues sont également membres du conseil d'administration, les travailleurs dans d'autres secteurs industriels ne possèdent qu'un tiers des sièges, c'est-à-dire qu'ils ne peuvent jamais participer aux décisions sur une base paritaire. Dans les secteurs minier et sidérurgique, un comité d'entreprise fort veille généralement à faire valoir ses droits dans les questions sociales, les problèmes de personnel et les questions économiques, car il a le pouvoir d'imposer ces droits, presque toujours avec, et rarement contre, le directeur du travail. Il dispose de moyens de contact bien meilleurs et bien plus efficaces que ceux de ses collègues du reste de l'industrie, qui facilitent la collaboration avec l'ensemble du comité de direction. La loi sur l'organisation des entreprises recommande une coopération confiante entre employeurs et travailleurs, mais cette coopération confiante n'est à peu près réalisée que dans les secteurs minier et sidérurgique. Ayant étudié aussi tous les autres secteurs industriels avec les mêmes instruments (que pour les secteurs minier et sidérurgique) il m'est possible de faire des comparaisons. Celles-ci sont en général défavorables au reste de l'industrie sur presque tous les points. La coopération confiante tant citée ne s'y rencontre guère que sous une forme embryonnaire. Néanmoins, il est un fait que nous avons constaté ici comme là, c'est que, dans une large mesure, on a renoncé à la commission économique qui, aux yeux de quelques romantiques sociaux, devait marquer le début de l'ère de participation à la gestion.

La brièveté du temps dont je dispose m'empêche d'examiner le comportement du personnel de façon aussi approfondie que l'exigerait ce sujet. Les effectifs de l'industrie minière et sidérurgique voient réalisé leur droit de participation aux décisions en premier lieu par l'intermédiaire du comité d'entreprise. Ils ne connaissent guère leurs représentants au sein du conseil d'administration; ils ignorent même parfois que cet organe existe et ce que sont ses tâches. Du directeur du travail ils ne connaissent fréquemment que le nom; pour eux, le «poste de commande» de la cogestion est le comité d'entreprise. Mais, tout comme ceux qui s'occupent activement de la cogestion, le personnel, dans sa très grande majorité, juge positivement le droit de cogestion, bien qu'il en apprécie davantage les aspects matériels que les conséquences sociologiques ou politiques. En majorité, il se prononce également en faveur de l'extension de la cogestion à d'autres grandes entreprises et se félicite de l'action menée par les syndicats dans ce sens. Pour les travailleurs, le mot «cogestion» a une forte valeur affective; ils ne l'entendent pas toujours dans le même sens. Mais il en va de même chez les juristes.

Il faut ajouter ici que même des membres de comités d'entreprise ont reproché aux syndicats de s'occuper trop peu de la réalisation effective et sans heurts de la cogestion. La réserve marquée par les syndicats dans ce domaine jusqu'à une époque récente n'a pas toujours été approuvée par leurs affiliés. Le reproche fait par les adversaires de la cogestion accusant les syndicats d'abuser de celle-ci à des fins obscures ne trouve aucune confirmation dans les résultats de notre enquête.

Les représentants patronaux des secteurs minier et sidérurgique savent apprécier non seulement le fait qu'il n'y a plus de grèves dans ce secteur, mais aussi la tendance croissante à une coopération fructueuse. Les adversaires de la cogestion sont moins les représentants des actionnaires et les membres des comités de direction dans l'industrie minière et sidérurgique, qui sont très réservés dans leurs critiques, que les employeurs des autres secteurs industriels. Tout comme autrefois, tout épicier craignait la socialisation, tous les négociants en ferraille se hérissent aujourd'hui contre la cogestion. S'il est vrai, comme l'a dit justement ici, hier, le Pr Ballerstedt, que les syndicats envisagent d'introduire la cogestion dans 300 entreprises au maximum, les petites et moyennes entreprises n'auront plus besoin dorénavant de protester publiquement.

Sous l'angle des grands partis politiques de la république fédérale d'Allemagne, on peut résumer la situation en disant que, pendant

la lutte électorale, les deux grands partis se sont prononcés pour le droit de cogestion dans l'entreprise et pour son extension à d'autres grosses entreprises. On ne peut pas encore prévoir actuellement ce qui, de ces promesses, sera réalisé prochainement. Les syndicats, en tout cas, ont fait de cette exigence le centre de leurs activités. Ils sont soutenus par la majorité des travailleurs ainsi que par des personnalités importantes des deux Églises.

Dans quelle mesure les expériences faites jusqu'ici dans la République fédérale peuvent-elles s'appliquer aux autres pays de la C. E. C. A., c'est une question qui demeure naturellement posée et l'on ne saurait y répondre autour d'un tapis vert, bien qu'il existe certaines conceptions économiques et en matière de politique sociale. Des recherches plus orientées (par exemple des syndicats) peuvent contribuer à établir certains pronostics. Mais l'appréciation objective des expériences faites dans la République fédérale montre clairement que la cogestion n'est pas un instrument devant ou pouvant supprimer le capitalisme. Cela veut dire aussi pour ceux qui, aujourd'hui encore, estiment juste la thèse de la lutte des classes que la cogestion ne peut éliminer. Cette lutte ne permet pas non plus de mener une politique économique orientée; ses effets se limitent au cadre de l'entreprise isolée, mais elle rend les différentes positions plus objectives, elle renforce la coopération; elle sert les intérêts du personnel, mais aussi ceux de l'entreprise. Je pense pouvoir prédire que, par son rayonnement et sous l'action de son propre poids, la cogestion apportera avec le temps une restructuration profonde de la politique sociale et que cette restructuration ne s'arrêtera pas aux frontières de la République fédérale.

Belgique

Rapporteur:

Pr A. DELPÉRÉE

*Collège d'Europe
Bruges*

Le présent exposé est consacré à l'expérience, au plan de l'entreprise, selon la pratique belge, des relations entre travailleurs et employeurs dans les industries de la Communauté européenne du charbon et de l'acier.

L'énoncé même du sujet impose trois limitations quant aux matières traitées.

D'une part, il s'agit des relations entre travailleurs et employeurs sur le plan de l'entreprise, ce qui exclut les relations au plan de l'industrie et dans le cadre national, même si ces relations constituent un tout coordonné ou si elles se sont principalement manifestées aux niveaux supérieurs de l'organisation économique et sociale (1).

D'autre part, il s'agit de l'expérience pratique, ce qui exclut tout exposé systématique de la législation en vigueur, nonobstant les interférences bien connues entre le droit et le fait.

Enfin, il s'agit des entreprises relevant des industries de la Communauté européenne du charbon et de l'acier: vu la nature de la documentation disponible, cette limitation sera souvent transgressée et il nous faudra souvent parler de la situation générale prévalant en Belgique.

Par souci de méthodologie, une limitation dans le temps s'est aussi imposée: c'est à partir de la situation décrite par le Pr Horion dans l'excellent ouvrage consacré en 1959 par G. Boldt et consorts à «La représentation des travailleurs sur le plan de l'entreprise» que nous aborderons le sujet proposé.

Ainsi donc, en raison même de ces limitations, le présent document sera-t-il centré sur le déroulement des faits et des idées durant la période 1960-1965; une courte introduction — rappelant l'évolution des années 1930-1960 — paraît d'autant plus nécessaire.

(1) A. Delpérée, «Les commissions paritaires d'industries en Belgique», Bruxelles, *Revue du travail*, mai-juin 1946 — «De quelques aspects des commissions paritaires en Belgique», *Revue internationale du travail*, mars 1960.

INTRODUCTION

Le problème des relations entre travailleurs et employeurs au sein de l'entreprise a été à l'ordre du jour des préoccupations sociales durant la période de l'entre-deux-guerres. A l'époque, dans les milieux sociaux, on parlait couramment alors de contrôle ouvrier dans l'entreprise, de droit de regard dans l'entreprise (2).

Pendant la période 1940-1945, dans la clandestinité, tous les programmes élaborés concernant la future organisation de la vie économique et sociale comprenaient un chapitre consacré à la réforme de l'entreprise (3). Ce mouvement d'idées se concrétisa après 1945 et conduisit à la loi du 20 septembre 1948 (*Moniteur belge* des 27-28 septembre 1948), modifiée à plusieurs reprises et, notamment, par la loi du 28 janvier 1963.

Depuis cinq ans, à la suite de l'expérience acquise dans le pays et d'un mouvement d'idées qui s'est principalement développé en France, en Allemagne et aux Pays-Bas, le problème de l'entreprise est revenu à l'avant-plan des préoccupations sociales. Le mouvement récent d'intérêt s'est d'ailleurs manifesté de deux façons très différentes: les minimalistes ont songé avant tout à modifier les dispositions légales relatives aux conseils d'entreprise; les maximalistes ont examiné les possibilités d'une réforme structurelle et juridique de l'entreprise mettant en cause, notamment, le droit des sociétés commerciales.

Ce regain d'intérêt vis-à-vis de l'entreprise est parfaitement justifié.

Dans un monde où les dimensions ne cessent d'augmenter, où l'individu est aux prises avec un pouvoir de plus en plus contraignant, il est normal que les solidarités naturelles primaires se reconstituent. De même que la famille tend à s'adapter à un contexte nouveau, de même l'entreprise — première communauté de production et de consommation — s'interroge sur son devenir, de même la Cité veut rester la cellule de la démocratie dans une société post-industrielle.

L'entreprise, comme la vie elle-même, ne cesse d'évoluer. Certes, il y a eu passage progressif et insensible de l'exploitation familiale à l'exploitation artisanale, à l'entreprise capitaliste. Celle-ci présente des caractéristiques différentes selon qu'elle se meut dans un régime de

(2) A. Delpérée, «La réglementation collective des conditions de travail», Paris, Éditions Sirey, 1938.

(3) A. Delpérée, «Les relations entre travailleurs et chefs d'entreprises», Charleroi, Éditions «Clartés ouvrières», 1945.

capitalisme libéral, de capitalisme de monopoles, de capitalisme recourant à la programmation ou à la planification, selon qu'elle coexiste avec des entreprises publiques ou nationalisées.

L'évolution se fait dans le sens d'une intervention croissante des pouvoirs publics et des groupes qui vident progressivement l'entreprise de son contenu originaire. Bon nombre de problèmes économiques, techniques et sociaux sont réglés de l'extérieur: arrêtés de l'autorité publique, décisions de commissions paritaires, gentlemen's agreements entre dirigeants de la profession, orientation de la programmation. Les capitalistes-proprétaires sont relégués à l'arrière-plan; les dirigeants patronaux ont des fonctions réduites, même s'ils restent responsables dans une certaine mesure des achats de matières premières, des ventes de produits fabriqués, des investissements techniques.

Les dirigeants syndicalistes, grâce aux différents rouages économiques et sociaux, sont en contact avec les représentants de l'économie et des pouvoirs publics. De ces contacts permanents entre les représentants des travailleurs et des employeurs sur le plan de la nation et sur celui de l'industrie est née une certaine compréhension qui n'est pas la simple manifestation d'un égoïsme de groupes. Mais il faut le souligner, cette évolution s'est faite en dehors de l'entreprise.

Le travailleur — celui de l'usine et du bureau — élément de base de la croissance du produit national — reste, par la force même des choses, centré sur des préoccupations matérielles et égoïstes; par sa situation actuelle et pour accéder à l'idée du bien commun et du rendement de l'entreprise, il doit nécessairement suivre un chemin difficile. C'est vrai autant dans une administration de l'État que dans une entreprise privée.

Une évolution est cependant en cours. Les prévisions pessimistes sur la maturité et l'intéressement des travailleurs ne sont pas entièrement justifiées. Une évolution semble possible et certains se demandent si la communauté de production peut être reconstituée et, si oui, dans quelle mesure? (4).

C'est pourquoi le moment est venu de préciser ce qui est, avant de franchir le pas vers le réalisable et le possible. Dans l'ordre, nous examinerons les faits et les idées.

(4) A. Delpérée, «L'entreprise, communauté de producteurs», Charleroi, 29^e Semaine sociale wallonne, 1947.

La présente analyse des faits est basée sur des recherches qui se sont faites dans des directions différentes, selon des méthodes différentes, mais qui se complètent dans une certaine mesure et se recoupent parfois.

Il s'agit essentiellement

- de l'enquête menée en 1964 à l'initiative du centre de productivité de la région anversoise et publiée sous le titre: «De informatie functie van de ondernemingsraad» (La fonction d'information du conseil d'entreprise);
- de l'enquête entreprise en 1964 par le Centre interuniversitaire belge de droit social sur les relations collectives et dont la partie consacrée aux conseils d'entreprise a fait l'objet d'une note de synthèse élaborée par M. A. Marchand;
- de la documentation du ministère de l'emploi et du travail portant essentiellement sur les résultats des élections de 1963 (nous n'avons pas pu nous servir des données générales recueillies par questionnaire envoyé en 1964);
- de la documentation du ministère des affaires économiques portant principalement sur la compétence économique et financière des conseils d'entreprise.

A signaler que le Conseil national du travail avait déjà entrepris une enquête en 1952 dont les résultats sont repris dans l'étude précitée du Pr Horion (1959). Le Conseil national du travail se propose de lancer, au cours de l'année 1966, une nouvelle enquête dont le questionnaire est en cours de préparation ⁽⁵⁾.

Dans l'exposé ci-après, l'accent sera mis sur les conseils d'entreprise; volontairement, nous avons limité cette évolution des faits à l'institution des conseils d'entreprise, à leur composition et à leur compétence d'ordre technique, économique et financier; nous n'avons pas utilisé la documentation disponible concernant les conseils de sécurité et d'hygiène et les délégations syndicales pour ne pas allonger, outre mesure, l'exposé.

(5) On prendra aussi connaissance de l'avis n° 196 du 30 avril 1964 donné par le Conseil national du travail sur l'avant-projet de loi régissant les rapports sociaux collectifs entre les travailleurs et les employeurs. Cet avant-projet vise notamment à préciser le cadre juridique des délégations syndicales; plusieurs chapitres traitent des comités de sécurité et d'hygiène et des conseils d'entreprise.

La description du mouvement des idées est basée sur des études qui, bien qu'écrites dans trois optiques différentes, se complètent assez bien ⁽⁶⁾.

Nous remercions les personnalités ⁽⁷⁾ qui ont bien voulu nous aider à réunir la documentation précitée ou nous accorder des entretiens, parfois longs, pour nous permettre de saisir une réalité mouvante.

ÉVOLUTION DES FAITS

I - Institution des conseils d'entreprise

1) Données statistiques (d'après les élections de 1963)

a) Données globales:

entreprises soumises à la loi	1366	
— entreprises où les élections ont eu lieu	1188	soit 87%
— entreprises où les délégués ont été élus sans élections	111	soit 8%
— entreprises où les élections n'ont pas eu lieu, faute de candidats	67	soit 5%

(6) Il s'agit, comme textes représentatifs des opinions patronales
— de l'article de M. R. De Staerke, président de la Fédération des industries belges, où l'auteur s'efforce de préciser la finalité spécifique de l'entreprise;
— de l'article de M. J. Horn, où l'auteur examine de l'intérieur la réforme utile de l'entreprise;
— de l'article de M. J. De Spot, où l'auteur part de la situation de fait pour recommander quelques adaptations pratiques.

Il s'agit encore, comme textes représentatifs de l'opinion syndicale, de la position de la Confédération des syndicats chrétiens, telle qu'elle s'est exprimée lors de son congrès de 1964 sur base d'une étude publiée sous le titre «Entreprise et syndicalisme» (Bruxelles), ainsi que des positions préconisées par la Fédération générale du travail de Belgique et la Centrale générale des syndicats libéraux de Belgique.

Il s'agit enfin de l'ouvrage de M. R. Vandeputte, président de la Société nationale de crédit à l'industrie, consacré en 1965 au statut de l'entreprise et qui, sur base des faits, s'efforce de présenter — en marge des positions patronales et syndicales — des solutions limitées, mais valables (Bruxelles, Établissements Emile Bruylant, 1965).

(7) M. A. Colle, président national de la Centrale générale des syndicats libéraux de Belgique;
M. Ch. Convent, commissaire spécial aux contentieux économique, conseils d'entreprise et réviseurs d'entreprises du ministère des affaires économiques et de l'énergie;
M. G. De Broeck, secrétaire du Conseil national du travail;
M. G. Gogne, secrétaire national adjoint de la Fédération générale du travail de Belgique;
M. H. Goudaillier, secrétaire général de la Fédération charbonnière de Belgique;
M. R. Jacquemart, adjoint de direction au Comité de sidérurgie belge;
M. A. Lagasse, professeur à l'université catholique de Louvain;
M. A. Marchand, attaché au Centre interuniversitaire belge de droit social;
M. M. Piraux, attaché au service des études de la Confédération des syndicats chrétiens;
M. R. Vercauteren, inspecteur au ministère de l'emploi et du travail.

b) *Données par secteurs d'activités (commissions paritaires):**Mines:*

entreprises soumises à la loi	42	
— entreprises où les élections ont eu lieu	39	soit 93%
— entreprises où les délégués ont été élus sans élections	1	soit 2%
— entreprises où les élections n'ont pas eu lieu, faute de candidats	2	soit 5%

Sidérurgie:

entreprises soumises à la loi	32	
— entreprises où les élections ont eu lieu	32	soit 100%

Ces différentes données, rapprochées de celles relevées en 1952 ou en 1959, témoignent de l'application progressive et généralisée de la législation.

2) *Relevé des faits*

Le plus souvent, la jurisprudence a ignoré le critère qui constitue le milieu humain et social pour ne retenir que la finalité économique ou l'autonomie technique (8).

Dans les entreprises (9) où l'unité technique correspond avec l'unité économique, on relève un seul et unique conseil d'entreprise. Par contre, dans les entreprises comportant plusieurs sièges d'exploitation, la notion d'unité économique d'exploitation est diversement interprétée suivant les secteurs et les entreprises: dans deux cas, on trouve un seul conseil d'entreprise pour l'ensemble des sièges; dans vingt-quatre cas, on trouve un conseil d'entreprise par siège d'exploitation; dans huit de ces vingt-quatre entreprises, la direction réunit une ou deux fois par an un conseil interentreprise (généralement, ce sont les renseignements économiques annuels qui sont à l'ordre du jour de cette réunion).

Le conseil d'entreprise unique est défendu par les arguments suivants:

- il permet plus aisément de coordonner et d'harmoniser, dans les divers sièges, les solutions adoptées;

(8) Voir *Revue de droit social*, n° 7, 1963, P. Blondiau, «Les conseils d'entreprise», p. 291.

(9) Il s'agit des entreprises soumises à l'enquête du Centre interuniversitaire belge de droit social, d'après la note de synthèse de A. Marchand.

- il permet à l'employeur d'y assister et de le présider personnellement;
- il traite de questions qui se situent à un plan trop général pour pouvoir être abordées au niveau des différents sièges.

La solution du conseil d'entreprise unique est assez généralement adoptée dans les entreprises commerciales et financières; par contre, le conseil d'entreprise par siège se rencontre davantage dans les entreprises industrielles et cette solution est défendue par les arguments suivants:

- chaque siège a ses caractéristiques propres et forme une communauté de travail originale (mentalité différente des travailleurs);
- les conditions de travail sont différentes de siège à siège;
- selon certains chefs d'entreprise, cette solution permet d'éviter les comparaisons entre les travailleurs des différents sièges, notamment en matière de salaires;
- selon certains syndicalistes, cette solution augmente le nombre de travailleurs protégés et intéressés (en multipliant le nombre des délégués du personnel).

II - Composition des conseils d'entreprise

1) Données statistiques (d'après les élections de 1963).

a) Données globales:

sièges	8614		
sièges ouvriers	5972	soit	68%
employés	1846	soit	22%
jeunes travailleurs	796	soit	10%

b) Données par secteurs d'activités (commissions paritaires):

Mines:

sièges	423		
ouvriers	368	soit	87%
employés	33	soit	8%
jeunes travailleurs	22	soit	5%

Sidérurgie:

sièges	309		
sièges ouvriers	241	soit	78%
employés	40	soit	13%
jeunes travailleurs	28	soit	9%

2) *Relevé des faits*

A - DÉLÉGATION PATRONALE

Dans la plupart des cas, la délégation patronale n'est pas paritaire à la délégation du personnel. Le caractère biparti et non paritaire des conseils d'entreprise n'a donné lieu à aucune décision publiée (11).

Deux critères semblent guider les employeurs dans la composition de la délégation patronale: d'une part, chaque division de l'entreprise doit être représentée par une personne y exerçant des responsabilités réelles; d'autre part, les personnes choisies doivent être, de par leurs fonctions, en contact avec le personnel ou avoir des attributions qui ont un lien direct avec les compétences exercées par le conseil d'entreprise.

Les personnes choisies pour faire partie de la délégation patronale sont des membres de la haute direction ou des cadres supérieurs. Dans quelques entreprises, on trouve également des membres du cadre inférieur et de la maîtrise. Cette présence est justifiée par le désir d'intéresser ces personnes au fonctionnement du conseil. Dans un cas, la direction a même invité le personnel de maîtrise à désigner l'un de ses membres pour faire partie de la délégation patronale. Dans certaines entreprises, enfin, l'employeur modifie sa délégation selon les problèmes mis à l'ordre du jour.

B - DÉLÉGATION DU PERSONNEL

a) Parmi les soixante-cinq entreprises industrielles examinées, cinquante comptent un ou plusieurs délégués des employés. En général, ces délégués témoignent, lors des séances du conseil, d'une certaine passivité qui peut s'expliquer par:

- la différence de mentalité entre les ouvriers et les employés,
- la différence des conditions de travail,
- le peu de contact entre les deux groupes.

Dès lors et vu la présence d'une majorité de délégués ouvriers au conseil d'entreprise, les employés préfèrent régler directement leurs problèmes avec la direction avec laquelle ils sont d'ailleurs plus fréquemment en contact.

(10) D'après l'enquête du Centre interuniversitaire belge de droit social, note de synthèse de A. Marchand.

(11) *Revue de droit social*, op. cit., p. 292.

Certains délégués, le plus souvent représentants des employés, suggèrent que dans les entreprises qui comptent un grand nombre d'ouvriers et d'employés, soient créés deux conseils d'entreprise distincts: l'un pour les ouvriers, l'autre pour les employés.

Les employeurs ne se montrent cependant pas partisans de cette solution:

- les compétences du conseil d'entreprise ont un caractère général;
- au sein du conseil d'entreprise, les employés et les ouvriers peuvent se compléter utilement, les uns étant plus compétents en matière économique, les autres en matière technique;
- le double conseil d'entreprise constituerait une perte de temps pour la délégation patronale.

b) Plusieurs délégués du personnel sont des travailleurs étrangers. L'exigence d'une occupation de cinq ans dans la branche d'activité leur permet d'avoir une bonne connaissance des problèmes qui se posent dans le secteur et, plus particulièrement, dans l'entreprise. Le problème des difficultés linguistiques ne se pose pas pour eux. Les délégués de nationalité étrangère défendent fort peu de points de vue propres aux travailleurs étrangers. Leur attitude ne se distingue pas ou peu de celle de leurs collègues belges.

c) Dans quarante-quatre entreprises, on trouve un ou plusieurs représentants des jeunes travailleurs. Deux arguments ont été invoqués en faveur de cette présence des délégués des jeunes:

- ils ont ainsi l'occasion de faire entendre la voix des jeunes au conseil d'entreprise et d'y défendre certaines propositions en leur faveur, par exemple en matière d'accueil des jeunes dans l'entreprise, de congés culturels, de facilités à accorder aux travailleurs qui suivent des cours du soir;
- ils se forment au fonctionnement du conseil, afin que plus tard ils puissent, avec succès, prendre la relève de leurs aînés.

A de rares exceptions près, les délégués des jeunes travailleurs ont une attitude assez passive; ils manquent souvent encore de maturité; ils font rarement des propositions en faveur des jeunes travailleurs.

Dans sept entreprises, on ne trouve pas de délégués des jeunes soit parce qu'il y a trop peu de jeunes occupés dans l'entreprise, soit parce qu'il n'y a pas eu de candidats.

d) Les délégués du sexe féminin ne sont pas en proportion du nombre de travailleuses occupées. Par exemple, dans une entreprise

occupant 90% de personnel féminin, on trouve seulement deux femmes pour quatre hommes dans la délégation du personnel. Le conseil d'entreprise semble être l'apanage des hommes.

Il faut d'ailleurs constater que dans la plupart des entreprises, les femmes montrent fort peu d'intérêt pour l'action syndicale. Elles considèrent que les relations collectives sont l'affaire des hommes, qui passent toute leur vie dans l'entreprise.

III - Compétence d'ordre technique, économique et financier ⁽¹²⁾

A - L'organisation et le rendement de l'entreprise

En ce qui concerne l'organisation et les conditions de travail ainsi que le rendement, peu de propositions sont faites et celles qui sont émises sont, de l'avis des employeurs, fort peu intéressantes et portent sur des points de détail. De plus et souvent, elles empiètent sur la compétence du comité de sécurité et d'hygiène.

Les raisons de cet état de fait doivent être recherchées tant dans l'attitude des directions que dans celle des travailleurs.

a) Les chefs d'entreprise se bornent souvent à informer les délégués du personnel des décisions prises en ces matières au lieu de demander l'avis du conseil d'entreprise avant de prendre la décision. Certains d'entre eux justifient leur discrétion par l'argument suivant: ils craignent que certains renseignements ne soient révélés à la concurrence par le canal des délégués du personnel.

De plus, de nombreuses entreprises sont dotées d'un bureau des méthodes qui étudie ces questions sur des bases scientifiques.

b) Les travailleurs regrettent que les chefs d'entreprise ne demandent leur avis et leur collaboration en ces matières que quand la situation économique de l'entreprise devient mauvaise.

A vrai dire, les travailleurs font peu de propositions:

- dans la mesure où ils ne sont pas financièrement intéressés, ils ne voient pas pourquoi ils feraient bénéficier le patron de leurs petites inventions;
- ils craignent de nuire à leurs camarades de travail en amenant la suppression de certains emplois;

(12) Cet exposé résulte de l'enquête du centre de productivité de l'agglomération anversoise et d'une note rédigée par M. Convent (ministère des affaires économiques).

— ils manquent parfois d'une formation suffisante pour pouvoir faire des propositions valables.

Dans certaines entreprises, les questions d'organisation sont discutées avec la délégation syndicale, vu leur incidence sur les salaires.

Dans quelques entreprises, des comités d'organisation de composition paritaire fonctionnent à côté du conseil d'entreprise.

Voici un exemple pris dans une entreprise sidérurgique.

Les réunions du comité d'organisation ont lieu tous les mois environ. Elles portent essentiellement sur un examen :

- des résultats mensuels de productivité de chacune des sections et une étude des raisons des baisses éventuelles et des moyens d'y remédier;
- des suggestions faites pour améliorer la productivité de l'entreprise ou de telle ou telle de ses sections;
- des rapports des sous-commissions formées, soit pour la fixation des modalités d'application de la prime collective de productivité, soit pour l'étude d'une prime de productivité pour l'une ou l'autre section de l'entreprise;
- de la suite donnée aux suggestions émises lors des séances précédentes.

Toutes les décisions sont prises à l'unanimité. Un procès-verbal des séances est rédigé et affiché.

B - L'information économique et financière

Cette information économique et financière laisse souvent fort à désirer du fait, d'une part, de la réticence de certains employeurs qui craignent de voir ces renseignements divulgués à la concurrence et, d'autre part, du manque de formation des délégués des travailleurs au conseil d'entreprise.

Il convient cependant d'envisager séparément l'information trimestrielle et l'information annuelle.

L'INFORMATION TRIMESTRIELLE

D'une manière générale, dans la plupart des entreprises, les renseignements donnés répondent aux exigences réglementaires. La lettre des dispositions est respectée.

Cette situation résulte de l'interprétation que donnent beaucoup de chefs d'entreprise aux dispositions réglementaires:

- ainsi, l'article 1 (1^o) de l'arrêté royal du 27 novembre 1950 ne définit pas ce qu'il faut entendre par «productivité». En conséquence, la pratique montre des interprétations très variées: les uns ramènent à la notion travail la notion de productivité, alors que d'autres se satisfont de fournir certaines statistiques sur l'emploi;
- de même l'article 1 (2^o) exige la communication d'informations d'ordre général se rapportant à l'état de la production dans l'entreprise, aux éléments globaux du coût de production, de fabrication ou d'exportation, à la marche des affaires de l'entreprise, à la situation du marché.

a) En pratique et en dehors des cas où l'information trimestrielle du conseil d'entreprise est totalement négligée (plus ou moins 10% des conseils d'entreprise) et de ceux, plutôt rares, où les renseignements sont méthodiquement communiqués en pleine conformité avec les exigences réglementaires, la plupart des chefs d'entreprise se bornent à faire connaître aux délégués du personnel l'état de la production, soit en indices par rapport à une période de référence déterminée, soit en pourcentages par rapport au trimestre précédent, soit encore en chiffres absolus représentant le poids, les mesures de longueur, les qualités ou la valeur.

b) Les éléments globaux du coût de production communiqués sont généralement: le coût de main-d'œuvre (salaires et charges sociales), le coût des matières premières, le coût d'énergie et les autres frais (frais généraux, frais d'entretien et amortissements, etc.).

Il va sans dire que l'interprétation donnée au terme «éléments globaux du coût» dépend souvent aussi du système de comptabilité adopté par l'entreprise. A défaut de comptabilité industrielle, ce qui est encore le cas dans un certain nombre d'entreprises, le chef d'entreprise donne en pourcentages les frais exposés durant le trimestre, groupés en quelques éléments globaux: les dépenses pour salaires, pour la marche de la fabrication et pour les frais fixes. D'une façon générale, cette information laisse à désirer.

c) Enfin, les informations concernant la marche des affaires et la situation du marché sont le plus souvent communiquées verbalement par le président du conseil.

Ces renseignements trimestriels ne sont pas souvent consignés dans un document écrit, communiqué aux délégués des travailleurs, en annexe à la convocation. Plusieurs délégués du personnel regrettent que cette information soit donnée uniquement oralement, ce qui ne facilite guère leur compréhension et leur assimilation.

L'INFORMATION ANNUELLE

L'information annuelle est assez générale dans toutes les entreprises.

Malheureusement, elle est devenue souvent une simple formalité où le chef-comptable vient donner lecture du bilan et du compte de profits et pertes.

Les membres du conseil d'entreprise posent rarement des questions concernant le bilan ou le compte de profits et pertes et les présidents du conseil ne donnent guère d'explications, sauf exceptions.

Or, la présentation du bilan et du compte de profits et pertes, telle que l'exige l'article 77 des lois coordonnées sur les sociétés commerciales, peut être extrêmement rudimentaire et ne porter que sur quelques renseignements très généraux, insuffisants pour pouvoir se faire une idée plus ou moins approximative de l'état et de la marche d'une affaire.

L'information que peut donner une pareille présentation des éléments globaux de la situation active et passive de l'entreprise est, semble-t-il, nettement déficiente.

Il est évident que les notions précises concernant les divers éléments constitutifs de l'actif et du passif, de l'avoir social, du fonds de roulement, des liquidités, de la trésorerie, concernant les réserves, les amortissements, les bénéfices et les investissements devraient être plus expliquées aux délégués, compte tenu de leur formation pratique.

Aussi, au conseil d'entreprise d'une firme de la région de Gand, la délégation du personnel a demandé au président du conseil d'entreprise de donner plus de détails que ceux indiqués au bilan tel qu'il figure aux annexes du *Moniteur belge*. Ce bilan se bornait à indiquer l'immobilisé, le réalisable et le disponible à l'actif et le non exigible: capital et réserve, et l'exigible du passif. La direction de ladite firme a donné une suite favorable à cette demande.

Le nombre des entreprises où l'information du conseil concernant la marche et le rendement de l'entreprise se pratique d'une manière satisfaisante et même détaillée va croissant d'année en année.

Parmi les employeurs, il en est qui, de plus en plus, sont convaincus qu'il faut donner aux conseillers, concernant la marche et le rendement de l'affaire, des informations plus larges que celles figurant dans la plupart des rapports de conseils d'administration, mais aussi que ces informations doivent être accrochées à des faits directement connus des conseillers plutôt qu'à des déductions savantes du bilan ou du compte de profits et pertes.

Ces employeurs fondent leur conviction sur la considération qu'un bilan, qu'un compte de profits et pertes sont des documents accessibles à ceux qui ont reçu la formation technique adéquate pour les interpréter et les analyser comme il convient. D'ailleurs, si la marche et le rendement d'une entreprise trouvent leur expression comptable dans un bilan et dans un compte de profits et pertes, un exposé hors de ce cadre technique parle davantage aux conseillers, surtout s'il est illustré de quelques faits saillants dont les conseillers ont, en général, conservé la mémoire, telle une commande exceptionnelle, un ralentissement d'activité à cause d'un carnet de commandes trop peu fourni avec ses conséquences au point de vue chômage, etc. L'expérience confirme d'ailleurs que l'attention des conseillers est plus en éveil par ce genre d'exposé. Ces exposés traitent, en général, du mouvement du personnel au cours de l'année, des montants payés au titre de salaires, du rendement, du chiffre de production moyenne, des expéditions et de leur destination à l'intérieur et à l'exportation, du carnet de commandes, du chiffre d'affaires, des résultats, etc.

ÉVOLUTION DES IDÉES

Les idées émises depuis 1960 tant par les milieux patronaux que syndicaux démontrent que le conseil d'entreprise, en favorisant la participation des travailleurs, pose les conditions du fonctionnement et de la gestion plus démocratique de l'entreprise.

Après quinze ans de fonctionnement, on se rend compte «que le comité d'entreprise obéit à une dynamique propre». Comme l'a constaté M. Monterclard, du Laboratoire de sociologie industrielle d'Aix-en-Provence, «cette dynamique ne comporte d'ailleurs aucun secret. Elle n'est ni mécanisme aveugle, ni fonctionnalisme automatique et désincarné. Elle n'est ni le pur résultat de l'institution, ni le pur effet des

«luttons ouvrières», car elle ne peut être isolée d'aucun des problèmes posés par le développement industriel» (13). Ce qu'il importe de constater, c'est que le conseil d'entreprise «implique, pour l'ensemble des membres élus qui le composent et pour le mouvement ouvrier tout entier, une indéniable promotion sociale» (14).

Ce fait — visible en Belgique — permet de comprendre qu'au delà du conseil d'entreprise et en liaison avec celui-ci se pose tout le problème de la structure même de l'entreprise.

Les organisations patronales et ouvrières, de même que les chercheurs, ont déjà apporté un certain nombre de réponses.

I - Positions patronales

Le monde industriel belge a été fortement impressionné par les projets de réforme de l'entreprise conçus à l'étranger et, notamment, par les idées de M. Bloch-Lainé en France, de M. Walkoff aux Pays-Bas.

En fait, le système juridique actuel de l'entreprise est mis en cause et par là même certains mécanismes sur lesquels semble reposer notre système économique:

- le mécanisme de la responsabilité patronale d'abord,
- le mécanisme de la libre initiative ensuite,
- le mécanisme de l'autorité et du commandement enfin.

a) M. De Staercke, président de la Fédération des industries belges, ne veut pas ignorer que le problème est posé et il constate que l'entreprise est mise en cause par les faits eux-mêmes tout autant que par les idées.

L'entreprise doit compter avec un environnement et avec des partenaires qui lui sont défavorables: les groupes, l'État, l'opinion publique.

Le profit — qu'il faut conserver — ne peut servir de justification de l'entreprise; il faut repenser le problème par la base, établir une doctrine patronale de l'entreprise dépassant les recherches françaises et américaines menées dans l'optique de l'entreprise, instrument de civilisation, ou dans l'optique de l'entreprise, créatrice de services.

A cette fin, la Fédération des industries belges a créé deux groupes de travail, afin d'examiner les réformes qui seraient acceptables, voire de proposer des solutions valables.

(13) et (14) «La dynamique des comités d'entreprise», Paris, C.N.R.S., 1963, p. 43.

La Fédération des industries belges a refusé toute approche idéologique ou théorique. L'entreprise n'est pas une simple construction juridique ou financière. L'entreprise est considérée, dans sa réalité globale et dynamique, comme un système d'activités à la poursuite d'un résultat économique.

Dans notre système occidental, l'entreprise, l'acte d'entreprendre consiste à mettre en œuvre des ressources surtout humaines en vue de produire et de répartir des biens et des services dans un milieu en évolution constante.

L'acte d'entreprendre trouve son origine et son orientation dans l'initiative et la capacité créatrice de l'entrepreneur.

L'entrepreneur assume la création économique, le changement et l'innovation en prenant les décisions nécessaires.

L'acte d'entreprendre implique

- des hommes qui ont la volonté de coopérer à l'entreprise,
- une capacité créatrice,
- des résultats réels qui se définissent en termes d'amélioration et de progrès.

La fonction de l'entreprise consiste à produire des biens et des services, mais encore et surtout à en assurer le renouvellement, l'adaptation et l'innovation. Elle consiste enfin à créer un surplus économique, grâce à l'effort créateur et organisé des individus.

Cette notion de créativité — dont on aperçoit aisément les implications économiques et humaines — permet de distinguer les aspects du rôle public de l'entreprise. Cette notion de créativité permet en effet de justifier le pouvoir d'action dont dispose l'entreprise, de revendiquer les prérogatives et les conditions nécessaires à l'exercice de sa fonction sociale, d'intégrer l'entreprise dans la Cité.

Telle est la position actuelle de la Fédération des industries belges à l'égard de la finalité spécifique de l'entreprise ⁽¹⁵⁾.

b) Une autre approche intéressante du problème de la réforme de l'entreprise a été menée par M. Horn. Cette recherche porte sur l'organisation des rouages de l'entreprise. Elle complète en quelque sorte les vues de M. De Staercke sur la finalité spécifique de l'entreprise. Elle constitue aussi une réponse aux vues de M. Bloch-Lainé et, selon les

(15) R. De Staercke, «A quoi sert l'entreprise?», *Industrie*, n° 6, juin 1965, p. 344-349.

méthodes en honneur en Belgique, elle part de la réalité quotidienne sans référence aux systèmes idéologiques ⁽¹⁶⁾.

M. Horn préconise certains aménagements pratiques de l'entreprise et reprend d'ailleurs certaines idées de M. Bloch-Lainé. Ces aménagements sont les suivants:

- remplacement des commissaires aux comptes et des réviseurs d'entreprises par des experts désignés par des sociétés fiduciaires reconnues;
- fonctionnement adéquat des conseils d'entreprise: l'efficacité de l'exploitation et la responsabilité des représentants du personnel sont des impératifs qui doivent guider l'action;
- institutionnalisation du rôle des dirigeants actifs par la création d'un «collège de directeurs». Il s'agit de créer un exécutif puissant, se substituant en quelque sorte au conseil d'administration défaillant;
- contrôle en permanence de l'entreprise par des administrateurs délégués par l'assemblée générale, avec mission de contrôler, de suggérer et de décider (pour certaines matières);
- uniformisation du régime des sociétés par regroupement autour de deux types: sociétés en nom collectif et sociétés anonymes.

Il ne s'agit pas, en l'occurrence, d'une réforme mais d'une adaptation de l'entreprise moderne. Cette formule rejette toute intervention de l'État, mais tend à vivifier le rôle de certains membres du personnel et des administrateurs.

c) Une autre étude paraît tout aussi importante parce qu'elle a examiné l'entreprise en fonction des faits: celle de M. De Spot, publiée dans le *Bulletin de l'Association des dirigeants et cadres chrétiens de Belgique* (janvier 1963).

L'auteur a le mérite de reconnaître que l'évolution actuelle laisse persister un certain nombre de servitudes.

L'organisation actuelle du travail impose trop souvent au travailleur un effacement de sa personnalité. Sans doute est-ce le prix de la sécurité de l'emploi? Il n'en reste pas moins que la vie dans l'entreprise est dominée par ce conflit psychologique.

De même en est-il de l'inégalité résultant des stratifications sociales. Le travailleur est enfermé dans sa classe, dans ses préjugés.

(16) *Industrie*, n° 11, novembre 1964, p. 756-762.

L'auteur constate qu'il faut procéder:

- à une certaine réforme du statut économique et juridique de l'entreprise: dans ce cadre s'imposent la révision du droit des sociétés, la représentation du travail, le statut de la direction, la réforme du contrat de louage de services, une nouvelle réglementation des marchés des capitaux, le contrôle des institutions financières;
- à une extension de la fonction entreprise à tous les travailleurs: ceux-ci étant de plus en plus formés, il sera possible d'utiliser beaucoup mieux les méthodes d'organisation, de délégation, de décentralisation. Le développement de l'instruction permet d'envisager un nouveau type de travailleur désireux avant tout de savoir et de comprendre;
- enfin, à une harmonisation de l'action de l'entreprise avec celle de l'État: l'auteur note très justement que l'État est nécessaire pour entreprendre ce que ne peut faire l'entreprise privée. Il faut sortir de l'infantilisme anti-étatique et l'entreprise doit accepter le fait de l'État en jouant les règles du jeu.

Ayant examiné cette étude, la Fédération des patrons catholiques de Belgique a affirmé dans ses conclusions que:

- le statut de l'entreprise doit définir les droits et devoirs réciproques du travail, de la direction et du capital, ainsi que leurs responsabilités vis-à-vis de l'entreprise. Il doit aussi déterminer les droits et les devoirs de l'ensemble de l'entreprise à l'égard de la communauté nationale et internationale;
- le statut nouveau doit respecter les droits essentiels de la propriété, la structure hiérarchique et l'autorité dans l'entreprise; il doit créer une situation psychologique, morale et juridique où des formes d'association complètent le salariat (17).

II - Positions syndicales

Les positions syndicales sont apparemment moins progressistes que les positions patronales, mais elles sont plus concrètes, plus immédiates et, pour le surplus, convergentes.

a) Dans l'étude préparée pour son congrès de 1964, la Confédération des syndicats chrétiens montre l'influence des facteurs techniques et économiques dans la vie de l'entreprise. Elle préconise la réalisation d'une communauté d'entreprises qui s'inspire de la doc-

(17) *Bulletin social des industriels*, n° 293, janvier 1963, p. 87.

trine sociale chrétienne formulée notamment dans l'encyclique *Mater et Magistra*.

A cette fin, elle envisage une modification du statut juridique dans le sens suivant:

- la direction de l'entreprise serait la plus haute expression de l'entreprise; sa mise en place pourrait se faire selon des formules allant de la cooptation à la désignation pure et simple;
- un organe de contrôle et d'autorisation triparti représenterait les trois éléments constitutifs de l'entreprise: le travail, le capital, l'intérêt général. Le contrôle porterait uniquement sur la politique générale de l'entreprise et l'autorisation porterait sur les décisions importantes.

Mais ayant conscience des difficultés que rencontreraient des réalisations concrètes, la Confédération des syndicats chrétiens envisage pratiquement ce qui est possible dans une première étape.

Dans ces limites, la Confédération des syndicats chrétiens estime qu'il y a lieu de réaliser une participation des travailleurs à la vie de l'entreprise en permettant un large contrôle sans porter atteinte à l'autorité nécessaire dans l'entreprise; ce contrôle suppose en premier lieu des informations complètes et précises sur la situation économique et financière de l'entreprise.

La Confédération estime qu'il faut fixer des normes précises en ce qui concerne l'enregistrement comptable des entreprises et un statut de droit public aux réviseurs d'entreprises.

La Confédération demande en particulier

- que les critères généraux d'embauchage, de licenciement et de promotion soient fixés en commun par l'employeur et les représentants des travailleurs;
- que les travailleurs aient un droit de codécision en ce qui concerne les œuvres sociales, les services sociaux et médicaux;
- que les travailleurs aient également un droit d'appel en matière de fermeture de l'entreprise.

b) La Fédération générale du travail de Belgique, au cours des dernières années, a formulé une série de résolutions relatives aux conseils d'entreprise lors de ses congrès de 1954, 1956, 1958 et 1962.

Les résolutions les plus récentes réclament:

- un élargissement des compétences dans le domaine social, entre autres en ce qui concerne l'embauchage et le licenciement des tra-

- vailleurs, l'application de la législation sociale dans l'entreprise, la fermeture d'entreprises ou de grandes sections d'entreprises;
- le vote d'une loi sur l'enregistrement comptable, la désignation du réviseur d'entreprises en cas de contestation — en vertu de l'article 15 de la loi du 20 septembre 1948 — uniquement par les délégués des travailleurs;
 - les possibilités concrètes d'examiner de façon valable les renseignements économiques et financiers communiqués sur la gestion de l'entreprise par la direction et le conseil d'administration.

c) La Centrale générale des syndicats libéraux de Belgique a précisé sa position dans une note que nous résumons comme suit:

- un élargissement de la compétence sociale des conseils d'entreprise est recommandable, notamment dans les domaines suivants: critères d'embauchage, recrutement des travailleurs étrangers, rapport fait par le chef d'entreprise sur la suite réservée aux avis donnés par le conseil;
- participation du personnel de cadre aux activités du conseil;
- possibilité pour le conseil d'entreprise de se scinder en groupes de travail chargés de discuter de questions déterminées.

III - Positions de synthèse

Dirigeant d'un grand établissement financier, ayant participé aux travaux préparatoires du congrès de la Confédération des syndicats chrétiens, M. Vandeputte a publié une étude dont on a peu parlé, sans doute parce qu'elle n'est pas entièrement conforme à l'optique patronale ou à l'optique ouvrière.

Analysant la structure actuelle de l'entreprise, l'auteur montre, notamment, les anomalies de la propriété et de l'impossibilité d'indiquer les véritables propriétaires des différents éléments de l'actif, le pouvoir réel des dirigeants et leur manque de responsabilité effective, l'importance de leurs revenus professionnels, la montée des comités de direction et le rôle effacé des conseils d'administration, la nécessité de donner aux cadres un statut favorisant la mobilité et les rémunérations, le manque de participation des travailleurs au niveau de l'information, de l'association, de la répartition des bénéfices.

Il conclut de cette analyse que, du point de vue économique, il n'y a pas grand-chose à changer à la structure des entreprises; mais, du point de vue juridique, le problème de l'adaptation des textes

aux faits reste à résoudre. Il faut adapter le droit à la réalité nouvelle⁽¹⁸⁾ pour empêcher la contestation du pouvoir tel qu'il est exercé actuellement.

L'auteur estime que le statut actuel de l'entreprise semble créer avant tout un problème social. Les cadres et les salariés d'un rang inférieur sont mécontents: les premiers veulent moins d'arbitraire dans leur avancement et la fixation de leur rémunération, les seconds veulent plus de considération et un salaire proportionné à la richesse qu'ils ont créée.

M. Vandeputte énumère, après examen des problèmes, les suggestions suivantes:

- imposer aux entreprises des comptes exacts et compréhensibles, c'est-à-dire qu'il faut réaliser les mesures prévues sur l'enregistrement comptable; les travailleurs doivent faire contrôler les comptes par des réviseurs ayant leur confiance;
- donner un statut nouveau à l'actionnaire qui ne veut pas prendre part aux assemblées générales, mais qui veut conserver son capital;
- donner un statut nouveau au travailleur, statut qui ne peut résulter de la cogestion, celle-ci rendant la contestation impossible, statut qui restera principalement basé sur une relation bilatérale, c'est-à-dire un contrat de travail ou un contrat d'emploi. Mais l'auteur constate que ce statut doit donner une place plus large au travailleur au sein de l'entreprise, grâce au conseil d'entreprise dont il faut obtenir une efficacité maximum, grâce aussi à une meilleure participation des travailleurs au profit, grâce encore à un meilleur climat psychologique. A cet égard, M. Vandeputte suggère notamment que pour certaines questions importantes, une demande d'avis puisse être rendue obligatoire; il envisage aussi favorablement le recours du conseil d'entreprise auprès d'un tribunal économique. Et l'auteur ajoute: «Pourquoi, lorsque des critères précis et objectifs se trouvent réalisés, les délégués des travailleurs au conseil d'entreprise n'auraient-ils pas le droit de soumettre à un tribunal économique certains problèmes d'une importance primordiale pour l'avenir de l'entreprise, notamment celui de savoir si le chef de l'entreprise ne doit pas être écarté en vertu de son incompétence manifeste?»

M. Vandeputte suggère encore une amélioration de l'information, la reconnaissance légale du comité de direction et de ses pouvoirs,

(18) «Le droit positif est devenu inadéquat», écrivait, il y a plus de dix ans, le professeur Van Rijn.

avant de dégager comme suit l'évolution future: les travailleurs revendiqueront un droit de regard plus étendu sur de nombreux problèmes qui concernent l'activité, le développement et les résultats de l'entreprise. Ils considèrent notamment qu'ils ont le droit d'être renseignés au sujet de divers actes de gestion qui déterminent la prospérité de l'entreprise. Ils demanderont à faire contrôler la comptabilité par des réviseurs qui méritent leur confiance.

CONCLUSIONS

L'évolution des faits est patente durant la période 1950-1965. Les résultats des dernières élections prouvent que la législation sur les conseils d'entreprise a fait l'objet d'une application progressive et généralisée.

L'application se fait avec une grande souplesse et une certaine largeur de vues dans les grandes entreprises.

L'examen des faits démontre que les conseils d'entreprise fonctionnent normalement, dans le cadre de leur compétence. Les problèmes sociaux intéressent davantage les travailleurs que les problèmes économiques; néanmoins, la préparation et la formation des délégués se continuent et s'améliorent.

L'évolution des idées se poursuit cependant. La montée du travail est un fait que l'on s'apprête à reconnaître, même s'il faut modifier les bases juridiques actuelles de l'entreprise. Du côté patronal, on est même amené à suggérer des modifications à la structure de l'entreprise, modifications qui dépassent donc le cadre du conseil de l'entreprise. Ce dernier, de même que les délégations syndicales et autres organes de collaboration, ne constituent que des parties d'un tout plus vaste. Mais on désire procéder avec prudence. Le même sentiment domine du côté syndical où l'accent est mis sur les adaptations pratiques qui peuvent sans doute conduire à l'une ou l'autre réforme de structure.

En bref, l'évolution à venir peut être envisagée de la sorte: le conseil d'entreprise est appelé à développer ses fonctions dans une entreprise nouvelle dont la «transparence économique et sociale» sera sans doute l'une des qualités essentielles.

France

Rapporteur:

Pr P. OLLIER

*Faculté de droit et des sciences économiques
Grenoble*

Il est difficile d'évoquer l'expérience française sur notre sujet sans encourir le reproche de généraliser abusivement ou de schématiser outrancièrement.

D'abord en raison de la diversité des structures juridiques. Il faut compter que des institutions différentes existent dans le secteur public — et singulièrement dans les charbonnages — et dans le secteur privé dont relève toute l'industrie de l'acier. Des expériences comparables, mais non identiques, s'y poursuivent depuis 20 ans, avec des résultats tantôt divergents.

Il faut compter aussi avec l'enchevêtrement des institutions légales et conventionnelles, qui rend difficile toute appréciation autre que globale et approximative ou au contraire très fragmentaire.

Il faut enfin supposer connu un droit positif dont les sources conventionnelles de plus en plus importantes sont d'accès difficile. Bornons-nous à rappeler l'esprit général de la législation française. Entre les deux grandes formes réalisées dans le monde de représentation des travailleurs, représentation élue du personnel et monopole syndical, le législateur n'a pas fait un choix absolu. Il a certes créé des institutions du personnel. Mais il a étroitement associé le syndicalisme à leur mise en place et à leur fonctionnement. Il a, d'autre part, fait confiance à la spontanéité de la pratique et à la plasticité des règles contractuelles pour améliorer les rapports jadis si tendus entre les employeurs et les syndicats ouvriers.

Ces institutions du personnel, il les a diversifiées selon une conception rationnelle des fonctions à remplir — et accessoirement selon les secteurs — autour des thèmes fondamentaux de la revendication et de la participation. Toute la question est de savoir si ces créations du droit, rationnelles peut-être, mais inévitablement artificielles aussi, sont bien congruentes à une réalité sociale qu'elles ont autant pour objet de modifier que de servir.

Car on ne saurait surestimer les résistances du réel social à l'emprise des institutions. Faut-il rappeler le cortège de séquelles d'une industrialisation plus ancienne et moins poussée en France que dans d'autres pays d'Occident: individualisme conservateur de nombreux employeurs, faible syndicalisation des travailleurs, tradition révolutionnaire, pluralisme idéologique et divisions du syndicalisme ouvrier, persistance et acuité des luttes sociales, sensibilité enfin des institutions sociales aux fluctuations d'une conjoncture politique mouvante.

Tous ces traits sont connus. Mais c'est à eux que l'on est presque invariablement renvoyé chaque fois que l'on se penche sur les relations industrielles en France. D'où la marche que suivra ce rapport.

Les résultats observables du fonctionnement des institutions seront présentés dans une première partie. Puis ils seront, dans une seconde partie, rapportés à certains caractères fondamentaux des relations professionnelles en France. Ainsi seront peut-être éclairés leurs tendances profondes et le sens possible de leur évolution.

LES RÉSULTATS DU FONCTIONNEMENT DES INSTITUTIONS ORGANISANT LES RELATIONS COLLECTIVES

L'uniformité de la législation pour toutes les entreprises est à l'origine d'une grande disparité dans les résultats pratiques des institutions. C'est dans les petites entreprises que ceux-ci sont le plus variables, et jugés le plus décevants. La dimension des entreprises relevant de la C. E. C. A. (de 1000 à 10 000 salariés) permet d'observer des résultats relativement homogènes et qui peuvent être considérés comme caractéristiques de la grande entreprise en France. Ils doivent être appréciés sous deux aspects complémentaires: la physionomie réelle des organes et les fonctions effectivement assumées par ceux-ci.

Les organes

La loi impose — du moins aux entreprises du secteur privé — l'institution des délégués du personnel et la constitution du comité d'entreprise, qui ont ainsi un caractère obligatoire. Mais elle laisse au droit conventionnel un rôle important et double: d'une part, certaines modalités d'aménagement de ces institutions doivent résulter de négociations directes entre les intéressés; d'autre part, certaines institutions, de caractère facultatif, peuvent être introduites dans le droit positif par la voie conventionnelle. Le résultat de la négociation est bien différent selon son objet.

*Les institutions obligatoires:
délégués du personnel — comités d'entreprise*

Ces institutions ont été mises en place dans toutes les entreprises concernées par ce rapport, aussi bien au niveau de l'établissement, (délégués, comités d'établissement) qu'au niveau de l'entreprise (comités centraux d'entreprise). La faculté pour les comités de constituer des commissions est très largement utilisée: les comités d'hygiène et de sécurité, en particulier, connaissent un développement important lié, il est vrai, à l'importance capitale des problèmes de sécurité dans les industries considérées. Certaines entreprises rémunèrent le temps consacré à ces commissions par les militants syndicaux non représentants du personnel et les hommes de sécurité.

La composition des comités centraux, toujours délicate et fréquemment remise en cause par les transformations, fusions, absorptions, fait l'objet d'accords passés entre les directions générales d'entreprise et les fédérations ouvrières nationales.

Le vœu de la loi de voir l'aménagement des institutions résulter autant que possible d'accords collectifs a été largement exaucé. Les protocoles prévus par la loi (articles 5 et 17, loi du 16 avril 1946; articles 6 et 23, ordonnance du 22 février 1945) sont régulièrement négociés. Des clauses détaillées figurent dans les conventions collectives concernant l'organisation des élections. La négociation outrepassa même les limites d'ordre public que lui assigne la jurisprudence. C'est ainsi que la convention collective régionale de la sidérurgie de Meurthe-et-Moselle prévoit l'institution de quatre collèges électoraux respectivement pour les ouvriers, les employés, les techniciens, dessinateurs et agents de maîtrise, et enfin les ingénieurs et cadres. (1). Dans la région du Nord, il n'est pas rare que soit institué à côté des deux collèges légaux un troisième collège propre aux cadres. La convention collective précitée augmente de même le nombre des délégués du personnel, en prévoyant l'élection d'un titulaire et d'un suppléant, par tranche de 250 salariés, dans toutes les entreprises employant plus de 1 000 personnes (2).

Aux clauses conventionnelles en vigueur s'ajoutent un certain nombre d'usages, de tolérances, que les syndicats ouvriers s'efforcent

(1) La jurisprudence a formellement condamné la multiplication des collèges électoraux pour les élections aux comités d'entreprise, l'ordonnance du 22 février 1945 n'ayant pas, à l'inverse de la loi du 16 avril 1946 sur les délégués, prévu cette faculté: Cass. 15 juin 1961, D.S. 1961, p. 613; Cass. 12 juillet 1963, J.C.P. 1964, II, 13 495.

(2) Le nombre des délégués et la composition légale des comités ne peut pas d'ailleurs faire l'objet de modifications: Cass. 15 mars 1962, D. 462, 626; 3 mai 1963, D. 463, 441.

de transformer en droits acquis, en les faisant inscrire dans les procès-verbaux des délibérations: octroi aux membres suppléants de la représentation du personnel d'un certain nombre d'heures rétribuées: 5 heures par mois dans telle entreprise, le même nombre qu'aux titulaires dans telle autre.

Tout cela témoigne d'une négociation efficace et de la volonté des organisations ouvrières d'affirmer leur présence dans l'entreprise. Mais il ne faut pas croire pour autant que les institutions sont admises sans difficulté de part et d'autre, ni que leur fonctionnement est harmonieux.

Celui-ci soulève, en effet, un contentieux considérable qui ne résulte pas seulement de la nouveauté, du laconisme et de l'imprécision des textes, et qui trahit une situation malsaine. Celui qui concerne le statut des représentants du personnel traduit ce qu'il faut bien appeler un échec du droit à assurer l'insertion dans l'entreprise d'institutions qui sont évidemment étrangères au régime traditionnel des relations individuelles de travail.

L'économie de la loi est d'assurer l'indépendance et la protection des représentants du personnel, en supprimant à leur égard le droit de résiliation unilatérale du contrat de travail que l'employeur tire de l'article 1 720 du Code civil, et en limitant son pouvoir disciplinaire au prononcé d'une mise à pied provisoire en cas de faute lourde, le pouvoir de prononcer le congédiement étant en dernier ressort transféré à l'inspection du travail. Or, on sait que ce texte a été pratiquement vidé de toute portée. La jurisprudence, par une application singulièrement discutable de l'article 1 142 du Code civil — qui impose l'exécution par équivalent des «obligations de faire» — refuse de prononcer la réintégration forcée des représentants irrégulièrement congédiés, se bornant à condamner l'employeur à des dommages-intérêts. Elle admet d'autre part que le statut spécial des représentants ne fait pas obstacle à l'application concurrente du droit commun et laisse ouverte, au profit de l'employeur, l'action en résolution des contrats de l'article 1184 du Code civil. Cette jurisprudence n'est pas dépourvue de toute justification: souci de ne pas imposer à l'employeur le maintien forcé d'un lien devenu intolérable, dans le premier cas; souci de ne pas abandonner à un fonctionnaire la solution d'un litige, dans le second. Mais elle méconnaît l'intention formelle du législateur et témoigne, à travers l'utilisation de la technique juridique, d'une certaine incompréhension. Les litiges individuels entre un employeur et un représentant du personnel masquent, dans la plupart des cas, un conflit collectif entre l'em-

ployeur et le personnel ou un groupe syndical, conflit qui, comme tous ceux de ce type, appelle un mode spécifique de règlement. Que cette idée force de la législation n'ait pu s'inscrire dans le droit positif informe sur les limites de la législation sociale, tributaire du droit commun pour ses catégories et ses techniques, intégré à un système juridique auquel elle s'oppose par son esprit. Il est d'ailleurs symptomatique que les interventions répétées du législateur pour renforcer la protection des représentants n'ait pas substantiellement modifié la situation. A l'heure actuelle, la menace de la mise à pied, — dont la pratique s'est considérablement développée depuis 20 ans — l'insuffisance de la protection judiciaire et la modicité des dommages-intérêts alloués en cas de congédiement irrégulier, font que l'indépendance des représentants n'est pas assurée.

Mais si tel est le résultat d'une abondante litigation, force est de reconnaître que la cause en est dans la façon dont les parties conçoivent l'exercice des fonctions de représentants. La matière offre bien souvent le terrain d'une lutte latente ou ouverte. La difficile conciliation entre liberté de mouvement nécessaire aux représentants et respect de la discipline dans l'entreprise fait l'objet — conformément aux vœux du législateur — de clauses plus ou moins détaillées dans les conventions collectives (cf. not. articles 3 et 6, convention collective régionale Sidérurgie Moselle; articles 5 convention collective régionale précitée de Meurthe-et-Moselle.) Les militants ouvriers considèrent volontiers celles-ci comme restrictives de leur activité. On sent leur volonté de ne pas souffrir de limitations à leur liberté d'action, et de faire reconnaître des prérogatives, des droits. L'opposition de principe de nombreux employeurs à toute intervention proprement syndicale dans l'entreprise (cf. p. 154) leur offre, en raison de la confusion fréquente sur la même tête des qualités de délégué du personnel et de délégué syndical maintes occasions de s'opposer aux élus. D'où tant de procès, à propos d'affichage, d'utilisation d'heures de fonctions, etc., qui ne contribuent pas à créer un climat de concorde⁽³⁾.

Les institutions facultatives

Comment s'étonner dès lors si le dessein du législateur de pousser les parties à superposer aux institutions obligatoires des formes négociées de relations collectives n'ait pas abouti.

(3) La situation semble moins mauvaise dans les houillères. Mais il est bien difficile de décider s'il faut imputer ce résultat à leur caractère de service public, à l'attitude des directions générales, à un syndicalisme mieux organisé, ou à la consécration, par le statut du mineur, du droit syndical.

A - L'échec est incontestable dans le domaine des formes d'association. On ne peut ici qu'évoquer le peu de succès de l'ordonnance du 7 janvier 1959 et de la politique dite d'intéressement, qui tend à associer le capital et le travail, à faire participer les travailleurs aux profits de l'entreprise. Certes, des contrats d'intéressement existent. Mais ils ne sont ni représentatifs d'une tendance généralisée, ni surtout caractéristiques de la mentalité des organisations syndicales ouvrières.

A fortiori n'existe-t-il pas dans la pratique française de participation du personnel à l'exercice de certaines prérogatives, traditionnellement considérées par la jurisprudence (mais pourquoi?) comme «inhérente» au pouvoir patronal. Le règlement intérieur, soumis pour avis seulement au comité d'entreprise, reste un document rédigé unilatéralement par l'employeur. L'institution, par la convention collective des banques, d'une commission paritaire destinée à associer le personnel à l'exercice du pouvoir disciplinaire, est sans imitation dans l'industrie. La volonté des milieux patronaux de conserver intact le domaine traditionnel de leur autorité et le refus des organisations ouvrières de se compromettre dans des formes discutées de participation expliquent suffisamment ce résultat.

B - Plus significatif encore d'un climat est l'échec des négociations sur le droit syndical d'entreprise. La loi du 11 février 1950 fait une obligation aux négociateurs d'insérer dans les conventions des clauses le concernant. Cette obligation, qui figurait déjà dans la loi du 23 décembre 1946 sur les conventions collectives, en avait provoqué l'échec (à une époque, il est vrai, où le blocage des salaires enlevait à la négociation son intérêt alimentaire). Aujourd'hui, une distinction est nécessaire entre conventions collectives proprement dites et accords d'entreprise.

a) L'inventaire des conventions collectives est décevant. La plupart des dispositions obligées se bornent ou à reproduire l'énoncé de principes constitutionnels, sans préciser les mesures concrètes qui en permettraient l'application dans l'entreprise, ou à reprendre des formules qui figuraient déjà dans les conventions de 1936 et qui étaient de pures déclarations d'intention. Certes, ces dispositions sont d'inspiration nouvelle. Elles ont bien pour objet de consacrer des prérogatives syndicales. Mais une analyse plus poussée révèle leur portée limitée. Il s'agit, toujours ou presque, d'accorder aux syndiqués des privilèges individuels: autorisation d'absence pour réunions syndicales, priorité de réembauchage au profit de militants

appelés à des fonctions syndicales etc . . . , tous droits qui ont pour objet de favoriser l'exercice de la liberté syndicale à *l'extérieur* de l'entreprise, dans le cadre, traditionnel en France depuis 1884, de la profession. Qu'il s'agisse au contraire d'autoriser l'activité syndicale à *l'intérieur* de l'entreprise, de permettre par exemple la collecte des cotisations, les réunions, la distribution de la presse et des tracts, qu'il s'agisse surtout d'accorder aux représentants des syndicats les mêmes prérogatives et garanties qu'aux élus du personnel (4), qu'il s'agisse en un mot de favoriser l'implantation du syndicat dans l'entreprise, de lui reconnaître des droits, d'augmenter ses pouvoirs, d'accroître sa puissance, les conventions collectives tournent court ou sont muettes.

- b) Quelques accords d'entreprise vont plus loin. (Ateliers et forges de la Loire, Forges de Bompertuis, etc.). Ils déclarent «reconnaître le fait syndical» ou «consacrer le droit syndical» ou «organiser des sections syndicales d'entreprise» et donnent satisfaction aux revendications actuelles des centrales ouvrières. Mais de tels accords sont rares, leur portée est limitée à une entreprise, leur pérennité précaire. Surtout, ils sont entachés d'équivoque pour les confédérations de salariés, dans tous les cas où l'entreprise ne fait droit à la revendication ouvrière que pour obtenir en contrepartie la signature d'un contrat d'intéressement dont elle attend un effet «intégrateur».

Il est cependant indispensable d'observer que si la reconnaissance, en droit, du syndicat fait difficulté, la pratique est en fait plus souple. La plupart des entreprises ne s'opposent pas à ce qu'un représentant syndical, qui n'est pas celui qui siège au comité d'entreprise, assiste aux réunions des délégués du personnel. Dans telle grande entreprise de la sidérurgie de l'Est, le secrétaire de la section syndicale est admis à disposer d'un nombre élevé d'heures non rémunérées (100 à 130 par mois). Une tolérance, variable selon les entreprises, serait observée pour les actes de la vie syndicale. Même en laissant de côté le cas des houillères, où le statut du mineur garantit l'exercice du droit syndical, on constate que tout dépend largement des situations, c'est-à-dire finalement des individus. De telle sorte que si la mise en place et le fonctionnement des institutions facultatives s'avèrent souvent difficiles, cela ne préjuge en rien du résultat des fonctions remplies par les organes obligatoires.

(4) Seule le fait, à notre connaissance et dans les industries concernées par ce rapport, la convention collective des métaux du Bas-Rhin.

Les fonctions réellement assumées

Les fonctions prévues par la loi procèdent d'une conception harmonieuse: les délégués du personnel, chargés de présenter les réclamations, sont censés ouvrir la voie aux comités d'entreprise, organes de la participation.

Le recours ouvrier par les délégués du personnel

Il est convenu d'affirmer que les délégués sont d'une utilité incontestée, qu'ils exercent une fonction indispensable à l'entreprise et donnent des résultats satisfaisants. Mais la façon dont ils comprennent leur rôle, l'attitude à leur égard des travailleurs et des directions d'entreprise enrichissent singulièrement leur mission. C'est en fait un faisceau de fonctions qu'ils remplissent dans la grande entreprise.

A - Une fonction *spécifique*, en rapport direct avec leurs attributions légales.

Les délégués sont chargés par la loi, et de présenter les réclamations du personnel, et de veiller à l'application des dispositions réglementaires.

Sous son premier aspect, leur mission, qui est en principe de prévenir les conflits, est en réalité de leur fournir un mode de règlement dès leur naissance même. Les délégués constituent une voie efficace de communication entre le personnel et la direction ⁽⁵⁾ et provoque ainsi une amélioration reconnue des conditions de travail.

Elle provoque aussi une institutionnalisation des rapports au sein de l'entreprise et tend à en évacuer l'arbitraire et, en un sens, le paternalisme. En effet, sous son deuxième aspect, (contrôle de l'application des textes) elle conduit les délégués à acquérir et, par conséquent, à diffuser la connaissance des droits garantis par la législation. Ainsi se développe chez les travailleurs le sentiment qu'ils ont des droits, et que le pouvoir patronal a des limites. En retour, les directions ont souci, pour éviter les conflits à venir, de veiller à une plus stricte application du droit du travail.

(5) Cette voie serait même à double sens (cf. J. Frisch-Gauthier «Les fonctions de délégués du personnel», in *Revue française de sociologie*, à qui cette analyse est empruntée). La menace d'en référer au délégué serait un élément efficace de pression des ouvriers sur les agents intermédiaires de la hiérarchie. Inversement, ceux-ci, placés devant les demandes ouvrières qu'ils ne peuvent satisfaire, renverraient les réclamants à leurs délégués, usant ainsi contre leurs supérieurs des moyens dont les travailleurs usent contre eux-mêmes. Ce serait pour une large part de ce court-circuit de la voie hiérarchique que la voie revendicative tirerait sa séduction et son efficacité.

L'information joue donc dans cette fonction un rôle essentiel. Mais les limites de son efficacité sont vite atteintes et, pour cette raison, elle n'est jamais information pure et débouche presque toujours sur une pression des travailleurs qu'elle tend autant à préparer qu'à prévenir. Que se passe-t-il en effet quand le délégué se heurte à un refus? L'expérience prouve que le recours à l'inspecteur du travail, le seul ouvert par les textes au profit du délégué en tant que tel, est réservé aux affaires graves. Pour les petites réclamations quotidiennes, les délégués insatisfaits n'ont guère que la ressource de laisser s'enfler le contentieux et d'attendre ou, s'il le faut, de provoquer l'occasion d'un conflit favorable à un règlement d'ensemble.

Les entreprises s'accommodent mal de cette attitude belliqueuse. Elles cantonneraient volontiers les délégués dans un rôle purement véhiculaire d'intermédiaires passifs entre la direction et le personnel. Espérance en soi assez vaine: un simple souci d'efficacité conduit les délégués à trier, organiser, hiérarchiser les réclamations et, par conséquent, à dépasser la simple transmission des griefs. D'où des fonctions secondes, dérivées et en quelque sorte usurpées.

B - Une fonction implicite de lutte tout d'abord, favorisée par deux facteurs: la compétence des délégués pour les réclamations collectives — spécialement celles de caractère économique — et la confusion, fréquente dans les esprits, du rôle du délégué et de celui du syndicat. Il est vrai que le délégué est le plus souvent un syndicaliste, porté à concevoir son action dans l'entreprise comme l'aspect particulier d'une lutte ouvrière plus générale, conduit à canaliser le mécontentement et à lui donner une expression cohérente, à entretenir la combativité ouvrière. Il pousse à contester, au delà des effets du pouvoir patronal, ce pouvoir même, et contribue à transformer une opposition latente en lutte consciente.

Mais cela le conduit insensiblement à prendre en charge les intérêts collectifs des travailleurs, à décider des priorités dans la revendication et des moyens d'action, à prendre dans les rapports du personnel avec l'employeur des attitudes, voire des initiatives qui, consciemment ou non, relèvent de la participation, bref à assumer une fonction ambiguë qui outrepassse leurs attributions légales et a toujours inquiété les syndicats.

La participation par le comité d'entreprise

La participation est l'affaire du comité, — dans le secteur privé du moins, car dans les houillères, comme dans d'autres entreprises pu-

bliques, on a jugé que la présence de représentants ouvriers au conseil d'administration, dans la proportion d'un tiers, rendait l'institution inutile. Une certaine incertitude règne sur la finalité réelle de l'institution. L'exposé des motifs de l'ordonnance du 22 février 1945 mettait au premier plan la nécessité de «favoriser la coopération entre la direction et le personnel», d'associer le personnel à la marche de l'entreprise. Mais on sait que l'ambition des réformateurs ne se bornait pas à cette intégration du personnel à l'entreprise. Elle visait à l'intégration de la classe ouvrière dans la nation, ce qui est bien autre chose.

A - L'effet attendu du comité d'entreprise, c'est-à-dire la collaboration des travailleurs à la direction des entreprises, a-t-il été atteint? On admet communément que la réussite est limitée, variable avec la nature des questions abordées et l'étendue des pouvoirs exercés. C'est dans le domaine des œuvres sociales qu'elle serait le plus sensible. De fait, la gestion en est, dans la plupart des cas, parfaitement assurée. Ce n'est pas ce résultat qui importe en lui-même. La gestion est-elle le produit d'une *collaboration* efficace? Les travailleurs ont-ils le sentiment d'être concernés par l'entreprise et ses problèmes parce que leurs représentants sont investis d'un pouvoir de décision concernant certains aspects, d'ailleurs non nécessairement négligeables, de leur existence? Peut-être. Mais il faut bien reconnaître que le domaine des œuvres sociales se situe un peu en marge de l'entreprise, de ce qui dans l'entreprise est source de conflit. Dans les très grosses entreprises, le comité, avec sa personnalité morale, son budget parfois considérable, son personnel, tend à devenir une entité autonome de l'entreprise, un organe de gestion quelque peu bureaucratisé, plutôt qu'un outil de collaboration. Et si un accord peut y régner entre représentants de la direction et du personnel, c'est peut-être simplement parce que l'opposition des intérêts, non plus que les frustrations nées du travail organisé n'ont l'occasion de s'y manifester. Les comités peuvent être à l'origine de réalisations sociales importantes, mais il est douteux que celles-ci impliquent une participation authentique.

Il n'en va pas de même dans le domaine technique. Hygiène et sécurité du travail, modernisation des méthodes et des procédés de fabrication et bien d'autres sujets font, selon toutes les enquêtes, l'objet de multiples réalisations de détail. Elles sont autant de succès pour les comités, parce qu'elles résultent indiscutablement d'une mise en commun des compétences et aboutissent à des solutions profitables à tous malgré la divergence des intérêts et des mobiles. Peu importe d'ailleurs que les pouvoirs du comité soient seulement consultatifs. La

collaboration voulue par le législateur peut se manifester. Mais combien de ces moments privilégiés marquent la vie des comités? Combien de problèmes d'organisation du travail ne sont pas contaminés par des problèmes de gestion? Il est bien connu, en effet, que l'unanimité peut bien se faire au comité sur des problèmes étroitement circonscrits, mais que des divergences apparaissent presque inmanquablement dès que des options fondamentales sont en cause, que celles-ci concernent l'orientation de la production, la politique financière, l'organisation générale de l'entreprise. La collaboration alors tourne court. ⁽⁶⁾

Tout a été dit et écrit sur l'échec des comités dans le domaine économique et sur les raisons pour lesquelles les parties se détournent d'une participation jugée décevante.

Pourtant, une récente et monumentale enquête (M. Monterclard, «La dynamique des comités d'entreprise», C. N. R. S. Paris, 1963) a révélé la place qu'occupent dans les interventions des membres élus les problèmes de gestion comme aussi l'extraordinaire variété des critiques, questions et suggestions qui alimentent les débats en cette matière. Le soin des affaires de l'entreprise tiendrait plus de place dans les préoccupations des comités que les questions de salaires et de primes, c'est-à-dire que la revendication pure et même que les problèmes posés par la gestion sociale. Le seul fonctionnement du comité aurait la vertu, pour autant du moins que l'hostilité patronale ou les arrières-pensées syndicales ne l'entravent pas, de susciter attention, intérêt, à la limite compréhension. Mais une telle participation n'est pas idyllique. Elle n'aboutit qu'exceptionnellement à des décisions résultant de l'intégration des points de vue en présence et n'a pas davantage pour effet d'améliorer les relations humaines dans l'entreprise, d'y réduire les tensions. Elle se développe, au contraire, en fonction de l'attitude revendicative.

B - Si donc l'effet obtenu du comité n'est pas l'effet attendu, il n'est pas pour autant négligeable. Le fonctionnement de l'institution depuis 20 ans n'a cessé de favoriser une modification progressive des conditions d'exercice du pouvoir patronal.

D'abord, parce que le comité est en lui-même un instrument de promotion collective. La gestion des œuvres sociales, pour étrangère qu'elle soit au conflit industriel, est un moyen d'initiation à la gestion

(6) Tel comité central d'une grande entreprise de la sidérurgie de l'Est se réunit tous les mois, entend à cette occasion un exposé sur la situation économique de l'entreprise et la conjoncture dans la branche. Tandis que la direction déplore le peu d'écho éveillé par ses efforts, les représentants du personnel se plaignent de l'insuffisance de l'information économique communiquée.

et favorise l'éveil au sens des responsabilités. Surtout, la nécessité de tirer parti de l'institution a conduit les syndicats à un effort efficace de formation de leurs militants. Le comité joue même dans cette oeuvre un rôle direct, une partie de son budget pouvant être consacrée au financement de la formation des membres du personnel. Il peut ainsi faire surgir et réunir en son sein les hommes de plus en plus habiles à comprendre et par conséquent à contester la gestion. Il est un facteur — parmi d'autres — de l'avènement d'un «second pouvoir».

Certes, il n'est pas, selon la loi, le siège institutionnel d'un tel pouvoir. Ses prérogatives sont purement consultatives. Les directions d'entreprise ne sont pas disposées à prêter aux suggestions ouvrières relatives à la gestion, lorsqu'il s'en manifeste, l'attention qu'elles accordent aux avis d'ordre technique. Le pouvoir patronal de décision reste intact. Mais le comité, en obligeant la direction à se justifier, à rendre compte, introduit dans l'élaboration de la décision un élément non négligeable de démocratisation. Et puis, la vigilance du comité est de nature — il y a des exemples — à éviter à l'entreprise des situations périlleuses. Enfin et surtout, les informations transmises au comité — ou arrachées par lui — sont communiquées au personnel et aux organisations syndicales, parfois répercutées sur l'opinion publique qui s'en empare pour exercer une pression sur l'entreprise ou les pouvoirs publics. Ainsi le comité est-il un des moyens par lesquels les travailleurs et leurs syndicats peuvent espérer agir sur l'exercice du pouvoir économique. Ce résultat n'est pas fortuit. Il est impliqué dans certaines constantes des relations professionnelles en France. C'est à rendre compte de cette distorsion des institutions sous l'effet de la pratique et à dégager les tendances de leur évolution qu'il convient maintenant de s'attacher.

INTERPRÉTATION DES RÉSULTATS EN FONCTION DES CARACTÈRES GÉNÉRAUX DES RELATIONS PROFESSIONNELLES EN FRANCE

L'ensemble des institutions existantes porte la trace d'un dessein ambitieux, caractéristique de l'époque de la Libération où il a été conçu: faire l'économie d'une révolution violente, opérer par la loi une progressive mais authentique transformation du régime économique et des structures sociales.

Un tel dessein ne pouvait aboutir sans l'adhésion des milieux professionnels. Il impliquait, d'autre part, des institutions assez souples

pour préparer et préfigurer une entreprise rénovée sans violenter les structures existantes, et assez neuves pour modifier progressivement le contenu des relations industrielles. D'où le rôle privilégié assigné au comité d'entreprise, le syndicat, en tant que tel, restant une institution extérieure à l'entreprise, et n'y pénétrant que par la négociation. Mais on conçoit la fragilité du système et l'on pressent les causes du demi-échec des comités et des avatars du droit syndical. L'effort de pacification du législateur négligeait les risques d'évolution de la situation sociale et le caractère irréductible du conflit industriel.

La législation française et la situation sociale

Le dessein du législateur se heurtait à la tradition, restée vivante dans le mouvement ouvrier, de la lutte des classes. Il n'était pas question de demander à la classe ouvrière d'y renoncer absolument, mais seulement d'accepter, dans l'intérêt supérieur de la nation, une neutralisation de l'entreprise. L'expérience des comités à ses débuts servit de révélateur et permet de comprendre les attitudes actuelles.

Les équivoques du comité d'entreprise

Très vite se dissipèrent les deux équivoques majeures sur lesquelles reposait l'institution.

A - Celle-ci était inséparable, à ses origines, d'une série de réformes destinées à favoriser l'avènement d'un ordre nouveau. Elle a été conçue comme une étape préparatoire sur la voie d'une éventuelle cogestion. L'exposé des motifs de l'ordonnance du 22 février 1945 insistait moins sur la collaboration que sur la nécessaire transformation des structures. Certes, le texte lui-même n'a nullement instauré, sauf en matière d'œuvres sociales, un tel mode de gestion et n'a modifié en rien la structure traditionnelle de l'entreprise capitaliste. Du moins, en instaurant une confrontation des points de vue sur tous les problèmes de l'entreprise, en obligeant l'employeur à consulter et à rendre compte, a-t-il eu pour objet de favoriser la réalisation des conditions nécessaires à la possibilité d'une véritable cogestion.

Mais très rapidement, le retour au libéralisme économique, la modification de l'équilibre des forces sociales, l'évolution de la situation politique dans le pays et dans le monde refoulèrent l'objectif final de la réforme. L'absence d'organismes paritaires régionaux et profession-

nels et de recours efficaces contribue à réduire l'efficacité des pouvoirs déjà bien limités du comité. Par-dessus tout, l'interprétation de la loi, tributaire d'un système juridique respectueux de la gestion capitaliste, s'est faite dans un sens favorable aux prérogatives patronales. Le comité d'entreprise a été ainsi vidé de sa signification première. La coopération était abandonnée à la bonne volonté des parties.

B - Or, l'idée du législateur de concilier la lutte des classes dans la nation et la collaboration dans l'entreprise n'a jamais été véritablement reçue des milieux professionnels. Une ambiguïté radicale affectait l'attitude de chacun des groupes en présence.

L'attitude patronale dominante fut de résignation. Nombre d'employeurs, sensibles à l'atteinte portée à leur souveraineté, cherchèrent à gagner du temps et à réduire le rôle du comité. D'autres ne pensèrent à l'utiliser que pour accroître l'efficacité de leur entreprise. Les plus décidés à admettre une fonction sociale de l'entreprise acceptèrent de tenter loyalement l'expérience, mais sans penser que leur autorité et leur monopole de gestion pussent seulement être mis en cause par l'activité des comités.

L'attitude des milieux ouvriers ne pouvait guère, elle non plus, être exempte d'arrière-pensées, d'autant que par rapport aux expériences de gestion purement ouvrière de la Libération et aux promesses du législateur de satisfaire une vieille revendication, les textes promulgués avaient de quoi décevoir. Les travailleurs acceptèrent cependant de mettre en veilleuse la lutte des classes dans l'entreprise (et aussi dans le pays; comment distinguer?), mais pour des raisons différentes selon leur orientation.

Ceux qui, à la C. F. T. C. et ailleurs, mettaient leur confiance dans la cogestion considérée comme le rouage essentiel d'une tierce solution, intermédiaire entre le capitalisme et le collectivisme, virent dans la création des comités une étape décisive dans la réalisation désormais toute proche d'un système conforme à leurs vœux. Mais leur renoncement supposait que le patronat acceptât de passer bientôt à une cogestion véritable.

Ceux, plus nombreux, qui, singulièrement à la C. G. T., restaient fidèles à l'idée révolutionnaire ne pouvaient y voir qu'un pas bien timide sur le chemin de la société sans classes. Leur attitude ne pouvait être que tactique, seule l'élimination du patronat étant de nature à les satisfaire.

Les attitudes actuelles

Les fonctions actuelles peuvent se définir en fonction du revirement de la C. G. T. en 1948. La centrale majoritaire fut conduite, par suite de l'évolution politique, à dénoncer l'esprit de la législation et à revenir à la tradition de la lutte ouvrière. Un objectif de combat fut assigné aux comités, conçus désormais comme un instrument à la fois de la lutte syndicale, de la lutte des classes et même de la lutte et de la propagande politiques. Les militants reçurent la consigne d'éliminer l'employeur de la gestion des œuvres sociales pour combattre le paternalisme, de refuser, dans le domaine technique, toute participation favorable à l'employeur, enfin, d'obtenir dans le domaine économique le maximum d'informations utiles à l'action confédérale. Puis un accent nouveau fut mis sur une revendication ancienne: l'octroi aux organisations syndicales de prérogatives accrues au sein des entreprises, destinées tout à la fois à renforcer la représentativité et la force syndicale et à imposer à l'employeur le syndicat comme interlocuteur exclusif.

Dans un premier temps, cette attitude de combat qui, à l'échelle de la nation, élargit le fossé entre la C.G.T. et les autres centrales, eut pour effet, au niveau des entreprises, de diviser et d'affaiblir la représentation ouvrière dans les comités, de rejeter les cadres vers les employeurs, d'aviver l'hostilité et la résolution de ceux-ci.

La C.F.T.C. et Force Ouvrière ont connu une évolution plus lente et moins radicale que la C.G.T. Aujourd'hui, compte tenu du retour de la C. G. T. à plus de modération, on constate une convergence sinon des doctrines, du moins des attitudes des trois centrales: même conscience aiguë que l'association des travailleurs à la gestion ne peut s'engager sans une préalable réforme des structures, même subordination affirmée des institutions du personnel à l'action syndicale, même vocation assignée au comité d'entreprise de contester les décisions patronales, même consécration réclamée du délégué syndical et de l'organisation syndicale dans l'entreprise.

Ces positions ont déterminé en réponse une adaptation des attitudes patronales. La pratique des institutions légales a révélé qu'elles étaient compatibles avec la structure traditionnelle de l'entreprise, le maintien de leur autorité et de leur responsabilité exclusive, et que bien des craintes avaient été vaines. Une préférence est affirmée (notamment dans les déclarations du C. N .P. F.) pour les institutions du personnel au détriment de la représentation syndicale. Des institutions de dialogue

social sont nécessaires, mais ne peuvent créer de rapports qu'entre l'entreprise et son personnel, dont les intérêts sont liés. Elles atteignent de façon satisfaisante leur objectif qui est l'amélioration du climat social, et l'atteindraient mieux encore, si les représentants des travailleurs renonçaient à suivre les consignes d'organisations «politisées et irresponsables». On ne saurait en revanche admettre le développement de l'action syndicale sur les lieux du travail ni la reconnaissance du syndicat dans l'entreprise. Ce serait, en raison de la faible représentativité de chaque organisation, faire bon marché de la liberté syndicale. Ce serait, en raison du pluralisme syndical, introduire dans les établissements, avec la multiplicité des sections, la démagogie et la surenchère, donc la contestation systématique et stérile au détriment de la finalité des entreprises qui est la production. Ce serait enfin introduire dans la vie de l'entreprise des préoccupations qui lui sont étrangères, le syndicalisme ayant pour fonction de défendre dans l'État les intérêts de la profession.

On ne peut s'empêcher, malgré le sérieux des arguments avancés, d'être sensible à la pointe antisyndicale. On sait bien que les institutions du personnel sont de meilleurs instruments d'intégration quand elles sont coupées du syndicalisme. Et l'on sait bien, quand on s'oppose à l'exercice du droit syndical dans l'entreprise, que l'on porte atteinte à la force des syndicats non seulement dans l'entreprise, mais dans le pays, s'il est vrai que l'entreprise est le lieu le plus favorable à l'activité syndicale.

Il s'agit certes là de l'attitude des employeurs les plus conservateurs. D'autres (en particulier au Centre des jeunes patrons) sont singulièrement plus libéraux. Les plus avisés font remarquer qu'on ne peut multiplier indéfiniment les formes de représentation des travailleurs et qu'entre institutions du personnel et reconnaissance du syndicat, il faut au moins faire un choix. Mais c'est alors poser dans son ensemble la question de l'adéquation des institutions à leur objet, qui est toujours, d'une façon ou d'une autre, le traitement du conflit industriel.

La législation française et le conflit industriel

Dans l'état actuel des idéologies et des mentalités, qu'est-on en droit d'attendre des institutions existantes? La question se pose non seulement pour le comité d'entreprise mais aussi, si l'on admet que les délégués du personnel remplissent la fonction — limitée — qui est la leur, de la section syndicale d'entreprise: car à quoi la faire servir si on l'institutionnalise?

Il peut être tentant d'expliquer l'échec relatif des comités d'entreprise par l'insuffisance de la législation ou, si l'on préfère, par des faiblesses «accidentelles» de l'institution. On a incriminé la périodicité des réunions du comité central, l'insuffisance de l'information résultant du rapport annuel du chef d'entreprise, l'incompétence des représentants ouvriers aggravée par l'insuffisance du temps de liberté qui leur est laissé pour se préparer utilement à leurs fonctions, l'absence d'une aide efficace de l'expert comptable. On a incriminé surtout l'inégalité des parties dans la confrontation: face à un chef d'entreprise sûr de sa compétence et entouré de ses conseillers immédiats, les membres élus, qui souffrent d'un complexe d'infériorité, de la crainte des sanctions, de leurs propres divisions, qui manquent d'informations sur leur prérogatives et ne peuvent se faire assister pendant les réunions, qui sont conscients de leur absence de pouvoirs réels et de la vanité de leurs efforts, hésiteraient à manifester de la curiosité à prendre des initiatives et se détourneraient d'une participation essentiellement décevante (sur tous ces points et bien d'autres, cf.: M. David, «La participation des travailleurs à la gestion des entreprises . . .», Paris, Dalloz, 1954). Mais il faut aller plus loin: le droit français du travail dont le caractère unilatéral est très poussé, qui a pour objet la protection des travailleurs contre l'arbitraire patronal, les pousse ici à l'adhésion aux décisions patronales, c'est-à-dire à la forme la plus idyllique de participation!

L'expérience prouve, on l'a vu, qu'une participation de ce type est possible dans des domaines limités. On peut ajouter que le fonctionnement même de l'institution contribue à la développer, (cf. M. Monterclard, op. précité) et que le développement industriel s'accompagne d'une évolution universelle du syndicalisme, «d'abord rejeté, puis reconnu avant d'être intégré» (M. Monterclard, in «Sociologie du travail» avril-juin 1965, p. 175). La législation ne ferait qu'anticiper sur la réalité au lieu de lui être immédiatement congruente, et une confiance raisonnable dans la dynamique transformatrice de l'institution serait justifiée.

Il semble pourtant qu'une telle participation ne puisse jamais avoir qu'une portée limitée. Le législateur n'a pas eu le dessein de faire des comités des institutions rivales du syndicalisme, ni de purs instruments d'intégration du personnel à l'entreprise. Il n'a pas cru que le comité qui, par sa composition et l'étendue de sa compétence est comme un symbole vivant de l'entreprise, serait épargné par les conflits dont l'entreprise est le théâtre. Mais voilà le paradoxe du comité: il peut

voir surgir des conflits en son sein et n'a aucun moyen d'en assurer le règlement — (cf. Y. Delamotte, in «Traité de sociologie du travail», de Friedmann et Naville). Il est ordonné à une confrontation purement pacifique, qui ne dépasse pas l'échange de vues, et ne permet pas une participation conflictuelle. Si une discussion s'engage, les points de vue s'opposent d'autant mieux qu'il n'est pas nécessaire de les concilier et que les membres élus, mandatés par les syndicats, mais sans responsabilités et sans pouvoirs, parlent non pour leur interlocuteur patronal, mais pour leurs mandants. De même qu'il y eut à l'origine de l'institution un pari sur l'attitude des partenaires sociaux, il y en eut un sur les vertus intrinsèques du dialogue et celui-ci n'a pas été moins démenti par les faits que celui-là.

Une situation de type français ne permet qu'une participation conflictuelle et celle-ci ne peut résulter que de la négociation, comme le montrent tant d'exemples étrangers. Et la négociation ne peut guère être menée que par les syndicats ou par des organes étroitement contrôlés par eux. Parce que le syndicalisme est la seule source d'un pouvoir possible des travailleurs et qu'il est de la nature du pouvoir syndical de ne se lier que par contrat.

Mais la négociation elle-même implique un dépassement de la contestation. Elle est problématique, quand le syndicalisme trouve dans une contestation radicale de l'entreprise et du régime économique une raison de se cantonner dans l'opposition. On l'a bien constaté en France avec les résistances de la C. G. T. à la politique des accords d'entreprise.

C'est ce qui fait l'ambiguïté de la revendication ouvrière relative à l'institutionnalisation de la section syndicale d'entreprise. Celle-ci pourrait être aménagée selon 3 modèles au moins. Elle pourrait l'être comme le siège d'un pouvoir ouvrier au sein de l'entreprise, instance suprême de négociation et instrument par excellence de traitement des conflits. Plus modestement, elle pourrait n'impliquer qu'une substitution des délégués syndicaux aux délégués du personnel dans l'exercice de la fonction revendicative. Enfin, elle pourrait n'avoir qu'une portée très limitée: permettre l'exercice de la liberté syndicale dans l'entreprise, et assurer aux représentants syndicaux une immunité comparable à celle des représentants du personnel.

Les trois grandes centrales ouvrières n'ont pas toujours été d'accord sur la portée de la revendication. La C. F. T. C. paraissait prête à aller assez loin dans la constitution d'un «pouvoir de contre-

poids». Force Ouvrière, en vertu d'une survivance du vieux réflexe anarcho-syndicaliste, a longtemps dénoncé le risque d'intégration, la menace des «syndicats maison» que recèlerait un tel projet. La C. G. T. enfin, majoritaire et sensible aux avantages d'un renforcement de l'action syndicale, préconisait la protection de l'activité syndicale sur les lieux du travail. Or, il est symptomatique qu'à l'heure actuelle leur revendication se limite à l'objectif le plus étroit: protection de la liberté d'action du délégué syndical.

Paradoxalement, le C. N. P. F. a admis qu'à l'occasion d'une réforme des comités d'entreprise le délégué syndical admis à y siéger bénéficie, non pas certes des facultés d'action réclamées, mais d'une protection statutaire. De telle sorte que sur un point précis, un consensus au moins apparent s'est dégagé, dont le législateur a pu tirer parti. Le projet de loi en discussion devant le Parlement se borne à une réforme — finalement limitée, — des comités d'entreprise. Le gouvernement s'y montre décidé à faire confiance à l'institution telle que l'ont façonnée les textes de 1945-1946. Des propositions éloquentes ont disparu de l'exposé des motifs au cours des travaux préparatoires devant le Conseil économique et social. Ainsi celle selon laquelle «l'expérience avait été décevante sur certains points», «le rôle et l'influence des comités très réduit en matière économique». De même, il n'est plus question que «le fait syndical dans l'entreprise se trouve plus nettement reconnu» ni de la «corrélation entre la participation des syndicats aux instances de planification et les conséquences qui devraient en être logiquement déduites au plan de l'entreprise.»

Le projet se limite à ce qu'il faut bien appeler des réformes de détails. Il modifie légèrement la composition des comités au profit des ingénieurs et cadres (1 délégué titulaire élu dans les entreprises d'au moins 500 salariés, un collège spécial lorsqu'ils représentent 5% au moins des effectifs). Il renforce la protection contre les licenciements des candidats aux fonctions de représentants. Il fait bénéficier le représentant syndical au comité d'entreprise du même statut que les membres élus. Il étend aux questions d'emploi et de formation professionnelle la consultation obligatoire du comité. Il étend enfin son droit à l'information économique, en obligeant le chef d'entreprise à communiquer tous les trimestres un certain nombre d'informations sur l'exécution des programmes de production, l'évolution générale des commandes et la situation de l'emploi et à faire chaque année un rapport portant notamment sur le chiffre d'affaires, la production et l'exploitation, les salaires et les investissements.

Chacune de ces dispositions résulte d'un renseignement précis de l'expérience et on peut légitimement espérer qu'elle comblera l'attente qui l'a suscitée. Mais il faudrait beaucoup de confiance dans les vertus du droit pour croire qu'elles suffiront à combler l'écart entre les objectifs de pacification assignés à l'institution qu'elles amendent et les attitudes syndicales. Elles peuvent y contribuer au même titre que l'élévation générale des niveaux de vie, la domestication de l'économie, l'évolution générale des structures, bref tous les effets à long terme de l'industrialisation.

Les mesures projetées ne peuvent en tout cas heurter personne. Résultat essentiel pour un législateur qui persévère dans son invite à la coopération. Mais résultat important aussi pour les partenaires sociaux chaque jour plus conscients que le développement de la société industrielle rend quelque peu anachroniques leurs attitudes traditionnelles. Et peut-être faut-il, après tout, louer le législateur pour son humilité présente, plutôt que pour l'ambition d'un dessein auquel il feint encore de croire.

Italie

Rapporteur:

Pr G. F. MANCINI

*Università di Bologna
Bologna*

1. Dans tous les secteurs de l'industrie italienne et, par conséquent, dans le secteur du charbon et de l'acier, il n'y a qu'un seul type d'organisme assurant institutionnellement les rapports entre personnel et employeurs sur le plan de l'entreprise: la commission interne. A vrai dire, la constitution garantit aux travailleurs «le droit de coopérer, suivant les modalités et dans les limites fixées par les lois, à la gestion des entreprises» (article 46); mais le Parlement n'ayant pas réglementé cette activité, le principe de cette clause est resté lettre morte, pas un des 500 conseils de gestion institués en Italie septentrionale entre 1945 et 1946 n'a survécu à la crise qui, au cours des deux années suivantes, a frappé les différentes institutions créées par la classe ouvrière au cours de la période de conjoncture favorable ayant fait suite à la libération du pays.

Instaurées au début du siècle, supprimées en 1925, puis à nouveau reconnues en 1943, mais, tout au long de leur histoire, toujours oubliées par le législateur (1), les commissions internes ont malgré tout réussi à s'imposer dans la réalité de l'entreprise italienne. L'ampleur de ce succès ne doit pas toutefois être surévaluée, même si l'on ne tient pas compte des limites non écrites que les commissions rencontrent dans leur activité, de la faiblesse dont elles font souvent preuve et, d'une manière plus générale, du climat de défiance qui les entoure, ainsi que nous le verrons. Ce qui réduit leur importance pratique, c'est avant tout une donnée de caractère formel, à savoir la nature juridique même de l'acte qui les réglemente. Ignorées — nous l'avons déjà dit — de la loi, les commissions internes sont, en effet, régies par des accords entre les confédérations syndicales dont le dernier, dans le cadre de l'industrie, fut signé le 8 mai 1953. Or, on n'ignore pas que, l'article

(1) Pour plus de détails sur l'histoire des commissions internes en Italie, cf. *Il sindacato e l'organizzazione di fabbrica*, 1^{er} cahier d'études et de documentation de la Confederazione italiana sindacati lavoratori (C.I.S.L.), Rome 1955, p. 17 et s.; Neufeld, *Labor Unions and National Politics in Italian Industrial Plants*, Ithaca, N. Y., 1954.

39 de la constitution étant resté lettre morte, la convention collective est en Italie un simple accord de droit privé, c'est-à-dire qu'elle ne s'applique qu'aux seules parties qui la signent ou qui y adhèrent par la suite. A la différence d'autres législations, le système italien ne connaît pas non plus de mécanismes permettant d'étendre l'efficacité des clauses contractuelles à l'ensemble de la catégorie professionnelle à laquelle ces dernières se réfèrent. Le 14 juillet 1959 — il est vrai — un mécanisme de ce genre a été mis en place simplement pour cristalliser la situation antérieure, c'est-à-dire que le gouvernement a été autorisé à promulguer des décrets législatifs qui prenaient acte — et par là rendaient indirectement applicables *erga omnes* — des conditions minimales de salaire et de travail fixées par les conventions conclues jusqu'à cette époque. Dans la mesure où il répondait aux conditions de la loi quant à la date, l'accord du 8 mai 1953 aurait donc pu être étendu; mais le gouvernement a préféré n'en rien faire, persuadé, probablement à juste titre, que la réglementation prévue par cet accord en ce qui concerne la formation et les tâches d'un organisme de représentation du personnel ne pouvait être considérée comme faisant partie ou comme étant un aspect du «salaire et/ou des conditions de travail» d'un travailleur (2).

Par conséquent, seules les entreprises adhérant à la Confédération générale de l'industrie, laquelle a signé l'accord de 1953 et celles représentées par Intersid et par A. S. A. P. (les deux organisations syndicales des entreprises à participation majoritaire de l'État et de l'Ente nazionale Idrocarburi) qui y ont adhéré par la suite, sont tenues d'autoriser la création de commissions internes dans leurs établissements. Les autres entreprises — qui, dans les secteurs du charbon et de l'acier, occupent respectivement 20 et 10% des travailleurs selon un calcul effectué il y a quelques années (3) — n'ont à cet égard aucune obligation juridique. En fait, toutefois, les plus grandes d'entre elles et les entreprises moyennes tendent à observer spontanément la clause fondamentale de l'accord ou admettent que leur personnel soit représenté par une commission. Cela compense en quelque sorte le non-respect de cette clause par de nombreuses entreprises — privées et, en général, assez petites — qui, étant affiliées à la Confindustria, seraient tenues de la respecter.

(2) Cf. à ce sujet Mancini, rubrique *Commissione interna* dans *Enciclopedia del diritto*, VII, Milan 1960, p. 883 et s. et Giugni, *La disciplina legislativa del trattamento minimo di categoria*, dans *Rivista trimestrale di diritto e procedura civile*, 1959, p. 887.

(3) V. Giugni, *L'evoluzione della contrattazione collettiva nelle industrie siderurgica e mineraria*, (1953-1963), Milan 1964, p. 4.

2. Suivant l'accord de 1953, une commission interne doit être constituée «dans chaque siège, établissement, filiale et bureau autonome d'entreprises industrielles occupant normalement plus de 40 travailleurs», tandis que dans les établissements occupant plus de 5, mais moins de 40 travailleurs, la commission est remplacée par un délégué d'entreprise. Commission et délégué sont nommés au cours d'une consultation électorale, organisée par l'organe sortant à partir du dernier mois de son mandat ou, en cas d'inertie de celui-ci, par les associations syndicales intéressées. Les élections ont lieu au système proportionnel, avec vote direct et secret, et avec faculté d'exprimer des préférences individuelles pour certains des candidats de la liste choisie. Peuvent voter tous les employés non stagiaires âgés de plus de 16 ans, tandis que sont éligibles tous les travailleurs ayant plus de 9 mois d'ancienneté de service et âgés de plus de 18 ans. Il y a une seule commission pour l'ensemble des travailleurs de chacune des unités mentionnées plus haut; elle doit être composée d'employés et d'ouvriers élus séparément pour représenter chacune de ces deux catégories de travailleurs. Le mandat de la commission est d'un an et, au cours de cette période comme au cours de toute l'année suivante, ses membres bénéficient d'une protection spéciale directe contre toute mesure de représailles (transfert, licenciement) de la part du chef d'entreprise.

Pour ce qui est des tâches des commissions internes, il convient avant tout de préciser que l'accord ne leur confère aucun pouvoir de contrôle et encore moins de codécision sur l'activité économique et financière des entreprises auprès desquelles elles sont constituées. Dans notre pays, cette tâche devrait revenir, ainsi que nous l'avons déjà dit, aux conseils de gestion prévus par l'article 46 de la constitution: la non-application de cet article, le peu d'énergie mis par les syndicats à critiquer l'inertie du Parlement, les doutes entretenus par la doctrine économique d'une réforme des sociétés par actions attribuant aux travailleurs plus que le droit d'être consultés sur l'initiative du chef d'entreprise⁽⁴⁾ sont autant d'éléments montrant combien, sur le problème considéré, la constitution s'est proposé d'objectifs qui, 20 ans après son entrée en vigueur, dépassent encore la capacité de renouvellement de la société italienne⁽⁵⁾. L'unique disposition de l'accord pouvant en

(4) Au sujet de cette attitude, cf. Mengoni, *La représentation des travailleurs sur le plan de l'entreprise en droit italien*, volume C.E.C.A. sur *La représentation des travailleurs sur le plan de l'entreprise dans le droit des pays membres de la C.E.C.A.*, Luxembourg, 1959, p. 262 et s.

(5) Giugni parle exactement de «indifférence ou défiance vis-à-vis du principe exposé à l'article 46 de la part des forces politiques mêmes qui furent les protagonistes de l'élaboration constitutionnelle» dans *Mansioni e qualifica nel rapporto di lavoro*, Naples 1963, p. 309.

quelque sorte être considérée comme en rapport avec les perspectives de l'article 46 est celle qui confère à la commission interne le pouvoir de formuler des propositions en vue d'un meilleur fonctionnement des services de l'exploitation et du perfectionnement des méthodes de travail afin d'augmenter la productivité. Mais il est évident que cette conquête est de trop faible importance pour que l'on puisse y voir une première petite brèche ouverte par l'idée de la cogestion dans le mur de l'opposition.

Tenues éloignées de toute forme de contrôle de la gestion des entreprises, les commissions sont de même exclues de toute activité contractuelle pour tout ce qui a trait au salaire et aux conditions de travail des travailleurs qu'elles représentent. Si l'accord de 1943 qui les a recréées leur permettait de conclure des conventions d'entreprise après autorisation du syndicat, l'accord de 1947 et de la même manière, l'article 2, alinéa 3, de l'accord actuel, les obligent à «remettre à leurs propres organisations syndicales (...) tout ce qui a trait à la réglementation collective du rapport de travail et aux différends y relatifs». Sous cet angle, le pouvoir des commissions internes est donc allé en diminuant progressivement jusqu'à disparaître tout à fait : signe évident du fait que le syndicat italien considère de plus en plus que son droit de représentation des travailleurs lui confère non seulement une certaine hégémonie mais un droit exclusif, et qu'il ne tolère pas la concurrence d'autres représentants, d'autres agents contractuels, même aux niveaux inférieurs et aux niveaux nationaux et provinciaux auxquels il a traditionnellement opéré.

En revanche, l'accord attribue à la commission interne des pouvoirs non pas très étendus mais indéniablement d'une certaine importance dans le domaine que l'on qualifie généralement de «social» et sur le terrain du contentieux de l'entreprise. Elle a en effet le droit: a) de contribuer à l'élaboration des statuts des organismes internes de prévoyance, d'assistance, culturels et récréatifs, cantines et mess et de veiller au bon fonctionnement de ces institutions; b) de soumettre à un examen préalable les projets de règlements élaborés par la direction sur la fixation de l'époque des congés, sur l'introduction de nouveaux systèmes de rémunération, sur la détermination de l'horaire relatif au commencement et à la cessation du travail; néanmoins, lorsque cet examen «ne conduit pas à la solution souhaitée par les deux parties», la direction 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; c) d'intervenir

auprès de la direction pour faire appliquer strictement les dispositions légales et contractuelles en vigueur, en présentant directement ou en seconde instance les réclamations individuelles et collectives des travailleurs qui s'estiment lésés dans leurs droits.

3. Tel est le contenu de l'accord; telles sont les données que l'on retrouve dans tout le texte de droit syndical et auxquelles doctrine et jurisprudence se réfèrent pour élaborer une théorie de la commission interne qui permette de l'assimiler à une des formes d'association réglementées par le Code civil et qui précise la nature du pouvoir représentatif dont elle est investie⁽⁶⁾. Mais celles-ci ne sont dépourvues d'importance ni pour le sociologue ni pour l'historien, s'il est vrai qu'elles constituent le point de rencontre entre les différentes doctrines des organisations syndicales de tendances opposées et s'il est vrai que, par là même, elles ouvrent des perspectives intéressantes sur les modèles culturels dont ces groupes de la société italienne se réclament ou, mieux, se réclamaient au moment où l'accord a été rédigé.

Avec tout cela, ces commissions ne correspondent pas à la réalité telle qu'elle résulte de l'expérience directe que chacun peut avoir de la pratique de l'entreprise et des premières études d'*«industrial relations»* effectuées dans notre pays sur les exemples américains et britanniques bien connus. Les douze années écoulées depuis la signature de l'accord ont donné naissance à un type de commission interne dont l'activité s'exerce dans des directions profondément différentes de celles que les signataires avaient délimitées; il serait même plus juste de dire «opposées»: aussi paradoxal que cela puisse paraître, en effet, les commissions internes ne remplissent pas de nombreuses fonctions qui leur sont assignées par l'accord, alors qu'elles s'acquittent de tâches que celui-ci ne prévoit pas ou même interdit explicitement.

Ce qui précède s'applique principalement à la clause demandant à la commission de formuler des propositions et des suggestions propres à améliorer la productivité dans l'entreprise. Cette tâche — que les juristes appellent «promotrice» — n'a jamais été remplie en fait, si ce n'est peut-être auprès de petites entreprises. C'est ce que prouvent les efforts de plus en plus intenses déployés depuis quelques années par de nombreux chefs d'entreprise pour rationaliser et rendre opérante la «boîte à idées» conçue comme un moyen direct de dé-

(6) Pour avoir divers avis sur ce point, cf. Riva Sanseverino, *Diritto sindacala*, IV^e édition, Turin, 1964, p. 252 et s.; Pergolesi, *Diritto sindacala*, Padoue, 1961, p. 184 et s.; Mengoni, *op. cit.*, p. 281 et s.; Mancini, *op. cit.*, p. 889 et s. et *Personale occupate nella impresa e commissione interna*, dans *Diritto dell'economia*, 1957, p. 1186 et s.; Pera. *La position juridique des commissions internes*, dans *Foro italiano*, 1954, I, c. 333; Zangari, «Reconnaissance», *nature juridique et attributions de la commission interne*, dans *Diritto dell'economia*, 1959, p. 966.

velopper chez le travailleur le sentiment de son appartenance à l'entreprise et de stimuler chez lui l'intérêt pour les problèmes techniques et d'organisation de «son» entreprise. Ce phénomène qui, répétons-le, ne s'explique que par l'inaction de la commission interne, a pris des dimensions telles qu'il a conduit un syndicat (la F. I. L. C. E. P., adhérent à la Confédération générale italienne du travail) à proposer sa réglementation lors du récent renouvellement de la convention collective nationale pour l'industrie chimique. Cette requête n'a pas été reçue: mais, qu'elle ait été présentée constitue déjà un indice évident de l'écart existant entre situation de droit et situation de fait.

La clause confiant aux commissions internes la tâche de participer à l'élaboration des statuts et de veiller au bon fonctionnement des services sociaux de l'entreprise (paragraphe 2, lettre *a*) révèle une inaptitude analogue à se traduire dans les faits. Il convient de distinguer ici entre institutions ayant un caractère de prévoyance de services de type récréatif *au sens large*. En ce qui concerne les premières, la fonction prévue par la clause ne s'exerce pratiquement plus, faute d'objet. En effet, le patronat italien ne se plaint déjà que trop du poids des «charges salariales indirectes» pour être encore disposé à compléter, sur le plan de l'entreprise, les prestations de prévoyance et d'assistance prévues par la loi. Il ne se crée donc plus de «caisses mutuelles d'entreprise» et les quelques caisses qui existent encore sont en voie de liquidation ou, comme le veut la loi, sur le point d'être incorporées par un organisme d'assurance d'État, l'Istituto nazionale assicurazioni malattie (I. N. A. M.).

Pour les institutions servant de cadre à la politique de l'entreprise en matière de «*human relations*», l'inertie des commissions internes, même des plus engagées et des plus combatives, s'explique par la prise de conscience du fait que les pouvoirs qui leur sont conférés par l'accord, dans la mesure où ils ne touchent pas à la programmation de cette politique, ne sont guère plus qu'une apparence.

Sur le plan des *relations humaines*, en d'autres termes, le facteur décisif est celui du choix des objectifs fondamentaux, des fins que l'on entend poursuivre en créant un certain type de services culturels et récréatifs. Si l'on ne fait pas participer la commission à ce choix, lui permettre de collaborer à la réalisation de ce programme revient à l'investir d'une fonction accessoire, essentiellement superflue si les membres de la commission approuvent les objectifs de l'employeur et, en règle générale, inefficace si ces objectifs sont contestés. Au demeurant, les syndicats ont commencé à prendre conscience de cet

état de choses. C'est il y a deux ans (11 avril 1963) qu'a été signée la convention collective de l'Ente nazionale energia elettrica (E. N. E. L.) sanctionnant un pouvoir de codécision syndicale sur la planification des instruments de relations humaines dans cette grande entreprise publique.

En revanche, il en va tout autrement des dispositions du point b qui, on se le rappelle, autorise les commissions internes à soumettre à un examen préalable les différents actes de l'employeur tels que règlements d'entreprise et introduction de nouveaux systèmes de rémunération. D'après le point de vue partagé par la majorité des juristes, cette disposition conférerait à la commission un pouvoir purement *consultatif*.

Il est en effet déterminant à cet égard de constater que si l'examen n'aboutit pas à la solution souhaitée par les deux parties, c'est l'employeur qui a le dernier mot, c'est-à-dire qu'il conserve le droit de prendre les mesures qui lui conviennent le mieux : si cela est vrai, il est évident que le règlement d'entreprise conserve un caractère unilatéral. En d'autres termes, il est clair que l'avis exprimé par la commission est obligatoire, mais non contraignant (7).

En fait, il n'en est pas ainsi : règlement d'entreprise et nouveaux systèmes de rémunération sont négociés, ce sont de véritables *conventions* comme le fut celle — très connue — par laquelle la direction et la commission interne de la Cornigliano de Gênes ont introduit pour la première fois en Italie la méthode de l'évaluation objective des tâches (*job evaluation*); et s'il arrive parfois que les conventions ne tiennent pas compte des requêtes présentées par la commission, c'est uniquement qu'au cours des négociations la commission a eu le dessous et que le chef d'entreprise a réussi à imposer sa volonté. D'un autre côté, je ne suis pas du tout convaincu que, dans ce cas, ce n'est pas l'usage qui coïncide avec l'intention réelle des auteurs de l'accord. En effet, la clause en question ne se borne pas, s'il y a divergence entre les parties, à sauvegarder le droit pour l'employeur de prendre les mesures qu'il juge opportunes, mais elle admet également le droit pour les travailleurs «de recourir à l'action syndicale». Or, ce dernier point a toujours été négligé, ce qui s'explique très bien si l'on considère qu'il est difficile de faire rentrer l'activité dont il s'agit dans l'une des catégories du droit des obligations. Il est clair toutefois qu'il a au moins une signification : à savoir celle d'exclure que la mesure prise par l'employeur en désaccord avec la commission mette fin au débat ou,

(7) C'est également la thèse de l'auteur de ce rapport dans ses deux ouvrages cités à la note (6), p. 888 et 1184 respectivement.

si l'on préfère, celle de laisser encore une porte ouverte pour une solution négociée. Dans ces conditions, il est évident qu'avec une telle arme, le pouvoir de la commission est loin de se réduire à la faculté d'exprimer un avis. Un avis est, on le sait, un jugement d'appréciation sur un point donné: ici, nous nous trouvons au contraire devant un jugement qui, s'il est favorable au projet de l'employeur, équivaut à un consentement et, s'il est défavorable, déclenche un conflit qui peut se trouver immédiatement réglé ou peut aboutir à une grève et, dans ce cas, se résout d'une manière ou d'une autre en fonction du rapport des forces entre les parties.

4. A ce point, toutefois, une nouvelle constatation plus générale s'impose: on ne peut pas ne pas remarquer que, si cette dernière remarque est exacte, l'accord du 8 mai 1953 est contradictoire sur un point de la plus haute importance. D'un côté, en effet, il nie — comme nous l'avons vu — toute compétence à la commission interne en ce qui concerne la réglementation collective des rapports de travail; de l'autre, il lui restitue cette compétence — travestie en faculté de procéder à un examen préalable — pour ce qui, comme les systèmes de rémunération (que l'on pense encore à la job evaluation), constitue l'aspect fondamental de la réglementation de ces rapports. En d'autres termes, en sa qualité d'agent chargé de la négociation des conventions collectives, on chasse la commission interne par la porte, mais on la fait rentrer par la fenêtre et on la loge dans la pièce la plus spacieuse de la maison.

Toutefois, la contradiction n'étonnera que les interprètes les plus ingénus, ceux qui prêtent aux négociateurs syndicaux la même maîtrise de la technique législative que celle des rédacteurs d'un code et ignorent que, dans les négociations pour une convention destinée à être modifiée dans quelques années, on peut céder sur une série de points concrets et se battre en même temps pour l'affirmation abstraite du principe opposé en espérant que les rapports de forces une fois modifiés, le principe s'incarnera dans des institutions réelles. Ensuite — et c'est le principal — la contradiction, bien que sanctionnée dans le texte de l'accord, disparaît complètement dans la réalité. En effet, aucune disposition de l'accord n'a été, au cours des années 50, aussi peu observée que celle de l'article 2, alinéa 3, qui impose à la commission de laisser au syndicat tout ce qui a trait à la réglementation des droits et des devoirs des parties. La documentation que nous possédons ne laisse aucun doute à cet égard: et il s'agit — il faut le noter — d'une documentation qui ne dit pas tout sur l'ampleur de ce phénomène,

car celui-ci a souvent pris des formes non enregistrables (ententes non écrites, *gentlemen's agreements*, comportements de fait) (8).

Pourquoi tout cela? La réponse est aisée si l'on tient compte du fait que, jusqu'à ces dernières années, le droit de négocier les rapports de travail au niveau de l'entreprise, reconnu par l'accord à l'organisation externe des travailleurs, au syndicat, était un simple *flatus vocis*, un exemple concret de ce que nous disions à l'instant au sujet des principes sanctionnés de manière abstraite, dans la commune conscience de leur vacuité. En fait, le système italien de relations industrielles n'envisageait pas ou, plus exactement, interdisait la présence syndicale dans l'unité de production et le dialogue contractuel entre syndicats et direction de l'entreprise; tout ce qui n'était pas couvert par la convention nationale ou provinciale devait et pouvait être comblé par le droit de décision et de direction du chef d'entreprise.

Cela dit, il convient néanmoins d'ajouter que, dans un monde industriel où la figure du chef d'entreprise-despote absolu ne correspond plus aux critères actuels, la direction avait tout intérêt à obtenir pour ses mesures l'accord préalable du personnel, c'est-à-dire qu'elle avait besoin d'un interlocuteur représentatif du personnel mais non préparé à soutenir des revendications allant au delà de celles qu'elle était disposée à accorder. Or, qui mieux que la commission interne aurait pu exercer ce rôle? Puisant sa force et son prestige dans une connaissance irremplaçable de la situation de l'entreprise, mais pour cela même encline à exercer son activité en fonction de cette situation et indifférente aux objectifs des syndicats, même lorsque ses membres sont des militants syndicaux, la commission était et est pour les employeurs le partenaire idéal, le meilleur instrument à leur disposition pour rendre plus aisé, moins contesté, l'exercice de leur pouvoir de commandement.

Pour en avoir la confirmation, il suffit, du reste, de jeter un coup d'œil sur les conventions conclues par la commission: fixation d'indemnités variées, indemnité de casse-croûte ou indemnité de transport, indemnité pour travaux pénibles, pour travaux nocturnes et travail des jours fériés; octroi de primes spéciales, fixation de «super-minima»; paiement effectif ou compensation par des jours de congé des heures travaillées malgré la réduction de l'horaire sanctionnée par

(8) Au sujet des conventions d'entreprise signées par les commissions internes, se reporter pour plus de détails à Romagnoli, *Il contratto collettivo di impresa*, Milan, 1962, p. 20 et s.; Grandi, *I soggetti del contratto collettivo d'impresa*, dans *Rivista di diritto del lavoro*, 1964, I, p. 96 et s., et Ross, *Prosperity and Labor Relations in Italy and France*, dans *Industrial and Labor Relations Review*, octobre 1962, p. 73 et s.

la convention nationale, etc. Avantages, on le voit, mais avantages purement quantitatifs. Ce qui manque, ce sont les conquêtes qualitatives, les conquêtes ayant une incidence sur le pouvoir de décision de l'employeur comme pourrait l'être, pour reprendre un exemple déjà cité, la participation à l'établissement d'un programme de «*human relations*». Mais le succès des commissions internes en tant qu'agents contractuels s'explique précisément par leur incapacité à proposer des objectifs de ce genre.

Aujourd'hui, toutefois, ce succès semble en déclin. Nous avons dit plus haut que c'est au cours des années 50 que l'article 2, paragraphe 3, de l'accord a subi les distorsions les plus importantes; en effet, si, en 1957, les conventions d'entreprises étaient encore conclues en majorité par les commissions internes (51%), en 1961, les conventions des commissions représentaient 35 % du total et ce pourcentage a encore décliné par la suite⁽⁹⁾. Le fait est qu'au tournant des années 50 et 60, le modèle italien traditionnel de relations industrielles s'est profondément modifié; et tout au moins dans le secteur industriel pilote, le gigantesque secteur de la construction mécanique (1 200 000 travailleurs), un changement idéologique important et un certain renforcement structurel ont permis au syndicat de s'imposer aux directions des entreprises privées et à participation majoritaire de l'État comme le premier interlocuteur et aspirant à être le seul. La réserve n'est pas faite au hasard. Le succès des syndicats a en effet été partiel; on ne pourra le qualifier de complet tant que ceux-ci n'auront pas obtenu — et il s'agit d'une perspective très éloignée — la pleine reconnaissance de leur présence organisée dans l'usine. Jusqu'à tout récemment encore, les solutions de compromis, telles que les conventions auxquelles on ajoutait à côté de la signature de la commission interne les mots «avec l'assistance du syndicat» étaient par conséquent fréquentes. Mais, même les formules de ce genre — destinées à sauver la face, l'employeur auquel elles permettaient de dire qu'il ne reconnaissait comme partenaire que la seule commission — même ces formules, dis-je, montrent bien que le jour où la compétence contractuelle exclusive du syndicat sera une réalité s'est rapproché.

Venons-en à la dernière tâche de la commission interne, le règlement des conflits collectifs et individuels qui surgissent dans l'entreprise au sujet de l'application des lois et des conventions en vigueur (paragraphe 2, lettre c). La première remarque à faire à ce

(9) Ammassari e Scagliola, *La contrattazione integrativa aziendale nel 1961*, dans *Il nuovo osservatore*, 1962, p. 149.

sujet est que parmi toutes celles considérées, cette clause semble la seule à avoir été strictement observée et — s'il est vrai que la majeure partie des différends est réglée à la «satisfaction réciproque des deux parties» — la seule à avoir eu des résultats positifs. Néanmoins, même dans ce cas, un optimisme excessif serait à mon avis déplacé. En effet, la commission interne parvient souvent à obtenir pour ses représentants des compromis acceptables; mais elle n'y parvient que parce que la direction n'use pas à son égard de tout le pouvoir dont elle dispose, craignant qu'un conflit non résolu sur le plan de l'entreprise glisse sur le terrain syndical, c'est-à-dire entraîne un affrontement avec l'organisation extérieure des travailleurs. En somme, comme dans le cas précédent, le succès de la commission interne est fonction non de sa force, mais plutôt de sa faiblesse institutionnelle. Sur le plan qui nous intéresse, la dernière confirmation de ce paradoxe apparent a été fournie il y a trois ans (janvier 1962), par les commentaires sévères qui ont accueilli, dans les milieux industriels, un accord d'entreprise conclu par Italsider et réglant la procédure de règlement des conflits pouvant résulter de la *job evaluation*, en ignorant délibérément la commission interne et en la remplaçant par un «comité d'experts» nommé par les syndicats.

5. Ayant ainsi précisé la nature et la portée des tâches que la commission interne remplit effectivement, nous verrons maintenant quel est, de l'avis des intéressés directs, le bilan de ces 20 années et plus d'activité et quelles conclusions ils en tirent pour l'avenir des organismes étudiés.

En ce qui concerne les employeurs et leurs organisations, la réponse à cette demande est contenue implicitement dans tout ce qui a été dit jusqu'ici. Sur les différents plans de leur activité, les commissions internes ont répondu dans l'ensemble aux attentes du *management*; aujourd'hui encore — alors que leur fonction la plus importante, celle consistant à négocier les conventions, est en plein déclin — elles représentent encore aux yeux du *management* un argument formidable à opposer aux demandes faites par les syndicats d'être reconnus par les entreprises. Aujourd'hui encore, en somme, tout autant qu'hier, il reste vrai que si les commissions internes n'existaient pas, les employeurs devraient les inventer; et, puisque les commissions existent, les employeurs cherchent aujourd'hui tout autant qu'hier à les faire durer, en s'opposant à toute tentative de modifier leur structure et leurs attributions. Donc, pas d'intervention législative qui garantirait de manière durable l'existence de cette institution, mais

pourrait également la renforcer dangereusement, et des révisions réduites au minimum.

Il est en revanche beaucoup plus difficile de dire ce que pensent de l'activité des commissions les employés et les ouvriers qui, chaque année, les élisent. Comme il est exclu qu'à cet égard on puisse tirer des déductions ayant une valeur quelconque du nombre élevé des votants (90,6 % des ayants droit d'après une enquête de 1963) ⁽¹⁰⁾, seule une enquête par sondage pourrait fournir des renseignements sûrs sur l'attitude des travailleurs vis-à-vis de leurs représentants. Il ne semble pas qu'une enquête de ce genre ait été réalisée ou, si elle l'a été, que ses résultats aient été mis à la disposition du public.

Par contre, en 1960, une enquête différente, tendant à déterminer dans quelle mesure des commissions internes estiment interpréter fidèlement les points de vue de leurs représentants, a été effectuée; en l'absence de données concernant directement ces derniers, il peut ne pas être superflu de donner les conclusions de cette enquête. Dans l'ensemble, 5 % seulement des interviewés avaient quelques doutes quant à l'identité entre les positions prises par les commissions et les désirs des travailleurs; en d'autres termes, la quasi-totalité des membres des commissions internes est convaincue d'assurer la protection des travailleurs conformément aux désirs de ceux-ci ⁽¹¹⁾. Ce fait est-il significatif? J'en doute; si l'on se rappelle que les occasions de contact entre les commissions et le personnel sont extrêmement rares (pendant les heures de travail, les réunions avec le personnel sont interdites et le membre d'une commission ne peut s'absenter de son poste de travail que dans des cas exceptionnels et urgents, après avoir demandé l'autorisation de l'employeur), je pense que les personnes interviewées n'ont voulu, en répondant par l'affirmative, qu'affirmer l'utilité, ou mieux, la nécessité de leur fonction. En effet, les membres de la commission interne n'ont qu'un seul moyen de mesurer la légitimité de leur représentation: être élus ou réélus. Mais, comme nous le disions plus haut, ce fait a peu de valeur vu l'indifférence politico-syndicale des travailleurs en période non électorale, dans la vie quotidienne de l'usine.

Quant aux syndicats on ne peut dire qu'il existe une attitude unique des différentes centrales sur le problème; la politique à adopter

(10) Cf. Centre italien de recherches et de documentation, *Annuario politico italiano* (1963), Milan, p. 1 286. Les votes valables étaient à la même date de 80,65 %.

(11) L'enquête a été effectuée dans la zone industrielle de Milan par le Centre de recherches économiques et sociales. Les résultats ont paru sous le titre *L'atteggiamento dei membri di commissioni interne di fronte al progresso tecnologico*, dans *Lavoratori e sindacati di fronte alle trasformazioni del processo produttivo*, II, Milan, 1962, p. 35 et s.

vis-à-vis des commissions internes constitue même un des plus graves points de friction et de polémique dans le monde du travail organisé. Entendons-nous: il existe une concordance de vues sur certaines questions fondamentales et, à dire vrai, il ne peut en être autrement face à l'évidence des maux dont souffre l'institution considérée et face à la nécessité tout aussi évidente d'y apporter certains remèdes. Ainsi, toutes les confédérations dénoncent la faiblesse organique des commissions internes et l'expliquent par les mêmes motifs; toutes ont suivi avec inquiétude le développement pathologique de leur compétence contractuelle; toutes sont persuadées que pour garantir au syndicat le monopole de la négociation des conventions collectives, il est indispensable qu'il pénètre dans l'usine.

Toutefois, l'accord s'arrête là, à cette perspective commune d'action, alors que l'opposition commence là où il s'agit de préciser le rôle que peut et doit remplir la commission interne dans cette perspective. Ainsi, la C.G.I.L. et, bien qu'avec quelques déviations récentes, l'U.I.L. estiment que la commission interne exerce encore une fonction utile, fonction que ne pourra pas lui enlever complètement le futur noyau syndical de l'entreprise. Il convient donc de la renforcer, en prévenant en même temps la possibilité d'une prolifération anormale de ses tâches, nécessairement au détriment du syndicat. Si l'on demande alors aux deux centrales quel instrument elles estiment le mieux adapté à la réalisation de cet objectif, elles répondent: la loi. En effet, la loi accroîtrait le prestige et le pouvoir de la commission vis-à-vis de l'employeur, en la mettant en mesure de s'acquitter des tâches *spécifiques* que l'on jugera opportun de lui confier, compte tenu de l'expérience des 20 années écoulées; en outre, étant plus difficile à tourner qu'un accord collectif, la loi mettrait un frein à toute tentative directe visant à faire de la commission un concurrent du syndicat sur le plan contractuel.

Il en va tout autrement de la C.I.S.L. Un sens particulièrement jaloux des prérogatives du syndicat et, dans une certaine mesure, la frustration résultant de n'avoir pu éviter la prédominance de la C.G.I. dans la majorité des commissions⁽¹²⁾ incitent cette confédération à une attitude beaucoup plus dure vis-à-vis de l'institution qui nous intéresse ici. En fait, la C. I. S. L. n'est pas du tout persuadée que les commissions internes exercent ou peuvent exercer, à condition d'être

(12) Selon l'enquête citée à la note (10), en 1962 la C.G.I.L. a recueilli 48,1 % des voix (ouvriers 53,1 %, employés 19,3 %), la C.I.S.L. 34,6 % (ouvriers 33,1 %, employés 43,3 %), l'U.I.L. 9,6 % (ouvriers 8,5 %, employés 16,3 %). La même année, les sièges obtenus par les trois principales confédérations étaient de 44 %, 39,2 % et 8,7 %

convenablement réorganisées, un rôle profitable dans notre système de relations industrielles; et si elle n'est pas allée, par la voie de ses organes officiels tout au moins, jusqu'à proposer de la supprimer, elle est certes tout à fait opposée à un renforcement légal. Cela veut dire que la C.I.S.L. en est venue à élaborer une idéologie fondée sur la primauté des méthodes de règlement autonome des conflits d'intérêt, idéologie que nous pourrions définir de «pancontractuelle» et qu'à ses yeux, le recours à la loi, surtout sur le plan des rapports collectifs de travail, est en principe erroné ou plus précisément injustifiable.

6. Tels sont, en bref, les termes du débat à plusieurs voix sur le présent et l'avenir des commissions internes à un moment particulièrement critique de leur histoire. Quelles sont les perspectives d'évolution de cette institution? Qu'advient-il d'elle au cours des prochains mois et des prochaines années?

Il me semble que l'on peut faire un seul pronostic sans courir le risque d'être démenti à brève échéance: à savoir que les commissions internes continueront pendant longtemps encore à être ignorées du législateur. Nous avons vu au début, en effet, qu'en 1960 le ministère du travail a préféré ne pas saisir l'occasion — incorrecte peut-être mais qui ne se renouvellera pas — de fixer par décret l'accord de 1953, compte tenu du mandat qui lui avait été donné l'année précédente par le Parlement. Peu de temps après, le même ministère fit préparer par un groupe d'experts un projet de loi destiné à réglementer *ex novo* cet organisme; mais, après avoir fait quelque bruit dans les milieux syndicaux et dans celui des juristes, ce projet fut abandonné et personne n'en a plus entendu parler. Plus récemment, le gouvernement a déclaré vouloir réaliser un ambitieux «statut des travailleurs» qui, en plus de la reconnaissance et de la réglementation des commissions internes, aurait garanti l'exercice des «droits syndicaux» dans les lieux de travail et subordonné l'exercice du pouvoir de licenciement à un motif légitime. En raison de l'opposition intransigeante que cette idée rencontre, pour des raisons extrêmement diverses, auprès de la Confindustria et de la C.I.S.L., le gouvernement s'est par la suite engagé à ne présenter un projet que sur le dernier point du programme, en renonçant en pratique aux deux autres. On le voit, tous les efforts, en vérité assez académiques, faits pour donner à notre problème une réponse législative ont échoué à plus ou moins long terme; après ce dernier échec, en particulier, rien ne porte à croire que des conditions plus propices à une réponse similaire sont en train de se développer dans notre pays.

Il est probable au contraire que, pour décourager par avance toute tentative visant à remettre sur le tapis l'idée du statut, les organisations qui lui sont opposées demanderont une réorganisation des commissions internes sur le terrain conventionnel. En effet, quelques réunions entre syndicats et employeurs ont déjà eu lieu dans ce sens au début de l'été dernier; on a appris par les journaux que les délégations syndicales sont tombées d'accord pour proposer que le mandat des commissions soit porté à deux ans et pour demander que l'interdiction faite à ces dernières de conclure des accords d'entreprise soit renforcée. Deux points importants, on le voit, surtout le second; mais, si c'est une convention intersyndicale qui dicte la nouvelle réglementation des commissions internes, peu importe que telle ou telle revendication soit approuvée, si le rapport des forces entre les parties n'est pas de nature à garantir, dans un sens ou dans l'autre, le respect des clauses qui auront été adoptées. Douze années d'application de l'accord du 8 mai 1953 devraient, faute de mieux, avoir démontré la valeur de cette observation amère, mais salutaire.

Luxembourg

Rapporteur:

M. A. SCHUSTER

*Directeur du travail et des mines
Luxembourg*

INTRODUCTION

Les délégations ouvrières et les délégations des employés sont actuellement les seuls organes de représentation du personnel institués par la loi dans les entreprises au grand-duché de Luxembourg. Outre ces institutions légales existant dans toutes les entreprises industrielles, commerciales et artisanales, ainsi que dans les établissements publics et d'utilité publique du pays, la convention collective en vigueur pour l'industrie sidérurgique et minière prévoit l'institution, dans les divers établissements sidérurgiques et miniers, d'un comité paritaire de sécurité.

D'autres organes n'existent pas à l'heure actuelle sur le plan de l'entreprise, mais le programme gouvernemental prévoit la création de comités mixtes d'entreprise dont il sera question plus loin. Ce programme prévoit encore la participation de représentants des travailleurs à la gestion des entreprises par l'intermédiaire de délégués syndicaux aux conseils d'administration des sociétés.

HISTORIQUE

Mais revenons aux organes actuellement institués: les délégations ouvrières et les délégations d'employés.

L'institution légale des conseils ouvriers, qui ont été les précurseurs des délégations ouvrières actuelles, remonte au lendemain immédiat de la première guerre mondiale et n'a précédé que de peu celle des comités de délégation des employés. Mais alors que la création de ces derniers se faisait sans heurts, celle des conseils ouvriers par contre devait à divers moments constituer la cause de troubles graves.

Aussi ne saurait-on nier l'intérêt qu'il y a de retracer ici brièvement l'historique des délégations ouvrières, complément indispensable

de la présente étude et facilitant une meilleure compréhension de la situation actuelle.

L'esprit révolutionnaire qui régnait un peu partout à travers le monde désorienté d'après-guerre et que favorisait l'appauvrissement des masses ouvrières n'avait guère épargné le Grand-Duché. Au contraire, cette période qui marque pour notre pays la fin d'une époque et le début d'une ère nouvelle et que les transferts de propriété dans la sidérurgie provoqués par l'issue de la guerre contribuaient à rendre d'autant plus précaire, cette période incertaine et tourmentée stimula de façon admirable les idées révolutionnaires. D'autre part, l'exemple des conseils d'usine russes et spécialement celui des conseils ouvriers allemands vivaient dans l'imagination de certains militants de la classe ouvrière, pour lesquels ils constituaient l'exemple à imiter à tout prix.

Il se conçoit aisément que la tâche des gouvernements de l'époque n'était pas facile, et que pour apaiser les foules ils envisagèrent des mesures sociales d'envergure. Ainsi, après l'introduction de la journée de 8 heures, dès décembre 1918, quelques semaines donc à peine après la fin des hostilités, le gouvernement, profitant des pouvoirs spéciaux que lui conféra la loi du 15 mars 1915 qui l'habilita «à pourvoir pendant la durée de la guerre, par des règlements d'administration publique, à l'établissement des mesures nécessaires pour préserver, dans l'ordre économique, l'intérêt général», institua par arrêté grand-ducal du 26 avril 1919 les premiers conseils d'usine ouvriers permanents. La représentation ouvrière dans les usines et les mines importantes se trouvait ainsi légalement institutionnalisée après avoir fonctionné dans certains établissements, de façon patriarcale il est vrai, depuis 1897.

Les premiers conseils d'usine

L'arrêté précité définit ainsi le but de la nouvelle institution:

«Le conseil d'usine permanent a pour mission de cultiver l'entente entre les patrons et les ouvriers en réglant légalement les affaires communes. Les travaux du conseil et ses conférences avec la direction de l'établissement traiteront les questions relatives au bien matériel et moral des ouvriers; ils auront égard notamment aux désirs et aux propositions concernant le contrat de travail, les institutions de l'établissement et celles de bien-être, les problèmes relatifs aux salaires et aux autres conditions de travail.»

Cette mission était, on le voit, toute d'ordre, d'entente et de conciliation. Pendant plus d'un an, les conseils élus en vertu de l'arrêté de 1919 remplassaient entièrement leur tâche et n'eurent pratiquement que peu ou point d'histoire.

Mais le renforcement de l'organisation syndicale qui s'opéra à la même époque allait bientôt transformer sensiblement le caractère initialement paisible des conseils d'usine. Les nouveaux syndicats, forts de leur puissance, exigeaient bientôt du gouvernement une augmentation notable des attributions et de la liberté d'action des conseils d'usine, pour en faire en fait des organes de contrôle proprement dits. Il va sans dire que ces revendications suscitaient de vigoureuses protestations de la part des industriels qui n'étaient pas prêts à céder la moindre part de responsabilité dans la conduite des entreprises.

Les choses devaient alors évoluer rapidement sous la pression toujours plus forte des syndicats. Une première modification de l'arrêté initial, en juillet 1920, grâce à laquelle les conseils virent leurs compétences déjà sensiblement accrues, fut suivie moins de trois mois plus tard, c'est-à-dire dès le début du mois d'octobre de la même année, d'une nouvelle modification dotant les conseils d'attributions encore plus larges.

Les nouvelles dispositions prévoyaient l'institution d'un conseil d'usine permanent dans tout établissement industriel occupant régulièrement 15 ouvriers au lieu de 50 antérieurement. Les conseils des établissements appartenant à une même entreprise pouvaient réclamer l'institution d'un conseil central composé de délégués des divers conseils d'établissement.

Le nombre de réunions n'était pas limité, les conseils pouvant se réunir pendant les heures de travail toutes les fois que les circonstances le réclamaient. La perte de salaire éventuelle des délégués devait être supportée par le patron. Un délégué d'une organisation syndicale pouvait assister aux réunions avec voix consultative sur proposition du conseil principal ou central.

Les réunions des conseils étaient publiques pour les ouvriers des établissements respectifs. Un résumé des procès-verbaux de réunion devait être affiché à l'intention des ouvriers.

Dans les établissements occupant plus de 1000 ouvriers, les conseils principaux pouvaient installer dans les locaux du conseil un secrétaire librement élu par eux pour la gestion des affaires du conseil et pour la réception et l'évacuation des demandes et réclamations des ouvriers.

Les licenciements et les punitions d'ouvriers devaient être portés immédiatement à la connaissance des conseils avec indication des motifs. En cas de licenciements collectifs, les conseils devaient être préalablement informés et en temps utile.

Les conseils devaient être consultés obligatoirement pour certaines fixations de salaires à forfait, ainsi que lors du règlement de l'apprentissage et des congés de récréation. Ils avaient en outre le droit d'assister le patron avec voix consultative dans les questions concernant l'administration des institutions de prévoyance. Enfin, les conseils devaient être entendus sur l'élaboration ou la modification du règlement d'atelier.

Le nouvel arrêté conférait d'autre part aux délégués une certaine immunité. Ils ne pouvaient notamment être congédiés pour des faits découlant de l'exécution de leur mandat, sauf si ces faits constituaient des contraventions graves au règlement du travail.

Suppression des conseils d'usine

Les conseils d'usine issus des élections imposées par le nouvel arrêté et qui se voyaient dotés d'attributions et de compétences très étendues — l'énumération précédente le prouve — devaient pourtant avoir la vie très courte.

Au terme d'une période particulièrement agitée, en effet, l'occupation des usines et des mines par les conseils d'usine de concert avec les syndicats, qui prétendaient par là protester contre le licenciement massif de travailleurs par une entreprise sidérurgique, mais dont le vrai mobile et le but final étaient la socialisation de l'industrie lourde, décida le gouvernement à supprimer les conseils ouvriers par arrêté du 11 mars 1921.

Rappelons ici que l'action ouvrière avait été réprimée au bout de quelques jours par les troupes d'une nation étrangère.

Ainsi prit fin non seulement un mouvement qui, par moments, avait pris des proportions inquiétantes, mais avec lui les conseils d'usine ont cessé d'exister, au moins temporairement, après moins de deux années d'existence officielle.

Il devait s'écouler plus de quatre ans avant que la représentation du personnel ouvrier, telle que nous la connaissons toujours à l'heure actuelle, ne fût rétablie sur le plan légal.

La réinstitution de délégués ouvriers dans certains établissements sidérurgiques

Peu après la suppression des conseils d'usine cependant, certaines directions d'usine et de mines réinstituèrent des délégués ouvriers par règlement intérieur de travail. Ces délégués étaient élus par service et avaient pour mission de présenter à la direction les desiderata formulés par les ouvriers en matière d'hygiène, de sécurité, de travail ou de salaires. Le règlement prévoyait expressément que le rôle des délégués était purement consultatif. Aucun comité de délégués n'était créé, toute réunion des délégués dans l'enceinte de l'établissement demeurant même interdite.

Tout en accordant une certaine représentation aux travailleurs, les employeurs voulaient néanmoins éviter à tout prix une répétition des incidents graves qui avaient conduit à la suppression des conseils d'usine en empêchant tout regroupement des porte-parole des ouvriers à l'intérieur des établissements.

Les délégations ouvrières

C'est l'arrêté grand-ducal du 8 mai 1925, toujours basé sur la loi des pleins pouvoirs de la guerre à l'instar des arrêtés précédents, qui institua définitivement les délégations ouvrières dont les compétences et les attributions n'avaient pourtant pas l'ampleur de celles des conseils d'usine de 1920. Elles ont pourtant fonctionné régulièrement sous cette forme jusqu'en 1958. Ce sont les arrêtés grand-ducaux du 30 octobre 1958 et du 20 novembre 1962 qui, par une réforme générale, ont adapté les délégations ouvrières aux exigences du présent. Tout comme les arrêtés antérieurs, ces deux derniers puisent leur base légale dans les lois portant habilitation pour le gouvernement de réglementer certaines matières.

Les délégations d'employés

Quant aux délégations d'employés, elles furent instituées sur le plan légal par la loi du 31 octobre 1919 portant règlement légal du louage de service des employés privés.

Auparavant, des contacts entre employeurs et employés étaient toutefois établis depuis des années dans certains établissements sidérurgiques; à défaut de délégations élues, les représentants des employés à certaines caisses de pension créées au début du siècle dans divers établissements sidérurgiques jouaient alors en même temps le rôle de porte-parole dans les relations du personnel employé avec les directions

d'établissement. Mais dès la promulgation de la loi de 1919 instituant les délégations d'employés, des élections eurent lieu et les délégations fonctionnaient à partir de ce moment dans la plupart des établissements sidérurgiques et miniers.

Attitude des intéressés à l'égard des représentations du personnel

Avant d'analyser plus en détail les fonctions exercées en pratique par les délégations du personnel, il y a lieu d'examiner brièvement l'attitude des intéressés à l'égard de ces organismes.

Inutile de relever que l'institution des nouveaux organes, comme en général toute innovation imposée entraînant un changement des habitudes, suscitait au début un certain degré de méfiance, notamment chez plusieurs dirigeants d'entreprise à la suite des événements violents ayant précédé la suppression des conseils d'usine et dont le souvenir était encore trop vif dans maints esprits au moment de la réinstitution des délégations ouvrières. Par ailleurs, le sentiment de revanche dont certains délégués étaient animés à la suite de l'échec subi antérieurement, ne contribuait pas non plus à arranger les choses.

Ainsi les rapports entre délégations et directions devaient-ils, les premières années, être troublés passagèrement par suite du manque de compréhension mutuelle. La plupart des dirigeants n'admettaient guère, ce qu'ils considéraient comme une humiliation, d'être obligés d'assister aux réunions de la délégation ouvrière convoquée et présidée par son président. De leur côté, les présidents et membres des délégations, forts de leur nouvelle victoire et généralement animés d'un sentiment de revanche, voulaient à tout prix faire subir aux chefs d'établissement cette humiliation que ceux-ci n'étaient pas prêts à supporter. Il convient de signaler à ce sujet l'intervention répétée du gouvernement suite à des plaintes émanant de diverses délégations ouvrières.

Petit à petit cependant on commençait à tirer les leçons du passé et les relations tendaient à se normaliser. Dès avant la dernière guerre déjà, les plaintes dont fut saisi le gouvernement et qui initialement étaient fort nombreuses, se firent très rares, et les relations entre les partenaires en présence se déroulaient depuis lors dans des conditions pour ainsi dire normales. A l'heure actuelle, employeurs et travailleurs sont unanimes pour qualifier d'excellents les rapports entre délégations et directions.

Les délégations qui étaient jadis des organes de pure opposition sont devenues finalement, comme le stipula d'ailleurs dès le début l'arrêté instituant les premiers conseils d'usine en 1919, des organes «cultivant l'entente entre les patrons et les travailleurs».

A ce sujet, il y a lieu de mentionner toutefois un litige qui a opposé en 1962 la direction d'une entreprise à divers membres d'une délégation ouvrière. La société avait prononcé la mise à pied immédiate à l'égard de plusieurs délégués ouvriers pour avoir supporté, voire fomenté, une grève illicite. Les délégués sanctionnés attaquèrent la décision de la société devant la juridiction compétente où ils furent déboutés. La nouvelle délégation issue des élections qui avaient lieu quelques mois après la grève entretient depuis lors des relations normales avec la direction.

L'attitude des organisations des travailleurs à l'égard des représentations du personnel est forcément positive, les membres des délégations des établissements sidérurgiques et miniers et des établissements d'une certaine importance en général se recrutant presque exclusivement parmi les militants des syndicats.

Il importe de relever ici qu'il n'existe pratiquement pas de relations entre les délégations d'employés d'une part et les délégations ouvrières de l'autre.

STRUCTURE ET FONCTIONNEMENT DES REPRÉSENTATIONS DU PERSONNEL ACTUELLES

Les délégations ouvrières: champ d'application et structure

Le champ d'application du système des délégations ouvrières comprend, depuis les révisions de 1958 et 1962, en dehors des établissements industriels, également les établissements commerciaux et artisanaux, ainsi que les établissements publics et d'utilité publique.

Les entreprises agricoles sont donc les seules pour lesquelles une représentation du personnel n'est pas imposée, mais des entreprises agricoles de la taille minimum spécifiée ci-après sont pratiquement inexistantes dans notre pays.

L'effectif minimum prescrit pour l'élection d'une délégation principale est de 15 ouvriers sans distinction de catégorie, y compris les préposés n'ayant pas le caractère d'employé privé. Le nombre de délégués augmente avec l'effectif. Toutefois, afin d'éviter de créer des

assemblées trop nombreuses, le législateur a limité à 15 le nombre de délégués pour les établissements de moins de 3000 ouvriers, et à 20 pour les établissements occupant plus de 3000 ouvriers. Comme l'effectif de nos usines sidérurgiques oscille entre 2000 et 7000 ouvriers, les délégations respectives comptent ainsi 15 et 20 membres.

A côté de la délégation principale, le règlement prévoit l'élection — sur proposition de la délégation principale d'établissement — de délégations de service dans les entreprises ou établissements composés de services multiples. L'effectif minimum prescrit par service est dans ce cas de 50 ouvriers et le nombre de délégués est limité à 5. Il n'a été fait usage de cette faculté que dans certains établissements sidérurgiques, l'avis des diverses délégations principales sur l'opportunité des délégations de service étant partagé.

Le ministre du travail peut instituer en outre une délégation centrale dans les entreprises composées de plusieurs établissements distincts, après avoir entendu le patron et les différentes délégations. Il a été régulièrement fait usage de cette faculté par le passé aussi bien qu'à l'heure actuelle. La délégation centrale n'est pas élue, mais se compose de délégués des délégations principales qui désignent dans leur sein deux ou trois délégués effectifs et suppléants pour chaque établissement distinct de la même entreprise.

Les travailleurs étrangers sont éligibles au même titre que les travailleurs luxembourgeois. Toutefois, le nombre des étrangers d'une délégation ouvrière ne peut dépasser le tiers du nombre total des membres.

Cette disposition est pratiquement sans effet dans le cas des établissements sidérurgiques et miniers du pays. Elle rend, par contre, impossible la constitution des délégations dans les entreprises du bâtiment où la proportion de la main-d'œuvre étrangère dépasse largement 80 % de la main d'œuvre totale.

L'arrêté de 1958 a complété les délégations principales par des représentants des jeunes travailleurs dans les entreprises occupant plus de 50 ouvriers et au moins 5 jeunes travailleurs.

Une modification importante apportée par l'arrêté de 1958 à la structure des délégations ouvrières est la libération de tout travail dans l'entreprise accordée au président et au secrétaire de la délégation de toute entreprise occupant plus de 1000 ouvriers, avec maintien intégral de la rémunération du poste auquel ils étaient affectés au moment de leur élection. L'arrêté ne faisait pourtant que légaliser une situation de fait acquise antérieurement sur base conventionnelle.

Immunité des délégués ouvriers

Les arrêtés de 1958 et 1962 renforcent l'immunité des délégués qui dorénavant ne peuvent être licenciés, pendant la durée de leur mandat, sans l'assentiment de la délégation dont ils font partie. Toutefois, en cas de faute grave, le chef d'entreprise a la faculté de prononcer la mise à pied immédiate de l'intéressé en attendant la décision définitive du conseil des prud'hommes.

Les délégations d'employés: champ d'application et structure

La représentation du personnel employé est actuellement régie par les dispositions y relatives de la loi du 20 avril 1962 concernant le louage de service des employés privés. Elle prévoit l'institution, dans toute entreprise occupant régulièrement au moins douze employés, d'une délégation de trois membres au moins choisis au scrutin secret par tous les employés. Au delà de 50 employés, la délégation est renforcée d'un délégué pour chaque fraction supplémentaire entamée de 100 employés. Pour les divers établissements sidérurgiques, le nombre de délégués oscille ainsi entre 6 et 11. Il est plus petit dans les mines, la taille des exploitations minières et, partant, l'effectif employé, étant nettement inférieure à celle des usines.

Pour les entreprises composées de plusieurs établissements, une délégation d'employés est à instituer dans chaque établissement.

La loi prévoit également la convocation des différentes délégations d'employés d'une même entreprise à une réunion commune, sur demande du chef d'entreprise ou du tiers des délégués. La réunion est présidée par le président désigné par les délégués. En pratique cependant, cette réunion n'est que rarement convoquée en raison du nombre élevé de ses membres. Aussi cette assemblée est-elle généralement remplacée à présent par une réunion des présidents des différentes délégations d'établissement.

Quant à la composition des délégations d'employés, il y a lieu de relever que dans les industries de la C.E.C.A., les délégués se recrutent actuellement exclusivement parmi les employés des cadres moyen et inférieur. Les employés du cadre supérieur, des ingénieurs pour la plupart dans l'industrie sidérurgique, n'attachent généralement que peu ou pas d'intérêt à ce genre d'activité. La loi n'exclut toutefois que les gérants et directeurs de l'éligibilité. Pareille attitude des cadres supérieurs est à déplorer et est par ailleurs préjudiciable aux intéressés eux-mêmes.

Immunité des délégués employés

La loi confère aux délégués employés également une certaine immunité, en stipulant notamment que pendant la durée de leur mandat les délégués conservent les droits qu'ils possédaient au moment où ce mandat leur a été confié. Ils ne peuvent non plus être congédiés que pour des motifs graves.

Les représentations du personnel et la taille des établissements

Il résulte de cette analyse de la structure des représentations institutionnalisées du personnel que des délégations fonctionnent dans toutes les entreprises d'une certaine importance, et en tout cas dans toutes les entreprises sidérurgiques et minières du pays. Seules les très petites entreprises échappent à l'obligation d'instituer des délégations, mais si le nombre des petites entreprises est relativement élevé, en revanche le nombre des salariés y occupés constitue une faible proportion seulement du nombre total des travailleurs.

La pratique a d'ailleurs démontré à chaque période d'élection que dans de nombreuses entreprises de faible taille mais obligées d'élire une délégation, l'élection s'avère souvent difficile sinon impossible à réaliser faute de candidats, si bien que le gouvernement est généralement obligé de procéder dans ces cas à la désignation d'office des délégations, ainsi que le prévoit le règlement. Ce cas ne se présente toutefois pas dans les établissements importants tels que les établissements sidérurgiques et miniers, où les syndicats arrêtent normalement les listes des candidats qu'ils font alors présenter comme prescrites par un nombre déterminé d'électeurs.

Réduire davantage l'effectif minimum requis pour l'institution des délégations — rappelons qu'il est respectivement de 15 ouvriers et de 12 employés — ne semble guère apporter un avantage majeur pour les salariés.

Les attributions des délégations ouvrières

En ce qui concerne les fonctions des délégations, la réforme générale de 1958 du système des délégations ouvrières a réalisé une harmonisation presque complète des attributions des deux catégories de délégations instituées dans notre pays. Le nouveau texte qui définit la mission et les attributions des délégations ouvrières reprend, en effet, presque mot pour mot, en les transposant, les termes y relatifs de la loi concernant le louage de service des employés privés.

Les délégations ouvrières ont ainsi actuellement pour mission de sauvegarder et de défendre, dans le domaine social, les droits et les intérêts des ouvriers. Leurs attributions consistent notamment à donner leur avis sur l'élaboration ou la modification du règlement de service ou du règlement d'atelier de l'entreprise et à surveiller strictement l'exécution de ce règlement, à collaborer à l'établissement et à l'exécution du régime de l'apprentissage, à recevoir les réclamations des ouvriers et à aplanir par voie de conciliation les difficultés surgies entre patrons et ouvriers. Elles participent à la gestion de toutes les institutions créées par le patron en vue de l'amélioration de la situation des ouvriers et de leurs familles, et elles ont l'obligation de s'interposer pour le réemploi des invalides, accidentés et handicapés. Elles doivent contribuer enfin à la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles.

Les délégations ouvrières disposent, en outre, d'un droit d'information dans certains cas. En particulier, en cas de renvoi sans préavis d'un ouvrier, les motifs du renvoi sont à notifier à la délégation de l'établissement, laquelle doit également être informée préalablement et en temps utile en cas de licenciement collectif d'ouvriers.

En dehors des attributions légales, la convention collective pour les ouvriers des entreprises sidérurgiques et minières confère aux délégations ouvrières certaines attributions supplémentaires. C'est ainsi que les délégations de ces entreprises sont à entendre préalablement pour tous les cas de congédiement, en cas de réduction des primes de production, ainsi qu'en cas de prestations collectives d'heures supplémentaires. Enfin, la même convention prévoit que chacune des sociétés signataires s'engage, suivant l'évolution de la situation économique, à convoquer la délégation centrale respective en séances spéciales d'information. Au cours de ces séances, les délégués sont informés de façon générale sur la marche des affaires et l'évolution présumée de la situation en ce qui concerne le personnel, l'approvisionnement en matières premières, les débouchés, les projets de développement et de transformation des usines et des mines.

Les attributions des délégations d'employés

Les attributions légales des délégations d'employés sont pratiquement identiques, sauf que celles-ci n'ont pas compétence en matière d'apprentissage et de prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles. Ces deux domaines concernent d'ailleurs les

ouvriers beaucoup plus directement que les employés. Par ailleurs, même en l'absence d'une convention collective pour les employés des entreprises sidérurgiques et minières, des accords entre employeurs et délégations d'employés confèrent à celles-ci certaines attributions supplémentaires semblables à celles des délégations ouvrières.

Le fonctionnement actuel des organismes de représentation du personnel

Après avoir exposé la mission et les attributions légales et conventionnelles des deux catégories de délégations, examinons à présent de plus près le fonctionnement en pratique de ces organismes. Il est bon de rappeler ici que le climat tendu qui a jadis marqué les relations entre délégations et directions s'est graduellement amélioré au cours des années et les deux partenaires sont aujourd'hui unanimes à souligner la bonne entente caractérisant actuellement leurs relations. Pour y arriver, il fallait bien faire des concessions des deux côtés et abandonner les positions outrancières prises au début.

D'une manière générale, on peut dire que le rôle primordial que jouent en fait les représentations du personnel est celui de régler, d'accord avec les employeurs, certaines questions d'ordre social qui intéressent les salariés occupés dans l'entreprise.

Il y a lieu de signaler ici une différence majeure entre les activités des deux catégories de délégations. En effet, les délégations ouvrières n'interviennent pas comme telles dans les négociations collectives, domaine réservé depuis longtemps aux organisations syndicales. Une loi récente confère d'ailleurs aux seules organisations syndicales les plus représentatives le droit de conclure des contrats collectifs.

Mais en l'absence de conventions collectives pour les employés qui bénéficient par ailleurs d'un statut légal très avantageux, les délégations d'employés se chargent de la défense des intérêts collectifs de leurs mandants. Ce sont les délégations d'employés qui, régulièrement et en général à chaque révision du contrat collectif pour les ouvriers, ont présenté, et toujours avec fruit, des revendications en vue du relèvement général des traitements de leurs électeurs, dans le but d'éviter une dégradation matérielle de la situation des employés vis-à-vis de celle des ouvriers.

A côté de cette activité soi-disant collective, les délégations d'employés comme celles des ouvriers s'attachent principalement à l'élimination de certaines situations désavantageuses tant individuelles que collectives.

Les délégations ouvrières opèrent de manière systématique et efficace, notamment pour adapter, en faveur des ouvriers, les dispositions des nouveaux contrats collectifs aux situations particulières des divers établissements sidérurgiques ou miniers, forcément divergentes d'une usine ou mine à l'autre. Elles suivent en outre avec grand intérêt la modernisation des installations et interviennent régulièrement, et le plus souvent avec succès, pour ajuster la situation matérielle des ouvriers aux nouvelles situations créées par les transformations. Elles interviennent également et de façon systématique en faveur de l'amélioration des conditions de travail des travailleurs, notamment dans le domaine de la sécurité et de l'hygiène dont la surveillance incombe aux délégués à la sécurité, membres de la délégation ouvrière.

Depuis la création par convention collective d'un comité paritaire de sécurité dans chaque mine et usine sidérurgique, les questions relatives à la sécurité du travail relèvent toutefois plus particulièrement de cet organisme. Il en sera question plus loin.

En matière de règlement d'atelier, les délégations sont généralement consultées préalablement sur les modifications éventuelles pouvant intéresser les ouvriers ou les employés. Il n'est pas rare non plus que les délégations, à leur tour, saisissent les directions respectives de propositions de modification du règlement interne.

Une autre activité des délégués est leur intervention directe ou par l'intermédiaire des membres du bureau de la délégation en cas de litige entre un chef hiérarchique et un ou plusieurs membres du personnel. Les président, secrétaire et délégués interviennent ainsi souvent individuellement en faveur d'un travailleur congédié ou autrement puni, ou bien pour redresser avec les chefs de service compétents, voire si nécessaire avec les directions respectives, certaines situations désavantageuses dont se plaignent les travailleurs.

Il arrive, d'autre part, que certaines revendications présentées simultanément par diverses délégations peuvent déborder le cadre d'un établissement déterminé pour intéresser plusieurs établissements, voire plusieurs entreprises. Il s'agit dans ce cas virtuellement d'une négociation collective généralement inspirée par un syndicat, mais conduite par l'intermédiaire de militants des délégations respectives.

Les employeurs à leur tour se concertent s'il s'agit de revendications pouvant avoir des répercussions sur différentes ou toutes les entreprises.

En ce qui concerne l'information des délégations, celles-ci obtiennent de la part des directions et directions générales des établissements toutes les informations auxquelles elles ont droit. Souvent même d'autres informations sont fournies régulièrement aux délégations, notamment celles concernant les modifications intervenues en matière de salaires et de traitements, les reclassements d'ouvriers ou d'employés, ainsi que les avancements. D'autres informations encore sont parfois communiquées officiellement aux délégations si la nécessité s'en fait sentir.

Rappelons à ce sujet ce dont il a été question plus haut, c'est-à-dire l'information de la délégation centrale sur la marche de l'entreprise. Il s'agit là bien sûr d'une amélioration de l'information de la représentation du personnel et à travers elle de tous les travailleurs de l'entreprise, mais il n'en résulte pourtant pour elle aucune extension de ses compétences à un domaine autre que celui des conditions de salaires et de travail.

La compétence actuelle des organes de représentation du personnel

Les organismes tels qu'ils existent actuellement dans notre pays et tels qu'ils viennent d'être décrits n'ont aucune compétence en matière économique. Les arrêtés de 1958 et 1962 stipulent d'ailleurs très clairement que la mission des délégations ouvrières est «de sauvegarder et de défendre, *dans le domaine social*, les droits et les intérêts des ouvriers». Rappelons à ce sujet ce qui a déjà été relevé auparavant, que la mission des délégations d'employés ne diffère guère de celle des délégations ouvrières. Les délégations du personnel sont des organismes chargés de fonctions essentiellement consultatives, la gestion restant entièrement à l'heure actuelle l'affaire du chef d'entreprise.

Les comités paritaires de sécurité

Après avoir passé en revue l'activité pratique des organismes de représentation des travailleurs légalement institués dans notre pays, il y a lieu de dire un mot des comités paritaires de sécurité institués par convention collective, en 1960, dans les établissements sidérurgiques et miniers. Ces comités sont composés de trois représentants de l'employeur et de trois représentants des ouvriers librement désignés par chacun des deux partenaires. Depuis que les syndicats ont obtenu lors de la révision du contrat collectif, au début de l'année 1965, la nomination dans les établissements sidérurgiques d'un délégué à la

sécurité à plein temps, celui-ci, nommé par la direction sur proposition du conseil paritaire, fait également partie de ce comité.

Le comité paritaire s'occupe des divers aspects de la sécurité des travailleurs dans l'entreprise. A cet effet, il examine régulièrement les causes des accidents et propose les mesures susceptibles d'en prévenir la répétition. Il surveille l'initiation des nouveaux embauchés aux règles de prévention des accidents, et propose les modifications nécessaires au règlement interne de prévention. Les comités paritaires fonctionnent actuellement de façon très satisfaisante dans les divers établissements industriels ici considérés.

Le rôle joué par les organismes de représentation du personnel

Il résulte de l'examen des fonctions et des activités des divers organismes qui fonctionnent à présent dans nos entreprises, et plus particulièrement dans les entreprises relevant de la C. E. C. A., que ces organismes, quoique consultatifs seulement, jouent néanmoins un rôle très important dans le maintien d'un climat social non troublé. D'ailleurs, les excellentes relations professionnelles entre employeurs et travailleurs sur le plan de l'entreprise, indispensables à la paix sociale durable dont notre pays peut, à juste titre, se montrer fier, sont en bonne partie l'œuvre des organismes de représentation du personnel.

Par leur activité constante et fructueuse au niveau des relations professionnelles dans l'entreprise, les délégations des travailleurs sous leur forme actuelle méritent d'être considérées comme un des garants de cette paix sociale qui contribue, de façon non négligeable, à faire la force de notre économie nationale.

LES PERSPECTIVES DE DÉVELOPPEMENT DE LA REPRÉSENTATION DU PERSONNEL

Les syndicats jugent insuffisante l'existence au sein des entreprises d'un organe exclusivement consultatif. Le but qu'ils visent est de voir les travailleurs exercer une influence plus marquée sur les décisions d'ordre économique des entreprises.

Un premier projet de loi élaboré dès 1945 visait la création de comités mixtes d'entreprise et de commissions économiques paritaires. Un nouveau projet de loi a été déposé à la Chambre des députés en 1963. En vertu de ce projet, les comités mixtes à créer sur le plan de

l'entreprise sont des organismes de coopération sociale, technique et économique entre le chef d'entreprise et le personnel. Dans le domaine social, le comité mixte devrait coopérer avec la direction à l'application du droit du travail. Sur le plan technique, il serait obligatoirement consulté en matière d'amélioration des méthodes de travail, ainsi qu'en matière de productivité et de rendement. Dans le domaine économique et financier, le comité serait nanti d'un droit d'information, de consultation et de proposition concernant l'évolution de l'entreprise en considération particulière de la situation sociale des travailleurs.

Ce dernier projet ne donne cependant pas satisfaction aux syndicats ni au gouvernement actuel qui en envisage un remaniement substantiel. Le programme gouvernemental prévoit, en effet, la création, dans toute entreprise occupant plus de 250 travailleurs, d'un comité mixte dont la mission principale serait la discussion des objectifs (production et investissements) et des résultats (répartition des bénéfices) de l'entreprise en cause.

Ce comité serait à consulter également chaque fois que la direction envisage de prendre des décisions importantes. Les représentants des travailleurs dans ces comités seraient désignés par les délégations actuelles.

Le programme gouvernemental prévoit, en outre, la modification de la législation concernant les sociétés anonymes de façon à garantir aux travailleurs, dans les entreprises occupant plus de 1 000 salariés, une représentation directe dans les organes d'administration et de surveillance de ces sociétés sous une forme à déterminer. Cette représentation pourrait être confiée à des personnes étrangères auxdites sociétés pour autant qu'elles y seraient mandatées par les organes compétents du personnel de ces entreprises.

Il y a tout lieu de craindre que la réalisation de ce programme ne suscite de vives appréhensions, voire une opposition concertée de la part des employeurs. Pour l'instant en tout cas, il s'avère pour le moins difficile sinon impossible de conjecturer le développement ultérieur en cette matière.

CONCLUSION

Les organes de représentation actuels, malgré leurs fonctions consultatives, ont joué par le passé et continuent à jouer à présent un rôle primordial. Les délégations ouvrières et les délégations d'employés ont fait leurs preuves, et à juste titre sont-elles considérées par

tous les intéressés comme des éléments essentiels de la paix sociale. Vouloir envisager de les supprimer dans le cadre d'une réforme du système actuel de la représentation du personnel dans les entreprises serait sans doute commettre une grave erreur. Faut-il s'étonner dès lors que les divers projets de loi concernant l'institution de comités mixtes d'entreprise entendent tous conserver les délégations sous leur forme actuelle à la base du nouveau système de représentation?

Mais les idées sont loin d'être aussi unanimes à propos des nouvelles institutions projetées. Tandis que les syndicats revendiquent un droit de codétermination effectif et réel à l'échelon de l'entreprise, les employeurs, pour leur part, n'entendent guère dépasser le stade actuel de la représentation du personnel. Il serait par conséquent téméraire de vouloir s'attendre dans l'immédiat à une conciliation d'intérêts aussi divergents.

Néanmoins, les transformations profondes, voire la révolution que subit à l'heure actuelle l'ensemble de la société humaine à la suite de l'essor prodigieux des sciences et de la technique, ne tarderont pas à affecter un jour également les relations traditionnelles entre employeurs et travailleurs sur le plan de l'entreprise. Les multiples tentatives dans cette voie auxquelles on a pu assister, notamment depuis la fin de la dernière guerre dans divers pays voisins, semblent d'ailleurs corroborer cette thèse.

Mais dans quel sens les transformations s'opéreront en fin de compte, et jusqu'à quel degré les aspirations des travailleurs se verront alors réalisées, c'est l'avenir qui nous le dira.

Pays - Bas

Rapporteur:

Dr. B. J. IN DEN BOSCH

*F. R. E. S.
Rotterdam*

I — HISTORIQUE

Les gildes (corporations) — éléments constituant de l'ancien système d'organisation professionnelle de droit public — ne s'intéressaient pas en premier lieu à la cogestion⁽¹⁾ des travailleurs au niveau de la branche d'activité ou de l'entreprise. Ce qui leur importait avant tout, c'était la protection contre la concurrence mutuelle, surtout lorsque celle-ci pouvait nuire à la qualité du produit. Le caractère communautaire que présentaient les gildes était dû au fait que l'évolution technico-économique n'avait pas encore abouti d'une façon générale à la constitution de grandes entreprises. Dans la petite entreprise, surtout au niveau artisanal, il existe un contact étroit entre employeurs et travailleurs qui est de nature à atténuer les oppositions.

Les gildes ont été abolies aux Pays-Bas, au début du siècle dernier, après beaucoup d'hésitation. Mais une certaine nostalgie de ces corporations a subsisté. Après un vide dans le domaine de l'organisation professionnelle, qui a persisté pendant une grande partie du siècle précédent, les théories sociales chrétiennes-protestantes de Kuyper, Talma, etc. ont été à l'origine de l'institution de chambres du travail qui ont donné forme aux efforts d'organisation de la vie économique impliquant la cogestion des travailleurs. Mais ce qui a fait défaut, ce sont des objectifs précis et des compétences suffisantes. C'est pour cette raison, et aussi parce que les conditions de

(1) Par cogestion nous entendons la participation des travailleurs, à des degrés divers et de différentes manières, à l'élaboration des décisions au niveau de la branche d'activité et de l'entreprise, mais nous ne prenons pas en considération, à ce titre, les consultations normales sur les aspects spécifiques du travail ni les consultations institutionnalisées sur des questions purement techniques telles que les prescriptions de sécurité, l'application de régimes sociaux et la gestion des fonds sociaux, dans la mesure où ces consultations n'entrent pas dans les compétences d'organismes aux assises plus larges, tels que la «produktschap» (organisme vertical groupant toutes les entreprises du secteur de la production, c'est-à-dire de la production, des matières premières jusqu'au produit fini), la «bedrijfschap» (organisme horizontal groupant toutes les entreprises d'une même branche d'activité), le «kern» (comité des délégués dans les entreprises) ou le comité d'entreprise.

travail faisaient de plus en plus souvent l'objet de réglementations collectives par branche d'activité, que les chambres de travail, organisées sur une base géographique, n'ont pu se développer.

En 1891, l'encyclique «Rerum Novarum» a, en quelque sorte, établi le diagnostic du capitalisme industriel, et elle a conclu que les maux dont souffrait ce système ne pouvaient se guérir que par le renforcement du syndicalisme professionnel, par une solidarité toujours plus étroite et valablement concrétisée entre employeurs et travailleurs et par l'extension du droit de travail. Influencée par cette encyclique, la pensée catholique a, elle aussi, suivi une voie débouchant sur le développement de l'organisation professionnelle. A la suite du manifeste de Pâques 1919, ces idées ont semblé se concrétiser dans le conseil central d'entreprises qui, contrairement aux chambres de travail, n'avait pas de fondement juridique et ne groupait que les éléments catholiques du secteur privé. Ce conseil central d'entreprises a néanmoins été une réussite, et cette réussite a été mise en évidence par le rapport «Pour la vérité et le droit» publié en 1926 par la Confédération des ouvriers catholiques.

Les socialistes accusent un retard en ce qui concerne cette aspiration à la cogestion. En 1919, van de Tempel estimait encore qu'un syndicat était «une organisation d'exploités dont l'objet essentiel est d'augmenter la part des ouvriers dans le produit de la production nationale». Lorsque le parti ouvrier social-démocrate (S. D. A. P.) s'est prononcé, en 1923, en faveur de l'organisation professionnelle, sa revendication relative à une plus large part de cogestion découlait directement de l'idéologie de la lutte des classes.

Dans les années 20, le caractère communautaire de la vie économique a été l'objet d'une étude de la commission d'État Nolens qui, durant les nombreuses années consacrées à l'étude de cette matière, n'a jamais pu formuler de propositions constructives, surtout par suite du manque de collaboration de la part du secteur privé et de l'impossibilité d'obtenir cette collaboration.

Avant même la création de ce groupe d'études, un arrêté royal avait institué en 1919 le Conseil supérieur du travail. Le Conseil était un organisme consultatif de structure paritaire groupant tous les éléments constituants de la vie économique. Mais il devait peu à peu faire figure d'«arène de la lutte des classes», surtout dans les difficiles années 30. Il a fini par disparaître discrètement.

En 1933, la loi sur les comités d'entreprise a été votée à l'initiative du ministre catholique Verschuur. Organisés au niveau de la branche

d'activité, n'ayant pas de pouvoirs réels et, partant, ne suscitant guère d'intérêt parmi les travailleurs, ils ne réussirent pas non plus, en général, à s'imposer.

Le mouvement en faveur de la cogestion était donc dans le creux de la vague qui avait déferlé après la première guerre mondiale et qui allait être suivie plus tard d'une nouvelle vague, comme dans tout phénomène de flux qui se respecte. Les employeurs avaient agi non pas par conviction profonde, mais plutôt sous l'influence de l'évolution politique intérieure et extérieure et de la reprise économique d'après-guerre, tandis que les ouvriers n'étaient pas davantage mûrs pour la cogestion et le partage des responsabilités.

Durant les années d'occupation allemande, la collaboration entre employeurs et travailleurs a été stimulée par l'opposition commune contre l'occupant. Le nombre de commissions d'usine augmente fortement, tandis que des institutions telles que la Fondation du travail et la Fondation de l'agriculture sont préparées. Quant à l'organisation Woltersom, fondée durant cette période et supprimée ultérieurement, nous pouvons, compte tenu des aspects qui nous intéressent, la passer sous silence: dans un tel système d'organisation professionnelle, les employeurs avaient généralement peu l'occasion de se faire entendre, tandis que les travailleurs n'avaient pas du tout voix au chapitre. L'organisation Woltersom avait spécifiquement un caractère de contrainte; elle cherchait avant tout à organiser le marché dans le cadre de l'économie de guerre.

II - LA VIE ÉCONOMIQUE DANS SON ENSEMBLE

Après la deuxième guerre mondiale

La question de la cogestion connaît un regain d'actualité immédiatement après la deuxième guerre mondiale. La *cogestion en dehors de l'entreprise* est réglementée par la loi de 1949 sur l'organisation professionnelle de droit public. L'organe suprême de l'organisation professionnelle de droit public (P.B.O.) est le Conseil social et économique (S.E.R.) qui représente toute la vie économique. Les «*produktschappen*» et «*bedrijfschappen*» relèvent de ce Conseil social et économique. Les «*produktschappen*» sont des organismes verticaux, institués pour les entreprises qui ont une activité aux différents stades du secteur de la production. Ils sont avant tout des régulateurs du

marché⁽²⁾. Les «bedrijfschappen» sont des organismes horizontaux, institués pour les entreprises qui constituent ensemble une branche d'activité⁽³⁾. Le caractère communautaire est plus prononcé dans la branche d'activité que dans le secteur de la production; cela ressort d'ailleurs de la tâche des «bedrijfschappen» qui peuvent, par exemple, s'occuper de la formation professionnelle, de l'hygiène du travail, des régimes de salaires, de la qualification du travail, du système des travaux de tâche et du «merit rating», des réglementations en matière d'indemnités d'attente et de pensions, de la situation de l'emploi, de l'application des lois de sécurité sociale et de la gestion de fonds, de l'outillage technique et administratif, de la productivité du travail, etc.

L'avant-projet du socialiste Vos attribuait aux pouvoirs publics un rôle très important, le caractère communautaire y apparaissant moins nettement. L'aversion très répandue contre un trop grand pouvoir d'intervention de l'État est à l'origine du système actuel dans lequel le Conseil social et économique est un organisme triparti⁽⁴⁾, tandis que les organismes fonctionnant au niveau des branches d'activité ont une composition rigoureusement paritaire.

La *cogestion au niveau de l'entreprise* trouve son fondement dans la loi sur les comités d'entreprise qui est entrée en vigueur en 1950. Il existait déjà aux Pays-Bas un grand nombre d'organismes de consultation créés de leur plein gré par les intéressés; il s'agissait des «kernen», noyaux ou comités des délégués d'entreprise, commissions d'usine ou commissions du personnel⁽⁵⁾. Ces commissions d'usine avaient le plus souvent été créées à l'initiative des employeurs et, parfois, dans le cadre d'une convention collective (sur les conditions) de travail (C.A.O.). Ces «kernen», qui ont surtout vu le jour dans la période de 1940 à 1950, sauvegardaient les intérêts des travailleurs auprès de la direction de l'entreprise; ils constituaient un moyen utile de communication. Il était rarement question qu'ils participassent aux

(2) Le secteur de la production englobe tous les stades de transformation, depuis les matières premières jusqu'au produit fini, les différents stades étant séparés par des marchés.

(3) Par branche d'activité, nous entendons l'ensemble des entreprises similaires ou, subjectivement, l'ensemble des entreprises qui, en raison des produits finis qu'elles fabriquent, des matières premières qu'elles utilisent, de leurs relations commerciales, etc., croient être similaires.

(4) Le Conseil social et économique est composé, pour un tiers, de membres désignés par le gouvernement et nommés par la Couronne; ils siègent aux côtés des représentants des employeurs et des travailleurs.

(5) Pour instituer le «kern» on s'est inspiré de l'initiative d'un entrepreneur de peinture en bâtiment parisien qui, au milieu du siècle dernier, a créé dans son entreprise un «noyau» pour stimuler la collaboration au sein de son entreprise. Le plus ancien «kern» a été fondé en 1878 par van Marken à la Gist- en Spiritus-fabriek (usine de levure et d'alcool à brûler) de Delft.

décisions; pour l'essentiel, le «kern» devait donner des avis et recevoir des réclamations.

La loi sur les comités d'entreprise a institutionnalisé les commissions d'usine nées spontanément de la pratique de tous les jours. Les entreprises occupant au moins 25 travailleurs sont tenues d'instituer un comité d'entreprise, sans toutefois qu'une sanction légale ne puisse être prise contre celles qui ne respecteraient pas cette obligation. Ce comité a pour mission «de contribuer dans la mesure du possible au fonctionnement optimum de l'entreprise», tout en reconnaissant au chef d'entreprise l'indépendance qui s'attache à sa fonction. Le comité d'entreprise groupe les représentants des diverses catégories de travailleurs sous la présidence du directeur de l'entreprise ou de son suppléant. Il représente toute l'entreprise, en d'autres termes, il n'y a pas de comités spéciaux pour certaines catégories de travailleurs, comme cela a pu être le cas pour le «kern» («kern» des ouvriers, «kern» des employés). Les membres du comité d'entreprise ne peuvent se faire représenter par des experts. Le comité est élu par les travailleurs de l'entreprise âgés d'au moins 21 ans et ayant travaillé de façon ininterrompue dans l'entreprise pendant au moins un an; sont éligibles les travailleurs qui ont atteint l'âge de 23 ans et qui peuvent justifier d'une présence ininterrompue dans l'entreprise d'au moins trois ans.

Les compétences du comité d'entreprise sont limitées à celles d'un organisme consultatif. Cela ressort d'ailleurs clairement de sa composition non paritaire. Il compte 3 à 25 membres, y compris le représentant de la direction. Il exerce ses fonctions consultatives dans divers domaines, mais surtout dans le domaine social: examen des réclamations, discussion de la durée et des horaires de travail, de la répartition des congés, contrôle du respect des conditions de travail, contrôle en matière de sécurité et d'hygiène. Par ailleurs, il peut proposer des mesures qui sont de nature à améliorer le fonctionnement de l'entreprise sur le plan technique et économique. La direction est tenue d'apporter au comité d'entreprise la collaboration nécessaire pour lui permettre de remplir sa mission et de l'informer périodiquement de la marche des affaires de l'entreprise. A cet égard, toutes les entreprises n'acceptent pas d'informer dans la même mesure leur comité d'entreprise; l'ampleur de ces informations diffère selon que les entreprises tiennent ou non à recevoir des propositions et suggestions de la part de leur personnel.

Bien que la cogestion au niveau de l'entreprise ait été maintenue délibérément en dehors du système de l'organisation professionnelle

de droit public, on a chargé certains de ces organismes, tels que les «bedrijfschappen» et les commissions sectorielles⁽⁶⁾ de contrôler et de stimuler les activités des comités d'entreprise et d'approuver leurs règlements.

L'augmentation du nombre des comités d'entreprise peut être considérée comme très satisfaisante. A la fin de 1964, 45% des quelque 5 000 comités d'entreprise qui devraient être institués en vertu de la loi l'ont été effectivement. Si ce pourcentage n'augmente plus sensiblement, c'est qu'il est manifestement freiné⁽⁷⁾ par le fait que la loi impose l'obligation d'instituer des comités d'entreprise à toute firme occupant au moins 25 travailleurs. Or, le monde est à présent convaincu que les petites entreprises occupant moins de 50 ou 100 travailleurs ne se prêtent pas à l'institution d'un comité d'entreprise. D'autre part, il est difficile, à cause de la loi, d'instituer des comités d'entreprise dans les entreprises dont le personnel se caractérise de longue date par une mobilité très prononcée.

A quelques exceptions près, toutes les entreprises occupant au moins 100 travailleurs ont à l'heure actuelle leur comité d'entreprise ou un organisme de consultation similaire.

Thèses en présence

La cogestion au niveau de l'entreprise a été le principal sujet des débats consacrés ces dernières années à l'organisation professionnelle. Toutes les organisations socio-politiques et politiques ont, dans un passé récent, publié des études sur ce problème.

Ce sont les grands partis politiques qui vont le plus loin dans leurs desiderata. Le parti populaire catholique souhaite l'extension des compétences du comité d'entreprise, précisant qu'il devrait pouvoir aussi discuter de problèmes économiques, mais estimant par ailleurs que le comité d'entreprise n'est pas l'organisme indiqué pour partager le pouvoir de décision avec la direction de l'entreprise. En ce qui concerne ce partage, le parti populaire catholique préférerait que les travailleurs fussent représentés au conseil des commissaires et souhaiterait, à cet égard, l'extension de la mission et des compétences

(6) Les commissions sectorielles sont des organismes institués par le Conseil social et économique par branche d'activité aux fins du développement des comités d'entreprise dans les différentes branches. Le cas échéant, la mission des commissions sectorielles pourrait être remplie par les «bedrijfschappen».

(7) A la fin de 1960, un comité d'entreprise existait dans 94% des entreprises occupant plus de 500 travailleurs, dans 74% des entreprises occupant de 101 à 500 travailleurs, dans 42% des entreprises occupant de 51 à 100 travailleurs et dans 19% des entreprises occupant de 25 à 50 travailleurs.

dudit conseil, afin que, ainsi réalisée, la participation des travailleurs à la gestion de l'entreprise ne reste pas pure théorie.

La fondation Dr. Wiardi-Beckman, c'est-à-dire l'institut scientifique du parti du travail (socialiste), exige elle aussi l'extension des compétences du comité d'entreprise, ainsi que la mise en place d'un conseil des commissaires triparti où siègeraient, en plus des représentants du capital et du travail, des commissaires représentant l'intérêt public, c'est-à-dire la collectivité.

Le point de vue libéral est exposé par la Professeur Teldersstichting dans le périodique «Open ondernemerschap» (libre entreprise). Ladite Stichting apprécie hautement le mérite du comité d'entreprise dans sa forme actuelle, même dans les petites entreprises qui n'occupent que 25 à 50 travailleurs. Mais elle ne veut pas aller plus loin et écarte l'idée de nommer des commissaires représentant les travailleurs et des commissaires représentant l'intérêt public. Elle plaide surtout pour la «cogestion au poste de travail», c'est-à-dire pour l'élargissement des tâches, la délégation des responsabilités, l'intensification de l'information de la part des supérieurs hiérarchiques, les discussions et cours à l'intérieur de l'entreprise, bref pour un meilleur «personnel management». Dans le programme provisoire publié récemment par le V.V.D., (Volkspartij voor Vrijheid en Democratie, parti populaire pour la liberté et la démocratie) on peut lire: «Dans chaque entreprise, il s'agit de tendre vers l'extension du système de consultation avec les travailleurs, même au sujet de problèmes économiques, sans préjudice du maintien de la responsabilité personnelle du chef d'entreprise découlant de son droit de décider en toute indépendance».

Le point de vue protestant se situe entre les conceptions catholiques et socialistes, d'une part, et la thèse libérale, de l'autre.

Les trois organisations patronales n'ont pas formulé dans leurs rapports de trop vives objections contre l'extension des compétences du comité d'entreprise. Le rapport de la «Verbond van Nederlandse Werkgevers» (fédération de syndicats patronaux néerlandais) et de la «Centraal Sociaal Werkgeversverbond» (autre fédération de syndicats patronaux) préconise l'amélioration des méthodes de travail des comités d'entreprise. Ces syndicats patronaux songent notamment à la fixation d'un nombre minimum de réunions, à l'admission d'experts, à la mise en place d'un organisme de gestion journalière, à l'amélioration de la communication avec le personnel ainsi qu'à l'application de sanctions légales aux entreprises qui n'ont pas institué un comité d'en-

treprise. Les employeurs sont en général partisans de la « cogestion au sens restreint » préconisée par la Professeur Teldersstichting. Nombreux sont, parmi eux, ceux qui formulent des objections contre la forme de représentation par commissaires des travailleurs. En revanche, ils approuvent le principe de la nomination de commissaires sociaux qui seraient au courant des problèmes sociaux et auraient une grande expérience dans le domaine de la politique du personnel; mais ils devraient être nommés, comme les autres commissaires, par les actionnaires.

Les syndicats ont abandonné leur ancien point de vue sur la cogestion au niveau de l'entreprise. Jadis, les syndicats néerlandais étaient surtout intéressés par l'intervention des travailleurs au niveau de la branche d'activité. A ce niveau, ils pourraient engager des pour-parlers avec les employeurs sur les conventions collectives de travail (c.a.o.) et sur l'application des lois de sécurité sociale. N'oublions pas que les syndicats néerlandais ne sont pas représentés directement au niveau de l'entreprise: le «shop steward», dont le rôle est si important en Angleterre et aux États-Unis, est inconnu aux Pays-Bas. Aussi les organismes de représentation du personnel créés de leur plein gré par les intéressés suscitaient-ils de la méfiance. Cela se comprend lorsqu'on sait que les travailleurs néerlandais syndiqués sont relativement peu nombreux (au 1^{er} janvier 1964, ils représentaient environ 40 % des salariés).

Aujourd'hui, les trois grandes centrales syndicales souhaitent à leur tour l'extension des compétences du comité d'entreprise, afin que celui-ci puisse aussi discuter de questions d'ordre économique (augmentation de capital, ventes, fermeture de l'entreprise, fusion, adoption de nouvelles méthodes de production, lignes directrices de la politique du personnel, documents annuels, etc).

La Christelijk Nationaal Vakverbond (C.N.V. = Confédération nationale des syndicats protestants) et la Nederlands Verbond van Vakverenigingen (N. V. V. = Confédération néerlandaise des syndicats) souhaitent, comme les employeurs, l'application de sanctions légales contre les entreprises qui omettent de créer un comité d'entreprise; précisons cependant que, pour la N. V. V., cette mesure ne devrait s'appliquer qu'aux entreprises occupant plus de 100 travailleurs.

La N.V.V. et la «Nationaal Katholiek Vakverbond (N.K.V. = Confédération nationale des syndicats catholiques), s'inspirant de l'exemple allemand, souhaitent par ailleurs, outre le comité d'entreprise, une commission spéciale pour la discussion des problèmes fi-

nanciers et autres problèmes économiques. Cette commission devrait être entendue lors de l'élaboration des documents annuels. La N.V.V. accepterait que cette mesure ne s'appliquât qu'aux entreprises occupant plus de 200 travailleurs. La N.V.V. et la N.K.V. estiment, d'autre part, que les travailleurs devraient pouvoir peser sur la composition de la direction de l'entreprise par le biais de la consultation du comité d'entreprise au sujet des nominations. La N.V.V. estime en outre que le comité d'entreprise devrait avoir le droit de recourir, le cas échéant, aux services d'experts.

La N.V.V. ainsi que la N.K.V. ne sont pas opposées au principe du commissaire des travailleurs, non pas en premier lieu pour accroître la part de cogestion des travailleurs, mais plutôt pour mettre fin à l'exclusivisme social des conseils de commissaires. La C. N. V., en revanche, est au fond partisan du principe et souhaite l'institution d'un conseil de commissaires à composition paritaire où, autrement qu'en Allemagne, les travailleurs seraient représentés par des commissaires ne faisant pas partie de l'entreprise.

L'intégration de la cogestion des travailleurs au niveau de l'entreprise dans le droit des sociétés s'est avérée difficile. Lors de l'entrée en vigueur de la loi sur les comités d'entreprise, cette intégration n'était pas encore réalisée. Certes, le ministre de la justice a demandé, en 1948, l'avis de la Fondation du travail⁽⁸⁾ sur une révision du droit des sociétés qui tiendrait compte de la cogestion du «facteur travail», mais la Fondation du travail, en raison des fortes divergences de vues des intéressés, n'a pas été à même de formuler l'avis demandé.

Plus tard, dans sa déclaration d'octobre 1956, le gouvernement a annoncé une étude sur la question de savoir si le droit des sociétés devait être réformé «en prévision de la cogestion des travailleurs...» A cet effet, une commission d'État de 16 membres, placée sous la présidence du Pr P. J. Verdam, a été instituée en 1960. Quatre ans plus tard, en novembre 1964, elle a présenté un rapport au ministre de la justice. Il avait été impossible d'aboutir à un avis unanime sur tous les points mis en discussion.

En ce qui concerne le comité d'entreprise, la commission Verdam souhaite notamment un élargissement des compétences:

(8) La création de la Fondation du travail a été préparée durant la deuxième guerre mondiale. Mis en place en 1945, cet organisme consultatif est compétent pour l'ensemble du territoire. L'adhésion est libre et sa composition est paritaire; son importance a diminué avec l'institution du Conseil social et économique.

1. Le comité d'entreprise doit être consulté au sujet des conséquences de toutes les mesures ayant une grande importance pour la gestion de l'entreprise;
2. Le comité d'entreprise doit examiner a posteriori les documents annuels et les explications y relatives;
3. Le comité d'entreprise doit pouvoir inviter un expert, à condition que le chef d'entreprise ne formule aucune objection contre la personne de l'expert;
4. Le comité d'entreprise devrait, une fois par an, lors d'une réunion conjointe avec le conseil des commissaires, examiner la marche de l'entreprise et la politique à suivre.

A la suite d'un vote acquis à la plus petite des majorités, la commission Verdam a recommandé d'autoriser les travailleurs à nommer un ou plusieurs commissaires, selon que le conseil des commissaires se compose ou non de plus de 5 personnes. A cet égard on songe, comme l'avait fait la C.N.V., à des commissaires ne faisant pas partie de l'entreprise, qui devraient être désignés soit directement par l'ensemble du personnel, soit par le comité d'entreprise.

D'une façon générale, le rapport de la commission Verdam n'a pas suscité de réaction défavorable⁽⁹⁾, pas même de la part du gouvernement. Celui-ci l'a transmis pour étude au Conseil social et économique, qui a créé deux commissions ad hoc (commission «structure de l'entreprise» et commission «comités d'entreprise»). Les recommandations du Conseil social et économique seront en définitive d'une importance capitale pour la modification du droit des sociétés et l'amendement de la loi sur les comités d'entreprise.

L'intérêt considérable suscité par les travaux de la commission Verdam ressort par ailleurs du fait que divers périodiques ont consacré plusieurs numéros au problème de la cogestion, tels «De Werkgever» (L'employeur), organe officiel de la Fédération des syndicats patronaux protestants aux Pays-Bas, et la revue mensuelle de compta-

(9) Le Pr Dr J.R.M. van den Brink est moins enthousiaste et ne s'est pas gardé de formuler des critiques lors d'un discours qu'il a prononcé récemment à l'occasion d'un déjeuner offert par la Nederlandsche Maatschappij voor Nijverheid en Handel (Société néerlandaise pour le commerce et l'industrie). En ce qui concerne la composition de la commission Verdam, il estime qu'on a fait la part trop belle aux juristes et qu'on a négligé le côté «comité d'entreprise». Sur les 16 membres, on compte 11 juristes, tandis que 2 seulement sur le total ont une grande expérience de la vie de l'entreprise. Une meilleure connaissance de l'entreprise fondée sur l'expérience personnelle, une analyse scientifique plus poussée des relations humaines dans l'entreprise ainsi qu'un renforcement de «l'élément économique» dans la commission Verdam auraient été plus indiqués, selon le Pr van den Brink qui pense en outre que les nombreux commissaires des travailleurs, dont il s'agit ici, se comporteront comme des représentants de groupes d'intérêts au lieu de se laisser guider par l'intérêt général de l'entreprise.

bilité et d'économie d'entreprise. C'est surtout dans cette dernière revue que de nombreux scientifiques ont pu s'exprimer, et c'est surtout l'opinion du Pr Dr J. L. Meij qui nous paraît importante. Le Pr Meij conclut (à juste titre) que les propositions de la commission Verdam au sujet du comité d'entreprise ne sont guère de nature à permettre à ces institutions de se développer de façon à dépasser les limites modestes qui leur sont, selon lui, assignées actuellement. A ce propos, il se demande même si un tel développement est nécessaire. Le Pr Meij estime que la représentation des travailleurs au conseil des commissaires n'est pas inopportune; il la juge même souhaitable. Le conseil des commissaires peut être considéré comme un collège qui partage avec la direction la responsabilité de la marche de l'entreprise et devant lequel la direction est responsable à son tour. Vus sous cet aspect, les commissaires des travailleurs peuvent être considérés comme un élément nécessaire, élargissant la base de la responsabilité. Le cumul de la responsabilité, dû à la croissance des entreprises, rend cet élargissement nécessaire si l'on veut que la responsabilité puisse encore être effectivement assumée. De ce point de vue, la présence de commissaires des travailleurs n'est pas souhaitable, en premier lieu, dans l'intérêt des travailleurs, mais dans l'intérêt de la direction elle-même. Telle est l'opinion du Pr Meij.

La cogestion et les syndicats

Au niveau national et au niveau de la branche d'activité, l'intervention des syndicats ne suscite pas de grands problèmes. Tout au plus peut-on, dans certains cas, discuter de la question de savoir si un syndicat non affilié à l'une des trois grandes centrales syndicales (N. V. V., N. K. V. et C. N. V.) doit être admis dans le système de consultation (c'est-à-dire s'il est représentatif et de bonne foi).

Les syndicats néerlandais ne se sentent pas encore tout à fait «chez eux» au niveau de l'entreprise. Pourtant, la loi sur les comités d'entreprise préfère que les candidats aux élections du comité d'entreprise soient des travailleurs syndiqués. Dans les seuls cas où le nombre de travailleurs syndiqués d'une entreprise est nettement insuffisant, la commission (paritaire) de l'entreprise peut autoriser des travailleurs non syndiqués à présenter leur candidature. Cette préférence est fondée sur le fait que les syndicats ont de l'expérience en matière d'organisation et qu'ils font preuve de «goodwill». Normalement on obtient par cette procédure que les comités d'entreprise limitent leur activité aux problèmes concernant l'entreprise.

Mais il y a un inconvénient: la collaboration au niveau de l'entreprise, en raison du nombre relativement restreint des travailleurs syndiqués, repose sur une base étroite, si bien qu'on ose à peine parler de démocratie industrielle.

D'autre part, la situation ne permet pas encore de se passer du syndicat comme organisation de lutte sociale. Or, cette combativité est un obstacle à l'action des membres des syndicats et des dirigeants syndicaux dans l'entreprise, du moins lorsque des efforts sont déployés tendant à la collaboration au sein d'organismes tels que le comité d'entreprise. La situation étant ce qu'elle est, on peut tout au plus demander aux organisations syndicales de former les futurs membres des comités d'entreprise. La meilleure manière de s'acquitter de cette tâche consiste à recourir à la collaboration avec les entreprises relativement importantes.

Selon nous, il vaudrait mieux conserver au comité d'entreprise le maximum d'indépendance à l'égard des syndicats et se conformer à la suggestion du syndicat général néerlandais de la métallurgie (A.N.M.B.). Ce syndicat propose qu'au niveau de l'entreprise, les travailleurs bénéficient de l'aide syndicale par l'intermédiaire d'un homme de contact présent dans l'entreprise même ou, dans les entreprises relativement importantes, par l'intermédiaire d'une commission de contact. Cette proposition n'a pas été accueillie défavorablement, pas même par les employeurs. Ainsi, comme en Angleterre et aux États-Unis d'Amérique, les syndicats pénètrent dans l'entreprise, tandis que l'élargissement et l'approfondissement, nécessaires et généralement souhaités, de la cogestion peut se poursuivre, mais non sous les auspices des organisations professionnelles.

III - LA COGESTION DANS L'INDUSTRIE CHARBONNIÈRE ET LA SIDÉRURGIE

Secteur charbonnier

L'industrie charbonnière est constituée par les mines d'État (avec sa très importante industrie chimique en pleine expansion) et quatre mines privées. Les mines d'État occupent (à l'heure actuelle encore) environ 37 000 travailleurs, les mines privées environ 19 000.

Bien que le caractère essentiellement public d'une branche d'activité ne doive pas nécessairement favoriser le développement de la

cogestion, ce développement se trouve effectivement accéléré lorsque la cogestion, comme cela était le cas dans les mines, est réglementée très tôt dans le détail aux différents niveaux. C'est, notamment, dans l'intérêt de la paix sociale dans ce secteur extrêmement important pour la reconstruction du pays que la cogestion a été réglementée, en 1945, par l'introduction du statut minier. Bien qu'après l'entrée en vigueur, en 1950, de la loi réglementant l'organisation professionnelle de droit public au niveau national et de la loi sur les comités d'entreprise, le système spécifique adopté pour l'industrie minière ait été intégré dans le régime général, d'importantes différences subsistent:

1. Dans le secteur minier, on fait état d'organisation professionnelle de droit public, même lorsqu'il s'agit de cogestion au niveau de l'entreprise.
2. Les comités d'entreprise des mines d'État et des mines privées examinent divers problèmes situés à un niveau considérablement plus élevé que les problèmes étudiés par les comités d'entreprise dans d'autres branches d'activité qui, souvent, n'ont que les compétences relativement restreintes que leur accorde la loi sur les comités d'entreprise.
3. Les deux groupes sociaux qui composent les comités d'entreprise du secteur minier sont à parité de voix (dans les mines d'État, par exemple, le comité d'entreprise compte 6 représentants patronaux ayant chacun 2 voix et 12 représentants des travailleurs) alors que les comités d'entreprise créés en vertu de la loi sur les comités d'entreprise ne groupent que des représentants des travailleurs, la présidence étant assumée par le directeur de l'entreprise ou un représentant de la direction.
4. Les représentants des travailleurs siégeant dans les comités d'entreprise ne sont pas élus, mais désignés par les syndicats qui, dans les mines, représentent environ 80% des travailleurs (moyenne nationale: environ 40 %).
5. Les «ringen» (cercles), c'est-à-dire les comités d'entreprise de chaque établissement autonome d'une entreprise, correspondent davantage aux comités d'entreprise légaux lorsqu'on considère les questions dont ils discutent et leur composition (chef d'établissement ès qualité, plus 6 à 11 membres). Mais leurs membres sont, eux aussi, désignés à l'heure actuelle par les travailleurs syndiqués, bien que ceux-ci aient eu à lutter pour obtenir satisfaction à cet égard.

6. La base de la cogestion dans les mines est constituée par les hommes de confiance (eenheidsvertrouwensmannen); on en compte environ 1400 dans toute l'industrie minière. Ils représentent chacun un service (en moyenne 1 représentant pour 40 membres du personnel). En plus de leurs fonctions consultatives auprès du chef de service pour certaines questions telles que l'établissement des horaires de travail et l'organisation des congés du personnel de la section, ils jouent dans une large mesure un rôle d'«avocat». Bien que ces représentants soient élus directement par le personnel du service auquel ils sont affectés, les liens avec les organisations syndicales sont très étroits. Rien n'empêche, en principe, qu'un homme de confiance soit aussi membre d'organismes se situant à un niveau plus élevé que le «ring» ou le comité d'entreprise.

Conformément à la loi sur l'organisation professionnelle de droit public, l'ensemble de l'industrie charbonnière est représenté par une «bedrijfschap» pour l'industrie houillère dont l'organe directeur, depuis que le statut minier de 1954 a remplacé celui de 1945, est le conseil de l'industrie minière (fondé en 1945). Ce conseil compte actuellement 13 représentants patronaux et 13 représentants des travailleurs. Les premiers sont désignés par les «Gezamenlijke Steenkolenmijnen», tandis que 6 des représentants des travailleurs sont désignés par le syndicat néerlandais catholique des mineurs, 3 par l'association catholique des employés des mines et 4 par des organisations syndicales non catholiques. Le président n'est pas désigné parmi les membres du conseil; il est nommé par la Couronne et a voix consultative.

Chacune des 5 entreprises minières a un comité d'entreprise. Aux mines d'État et aux mines Oranje-Nassau, ce comité compte 18 membres, tandis que dans trois des mines privées il est composé de 15 membres. Comme nous l'avons déjà dit, la répartition des voix dans ces organismes est paritaire.

Ces comités d'entreprise se réunissent régulièrement. Ils discutent de questions qui se situent à un niveau élevé et qui sont importantes pour l'entreprise; pour ces discussions ils peuvent se faire assister par des experts. A leur ordre du jour figurent, par exemple, des problèmes concernant la marche de l'entreprise et des services sur le plan technologique, des problèmes concernant la production et le rendement, les nouveaux investissements importants et les sujets d'intérêt général tels que la formation, le service médical, le service

de sécurité, les problèmes de logement, la politique du personnel, etc. Les comités d'entreprise sont également consultés avant toute nomination importante.

A un échelon inférieur, c'est-à-dire au niveau de chaque établissement autonome d'une entreprise, on trouve les «ringen» (cercles) qui correspondent aux comités d'entreprise légaux. Les effectifs des établissements autonomes varient entre 200 travailleurs, à la station centrale d'essais, et 5000 travailleurs, à la mine Maurits; selon l'importance des effectifs des établissements autonomes de l'entreprise, les «ringen» comptent de 6 à 11 membres travailleurs placés sous la présidence du chef d'établissement. A l'heure actuelle, il existe des «ringen» dans 25 établissements autonomes d'entreprise.

Les questions examinées concernent l'établissement considéré; l'accent est mis sur les problèmes sociaux (périodes de congés, horaires de travail, répartition des postes, sécurité et hygiène), mais les résultats techniques d'exploitation y sont également discutés. Les nominations importantes sont communiquées au préalable aux «ringen».

La base de la cogestion est donc constituée par les hommes de confiance (eenheidsvertrouwensmannen) qui ont pour mission de promouvoir la collaboration entre les membres d'une unité de travail.

Nous trouvons par ailleurs des organismes particuliers de cogestion pour l'exécution des lois de sécurité sociale, c'est-à-dire des régimes légaux ainsi que des régimes d'entreprise (fonds de pension, fonds d'épargne etc.).

Les compétences des (super) comités d'entreprise se rapprochent çà et là de la cogestion, ce qui est absolument conforme à la répartition paritaire des voix dans ces organismes. Dans la pratique, seuls les travailleurs haut placés dans la hiérarchie peuvent en devenir membres.

Les compétences des comités d'entreprise proprement dits (ringen) correspondent davantage à celles des comités d'entreprise dans les autres branches d'activité, c'est-à-dire que ces comités ne sont informés et consultés que dans un domaine limité. Ce domaine est encore plus restreint dans le cas des hommes de confiance.

A la lumière de divers entretiens que nous avons eus avec des représentants d'employeurs et de travailleurs ainsi qu'avec des dirigeants syndicaux, nous croyons pouvoir conclure que ce système fonctionne bien; mais aucun résultat concret d'études ne permet de le confirmer.

Sidérurgie

Dans la sidérurgie, la concentration économique et géographique est également très prononcée; en fait, elle crée une situation monopolistique. La Koninklijke Nederlandsche Hoogovens en Staalfabrieken N.V. comptait à la fin de 1965 environ 17 500 travailleurs. L'influence des pouvoirs publics y est considérable, mais non prédominante.

Depuis peu, la cogestion y est organisée. Au sommet on trouve un comité d'entreprise conforme à la loi sur les comités d'entreprise et qui fonctionne depuis 1957 (de 1927 à 1957 il y avait des «kernen»).

A ce comité d'entreprise sont subordonnés les conseils consultatifs, c'est-à-dire des commissions du comité d'entreprise, qui représentent le personnel d'un département ou d'un secteur de production auprès de la direction du secteur. La commission de contact centrale est l'organe suprême de ces conseils consultatifs; son rôle consiste à sélectionner les problèmes à étudier par le comité d'entreprise qui est compétent pour toute l'entreprise.

Les conseils consultatifs ont des compétences qui se situent essentiellement dans le domaine social; comme le comité d'entreprise lui-même, ils sont élus directement par les travailleurs; les membres de la commission de contact centrale sont désignés par le comité d'entreprise qui les choisit parmi ses propres membres.

Pour faciliter la communication, il existe par ailleurs les groupes de contact. Ceux-ci se composent des membres, désignés au scrutin, des conseils consultatifs qui, en accord avec le chef de l'établissement autonome intéressé de l'entreprise, invitent un certain nombre d'autres travailleurs à y siéger. A cet égard, on veille à ce que les différentes catégories de travailleurs soient représentées au prorata de leur importance quantitative.

Ces groupes de contact ont pour mission d'informer la direction des desiderata et idées du personnel au sujet du fonctionnement de la section considérée, de conseiller la direction au sujet des mesures envisagées et de lui faire des propositions en vue d'améliorer le fonctionnement de la section.

Nous constatons donc qu'à côté du comité d'entreprise légal on a maintenu une assez grande partie de l'organisation des «kernen»; ce qui a été maintenu a été élargi, a reçu différentes dénominations et des compétences variables selon le cas, mais il s'agissait surtout de permettre aux différentes catégories de travailleurs de participer

séparément à la consultation. Celle-ci peut donc aussi avoir lieu par département et par service.

Outre ces organismes et les commissions de salaires et de sécurité qui, elles, n'entrent pas dans le cadre du présent rapport, nous trouvons encore un réseau de commissions W.P. qui méritent d'être étudiées.

Lors de la réduction des horaires en 1961, il a été décidé d'instituer une commission centrale «réduction des horaires —amélioration de la productivité», composée, pour moitié, de membres du comité d'entreprise et, pour moitié, de membres désignés par la direction. Cette commission devait formuler des propositions en vue de compenser les conséquences défavorables de la réduction des horaires de travail par un accroissement de la productivité. Sur proposition de cette commission centrale, des commissions de productivité ont été mises en place dans toute l'entreprise. A l'heure actuelle, il existe 50 commissions W.P. qui se réunissent régulièrement pour discuter de la bonne marche des affaires dans l'entreprise et de l'outillage.

Les différentes catégories de travailleurs sont représentées dans ces commissions W. P. (le W. est ici l'abréviation de «werkoverleg», c'est-à-dire discussions et consultations professionnelles courantes, et non de «werktijdverkorting», c'est-à-dire réduction des horaires, comme cela a été le cas initialement). L'organe suprême de coordination est la commission centrale de coordination (Co-co-W.P.) qui remplace la C.C.-W.P. qui avait été instituée à l'époque et qui avait une mission spécifique. Bien que la consultation au sein de ces commissions W.P. ne concerne pas, au sens strict, la cogestion, l'existence de tels organismes, qui ressemblent aux «production committees» britanniques, constitue un phénomène important, ne fût-ce que parce que ces commissions sont un terrain propice pour la concrétisation de la cogestion (10).

Bien que dans l'organisation formelle de la cogestion (en largeur plutôt qu'en profondeur, il est vrai) on aille beaucoup plus loin que ne l'exigent les prescriptions légales, la cogestion telle qu'elle est pratiquée dans ce secteur est encore bien loin de celle qui existe dans le secteur minier. Aussi la participation des organisations syndicales à la cogestion est-elle plus limitée que dans les mines, le fait que le nombre de travailleurs syndiqués est plus faible (40% en moyenne nationale;

(10) Cela ressort d'ailleurs clairement du fait qu'à l'heure actuelle, 1100 travailleurs sont membres d'une commission W.P. (les membres y sont remplacés par roulement). En revanche, on ne compte que 27 travailleurs parmi les membres du comité d'entreprise, 166 dans les conseils consultatifs et 163 aux groupes de contact, tous à titre individuel.

50 % d'ouvriers et 24 % d'employés) n'y étant pas étranger. Bien qu'il n'y ait pas de mécontentement à la Hoogovens au sujet de la marche des affaires, on estime néanmoins que la consultation devrait être meilleure; aussi le professeur J.A.A. van Doorn a-t-il été prié d'effectuer une étude détaillée à ce sujet.

IV - LES ENQUÊTES SOCIALES

Généralités

Aux Pays-Bas, les enquêtes sociales sont d'un niveau assez élevé. Les nombreuses enquêtes qui ont été consacrées ces dernières années à la cogestion prouvent que la cogestion au niveau de l'entreprise est considérée comme un phénomène important.

C'est l'auteur du présent rapport qui a effectué les premiers travaux de recherche tant auprès des chefs d'entreprise qu'auprès d'un petit groupe d'ouvriers.

En 1955 et en 1963, nous avons interrogé un groupe représentatif de plus de 1000 employeurs sur le comité d'entreprise dans leurs entreprises respectives. En 1955, nous avons reçu des réponses dans 35% des cas, et en 1963 dans 50% des cas. Les deux enquêtes écrites, dues à l'initiative personnelle et effectuées avec des moyens financiers personnels, garantissaient l'anonymat aux entreprises interrogées, ce qui avait été clairement précisé.

En 1955, 29% des entreprises touchées par l'enquête avaient un comité d'entreprise légal, tandis qu'en 1963 cette proportion était de 70%.

En 1955, 59% des employeurs avaient apprécié dans un sens positif l'intérêt des travailleurs pour le comité d'entreprise; cette proportion était de 65% en 1963.

La qualification des membres des comités d'entreprise a été appréciée dans un sens positif par 34% des employeurs en 1955, et par 53% des employeurs en 1963.

En 1955, 53% des chefs d'entreprise interrogés considéraient le comité d'entreprise comme un moyen de nature à améliorer les rapports démocratiques dans l'entreprise; en 1963, ils représentaient 71% des employeurs interrogés.

En dépit des chiffres favorables, surtout pour l'année 1963, 94% des employeurs veulent que les compétences du comité d'entre-

prise soient limitées au droit à l'information et à la consultation, mais se prononcent contre le droit de participation aux décisions.

Tous les pourcentages sont plus favorables à mesure que les dimensions des entreprises augmentent. Dans les grandes entreprises, le comité d'entreprise est en général considéré comme une acquisition positive, jouant un rôle utile dans le système des communications dans l'entreprise.

En 1955 comme en 1963, 90% des employeurs s'opposent à l'institution d'un commissaire des travailleurs. S'ils doivent choisir entre deux maux, à savoir entre le commissaire des travailleurs et le comité d'entreprise doté de pouvoirs de cogestion, ils préfèrent le second terme de l'alternative.

Dans la mesure où les quelque 300 réponses reçues aux 1500 questionnaires que nous avons distribués en 1963 à des travailleurs sont représentatives, on peut affirmer que les ouvriers sont eux aussi partisans du comité d'entreprise, bien que d'une façon moins prononcée. En ce qui concerne la cogestion, les travailleurs désirent aller plus loin que les employeurs: 64 % d'entre eux souhaitent que les compétences du comité d'entreprise soient étendues jusqu'à la limite de la véritable cogestion. Un pourcentage identique (64 %) est partisan de l'institution dite commissaire des travailleurs.

En 1960, la commission pour l'industrie textile a interrogé 215 comités d'entreprise au sujet de leur fonctionnement et elle a reçu 171 réponses. Il en ressort que, dans l'ensemble, les comités d'entreprise fonctionnent de façon satisfaisante. Dans la plupart des cas, il estiment qu'ils fournissent une contribution positive à la bonne marche de l'entreprise.

Le Pr Lammers de l'université de Leyde, en collaboration avec ceux de ses étudiants qui travaillent dans des entreprises, a effectué récemment une étude approfondie de la cogestion dans une dizaine d'entreprises. L'image globale obtenue n'est pas défavorable ⁽¹¹⁾.

Sous les auspices de la commission «amélioration de la productivité», qui est une commission du Conseil social et économique, une recherche portant sur les «attitudes des membres des comités d'entreprise» a été entreprise sous la direction du Pr Drenth du centre

(11) D'après cette étude, la divergence de vues entre la direction de l'entreprise et le personnel au sujet du dosage correct de cogestion dans les domaines technique et de l'organisation pourrait indiquer que l'idée que la direction se fait du désir réel de satisfaction au travail qui anime les travailleurs est altérée par des conceptions révolues au sujet de ce qui intéresserait en premier lieu les ouvriers, à savoir les conditions de travail et des problèmes tels que la sécurité et l'hygiène.

d'études psychologiques de l'université libre d'Amsterdam. On trouvera dans la deuxième moitié (b) de ce paragraphe des détails plus précis fournis par cette intéressante recherche.

Toujours sous les auspices de la commission «amélioration de la productivité», la Fondation interuniversitaire de l'institut pour les recherches socio-scientifiques (Siswo), en collaboration avec l'institut sociologique de l'université libre, étudie sous la direction du Pr van Zuthem les processus de formation des opinions et des décisions dans l'entreprise, ainsi que la question de l'institutionnalisation de ces processus dans les organismes de consultation et de gestion. Le rapport sur cette étude sera prêt vers la fin de 1966.

Outre les études entreprises par des universitaires (dans lesquelles la Siswo joue fréquemment le rôle de coordinateur), d'autres études sont effectuées par la commission sectorielle de l'industrie métallurgique, la fondation «politique du personnel» (une étude des conditions de communication avec les ouvriers), la Algemene Kunstzijde Unie (A.K.U.) (étude de la place et du rôle du comité d'entreprise dans le mécanisme général de communication dans l'entreprise) et plusieurs autres grandes entreprises. Malheureusement, il arrive assez souvent que les résultats d'intéressantes recherches internes (telles que celles effectuées par la Confédération néerlandaise des syndicats et de la société Unilever) ne puissent être publiés.

Résumé de la recherche «attitude des membres du comité d'entreprise» (12)

Cette étude a été entreprise parce qu'on se croyait fondé à croire que les comités d'entreprise ne s'étaient pas, depuis 1950, développés comme d'aucuns l'avaient espéré. Selon ces derniers, la mise en place de ces comités prenait trop de temps, trop souvent des dérogations étaient demandées ou la loi était ignorée, trop souvent les comités d'entreprise en place avaient une existence léthargique.

A l'initiative de la commission «comités d'entreprise» du Conseil social et économique, et avec l'aide financière de la commission «amélioration de la productivité» de ce même Conseil, quatre instituts sociologiques ont préparé et effectué ensemble une étude dans laquelle ils ont tenté d'une part d'analyser systématiquement la multiplicité des attitudes et opinions des différents groupements qui com-

(12) Le Pr Drenth a été assez aimable de nous communiquer, avec l'accord du Conseil social et économique, un projet non encore définitivement approuvé du résumé du compte rendu de cette importante recherche. On trouvera ici un aperçu sommaire de ce projet de résumé.

posent, par leurs représentants, les comités d'entreprise, dans leur activité individuelle comme dans leur relations mutuelles et, d'autre part, de confronter ces attitudes et opinions avec les réalités concrètes de l'entreprise, du comité d'entreprise et des sujets interrogés eux-mêmes, une des principales variables étant la question de savoir si le comité d'entreprise fonctionnait bien ou mal.

Pour l'étude définitive, quelque 1 100 personnes ont été interrogées dans le cadre d'une interview qui souvent durait plus d'une heure. 690 ouvriers, 115 employés et membres du personnel technique subalterne, 87 contremaîtres, 156 membres de comités d'entreprise et 44 membres de la direction et cadres supérieurs sont touchés par l'enquête. Toutes ces personnes sont au service de 17 entreprises qui, après une analyse minutieuse, ont été retenues pour cette étude. Ont été sélectionnées 9 entreprises métallurgiques et 8 entreprises du textile, dont les effectifs varient entre 100 et 2 000 travailleurs.

Sur ces 17 entreprises, on en a noté 10 où le comité d'entreprise fonctionnait bien et 7 où le comité d'entreprise fonctionnait moins bien, voire mal. La qualification de «bien» et «mal» a été déterminée sur la base d'une appréciation individuelle par les organisations d'employeurs et de travailleurs. (Il est apparu que cette qualification correspondait dans l'ensemble à la classification adoptée de leur propre initiative par l'équipe des interviewers).

L'enquête porte sur les catégories de données suivantes:

1. Attitudes à l'égard du comité d'entreprise;
2. Connaissances concernant le comité d'entreprise;
3. Reconnaissance du comité d'entreprise comme un organisme consultatif ou un organisme de défense d'intérêts et de lutte;
4. Désir de cogestion;
5. Opinions au sujet du fonctionnement du comité d'entreprise.

Comme les données disponibles et les problèmes se sont avérés complexes et multiples et qu'il paraissait difficile d'établir des hypothèses valables, on a conservé à l'étude ainsi qu'à l'exploitation des données recueillies un caractère exploratoire.

On trouvera ci-après un certain nombre de résultats importants, selon nous, de cette étude.

L'attitude à l'égard du comité d'entreprise n'est en général pas négative; on considère le comité comme un organisme consultatif plutôt que comme un organisme spécifique de lutte sociale. Mais dans l'ensemble, les connaissances en la matière ne sont pas très étendues, tandis que l'on note (à tous les échelons) un désir de plus en plus manifeste de cogestion dans les domaines de l'organisation et de la technique, de la politique du personnel et de la prévoyance sociale ainsi que de la rémunération.

Si l'on n'a pas relevé de différences significatives entre les deux branches d'activité, on a constaté, en revanche, que de telles différences existaient entre les différentes catégories de travailleurs. Au point des attitudes, le classement, selon les échelons, se présente ainsi: employés - ouvriers - contremaîtres - membres du comité d'entreprise, tandis qu'au point des «connaissances», le classement, toujours selon les échelons, est le suivant: ouvriers — employés — contremaîtres — membres du comité d'entreprise.

En principe, les personnes interrogées réagissent positivement à l'égard du comité d'entreprise qu'elles considèrent comme une institution qui se justifie, bien qu'une large minorité estime que le comité d'entreprise est un organisme qui convient davantage aux grandes entreprises. En général, on pense donc que le comité d'entreprise a un avenir prometteur.

En revanche, de nombreuses objections ont été formulées contre certains aspects des comités d'entreprise dans leur forme actuelle. Dans l'ensemble, le degré de représentativité est jugé acceptable, tout comme d'autres aspects formels tels que la fréquence et la durée des réunions. Le niveau intellectuel général et les capacités (de négociation et de discussion) des membres des comités d'entreprise sont jugés insuffisants par une majorité écrasante de personnes interrogées, qui considèrent que les syndicats ont une tâche importante à assumer dans la formation des membres des comités d'entreprise.

Les contacts des comités d'entreprise avec le restant du personnel sont jugés franchement mauvais de même que (par voie de conséquence?) le degré d'information du personnel sur ce qui se passe au comité d'entreprise et l'intérêt qu'il porte à ses activités.

Les ouvriers, plus que les autres, estiment que les questions traitées au comité d'entreprise dépassent, de par leurs difficultés, les capacités des membres du comité et sont trop en marge des préoccupations directes du personnel, que ce même personnel est trop peu

informé, bref, n'est pas suffisamment au courant. Ils estiment par ailleurs que la direction donne trop peu de possibilités au comité d'entreprise de déployer une activité efficace et que l'obligation du secret est une erreur, que les syndicats doivent pouvoir exercer une grande influence sur les comités d'entreprise et que ceux-ci n'ont réussi à obtenir que peu d'avantages pour les travailleurs des catégories inférieures.

Chez les employés, nous notons une attitude négative à l'égard du comité d'entreprise, due à un net manque d'intérêt de leur part et au fait que, selon eux, les activités du comité ne signifient pas grand-chose.

Les membres des comités d'entreprise estiment, plus que les autres, que trop peu de travailleurs syndiqués siègent au comité, que les problèmes qui y sont traités sont certainement très importants, que le comité d'entreprise a apporté beaucoup d'avantages à l'entreprise et qu'il est promis à un bel avenir. Leur attitude à l'égard du comité d'entreprise est donc plus positive que celle des autres catégories. Le fait qu'ils réagissent aussi plus positivement à l'égard des relations avec les syndicats et de l'influence de ceux-ci s'explique sans doute par le fait que, dans de nombreux cas, ce sont les militants syndicalistes qui sont élus et siègent au comité d'entreprise.

La dimension de l'entreprise s'est avérée un facteur important. L'attitude à l'égard du comité d'entreprise est plus négative dans les petites entreprises; on y considère le comité plutôt comme un organisme pour la défense de certains intérêts. Ce qui est révélateur pour les petites entreprises, c'est que l'on y croit plus fréquemment que les comités d'entreprise fonctionnent le mieux dans des entreprises importantes.

La jeune génération de travailleurs (jusqu'à 40 ans) ne porte pas un jugement plus négatif sur le comité d'entreprise en tant qu'institution, mais critique davantage les nombreux aspects du fonctionnement du comité dans sa forme actuelle. Les jeunes travailleurs ne sont pas moins bien informés des activités du comité mais, plus que leurs collègues plus âgés, ils considèrent le comité d'entreprise comme un organisme chargé de défendre des intérêts plutôt que comme organisme consultatif.

A cet égard, on note que les conceptions varient suivant l'âge et l'ancienneté. L'ouvrier plus ancien a une meilleure connaissance du comité d'entreprise et, partant, souhaite une plus grande part de gestion en ce qui concerne les problèmes salariaux et techniques.

Il est plus souvent d'accord sur le fait que l'influence des syndicats est limitée.

D'une façon générale, les activités syndicales et la participation à la vie du syndicat ont une influence favorable sur l'attitude générale à l'égard du comité d'entreprise ou sur les opinions relatives à bon nombre de ses aspects. Plus ils se consacrent aux activités syndicales, plus les travailleurs sont au courant de la situation, considèrent le comité d'entreprise comme un organe consultatif et désirent l'extension de la cogestion aux problèmes techniques et à l'organisation de l'entreprise.

Les travailleurs non syndiqués ne sont pas seulement moins au courant de ce qui se passe au comité d'entreprise; leur attitude est aussi, en général, plus négative à l'égard du comité d'entreprise. Plus que leurs camarades de travail syndiqués, ils considèrent le comité d'entreprise comme un organisme pour la défense de certains intérêts.

Les membres de la direction et les cadres supérieurs estiment que le passage du «kern» au comité d'entreprise s'est opéré en général avec souplesse et a amélioré la situation.

Les opinions divergent en ce qui concerne le choix des membres du comité d'entreprise. Certains estiment que l'on y a délégué «les meilleurs», d'autres ne sont pas de cet avis. Cependant, presque tous sont d'accord pour reconnaître que le niveau et les connaissances des membres travailleurs du comité d'entreprise ne sont pas tels que l'on puisse les considérer comme ayant la même valeur que l'autre partie aux discussions. De même, les objections sont nombreuses contre la conception de beaucoup de membres de comités d'entreprise, qui considèrent encore trop souvent ceux-ci comme des organismes pour la défense de certains intérêts, c'est-à-dire des organismes voués à la négociation. Cette conception est moins répandue chez les militants syndicalistes.

On reconnaît que la communication n'est pas toujours aussi valable et efficace, raison pour laquelle le personnel n'est pas toujours au courant de ce qui se passe au comité d'entreprise. Mais on pense aussi qu'il y a chez le personnel un manque d'intérêt réel pour le comité d'entreprise et trop de désintéressement pour ce qui s'y passe.

En majorité, les membres de la direction et les cadres supérieurs estiment que la cogestion est souhaitable jusqu'à un certain degré, bien qu'il n'y ait pas unanimité de vues au sujet de ce degré. Un peu

moins de la moitié déclarent cependant que le niveau intellectuel est trop bas pour que l'on puisse élargir la cogestion et le partage de la responsabilité.

La plupart d'entre eux considèrent que la relation comité d'entreprise/syndicats est valable et utile. Une autre fraction importante estime, en revanche, que l'influence des syndicats, surtout des syndicats de «gauche», est trop importante, ce qui mènerait à une situation où le comité d'entreprise ne pourrait plus être un organisme consultatif pour toute l'entreprise. On estime par ailleurs que les travailleurs non syndiqués ont trop peu de possibilités de se faire représenter au comité d'entreprise.

En ce qui concerne l'avenir du comité d'entreprise, les membres de la direction et les cadres supérieurs reconnaissent d'une façon générale que si certaines conditions sont respectées, la collaboration avec le comité d'entreprise et son intégration s'améliorera. On escompte aussi une extension des compétences des comités d'entreprise sans s'attendre, toutefois, à une collaboration entièrement intégrée. «Il y aura toujours un organisme qui dirige et un organisme d'exécution».

V - CONCLUSION

Le système de la cogestion au niveau et en dehors de l'entreprise doit permettre de répondre à un besoin réel. Jusqu'ici, la cogestion des travailleurs s'est surtout développée en dehors de l'entreprise, et cela dans le cadre des négociations de conventions collectives de travail (C.A.O.) et de l'application des lois de sécurité sociale, d'autres domaines étant venus s'ajouter en raison de l'évolution de l'organisation professionnelle de droit public (P.B.O).

Si l'on fait abstraction des interventions du collège des conciliateurs d'État, plus particulièrement dans le domaine de la politique salariale, on constate qu'aucun organisme spécial n'a été créé pour les négociations de conventions collectives, dont le nombre et l'importance augmentent sans cesse. De même, les organismes chargés de l'application des lois de sécurité sociale (les conseils du travail et la «Rijksverzekeringsbank» sur le plan régional, les associations d'entreprises au niveau des branches d'activité) ont joué dans le développement de la cogestion (en dehors de l'entreprise) un rôle plus important que les chambres du travail, le conseil central d'entreprises et les comités d'entreprise.

D'une façon générale, on peut affirmer que, sur le plan social, seuls s'imposeront et se développeront les organismes et institutions qui répondent à un besoin réel. C'est ce qui a été le cas, à différents niveaux, pour les organismes chargés de l'application des lois de sécurité sociale et pour les «kernen» ainsi que pour le Conseil social et économique, organisme consultatif spécialisé qui joue un rôle important, à un niveau élevé, dans une société qui devient de plus en plus complexe.

La cogestion des travailleurs à des niveaux élevés ne suscite que peu de difficultés, notamment parce qu'il existe une large concordance de vues entre le Conseil social et économique, par exemple, et les institutions qui, comme le Parlement, sont l'image concrète de démocratie politique.

Au niveau de la branche d'activité, les contacts existent depuis longtemps aux Pays-Bas; à cela s'ajoute qu'à ce niveau (celui de l'organisation professionnelle de droit public) le facteur cogestion n'est pas toujours primordial; d'autres facteurs tels que l'intervention dans la politique économique de l'État, l'organisation du marché et l'amélioration de la productivité peuvent même être beaucoup plus importants.

Bien qu'à première vue le développement de l'organisation professionnelle de droit public ne soit pas satisfaisant, des analyses quantitatives et qualitatives devraient nous apprendre dans quelle mesure cette impression est exacte et si, au niveau de la branche d'activité, le besoin de cogestion est moins ressenti.

C'est, en effet, au niveau de l'entreprise que la cogestion répond le mieux à son objet. Nous fondant sur les études mentionnées à l'alinéa précédent, nous croyons pouvoir dire que le développement des comités d'entreprise est satisfaisant tant au point de vue quantitatif que qualitatif (13).

Il ne s'agit pas, évidemment, de perdre de vue que les comités d'entreprise, même en ce qui concerne leurs compétences restreintes, n'en sont qu'à leurs débuts. Nombreux sont ceux qui estiment à juste titre que le moment est venu d'élargir ces compétences. Cette nouvelle extension des compétences doit aller de pair avec l'accroissement

(13) Avec M. Poppe, qui nous a reproché un très grand optimisme pour l'avenir des comités d'entreprise, nous pouvons admettre que nous ne devons pas trop nous laisser influencer par les conceptions des dirigeants des entreprises, surtout des grands entrepreneurs, qui ont joué un rôle important dans nos recherches. Il ressort d'ailleurs de l'étude C.O.P., citée de façon détaillée, que parmi les travailleurs, voire les ouvriers, tous ne sont pas pessimistes.

de l'intérêt manifesté par les travailleurs et de leur maturité; à cet égard, il faudra avoir recours de temps à autre à l'enquête sociale pour déterminer la voie à suivre, comme cela a été fait jusqu'ici pour les comités d'entreprise.

Nous aimerions en définitive que le facteur travail soit, dans la gestion de l'entreprise, sur un pied d'égalité avec les autres facteurs de production (capital et activité de l'entreprise). Mais ce moment n'est pas encore venu et beaucoup d'expérience devra encore être accumulée, tant dans les comités d'entreprise qu'avec les institutions qui se sont développées dans les mines de charbon et les entreprises sidérurgiques des Pays-Bas (hommes de confiance et commissions W. P.). Aussi une extension de la cogestion au sens de «participation aux décisions» doit-elle entraîner inévitablement une augmentation de la coresponsabilité; la question est de savoir si les travailleurs, et surtout les ouvriers, sont prêts à accepter d'ores et déjà, individuellement ou collectivement, cette responsabilité accrue.

Aussi ne pensons-nous pas que, compte tenu de la situation aux Pays-Bas, le problème de la démocratie dans la vie économique pourra être résolu, ni même être conduit dans la voie d'une solution par la nomination d'un ou plusieurs commissaires des travailleurs, surtout si ces commissaires, comme le propose la commission Verdam, doivent provenir de milieux autres que celui de l'entreprise. Si le comité d'entreprise se situe déjà trop en marge des travailleurs, cela sera certainement le cas de ces commissaires. En outre, ceux-ci seront de toute façon en minorité chaque fois qu'une décision importante devra être prise.

Pour la phase transitoire, nous optons pour les «commissaires sociaux» préconisés par les employeurs ainsi que la N.V.V. et la N.K.V.; ils seront mieux placés pour faire œuvre utile et œuvre de pionniers, surtout dans le domaine préventif. En outre, de tels commissaires ne font pas songer à l'opposition entre le capital et le travail, une opposition qui peu à peu est remplacée par celle qui met face à face la gestion et l'exécution.

Comme les ouvriers constituaient et constituent toujours le parti le plus faible, il n'est pas étonnant que dans leurs efforts tendant à obtenir la cogestion, la sauvegarde de leurs intérêts occupe fréquemment la première place. D'une façon générale, les syndicats savent parfaitement que cette attitude, qui débouche sur la création d'organismes de négociation et de lutte sociale, n'est pas un argument juridique pour la cogestion en tant que telle; dans la situation actuelle,

les pouvoirs publics, pour régler légalement la cogestion dans l'entreprise, doivent commencer par mettre en place des organismes consultatifs. La cogestion se trouve ainsi placée dans un cadre plus large (14).

Étant donné le grand retard dans le développement intellectuel des masses, il faut, selon nous, que la démocratie, si l'on veut qu'elle ait un sens, soit introduite progressivement au niveau de l'entreprise également.

En général, le développement de la démocratie a été et est toujours négligé à la base de la vie communautaire, raison pour laquelle la pratique de la démocratie est souvent décevante. La véritable démocratie naît à la base: conseils de quartiers, cercles paroissiaux, comités d'entreprise. Il ne peut être question de démocratie véritable que lorsque chacun peut participer à la gestion en se faisant entendre directement, dans une certaine mesure, au sein d'organismes qui ont vraiment un sens pour l'individu, qui touchent de près à sa vie quotidienne.

Malheureusement, l'application directe des principes démocratiques dans des groupements restreints ne vient souvent qu'en second lieu, tandis que la démocratie est caractérisée dans la pratique par une délégation consciente des pouvoirs aux organismes qui en constituent la structure officielle à un niveau plus élevé. Les citoyens interviennent indirectement dans la gestion par l'intermédiaire de leurs délégués élus; c'est le droit de vote universel qui a élevé les sujets au rang de citoyens.

Mais pouvons-nous en déduire que, parallèlement à l'évolution sujet-citoyen, la cogestion est fonction de la transformation progressive du «travailleur-sujet» en «travailleur-citoyen»? Ce parallélisme exigerait que nous considérions la démocratie industrielle comme un élément de la démocratisation intégrale; or, une telle conception, si l'on allait jusqu'au bout dans son application, déboucherait sur la cogestion sans réserve des travailleurs pour tous les problèmes économiques et à tous les niveaux, c'est-à-dire à une «collectivisation» totale de l'économie. Au cas où les facteurs de production autres que le travail ne seraient pas suffisamment pris en considération, cette

(14) Au point de vue sociologique, avec en filigrane la «démocratisation fondamentale». C'est là une notion de Karl Mannheim qui, selon lui, caractérise la phase actuelle de l'évolution sociale. Cette notion implique l'existence de formes de gestion et la collaboration de tous les intéressés, par la voie d'élections libres, à la mise en place d'organismes représentatifs qui, dans leurs domaines spécifiques, détiennent le pouvoir administratif suprême.

évolution nuirait fondamentalement au système économique actuel du monde occidental, qui est caractérisé par la propriété privée du facteur de production «capital» et laisse une grande liberté d'initiative au chef d'entreprise. Même en cas de modifications fondamentales de la structure de notre système de production, il est à craindre que la notion de «citoyen-travailleur» ne corresponde qu'à une classification purement politique, la pratique de la démocratie se limitant au droit ou à l'obligation de voter, comme cela est déjà le cas pour la plupart des «citoyens».

L'autre extrême est la création d'organismes simplement consultatifs, tels que les commissions de cantine et de sécurité, que l'on croit suffisants pour satisfaire les aspirations des travailleurs en matière de cogestion.

Entre ces deux extrêmes, il y a de nombreuses variantes qui peuvent différer entre elles dans le temps et dans l'espace. Partant de l'opposition qui existe toujours entre le capital et le travail, nous pensons, surtout en ce qui concerne les Pays-Bas, à une nouvelle extension des compétences des comités d'entreprise. L'«assimilation», par les comités d'entreprise, de ces nouvelles compétences qui devront leur être attribuées par la loi, est considérablement facilitée par la création d'institutions de base (telles que les hommes de confiance au niveau du service ou les commissions W. P.) et, comme pendant, les hommes de confiance ou commissions de contact au niveau de l'entreprise. La collaboration avec les syndicats professionnels est inévitable et même souhaitable dans un pays où le syndicalisme a, en général, conscience de sa transformation d'organisme de lutte en organisme consultatif.

Même si l'on croit que les grandes contradictions dans le système économique actuel (ou dans n'importe quel système économique) sont insurmontables, les employeurs peuvent voir dans le comité d'entreprise (et autres institutions apparentées) des moyens de communication et de consultation utiles, tandis que les travailleurs et les syndicats peuvent y voir d'abord un moyen de défense de leurs intérêts économiquement faibles. Tout le monde admettra que l'extension des compétences consultatives et, si possible, des pouvoirs de décision des travailleurs doit assurer à ceux-ci plus de dignité humaine et relever leur niveau social, en particulier si un mouvement syndical dynamique, de préférence admis dans l'entreprise, sait gagner ses adhérents à l'idée de poursuivre dans cette voie et peut, en collaboration avec les entreprises, fournir les facilités requises à cet effet.

Les «commissaires sociaux» devraient pouvoir être nommés, ne fût-ce que pour habituer les esprits à l'idée d'un conseil de commissaires composé de façon moins unilatérale. Pour l'instant, en ce qui nous concerne, nous n'irions pas plus loin dans ce domaine. Si nous n'avons pas parlé du directeur du travail ou du directeur-travailleur qui existe en République fédérale, c'est parce que cette fonction n'est mentionnée ni souhaitée par aucun groupement aux Pays-Bas.

VI - PUBLICATIONS NÉERLANDAISES RÉCENTES SUR LA MATIÈRE

- Bedrijfscommissie voor de textielindustrie. Jaarverlag over 1960
- B. J. in den Bosch
Medezeggenschap in Nederland. Het sociale vraagstuk bedrijfsdemocratisch benaderd, 1957
Medezeggenschap in de onderneming I, Economie, juli 1963
Medezeggenschap in de onderneming II, Economie, januari 1964
Fragen der Mitbestimmung in den Niederlanden. Gewerkschaftliche Monatshefte, september 1963
Mitbestimmung in den Niederlanden. Gewerkschaftliche Monatshefte, oktober 1964
Blick über die Grenzen. Mitbestimmung in den Niederlanden. Das Mitbestimmungsgespräch (Hans Böckler-Gesellschaft), januari 1966 (Hans Böckler-Gesellschaft), Januar 1966
- Christelijk Nationaal Vakverbond in Nederland
Conferentie rechtsvorm der onderneming, 3 en 30 oktober 1963
Standpunt van het C.N.V. inzake het vraagstuk van de structuur en de rechtsvorm van de onderneming
- De Gids, orgaan van het C.N.V.
30-1-1965: Naar een nieuw ondernemingsrecht?
13-2-1965: Rechtsvorm van de onderneming behoeft dringend aanpassing (gemeenschappelijke verklaring vakcentrales)
29-2-1965: Positie ondernemingsraad moet worden versterkt
13-3-1965: Vakbeweging en onderneming
- Herziening van het ondernemingsrecht. Rapport van de Commissie, ingesteld bij beschikking van de minister van Justitie van 8 april 1960, 1965
- C. J. Lammers: Medezeggenschap en overleg in het bedrijf, 1965

-
- Maandblad voor accountancy en bedrijfshuishoudkunde
Verdam-Nummer I, mei 1965
Verdam-Nummer II, juni 1965
 - E. C. H. Marx en E. H. de Waal
De toekomst van de ondernemingsraad, 1960
 - J. Meijnen: Het gezag in de onderneming, Intermediair, 8 oktober 1965
 - Nederlands Katholiek Vakverbond. Interim rapport Medezeggenschap in de onderneming
 - Nederlands Katholiek Vakverbond. Interimrapport Medezeggenschap in de onderneming
 - Nederlandse Maatschappij voor Nijverheid en Handel
De structuur van de onderneming, 2e druk, 1963
 - Nederlands Verbond van Vakverenigingen
Medezeggenschap van de werknemers in de onderneming
 - D. W. Ormel: Medezeggenschap in de onderneming. Een situatie-tekening, 1965
 - De Publiekrechtelijke Bedrijfsorganisatie in de Nederlandse steenkolenmijnindustrie
 - Sociaal-Economische Raad
Nota van de Commissie Ondernemingsraden over de stand van zaken bij de uitvoering van de wet op de Ondernemingsraden per einde 1963
 - Standpunt van het Verbond van Nederlandse Werkgevers en het Centraal Sociaal Werkgeversverbond ter zake van het medezeggenschap der werknemers in de onderneming
 - Prof. Telder-Stichting. Open ondernemerschap
 - A. W. M. Teulings en C. J. Lammers
Medezeggenschap in een tiental bedrijven. Rapport
 - De Vakbeweging. Kaderblad van het Nederlands Verbond van Vakverenigingen
 - 2-2-1965: Mr G. Hekkelaar: Herziening van het ondernemingsrecht
 - 16-2-1965: Rapport-Verdam: Kritisch bekeken
 - 2-3-1965: De S. E. R. aan de studie gezet
 - 16-3-1965: Toetsing van het ondernemingsbeleid
 - 30-3-1965: Mr G. Hekkelaar: Ondernemingsraad in rapport-Verdam

- 13-4-1965: Mr G. Hekkelaar: Overleg in ondernemingsraad meer diepgang geven
- 11-5-1965: Mr G. Hekkelaar: Hervorming van het commissariaat in de grote N.V.'s
- Verbond van Protestants-Christelijke Werkgevers in Nederland
De positie van de werknemers in de onderneming, 1964
- De Werkgever. Officieel orgaan van het Verbond van Protestants-Christelijke Werkgevers in Nederland
Speciale medezeggenschapsnummers van 30-4-1964 en 4-3-1965
- Dr Wiardi-Beckman-Stichting
De hervorming van de onderneming, 2e druk, 1959
- H.J. van Zuthem
De integratie van de onderneming als sociologisch vraagstuk, 1961

TROISIÈME PARTIE

A — DISCUSSION

B — SYNTHÈSE ET CONCLUSIONS

A — Discussion

Intervention du Pr R. Blanpain de l'université de Louvain

1. Il a été signalé à juste titre que le droit du travail belge repose encore essentiellement sur l'optique libérale du 19^e siècle. En dépit des règles concernant la sécurité de l'emploi et des moyens d'existence, etc., les relations de travail restent un **louage de services**, l'employeur disposant du droit, en principe discrétionnaire, de renvoyer le travailleur, de fermer l'entreprise, etc. Si j'ai compris le Pr Horion, les relations de travail devraient rester essentiellement un «louage» de services, du fait de l'acceptation du travailleur dans le cadre de la liberté du travail. Cependant, il ne me paraît pas du tout évident que cette acception du droit civilistique des contrats, c'est-à-dire tel qu'il ressort du Code civil, s'applique aux relations de travail.

2. Les comités d'entreprise, qui ont institué en quelque sorte une sous-communauté dans le droit du travail, ne peuvent pas être considérés comme des réformes structurelles; ils ne constituent pas des modifications essentielles, le droit de propriété de l'entreprise restant entier, de même que l'autorité et la responsabilité patronales.

3. Partant de ces constatations, il me semble que les difficultés qui surgissent à propos du problème étudié sont dues en grande partie au fait que des constructions, voire fictions juridiques, dont certaines ont été conçues au 19^e siècle, d'autres au début du 20^e siècle, sont encore appliquées alors que l'infrastructure socio-philosophique de ces constructions et fictions juridiques a connu une modification considérable, d'où il résulte un désaccord entre le droit et la réalité.

- a) En premier lieu, en ce qui concerne la *construction juridique de l'entreprise*, surtout de la société anonyme: la construction juridique ne répond plus aux conditions réelles rencontrées dans l'entreprise. A cet égard, je vous prie de vous référer à une étude du Pr Ballerstedt.
- b) Dans ce cadre, on ne saurait non plus se soustraire à l'impression que les constructions juridiques qui régissent les *relations individuelles de travail* ne correspondent pas non plus entièrement aux conditions et nécessités réelles.

La notion de «rapports de subordination», en Belgique du moins, devient de plus en plus l'élément primordial du critère pour l'application du droit du travail. Le travailleur qui exerce ses fonctions dans des rapports de subordination est un ouvrier (qui fournit essentiellement un travail physique) ou un employé (qui fournit essentiellement un travail intellectuel). C'est là une situation historiquement acquise. On constate que le domaine d'application, surtout du statut d'employé, connaît une extension: il s'applique, par exemple, aux médecins travaillant dans des hôpitaux, aux administrateurs dans les entreprises; des directeurs et même des professeurs

sont considérés comme des employés. Cette distinction est-elle encore valable et le règlement est-il encore adéquat? Est-il justifié, par exemple, qu'un médecin, un directeur ou un professeur qui, pour une raison quelconque, sont devenus indésirables dans leur milieu de travail, bénéficient d'un long délai de licenciement, allant jusqu'à deux ans ou plus, là où ils sont appelés à diriger les autres? Ma question est la suivante: la distinction entre ouvrier et employé et le règlement concernant ces deux catégories de travailleurs sont-ils encore valables? Ne serait-il pas plus indiqué de prévoir une catégorie fonctionnellement plus justifiée, par exemple:

1° Personnel exécutant, d'une part,

2° Dirigeants, cadres ayant une fonction de responsabilité, d'autre part, chaque catégorie ayant son propre statut.

Cette distinction fonctionnelle existe déjà, à un échelon modeste, dans la législation concernant les comités d'entreprise, et en ce qui concerne la durée du travail. Ne pourrait-on pas élargir l'application de cette distinction?

4. D'autres problèmes attirent notre attention à cet égard. Je me contenterai d'en citer deux:

a) Sur le *plan syndical*, on constate, dans le cadre de l'entreprise, des tensions, très fortes depuis quelque temps.

La conclusion de conventions collectives de travail au niveau du secteur d'activité, d'accords de programmation sociale au niveau national garantissant, dans le cadre d'un État social (Welfare state) en pleine évolution, aux travailleurs une participation de plus en plus grande à la prospérité, a notamment pour conséquence que l'activité syndicale sur le plan de l'entreprise, dans bon nombre de cas, devient secondaire, ou du moins est ressentie comme telle par les travailleurs, qui sont donc moins attirés par l'activité syndicale. C'est ce qui a donné naissance au slogan syndical actuel: «le mouvement syndical doit réintégrer l'entreprise et l'activité syndicale doit être repensée sur le plan de l'entreprise».

La conséquence en est également que les organisations syndicales prennent une attitude défensive et recherchent des moyens de pression et la sécurité syndicale, sous la forme du monopole syndical, en ce qui concerne la composition du comité d'entreprise — monopole syndical sur le plan local de l'entreprise réservé aux organisations organisées sur le plan national et interprofessionnel — et des avantages pour les syndiqués.

En ce qui concerne ce dernier point, puis-je ajouter au brillant exposé de M. de Givry que cette formule syndicale, en Belgique, est accueillie tant par les milieux d'employeurs que par les milieux de travailleurs avec des sentiments très mitigés, en ce qui concerne les implications tant du point de vue de la justification sociale de la tactique syndicale que de celui du principe du salaire égal à travail égal et de la liberté syndicale sur le plan individuel.

b) En ce qui concerne la cogestion, une attention plus grande devra être consacrée à la *formation* et à l'encadrement des travailleurs membres des conseils de façon qu'ils soient vraiment à même de participer à la gestion d'une façon techniquement compétente.

En ce qui concerne la cogestion même, il me semble que les compétences des comités d'entreprise, du moins sur le plan économique et financier, logiquement ne pourront pas aller au delà d'une coresponsabilité passive, si de sérieuses réformes structurelles n'interviennent pas.

Je me suis permis de vous présenter quelques considérations, certes trop peu nuancées, qui se sont dégagées essentiellement des expériences de l'application du droit de travail belge. J'ose espérer qu'elles présentent un intérêt pour d'autres entités juridiques et d'autres pays. C'est à nous qu'il incombe de manifester assez d'originalité afin de réduire le plus possible le désaccord entre la réalité, d'une part, et le droit, d'autre part.

Intervention du Pr A. Brun de l'université de Lyon

Mon propos sera très bref; il s'agit avant tout d'une intervention d'ordre général et vous allez peut-être la trouver insolite. A l'avance, je m'en excuse auprès de vous.

Nous avons eu une vision panoramique remarquable sur les plans juridique et sociologique grâce à cette réunion si bien organisée par la C.E.C.A. Nous sommes aussi redevables à la C.E.C.A. des travaux comparatifs de très grande qualité. Ainsi connaissons-nous dans leurs grandes lignes les systèmes en vigueur dans les pays de la C.E.C.A. au point de vue de la représentation du personnel. Nous avons entrevu aujourd'hui, comme dans un éclair, certains dénominateurs communs aux procédés de représentation. Nous avons pris conscience des tendances communes de syndicats de salariés, à l'échelle de la Communauté des Six, des réticences de certains employeurs constituant une sorte de front de résistance à des projets de réforme à l'échelle de la Communauté; je pense, notamment, à la section syndicale d'entreprise.

Mais j'ai eu l'impression, peut-être à tort, que les différences étaient beaucoup plus nombreuses que les ressemblances dans l'aménagement des régimes de représentation du personnel: on relève de multiples divergences dans les réglementations, comme aussi dans les résultats. Je songe à la vision optimiste du rapporteur du Luxembourg, M. Schuster, qui, tout à l'heure, nous a indiqué que dans son pays le climat social était parfaitement serein, tandis qu'en revanche, mon collègue, Mr. Ollier, présentait un tableau beaucoup plus pessimiste en ce qui concerne la situation française.

Je me demande alors si un effort a été tenté ou va être tenté pour rapprocher les systèmes, pour «harmoniser» les institutions ou si, au contraire, chacun des six pays ne va pas rester enfermé dans une sorte de «splendide isolement».

L'unification aussi accentuée que possible, n'est-ce pas là l'objectif vers lequel doivent tendre les institutions européennes, l'idéal à atteindre? Les

difficultés seraient-elles d'avance insurmontables ou, au contraire, de patients, de longs efforts ne réussiraient-ils pas à vaincre les obstacles? Je crois pour ma part — je suis peut-être trop optimiste — que, dès maintenant, il conviendrait de s'atteler à cette tâche et d'essayer de rapprocher ces institutions.

Ma deuxième remarque est dans la ligne de la première. On a accompli un brillant travail de confrontation des législations, des pratiques dans les six pays; mais il semble que les solutions dégagées par la jurisprudence aient été laissées à l'écart. Pourtant, les jurisprudences jouent, n'est-il pas vrai, dans différentes nations un rôle très important. Elles réussissent à donner à des institutions telles que la représentation du personnel leur véritable physionomie; je pense en particulier aux règles dégagées en cette matière soit par la chambre sociale, soit par la chambre criminelle à la Cour de cassation française.

Dans le passé, et je m'adresse alors à M. de Givry, éminent représentant du B.I.T., nous avons la bonne fortune de disposer d'une revue internationale de jurisprudence; elle était élaborée par le Bureau international du travail, sous la direction de mon maître, le grand comparatiste Édouard Lambert. La deuxième guerre mondiale a malheureusement entraîné la disparition de cette publication qui rendait les plus grands services. Le Bureau international du travail a estimé, si mes renseignements sont exacts, qu'en raison du développement de l'O.I.T., il était devenu impossible d'étudier les jurisprudences de plus de cent nations. Pourquoi la Communauté économique européenne ne prendrait-elle pas la relève à l'échelle des Six? Je crois pour ma part que ce serait là faire œuvre utile.

Voilà les deux modèles d'observations que je voulais faire. Peut-être sont-elles maladroités, aussi je vous demande les circonstances atténuantes.

Intervention de M. Günter Geisseler mandataire général de la Mannesmann AG

Je suis conseiller juridique d'une entreprise qui jouit d'une longue et considérable expérience de la cogestion. J'ai eu l'occasion d'en parler et d'en discuter avec les représentants d'autres entreprises. J'ai aussi recherché les échanges de vues avec les représentants des syndicats. Le jugement que je porte sur la cogestion se fonde donc tant sur des expériences pratiques que sur des réflexions théoriques. Je souligne particulièrement le fait que je parle, non pour mon entreprise ou une organisation professionnelle, mais seulement en mon propre nom.

J'affirme qu'il est nécessaire d'éliminer la méfiance régnant actuellement entre les directions d'entreprise et leur personnel et que cette méfiance doit faire place à la confiance. De ce point de vue, la loi sur l'organisation sociale allemande de l'entreprise (Betriebsverfassungsgesetz) est un pas dans la bonne voie.

Je suis pour la représentation des travailleurs au sein du conseil d'administration. Je ne suis nullement opposé à ce que les travailleurs soient représentés par des syndicalistes. Je sais qu'une collaboration sur des problèmes concrets entre chefs d'entreprise et syndicalistes a contribué de façon décisive à abolir la méfiance existante.

Affirmer que la cogestion dans les industries du charbon et de l'acier a répondu à l'attente me semble cependant injustifié et insoutenable.

Ce qu'il y a d'essentiel dans la cogestion du secteur charbon-acier c'est, à mon sens, l'obligation de nommer un directeur du travail jouissant de la confiance de la majorité des représentants des travailleurs et la composition paritaire du conseil d'administration. Sur ces deux points, je soutiens que le régime institué par la loi est mauvais.

Certes, il me semble juste que, dans les entreprises d'une certaine importance — importance évaluée d'après l'effectif du personnel — il y ait un homme, au sein du comité de direction, qui veille à la gestion du personnel et des affaires sociales.

Ce «directeur du travail» devrait cependant être choisi selon les mêmes critères que les autres membres, c'est-à-dire en considération de sa personnalité, de ses capacités et du travail accompli et désigné par la même procédure que ses collègues. Or, le mode d'élection établi par la loi le met dans la dépendance des syndicats. Son indépendance est aussi menacée en ce sens que les syndicats — conformément à la loi — voient en lui l'homme «investi d'une fonction de cogestion» et comptent sur une étroite collaboration de sa part avec les responsables syndicaux au sein de l'entreprise et du comité d'entreprise, avec les représentants des travailleurs au conseil d'administration et avec les syndicats eux-mêmes.

Cette dépendance dans laquelle les syndicats tiennent le directeur du travail devrait être éliminée.

La composition paritaire du conseil d'administration risque de paralyser les décisions du chef d'entreprise. Le législateur lui-même, conscient du danger, a essayé de le conjurer par le biais du 11^e, 15^e ou 21^e homme.

Dans la pratique, cependant, cet homme dont la voix devait départager les deux parties du conseil d'administration et emporter la décision définitive lorsqu'il y va de la politique de l'entreprise, est devenu un «neutre», qui exhorte consciencieusement les deux camps à la discussion. L'appel aux sentiments remplace alors la décision et, dans la pratique, la discussion tourne souvent au marchandage.

Pour justifier leur revendication de la parité au sein du conseil d'administration, les syndicats ne peuvent invoquer le fait que le capital et le travail déterminent à part égale la marche de l'entreprise. C'est oublier qu'il faut d'abord l'action de l'entrepreneur — troisième force décisive — pour rendre fécondes les deux autres forces agissant dans l'entreprise.

Il est tout aussi peu fondé d'affirmer que l'économie doit être «démocratisée». Indépendamment du fait que la politique et l'économie sont deux domaines très différents et que les principes régissant l'une ne sont

pas automatiquement applicables à l'autre, je fais observer que, même en démocratie, on considère comme souhaitable une nette majorité, qui seule permet une gestion efficace des affaires.

La parité au conseil d'administration ne peut pas non plus être motivée par la nécessité, pour les syndicats, d'exercer un contrôle sur les directions d'entreprise et les propriétaires qu'elles représentent. Les entreprises sont en concurrence. Leurs dirigeants ne sont libres de leurs actions que dans les limites imposées par la concurrence et par l'État.

Notre ordre libéral ne sera pas mis en péril si on laisse aux détenteurs du capital la décision finale au sein du conseil d'administration. Cela est conforme aux principes de notre système économique, fondé sur la reconnaissance de la propriété et de la liberté de l'entreprise.

Un danger, au contraire, menace notre ordre bilatéral si, la cogestion connaissant un nouvel essor, la désignation de la moitié des membres des conseils d'administration de toutes les grandes entreprises est commandée par un organe syndical central, la section «cogestion» du DGB (Confédération des syndicats allemands); si le DGB, par l'intermédiaire des membres ainsi désignés du conseil d'administration et avec l'aide du directeur du travail, fait la loi dans les entreprises ainsi que dans les associations d'entreprises, et que se trouve ainsi rompu l'équilibre prévu par notre système social entre employeurs et travailleurs.

Seul peut affirmer que la cogestion instituée dans le secteur charbonnier ait répondu à l'attente, celui qui trouve normal que les syndicats s'introduisent de toute part dans les usines et les entreprises et influencent de manière décisive la politique des grandes entreprises. Celui qui voit là, au contraire, une menace pour notre ordre libéral doit s'élever contre cette affirmation.

Intervention de M. J. de Givry Bureau international du travail

Ayant conscience d'avoir quelque peu abusé du droit de parole le premier jour de ces journées d'études, je serai très bref mais je crois nécessaire d'apporter quelques précisions sur divers points soulevés lors des débats qui ont suivi la présentation des rapports.

Tout d'abord, le Pr Brun, hier soir, a reproché au B.I.T. de ne pas avoir repris, après la guerre, la publication du Recueil international de jurisprudence du travail. Certes, le B.I.T. aurait été heureux de pouvoir reprendre cette publication, mais il est évident que la reprise de cette publication se pose dans un contexte tout différent de celui d'avant-guerre, étant donné, d'une part, l'accroissement considérable du nombre des États membres de l'O.I.T., qui est actuellement de 113 et, d'autre part, l'expansion des activités de l'O.I.T. et la nécessité urgente de réserver une très grande

part de son budget au problème de l'assistance technique aux pays en voie de développement. Néanmoins, le B.I.T., conscient de l'utilité que présente, pour les juristes et les praticiens, la connaissance des décisions judiciaires les plus importantes en matière de droit social, publie maintenant régulièrement, dans la *Revue internationale du travail*, des résumés de certaines décisions judiciaires relatives au droit du travail et à la sécurité sociale. Je me suis livré hier soir à une petite recherche et j'ai constaté qu'en mars 1963, en janvier 1964, en mars 1965, la *Revue* avait publié de tels résumés et qu'en tout, ce sont des résumés de 124 décisions judiciaires de ce genre, prises dans 30 pays, qui ont été publiés dans la *Revue*.

Je voudrais ensuite répondre à une question qui m'a été posée par M. Poppe, parce que, dans une phrase de mon rapport, j'avais dit que le terme de «cogestion» me paraissait ambigu et qu'il vaudrait peut-être mieux parler du cocontrôle de la gestion. En effet, souvent, dans certains pays, quand on parle de «cogestion», on se réfère au système allemand. Mais celui-ci comporte en la matière deux éléments distincts qui, à mes yeux, ne sont nullement indissociables: d'une part, le «cocontrôle» ou la «cosurveillance», du fait de la présence des représentants des travailleurs dans les conseils de surveillance et, d'autre part, une participation à la direction proprement dite, du fait de la présence du directeur du travail dans le comité de direction de l'entreprise. Il me semble que, quand on parle de cogestion, on doit préciser exactement ce à quoi l'on tend. J'ai indiqué d'autre part que, dans certains écrits récents, on met plutôt l'accent sur le problème du «cocontrôle» que sur celui de la participation à la direction. J'ai lu une fois, dans une brochure américaine que: «On ne peut pas tenir le volant d'une voiture à deux, sans cela on court à l'accident». Ceci est bien évident, mais certains pensent qu'on peut être plusieurs à fixer l'itinéraire de la route à suivre et à suivre la carte routière pour vérifier que cet itinéraire est bien suivi. Il y a donc là une question de contrôle. Le tout est de savoir comment ce contrôle doit s'exercer, et à quel niveau.

Enfin, je tiens à rappeler que le rapport que j'ai présenté hier l'a été à titre personnel, et ceci vaut notamment au sujet de ce que j'ai dit sur la question de l'exercice de l'activité syndicale dans l'entreprise. En ce qui concerne la position officielle du B.I.T. sur ce point, tout ce que je peux dire, c'est que c'est un problème qui retient très particulièrement son attention. Le B.I.T. est conscient de son importance, et il est conscient également de la différence des conditions dans lesquelles ce problème se pose dans les divers pays. A la suite d'une résolution adoptée par la Conférence internationale du travail il y a quelques années, nous procédons à des recherches comparatives sur ce sujet, et il est dans l'intention du directeur général de proposer au conseil d'administration du B.I.T. de réunir en 1967 une réunion d'experts qui procéderaient à des échanges de vues sur cette question. C'est seulement à la suite de cette réunion d'experts et des avis que le conseil d'administration du B. I. T. pourra émettre lorsqu'il sera saisi de son rapport, que l'on pourra alors parler, peut-être, d'une position officielle du B. I. T. dans un sens ou dans un autre.

Intervention à titre personnel du Pr M. Grandi de l'université de Bologna

De l'ensemble des exposés faits au cours de cette rencontre, il est facile de dégager la profonde diversité d'idéologies, d'expériences, d'orientations et de programmes sur le sujet délicat des rapports entre employeurs et travailleurs au sein des entreprises. Cette diversité est un fait objectif qui, vu la situation actuelle, rendra inutile tout effort de recherche des éléments communs aux diverses expériences présentées ici. Par conséquent, ces expériences, en raison de leur variété, se déroberont à toute tentative d'harmonisation ou d'unification: il n'en sera que plus difficile de décrire une perspective d'évolution que l'on pourrait éventuellement proposer comme solution au niveau européen.

Cette perspective d'évolution ne peut pas représenter l'expérience, illustrée abondamment au cours de ces travaux, de la participation directe des travailleurs à la gestion et à la responsabilité dans l'administration de l'entreprise, selon la formule de la cogestion. Cette expérience, qui a trouvé dans un grand pays européen un terrain favorable de développement en raison même de ses remarquables précédents doctrinaux et pratiques, n'a résolu que partiellement, semble-t-il, les problèmes complexes et délicats inhérents au système capitaliste de l'entreprise et a même accentué certains aspects négatifs de ce système sans donner pour autant aux travailleurs des avantages substantiels sur le plan social et syndical. Il est certain d'ailleurs que les avantages minimes que cette expérience a apportés à l'amélioration des rapports entre travailleurs et employeurs au niveau de l'entreprise pouvaient et peuvent être obtenus par d'autres moyens et par d'autres formes de collaboration.

Parmi les diverses réalisations tant sur le plan pratique que légal, il convient de noter que les expériences caractérisées par l'intervention des comités ou commissions d'entreprise, élus par les travailleurs comme organes de collaboration interentreprises, n'ont pas donné non plus de grands résultats, ni ne présentent de grandes perspectives d'avenir.

Des excellents exposés du Pr Ollier et du Pr Mancini, il ressort de façon évidente que l'expérience des *comités d'entreprise* en France et des *commissions internes* en Italie connaît une crise profonde. Le but de ces expériences, qui est de stopper le conflit industriel au seuil de l'entreprise, afin de garantir à l'intérieur de celle-ci un climat de paix sociale et de collaboration fondé sur la présence d'organismes neutres de représentation de la main-d'œuvre, s'est révélé en grande partie faussé du fait de l'incapacité des travailleurs de chaque entreprise en tant que tels, c'est-à-dire en tant que collectivité amorphe, et de leur impossibilité, à défaut du soutien représenté par l'esprit d'association des organisations syndicales, d'assumer les responsabilités délicates et complexes de la participation au niveau de l'unité productive.

C'est particulièrement au sein des commissions internes, introduites en 1943 en Italie sur la base d'une nouvelle formule syndicale unitaire qui, par la suite, devait se révéler sans la moindre perspective d'avenir, que

se sont manifestés les signes évidents de crise de ces organismes destinés, de par leur nature même d'instruments généraux de représentation des travailleurs, à influencer toujours moins sur la vie des entreprises. Si ces constatations ôtent toute justification raisonnable à la tentative d'en stopper la crise par une intervention législative, l'influence croissante des syndicats dans les négociations collectives pour l'établissement des conditions de travail, dont ils revendiquent l'exclusivité à tous les niveaux, prive les commissions internes des possibilités qui auraient pu leur rester d'assumer de facto des fonctions de négociateurs, soit en concurrence avec le syndicat, soit, comme cela s'est produit souvent, en l'absence de ce dernier. A cet égard, il convient de souligner que la négociation collective, qui tend à devenir en Italie une négociation à deux niveaux intégrés (niveau national et niveau de l'entreprise), correspond à une fonction trop importante par ses conséquences sur l'économie nationale pour pouvoir être confiée à l'initiative des organismes représentatifs au sein de l'entreprise.

Il est donc juste que le syndicat revendique le plein exercice de sa fonction de négociateur à tous les niveaux. Dans une économie où prévalent désormais les méthodes de rationalisation, la collaboration des syndicats est vitale non seulement sur le plan des décisions générales, mais aussi et surtout, au niveau des décisions relatives à la distribution fonctionnelle du revenu, grâce à une politique salariale fondée sur des critères de rationalisation et de responsabilité sociale. Il est vain d'espérer atteindre ce but si, méconnaissant la fonction authentique et le caractère représentatif des syndicats, même au niveau de l'entreprise, on fait place à des organismes équivoques, incapables d'assumer et de supporter, avec l'indispensable vision d'ensemble des intérêts généraux, des responsabilités de participation au niveau de l'entreprise.

La tombée de l'enthousiasme pour les expériences à base de participation fondée sur la cogestion et pour les idéaux de «communautés d'entreprise» a permis de se rendre compte que la voie à suivre pour arriver à une collaboration effective entre travailleurs et employeurs ne consiste pas tant en des modifications formelles de la structure juridique de l'entreprise que dans la création d'un équilibre dynamique, social et juridique fondé sur la libre convention collective. A ce sujet, les expériences des pays anglo-saxons et des États-Unis, en particulier, sont très instructives: dans ces pays, la «démocratie industrielle» est fondée sur la reconnaissance d'un binôme indissoluble: syndicat et convention collective.

On peut conclure, semble-t-il, que ce n'est que par l'action et la présence librement acceptées des syndicats que l'autorité, théoriquement absolue et autocratique de l'entrepreneur, se transforme en fait en un pouvoir démocratique et «constitutionnel», fondé sur les normes et sur les procédures de la convention collective, laquelle devient ainsi un instrument indispensable de collaboration et de participation constructive de la part des travailleurs à la vie et à la direction de l'entreprise.

Intervention de M. F. Haffner chef d'entreprise

Les rapports et interventions entendus au cours de cette session de deux jours qui s'est tenue à Luxembourg m'ont montré combien il est nécessaire d'étendre au delà des frontières de la République fédérale la cogestion prévue par la loi allemande (Mitbestimmungsgesetz). La loi sur l'organisation sociale des entreprises (Betriebsverfassungsgesetz) en vigueur en République fédérale supporte très bien la comparaison avec la législation et/ou les conventions appliquées dans d'autres pays de la C.E.C.A. Mais cette loi ne suffit pas pour assurer et garantir la cogestion au poste de travail.

Sans la cogestion qualifiée, maints problèmes humains et économiques n'auraient pu être résolus aussi facilement qu'ils l'ont indéniablement été dans le passé.

Étant donné le peu de temps dont je dispose, je me contenterai de citer deux exemples choisis parmi beaucoup d'autres pour prouver la justesse de mon propos:

1^{er} exemple:

Entre la August Thyssen-Hütte et la Phoenix-Rheinrohr, un contrat de cession a été conclu, qui prévoit la cession de l'usine de Ruhrort de l'entreprise Phoenix-Rheinrohr, avec toutes ses installations et tout son personnel, à la August Thyssen-Hütte.

Convaincus de la nécessité technique et économique de cette cession, les représentants des travailleurs siégeant au conseil d'administration ont également approuvé ce contrat, en assortissant toutefois leur assentiment de deux conditions:

- a) Tous les travailleurs concernés par le contrat de cession devaient conserver leur patrimoine social;
- b) Le statut de la cogestion ne devait pas être modifié par le contrat de cession.

2^e exemple:

Par suite de la fermeture des hauts fournaux, de l'aciérie Thomas et de l'usine à gaz, la Dortmund-Hörder s'est vue obligée de supprimer environ 1 096 postes de travail en octobre 1963. En mars 1965, environ 1 000 autres travailleurs ont été touchés par la fermeture de l'aciérie et du blooming.

Grâce à l'intervention du syndicat de la métallurgie I.G. Metall, du comité d'entreprise, des représentants des travailleurs siégeant au conseil d'administration et du directeur du travail de cette entreprise, les licenciements ont pu être évités.

Les milieux précités, en étroite collaboration mutuelle, ont mis au point un plan social qu'ils ont présenté à la direction de l'entreprise et discuté avec elle. Au bout de dix entretiens, ce plan social a été accepté; il contient les six points suivants:

- a) Faire bénéficier les 81 travailleurs du laminoir à chaud âgés de plus de 60 ans de la retraite anticipée et leur accorder, à cet effet, une retraite d'entreprise plus élevée, qui s'ajoutera à leur indemnité de chômage ou à leur pension d'invalidité;
- b) Verser aux travailleurs âgés de plus de 55 ans, au cas où ils seraient réduits au chômage, une sorte de compensation de salaire à concurrence de la valeur maximale de la pension de l'entreprise, et cela jusqu'en 1972 au plus;
- c) Accorder à tous les travailleurs employés depuis plus de dix ans dans l'entreprise, à l'occasion du licenciement, une indemnité unique en espèces proportionnelle à l'ancienneté dans l'entreprise et comprise entre 220 DM et 3 000 DM;
- d) Accorder aux licenciés qui, dans l'année suivant leur licenciement, auraient touché une prime de fidélité, le droit à cette prime, même après qu'ils auront quitté l'entreprise;
- e) Ramener à 20 ans, au lieu de 30, le délai donnant droit à la pension de l'entreprise, conformément au régime des pensions, afin de faire bénéficier de la pension de l'entreprise la totalité des 62 travailleurs à licencier et ayant 20 à 30 ans d'ancienneté;
- f) Prévoir le paiement d'une gratification de Noël à tous les travailleurs licenciés.

Je crois que ces deux exemples ont montré que sans la cogestion qualifiée, de tels problèmes, qui se poseront toujours à nouveau, n'auraient certainement pas pu être résolus d'une façon aussi positive qu'ils l'ont été ici.

La cogestion a fait ses preuves dans l'industrie charbonnière et la sidérurgie. En république fédérale d'Allemagne, nous sommes contents qu'elle existe. C'est pourquoi, en demandant son extension, nous formulons une revendication non seulement syndicale, mais également sociale.

Intervention à titre personnel du Pr G. Mazzoni de l'université de Florence

En constatant la non-exécution de l'article 46 de la Constitution italienne (qui prévoyait l'institution de *conseils de gestion* d'entreprise), le Pr Mancini, rapporteur, a soulevé un problème dont la signification peut être considérable, s'agissant d'un *organisme d'entreprise* qui, en Allemagne principalement, a pris la forme bien connue de la cogestion: en Italie, en effet, nous sommes encore loin d'admettre une véritable association entre employeurs et travailleurs dans la gestion de l'entreprise, ce qui, selon certains, serait le premier pas pour transformer — sur le plan du rapport individuel — l'actuel contrat de travail, qui est un *contrat d'échange*, en un contrat de type *associatif*.

L'adoption du système des *commissions internes*, constituées unilatéralement d'employés et d'ouvriers, laisse entière la question de la transformation du rapport sous-jacent, et en renforce même le caractère d'échange même si, en fait, en 1953, les *commissions internes* ont perdu — sur le papier

— par rapport aux accords précédents, leur qualité d'organe habilité à contracter au niveau de l'entreprise que les syndicats ont voulu se réserver. Les *commissions internes* ont également rempli — en fait — une importante fonction: celle de permettre le transfert de la négociation collective du plan confédéral et professionnel au niveau du secteur et même de l'entreprise. Ce transfert s'est fait graduellement et depuis peu seulement, mais il n'est pas exclu que la reconnaissance, par la jurisprudence italienne, des conventions collectives signées par les *commissions internes*, avec ou sans l'*assistance* des associations syndicales, ait incité ces dernières à réaliser ce qui par la suite a été appelé la négociation «articulée» à l'échelon de l'entreprise, réduisant ainsi à néant une fonction que les *commissions internes* s'étaient attribuée en allant au delà des dispositions de l'accord interconfédéral de 1953. Il n'en demeure pas moins que les *commissions internes* ont réellement rempli, souvent avec efficacité, de véritables fonctions de collaboration au sein de l'entreprise, notamment pour la gestion des œuvres sociales et pour les questions de production et de travail qui sont propres à l'entreprise.

D'autre part, la non-exécution de l'article 39 de la Constitution correspond à une conception plus large de la *liberté syndicale*, à une conception, je dirais de type anglo-saxon, qui laisse aux syndicats la plus grande marge d'autodétermination en ce qui concerne non seulement le contenu *normatif* de la convention collective, mais plus encore les *obligations* qu'elle prévoit, le but étant de donner à l'action syndicale de nouveaux *instruments juridiques* pour régler les conflits du travail, tant collectifs qu'individuels.

Il est clair qu'une double tendance se fait jour dans la réglementation italienne: d'un côté, des groupes de pression et des organisations syndicales demandent l'intervention du législateur, afin que soient réglementés par la voie législative certains aspects généraux des rapports de travail et certaines garanties de liberté sur les lieux de travail (statut des travailleurs, salaire minimum garanti, réglementation des licenciements); de l'autre, des organisations syndicales et des forces politiques voient dans cette intervention législative une menace pour la *liberté syndicale*, le risque d'une intervention excessive de l'exécutif, la cristallisation des rapports syndicaux et intra-entreprise et rejettent, par conséquent, la réglementation législative des *commissions internes* et des licenciements, préférant peut-être un nouvel accord syndical sur ce point et une intervention législative dans le seul domaine du salaire minimum garanti.

Quoi qu'il en soit, les *commissions internes*, non plus soutenues mais plutôt freinées par certaines forces syndicales extérieures, sont plus encouragées que combattues par les employeurs (comme le prouve le fait que de nombreuses entreprises, même n'appartenant à aucune association, reconnaissent des *commissions internes*). Le patronat, en effet, voit en elles un instrument unitaire efficace de collaboration dont on peut user assez facilement sur le plan de l'entreprise — notamment grâce à une qualification différente de la majorité — alors que l'intervention des organisations syndicales de *secteur* s'avère beaucoup plus complexe, attendu qu'elles font souvent passer avant la solution des problèmes concrets de l'entreprise des questions de principe, d'égalité de traitement qui rendent plus difficile la négociation collective.

Intervention de M. G. Poppe 's Gravenhage

Je voudrais faire quelques remarques au sujet du rapport existant entre les organes de cogestion dans l'entreprise et les syndicats. Ce qui m'intéresse notamment, c'est de savoir dans quelle mesure des syndicalistes, du fait qu'ils font partie de ces organes de cogestion, partagent le pouvoir de décision — et donc la responsabilité — pour la marche des affaires dans l'entreprise. Peuvent-ils participer effectivement aux décisions concernant, par exemple, la réorganisation des entreprises ou faire valoir leurs points de vue lors de la nomination de directeurs, *sans* perturber, du point de vue juridique, la juste répartition des compétences et sans perdre, du point de vue sociologique, la confiance du travailleur qu'ils sont censés représenter? Selon moi, on ne tient pas suffisamment compte de ce que l'entreprise n'est pas une communauté, ni du fait que les parties dans l'entreprise, outre des intérêts communs, connaissent également des valeurs et intérêts opposés. Ce phénomène est probablement inhérent à toute grande organisation hiérarchique et *certainement* à l'entreprise privée, dont l'objectif est de produire pour la vente. Le fait de concevoir et réaliser la politique de direction d'une telle organisation est tout *autre chose* et crée aussi d'autres intérêts que le fait de subir cette politique.

Si je pose cette question, c'est aussi parce que les conditions néerlandaises m'incitent à le faire. J'ai en effet du fonctionnement des comités d'entreprise néerlandais une idée moins rose que celle qui se dégage de l'exposé du rapporteur néerlandais. Si en ce qui concerne les mauvaises expériences faites avec beaucoup de comités d'entreprise en France on peut signaler (comme l'a fait le Pr Ollier) l'affrontement d'idéologies opposées, on peut dire qu'aux Pays-Bas les idéologies sont presque identiques. Durant des années, les organisations patronales et ouvrières ont approuvé sans réserve l'idéologie de coopération qui inspire la loi sur les comités d'entreprise. Ces organismes ont pour objectif de contribuer au bon fonctionnement des entreprises. Il n'a pas été jugé utile de prévoir une protection juridique des représentants des travailleurs, ni des sanctions en cas d'inobservation de la loi. En dépit de cela, aux Pays-Bas pas plus qu'ailleurs, le dialogue au sein du comité d'entreprise ne s'est pas établi. Très souvent, le comité d'entreprise constitue une instance ne faisant que recevoir les doléances concernant les erreurs du service du personnel ou des dirigeants ou un organisme isolé des travailleurs qui est manipulé par la direction pour justifier sur la base d'une consultation fictive la politique de l'entreprise.

C'est pourquoi je me demande si — en dépit de tous les inconvénients — la situation française n'a pas au moins l'avantage de tenir compte publiquement du pluralisme des valeurs et intérêts. Cela peut avoir de l'importance pour l'influence des représentants des travailleurs, à condition que ceux-ci reconnaissent à leur tour que le point de vue de la direction doit être pris en considération et que c'est à la direction qu'il incombe en définitive d'assumer la responsabilité de l'entreprise. J'arrive donc à la conclusion selon laquelle, plutôt que de noyer la responsabilité mutuelle dans un organisme de cogestion, il serait préférable que l'on dispose, au

niveau de l'entreprise, d'un organisme syndical indépendant, susceptible de donner plus de poids et de valeur aux conceptions des travailleurs. Dans ce cas, la participation de syndicalistes dans les comités d'entreprise devra être vue essentiellement comme un moyen de confronter la politique de l'entreprise avec cette conception des travailleurs, sans que ceux-ci n'assument de responsabilité dans la politique de l'entreprise. C'est pourquoi je me demande si la participation de représentants des travailleurs à la direction ne va pas trop loin. Entre cette « cogestion », d'une part, et la « contestation » vers laquelle tend le syndicalisme français de l'opposition, il me paraît indiqué de recommander une position intermédiaire.

C'est pourquoi je terminerai en posant deux questions :

M. de Givry estime-t-il vraiment que la « contestation » ou le « contrôle » est préférable à la « cogestion » ? Le Pr Blume peut-il expliquer pourquoi le syndicat I.G. Metall — qui, pourtant, a déjà réalisé la « cogestion » à une grande échelle — outre les organes de cogestion, met sur pied dans les entreprises des « Vertrauenskörper » (organes de confiance) qui n'ont pas seulement des fonctions d'organisation interne et de communication, mais encore met au point des « programmes d'action » portant sur les relations dans l'entreprise ?

Intervention de M. W.-P. Schmidt
directeur, membre de direction de l'Eisenwerk-Gesellschaft
Maximilianshütte m.b.H. Sulzbach-Rosenberg

C'est méconnaître les améliorations décisives apportées aux relations employeurs-travailleurs par le droit de cogestion introduit dans la république fédérale d'Allemagne dans le secteur du charbon et de l'acier, que de chercher à les amoindrir par des objections vraiment artificielles dirigées contre certains organes de cogestion.

Je fais allusion ici au conflit d'intérêts que doit résoudre le directeur du travail et auquel le Pr Bold a également fait allusion dans sa conférence. Il a signalé particulièrement le conflit d'intérêts qui existe en cas de situations critiques en matière de conventions collectives. Entre-temps, on a appris, dans les entreprises où existe la cogestion, que toutes les décisions ayant une incidence considérable sur la situation économique de l'entreprise — et les modifications des conventions collectives des salaires et appointements en font partie — relèvent de l'organisme pleinement responsable de l'entreprise, c'est-à-dire du comité de direction dans son ensemble.

D'ailleurs, il ne manque pas non plus de conflits d'intérêts en ce qui concerne les autres membres du comité de direction. Je me permettrai simplement de rappeler les antagonismes existant en la personne des membres du comité de direction qui occupent à titre honorifique des fonctions à notre Chambre syndicale de la sidérurgie. On y poursuit actuellement de vives discussions sur la réduction de production suggérée par la Haute Autorité. Or, ces membres du comité de direction doivent, d'une

part, intervenir en faveur d'une diminution de la production; mais, d'autre part, ils doivent, dans de nombreux cas, s'efforcer de maintenir vraiment rentables, en les utilisant pleinement, des capacités nouvelles sur la construction desquelles ils ont insisté dans les conseils d'administration. N'en va-t-il pas ainsi également de chaque technicien dont, bien souvent, la volonté technique est en conflit avec les possibilités économiques de l'entreprise?

La cogestion — tout le monde est sans doute d'accord sur ce point — a exercé par ses institutions une action extrêmement féconde sur les rapports entre employeurs et travailleurs.

Nous avons entendu ici des exposés sur la commission économique et sur l'assemblée d'entreprise prévues par la loi allemande relative à l'organisation des entreprises. Mais nous savons aussi, par des entretiens avec des membres des comités d'entreprise et par des enquêtes menées par des instituts scientifiques, que dans un certain nombre de secteurs de l'industrie, ces institutions n'ont aucune signification pratique. Fréquemment, les représentants qui siègent dans ces commissions économiques ne sont que des employés de second rang et le secret professionnel couvrant les sujets tabous commence dès le chiffre d'affaires. Dans bien des entreprises, l'assemblée d'entreprise n'est considérée que comme un mal nécessaire et non comme un moyen réel d'information.

Dans les entreprises où existe la cogestion réelle, le seul fait que l'organisation prévoit l'existence d'un membre responsable du comité de direction, ayant pour fonction de défendre les intérêts du personnel et qui est ainsi en contact permanent avec les délégués de ce personnel, permet d'assurer une information régulière et détaillée sur les problèmes essentiels de l'entreprise. A cela s'ajoute encore le fait qu'ici la commission économique prévue par la loi sur l'organisation des entreprises est complétée ou remplacée par des discussions régulières entre le comité de direction et le comité d'entreprise, de telle sorte que ce dernier est directement informé par les plus hauts responsables de l'entreprise. Il en résulte que, de prime abord, non seulement les mesures prises par la direction, mais aussi le comportement du personnel sont mieux compris.

Je me permets d'attirer l'attention sur les résultats appréciables obtenus, précisément dans les entreprises où existe la cogestion réelle, sur le plan de l'amélioration de la sécurité du travail, de la formation, de la prévoyance sanitaire. C'est ainsi que, dans nos usines comme dans bien d'autres, des études de temps sont effectuées en vue d'améliorer le déroulement du travail. Mais, chez nous, ces études de temps sont accompagnées d'analyses de la sécurité du travail et d'études en vue de détecter les opérations qui pourraient être dangereuses pour la santé. Chaque entreprise où existe la cogestion réelle, même la plus petite, dispose d'au moins un médecin d'entreprise à qui il incombe de prendre toute mesure préventive pour sauvegarder la santé des travailleurs.

Je me félicite vivement de l'exposé du Pr Ballerstedt dont les suggestions ont pu contribuer à rendre plus objectives les discussions au sujet des organes de la cogestion réelle.

Les transformations violentes de l'ordre social qui se sont produites dans la République fédérale par suite de la guerre et des événements politiques des dernières décennies ont rendu les ouvriers d'usine plus sûrs d'eux-mêmes, plus exigeants et plus critiques. Cette transformation qui a fait de subordonnés des collaborateurs est énergiquement soutenue par la cogestion. Or, précisément le fait qu'un membre de la direction s'occupe tout spécialement des problèmes humains dans l'entreprise et que des représentants des travailleurs coopèrent à parité aux travaux du conseil d'administration, organe de contrôle de la direction de l'entreprise, est un aspect essentiel de cette évolution.

Intervention à titre personnel du Dr G. Schnorr de l'université de Cologne

Les deux excellents exposés que nous avons entendus avant-hier par le Pr Ballerstedt et M. de Givry ont soulevé un problème qui, au cours de cette session, a bien pu être évoqué ici et là, mais dont on n'a pas discuté toute la portée. C'est le problème de la représentation au sens du droit constitutionnel et de la politologie. Le sens de cette notion dépasse celui de la seule représentation des intérêts des travailleurs vis-à-vis des employeurs, dont on a parlé au cours de ces journées d'études. L'importance du problème politologique réside plutôt dans ce qui suit :

La société pluraliste actuelle, caractérisée par sa diversité et son dynamisme, ne connaît pas l'idéal d'une représentation complète de la nation : au contraire, dans l'ensemble de l'État, les intérêts des groupes l'orientent vers une représentation différenciée et qui va se différenciant. Aussi devons-nous considérer, de nos jours, qu'à côté d'une représentation *constitutionnelle* réglementée par la Constitution et exprimée par le Parlement, il existe une représentation *existentielle* des groupes sociaux. En outre, nous devons considérer que, précisément à cause de cette représentation existentielle, notre société et notre droit se trouvent en permanence à un stade d'*expérimentation*. En Allemagne notamment, mais aussi dans d'autres pays, on a accepté jusqu'ici avec assez de naïveté la représentation existentielle des travailleurs et des employeurs en tant que groupes sociaux, en se référant à l'idée juridique de l'autonomie sociale. Les théories fondamentalement opposées que MM. Ballerstedt et de Givry ont développées dans leurs exposés semblent, à mon sens, avoir montré clairement que l'évidence de la représentation existentielle des intérêts des travailleurs et des employeurs échappe au législateur dès qu'il essaye de la réglementer systématiquement et de la concevoir juridiquement. Je voudrais commenter cette idée sous trois aspects qui me paraissent particulièrement importants :

1. M. Ballerstedt a brossé un tableau impressionnant de la *réalité juridique* dans son rapport avec la règle de droit, que j'approuve totalement du point de vue dogmatique. Toutefois, j'estime qu'il est contestable de vouloir en conclure, comme semble le faire M. Ballerstedt, qu'il existe un problème politico-juridique de la cogestion à peu près semblable dans tous les

pays membres de la C. E. C. A. Les problèmes politico-existentiels de la représentation des groupes se trouvent si étroitement liés aux caractères spécifiques des structures sociales nationales qu'il n'est plus possible de procéder à une «harmonisation» en évoquant par exemple un idéal d'ordre fondamental démocratique et libéral. L'exposé de M. de Givry et tout particulièrement les rapports fondés sur l'expérience pratique présentés par MM. Ollier et Mancini ont prouvé qu'il n'est pas possible de résoudre la question de la représentation existentielle des groupes par des arguments théoriques.

2. Un deuxième aspect qui me semble important est la question de savoir *comment* dans le cadre de l'intérêt général on doit tenir compte d'une manière convenable de l'intérêt existentiel des groupes. Les deux exposés, celui de M. Ballerstedt et celui de M. de Givry, indiquent clairement *deux voies* pour y parvenir :

- a) L'une consiste à *institutionnaliser* et ainsi à légaliser les intérêts des travailleurs. C'est la voie tracée par M. Ballerstedt dans sa thèse politico-juridique concernant l'organisation sociale de l'entreprise.
- b) L'autre consiste à maintenir les intérêts des groupes dans leur ambiance existentielle, tout en veillant à ce qu'un résultat optimal soit également atteint pour l'intérêt général grâce à un rajeunissement de la coopération des partenaires sociaux sur une base *contractuelle*. C'est la ligne fondamentale de l'exposé de M. de Givry et de la programmation sociale en Belgique, que j'ai suivie avec intérêt et admiration.

Dans cette brève intervention, je n'ai pas la prétention de vouloir prendre position pour l'une ou l'autre des solutions proposées. Il est probable qu'il n'existe aucune solution absolument bonne ou absolument mauvaise. Cela dépend dans une large mesure de la mentalité d'un peuple. Toutefois, j'aimerais faire une objection concernant la solution allemande proposée.

A l'échelon le plus bas de la représentation des groupes des travailleurs, en l'occurrence dans l'entreprise, on veut institutionnaliser et réglementer, c'est-à-dire créer une unité organique des travailleurs et des employeurs. En revanche, aux échelons les plus élevés de la représentation des groupes, dans les organisations syndicales, on s'en tient à la représentation existentielle reposant sur l'autonomie sociale. Qu'il me soit permis de demander si, dans les entreprises soumises au régime de la cogestion, cette solution ne conduit pas à une désaffection du personnel à l'égard des syndicats. Ne va-t-on pas faire naître ainsi un particularisme d'entreprise nuisible à l'intérêt général? N'est-il pas vraiment contradictoire de vouloir scinder le problème sociologique uniforme de la représentation des travailleurs, d'une part, en institutionnalisant et en réglementant sur le plan de l'entreprise et, d'autre part, en constituant une représentation autonome et existentielle à l'échelon des organisations syndicales? Le projet actuellement discuté en Autriche, visant à institutionnaliser la représentation des groupes à l'échelon supérieur en vue de créer un conseil syndical constitutionnel, apparaîtrait en tout cas plus logique que la solution allemande.

3. Enfin, j'estime que *l'application des principes de droit constitutionnel* à l'organisation sociale de l'entreprise, comme y a fait allusion M. Baller-

stedt dans sa thèse politico-juridique, est extrêmement dangereuse, même si elle n'est pas voulue *stricto sensu*. Ceci est à l'origine d'illusions parfaitement aberrantes. Si l'on dit qu'il faudrait étendre le principe de l'État constitutionnel démocratique à l'organisation sociale de l'entreprise, qu'il me soit permis de demander en quoi consiste ce principe. Il faudrait d'abord élucider ce problème conceptuel. Cela étant, le formaliste simplifierait peut-être la question et dirait: le principe démocratico-constitutionnel consiste dans la représentation de tous les intérêts au sein d'un organe suprême dont les décisions lient le pouvoir exécutif. Il est évident qu'un tel principe ne convient en aucune façon à l'organisation sociale de l'entreprise. Mais, en réalité, l'existence du principe démocratique est par ailleurs douteuse: car, comme je le disais un jour, ce n'est pas le principe démocratique qui existe dans une société pluraliste, mais un grand nombre de possibilités démocratiques expérimentales. L'application de ces possibilités à l'organisation de l'entreprise pourrait avoir comme résultat une politisation extrêmement dangereuse des entreprises.

Intervention du Dr M. Seidel chef d'entreprise

La durée des interventions dans la discussion ayant été limitée à trois minutes par le président, il ne me servirait à rien que je commence à faire mon exposé. Je voulais en effet parler du conflit dit social — ou même industriel — de cette opposition irréductible d'intérêts dans laquelle se trouvent engagés travailleurs et employeurs et qui est commune à tous les pays industriels, ainsi que du rôle d'une cogestion dans le règlement de ce conflit qui ne peut être résolu objectivement.

C'est pourquoi je me bornerai à soumettre à l'organisateur de cette rencontre, à savoir la Haute Autorité, la proposition suivante: cette journée d'études doit marquer le début d'un travail, effectué peut-être au sein de commissions, qui portera sur les questions de coopération et de cogestion, sur la nature et la forme de celles-ci, sur les différences et les points communs qu'elles présentent dans les six pays de la Communauté et ce, du point de vue juridique, politique, économique et sociologique. Des travaux préparatoires ont été faits à ce sujet.

Intervention du Dr W. Spieker avocat

1. Au lendemain de la deuxième guerre mondiale, l'organisation sociale des entreprises est bouleversée dans les six pays des Communautés européennes. Les difficultés et résistances extraordinaires rencontrées dans ce domaine ont été le plus clairement mises en lumière par les exposés des

Pr Ollier et Mancini. Tous deux ont également montré que les institutions actuelles d'organisation sociale des entreprises ne travaillent pas comme se le représentent législateurs et partenaires sociaux. En ce qui concerne l'Allemagne, les développements du Dr Blume ont démontré que ces institutions ne peuvent, seules, conférer aux travailleurs une influence réelle sur le sort de leurs emplois ni sur les conditions de rémunération et de travail. Bien mieux, l'organisation sociale de l'entreprise est de loin la meilleure là où il y a cogestion des salariés au sein des conseils de surveillance et des comités de direction.

2. A ce sujet, je voudrais ajouter les considérations suivantes: le nombre des emplois et les conditions de travail sont de plus en plus déterminés par la technique. Plus la rationalisation et l'automatisation affectent les postes de travail et les transforment, plus s'amenuise le domaine de la coopération et de la codécision des conseils d'entreprise au poste de travail, plus les décisions des organismes directeurs de l'entreprise — notamment en matière d'investissements — sont déterminantes en ce qui concerne les conditions de travail de chaque emploi, plus importante est dès lors la participation des travailleurs dans les décisions de principe d'ordre financier, économique et technique des directions d'entreprise.

Tel est l'arrière-plan de la résolution des syndicats de la sidérurgie des six pays de la Communauté, citée par le Dr Blume, qui revendique unanimement l'institution de la cogestion qualifiée dans les organismes de l'entreprise. Il me semble qu'en France, aux Pays-Bas et au Luxembourg, la tendance soit aussi de représenter le facteur travail dans les organismes de l'entreprise. C'est enfin une des raisons de l'insistance toujours plus grande avec laquelle on revendique en Allemagne le développement de cette forme de cogestion: une organisation sociale des entreprises, aussi perfectionnée soit-elle, ne peut jamais remplacer la cogestion dans les organismes de l'entreprise. Sous ce rapport, je ne partage pas entièrement les vues optimistes du Pr Delpérée qui estime que le conseil d'entreprise — sans cogestion au sein des organismes de l'entreprise — est en mesure de contribuer essentiellement à une amélioration fondamentale des relations employeurs-travailleurs.

3. Pour terminer, et comme suite à ma contribution à la discussion, j'ai une demande à adresser aux experts en matière d'harmonisation de la législation dans la C.E.C.A. et la C.E.E.: si et pour autant que les travaux d'harmonisation progressent dans le domaine du droit des sociétés, il est nécessaire que la cogestion dans les organismes de l'entreprise soit davantage prise en considération que jusqu'à présent. Il devrait lui être accordé la même importance qu'à l'harmonisation du droit en matière de bilan de publicité et de protection des créanciers.

En ce qui concerne l'harmonisation juridique, ce n'est pas l'élément le moins dynamique en matière de relations et de progrès social qui devrait déterminer le rythme de l'harmonisation.

SYNTHÈSE ET CONCLUSIONS

Rapporteur: Pr O. Kahn-Freund

President, International Society for Labor Law, Oxford

Cette session d'études très importante, dont les travaux ont été couronnés de succès, approche de sa fin; il est évident que je dois essayer de mettre un terme à la mission dont j'ai été chargé en adressant tout d'abord, en notre nom à tous, je pense, nos remerciements les plus chaleureux à la Haute Autorité qui a été l'organisatrice de cette session.

Peut-être me permettez-vous d'ajouter quelques mots en tant que personne s'intéressant à cette matière étrange que l'on appelle le droit comparé. Au cours des douze dernières années, la Haute Autorité a beaucoup encouragé le droit comparé dans le domaine du droit du travail et du droit des assurances sociales. Je pense notamment, mais pas exclusivement, à la création de la commission du droit du travail qui a publié et continue de publier des monographies très importantes. Je pense également aux tableaux comparatifs établis par la Haute Autorité dans le domaine du droit du travail et de la sécurité sociale. Personnellement, je me permets de vous dire que ces réalisations sont tellement devenues partie intégrante de mes activités qu'il m'est, à vrai dire, impossible d'imaginer que je pourrais en être privé. Je ne suis certainement pas le seul à avoir cette impression et c'est pourquoi je tiens à l'exprimer ici.

Je crois que notre session a été couronnée de succès. Je dois avouer que je ne vois pas très bien comment j'ai eu l'honneur d'avoir le droit de présenter devant vous un résumé des résultats de cette session. Bien sûr, je suis qualifié pour le faire dans la mesure où, me trouvant en Angleterre, je suis à même de voir les choses à l'extérieur, et notamment les conflits d'opinions qui sont apparus au cours de cette session.

Mesdames et Messieurs, je vous prie de considérer que j'aborde tous ces problèmes de l'extérieur et vous demande, par conséquent, de ne pas perdre de vue que mes réactions sont celles d'un observateur pour lequel beaucoup de choses demeurent obscures et qui est obligé de poser plus de questions qu'il ne peut donner de réponses, et dont les questions, j'insiste là-dessus, ne sont pas des questions de rhétorique mais de véritables questions.

Je dois également vous demander de m'excuser de ne pas pouvoir aborder autrement que par intermittence les problèmes juridiques du droit des comités d'entreprise et de la cogestion qui nous intéressent sans doute tous au plus haut point. Nous sommes tous conscients du fait que les questions d'aspect apparemment technique ont une signification bien plus grande et une portée politique considérable. La question de savoir, par exemple, si les représentants au sein de l'usine sont élus ou désignés par les syndicats et (pour ne citer qu'un deuxième exemple auquel il a également été fait allusion au cours de cette session) celle de savoir s'il existe une représentation commune pour les travailleurs et les employés ou une représentation commune pour tous les travailleurs, ou encore les deux à la fois, ont, ainsi que d'autres questions analogues, une signification qui est beaucoup plus que juridique.

Je laisse cependant ces questions à l'écart pour en venir aux problèmes principaux qui ont été évoqués au cours de cette session.

Permettez-moi de passer brièvement en revue tout le matériel intellectuel mis à notre disposition et de souligner chaque fois, de manière tout à fait subjective, le point qui m'a particulièrement intéressé. La session d'études s'est ouverte lundi sur une précieuse vue d'ensemble présentée par le Pr Horion, qui a évoqué les multiples formes juridiques de la représentation des travailleurs dans les six pays au niveau de l'usine et de l'entreprise. Cette multiplicité des formes ressort clairement tant des publications de la Haute Autorité que de l'exposé de M. Horion. Elle rend peu enviable la tâche de ceux qui visent à réaliser l'unification de cette branche du droit. Dans l'exposé de M. Horion, j'ai été particulièrement frappé par l'accent qui a été mis à nouveau sur la crise du contrat de travail en tant qu'institution juridique. Cette crise a déjà été signalée de manière très claire en Allemagne il y a déjà de nombreuses années par Sinzheimer et, plusieurs décades plus tard, en France par Durand; il en a également été question lors de diverses discussions organisées dans le cadre de cette session. Elle constitue à n'en pas douter pour le juriste un sujet de réflexion important, tant sur le plan de la théorie que sur celui de la pratique et il est heureux que M. Horion y ait à nouveau fait allusion.

M. le Pr Boldt nous a ensuite présenté une description analytique très utile et très claire des problèmes spécifiques posés par la participation des travailleurs au sein des organes de l'entreprise, en se référant en particulier, mais non pas exclusivement, aux conditions existant dans la République fédérale. C'est à cette occasion qu'a été soulevé un

problème que M. Boldt a eu raison, à mon avis, de mettre au premier plan vers la fin de l'exposé, à savoir celui des conflits d'intérêts et d'obligations dont nous avons par la suite tellement entendu parler, notamment par les Allemands, et sur lequel je reviendrai peut-être encore à la fin de mon rapport.

M. le Pr Ballerstedt a ensuite évoqué de façon très intéressante et, si je puis dire, très originale ces mêmes problèmes ainsi que d'autres problèmes analogues en se plaçant sur le plan du droit des sociétés et du droit des entreprises. Il m'est apparu que M. Ballerstedt, comme je me suis déjà permis de le lui dire personnellement, s'inscrivait, avec son analyse de la crise du concept de l'entreprise et de celui de la propriété, dans la très grande tradition d'auteurs comme Jhering en Allemagne et Geny et Saleilles en France. Il est incontestable que cela ouvre aux juristes et, notamment, aux théoriciens des perspectives sur des problèmes que M. Ballerstedt n'a pu qu'évoquer rapidement.

Personnellement, j'ai été particulièrement reconnaissant pour l'exposé fait lundi après-midi par M. de Givry; en effet, il a été le premier à placer les problèmes qui nous concernent ici dans le cadre de la planification économique nationale et dans celui de l'autonomie professionnelle et à nous prier de ne pas perdre de vue, par-delà le petit monde de l'entreprise, le grand univers de l'économie politique duquel l'entreprise tire son rôle et sa raison d'être. Cette contribution de M. de Givry à la discussion n'a pas été la seule qu'il ait faite, mais elle est celle qui m'a le plus intéressé. J'y reviendrai d'ailleurs ultérieurement au cours de mon exposé.

Nous avons ensuite assisté à la présentation d'une série de rapports nationaux. Ces rapports m'ont paru importants, car ils ont certainement rappelé à mes collègues juristes ainsi qu'à moi-même qu'il est absurde d'étudier le droit du travail en se limitant aux normes juridiques; en effet, s'il existe un domaine dans lequel il est nécessaire d'avoir recours à la méthode sociologique, c'est bien celui du droit du travail. Nous en avons eu de nombreux exemples au cours de cette session et je reviendrai ultérieurement sur quelques-uns d'entre eux. Ces rapports méritent donc gratitude dans la mesure où ils ont insufflé au squelette juridique le souffle de la vie sociale et économique, ce qui ne signifie pas pour autant que ledit squelette soit sans vie et dépourvu d'intérêt. Naturellement, tout le monde n'a pu qu'être frappé par les contrastes révélés par ces rapports nationaux.

Alors qu'un certain nombre de rapports allemands ainsi que le rapport luxembourgeois ont exprimé une foi réconfortante dans la cogestion et l'efficacité du choix, il s'est trouvé par ailleurs des rapporteurs qui ne partageaient pas cet optimisme. Nous avons pour ainsi dire assisté à des variations sur le ton majeur et sur le ton mineur. Le rapport belge se trouve environ à mi-chemin entre les informations venues d'Allemagne et les propos empreints de beaucoup plus de scepticisme de M. Ollier en ce qui concerne la France et ceux de M. Mancini en ce qui concerne l'Italie; il m'est apparu à cet effet que les vues exprimées dans ces deux derniers rapports considérés par moi-même comme importants ne recueillent peut-être pas une unanimité totale dans les pays d'où ils proviennent. C'est dans les rapports néerlandais de MM. in den Bosch et Poppe, dans lesquels ont été exprimées deux positions extrêmes face au problème qui nous intéresse ici, que le contraste est apparu le plus nettement.

J'en aurai ainsi terminé avec ce bref aperçu sur les interventions qui ont été faites; je vais maintenant extraire de cette multitude de problèmes, qui pourraient faire l'objet d'une discussion, certains points qui me paraissent particulièrement significatifs.

Je pense que vous êtes d'accord avec moi pour que l'on distingue nettement deux fonctions de la représentation des travailleurs au niveau de l'usine ou de l'entreprise et peut-être estimez-vous également comme moi que la nécessité d'une telle différenciation n'a pas été mise en question au cours de cette session. Il s'agit de la fonction représentative et sociale, d'une part et, d'autre part, de la fonction de consultation ou de participation et cela, même lorsqu'elle est devenue une fonction de cogestion (ce qui n'est le cas que dans les industries sidérurgique et charbonnière allemandes). Dans la pratique, ces fonctions sont parfois confondues, mais cela ne signifie pas que l'on ne puisse ou que l'on ne doive pas les séparer en pensée. Le droit allemand en constitue un exemple tout au moins dans la mesure où il stipule que la fonction sociale s'exerce essentiellement sur le plan technique de l'usine et que la fonction consultative ou économique s'exerce essentiellement ou plutôt doit s'exercer, comme l'indique le texte légal, dans le cadre de la politique commerciale et économique de l'entreprise. Cependant, la différence existant entre les fonctions dont je veux parler ici est également valable lorsqu'elles sont exercées par un seul et même organe; il s'agit, je le répète, de fonctions et non de personnes distinctes.

Monsieur le Président, je me demande si, au cours de ces jours derniers, la discussion n'a pas parfois un peu subi le contrecoup du fait

que l'on a négligé de distinguer avec une clarté suffisante la représentation sociale des intérêts des travailleurs dans le cadre de l'usine et la participation ou la cogestion à l'occasion de la définition et de la réalisation des objectifs de l'entreprise ou de ceux de l'usine. Au fur et à mesure que se déroulait la discussion, j'ai eu de plus en plus l'impression que cette distinction avait bien plus qu'une importance juridique. Je me suis demandé si l'on tenait suffisamment compte de l'aspect social et psychologique de ces problèmes. Comment le problème se présente-t-il pour l'homme ou la femme travaillant à l'usine, au bureau, dans la mine de charbon ou sur le chantier de construction? J'avoue franchement que c'est cette question qui m'intéresse et me préoccupe avant tout. Ne sont-ils pas intéressés avant tout par la fonction sociale des organes de représentation de l'usine? Loin de moi l'idée de mettre en doute l'importance de la fonction de participation. Mais je me demande — et je souligne qu'il s'agit d'une véritable question — si la cogestion n'apparaît pas au travailleur comme quelque chose de vague, de lointain, d'abstrait en comparaison avec la représentation de ses propres intérêts au sein du comité d'entreprise. Les problèmes concernant la durée du travail, les congés, les salaires aux pièces ainsi que les questions portant sur la sécurité, l'hygiène, les institutions de sécurité sociale au sein de l'usine ou de l'entreprise ou encore des questions analogues, doivent être compris par tous et susciter un vif intérêt. Le processus d'éducation du travailleur en matière d'économie politique est-il déjà suffisamment avancé pour qu'il soit à même d'attacher le même intérêt aux problèmes des investissements, à l'étude des marchés et à l'ouverture de nouveaux débouchés? Se pose-t-il également, face à ces problèmes, la question: *tua res agitur?* Il est possible que les travailleurs soient de plus en plus nombreux à le faire et cela ne peut qu'être souhaitable, mais je n'ai pas tiré de notre discussion l'impression que cette évolution se fasse très vite ou soit déjà très avancée.

Je pense à ce que le rapporteur belge a déclaré au sujet des expériences faites dans son pays, ainsi qu'aux remarques intéressantes, pour moi nouvelles mais non surprenantes, de M. Mancini en ce qui concerne le glissement des fonctions des *commissioni interne* en Italie, dans lesquelles les tâches de représentation sociale occupent une place prépondérante par rapport aux tâches consultatives ou remplacent ces dernières totalement. Je tiens également compte de ce que nous avons entendu au sujet de la commission économique du droit allemand, dont le rôle dans la pratique est, semble-t-il, loin d'être celui que lui attribuent les dispositions impressionnantes du texte législatif, et qui

apparaît plus vivante dans les manuels de droit du travail que dans la réalité économique. Rappelons également le profond scepticisme que rencontre manifestement en France et aux Pays-Bas la fonction de cogestion. Est-ce que je fais erreur en supposant qu'aujourd'hui encore, dans les États membres de la Communauté comme au Royaume-Uni, la fonction de politique sociale de la représentation du personnel demeure, tant d'un point de vue objectif que de celui du personnel qui est en définitive directement concerné, la tâche primordiale et qu'elle domine largement la fonction consultative?

Permettez-moi de m'attarder encore un instant sur la fonction de politique sociale. Il se pose aujourd'hui un problème qui n'est pas nouveau, mais prend actuellement un caractère impérieux, et qui a été évoqué au cours de nos discussions sans jamais être vraiment traité à fond, à savoir le problème des rapports entre les organes de représentation du personnel au sein de l'usine et les syndicats. Bien sûr, ce problème se présente différemment, mais à mon avis d'ailleurs très peu différemment, selon que l'on a affaire, comme en Italie ou au Royaume-Uni et en partie en Belgique, à des représentations du personnel reposant sur des conventions collectives ou, comme en France, en Allemagne, aux Pays-Bas et au Luxembourg, à des représentations ayant une base légale.

La différence est peut-être plus faible encore qu'on ne pourrait le croire entre des représentations du personnel qui, comme dans le droit allemand ou français, n'ont pas un lien juridique mais seulement un lien de fait avec les syndicats et les représentations, lesquels, comme au Royaume-Uni et, je crois, en Belgique également, sont officiellement des organes dépendant des syndicats. Au Royaume-Uni, les «shop stewards» sont élus au sein de l'usine par les membres du syndicat; parfois, ils sont désignés par le syndicat. Il n'en demeure pas moins le problème de la répartition des fonctions, de la répartition des pouvoirs entre les organes centraux signataires des conventions collectives et les représentations du personnel au sein de l'usine. A vrai dire, je trouve que cet ensemble de problèmes concernant les rapports entre la sauvegarde des intérêts des travailleurs dans le cadre des syndicats, c'est-à-dire au niveau supérieur, d'une part, et dans le cadre de l'usine, c'est-à-dire au niveau local, d'autre part, a été évoqué un peu trop brièvement au cours de ces derniers jours à l'occasion des discussions concernant la participation et la gestion.

Je me permets d'ajouter encore une remarque à ce sujet. Si je ne me trompe pas, cet ensemble de questions ne se présente pas du

tout de la même manière pendant les périodes de soi-disant plein emploi et pendant celles où la demande est supérieure à l'offre sur le marché du travail. Le plein emploi ne nous est naturellement pas pour ainsi dire «donné», pas plus d'ailleurs que l'armée de réserve industrielle, et nous sommes sans doute tous d'accord pour penser que ni l'harmonie ni la discordance ne sont inhérentes à l'économie capitaliste. Cependant, bien qu'il soit possible que le plein emploi vienne un jour à ne plus être assuré, il n'en demeure pas moins que, dans la plupart des pays dont il est question ici, il conditionne depuis longtemps et, pour autant qu'on en puisse juger, conditionnera encore à l'avenir les rapports entre les syndicats et les représentations au sein des usines. J'ai l'impression, d'après les expériences recueillies dans un certain nombre de pays, que pendant les périodes de plein emploi il se produit un certain déplacement du pouvoir du côté des syndicats et d'ailleurs aussi du côté des employeurs; ce déplacement s'effectuant dans deux directions différentes, on pourrait presque parler d'une polarisation. D'une part, il est dans la nature des choses que, dans une économie menacée par l'inflation, l'action planificatrice d'organes centraux sur la structure des salaires et diverses autres conditions de travail doit être amenée à passer de plus en plus au premier plan. Or, cela signifie que les syndicats et les associations patronales doivent de manière croissante user de leur influence auprès du gouvernement par l'intermédiaire de leurs organisations centrales et que, de ce fait, les centres de décision sont pour ainsi dire déplacés vers le sommet. Cela est valable non seulement pour des questions importantes comme celles de la situation des salaires et des revenus, mais également pour certains problèmes décisifs, comme nous avons pu nous en rendre compte depuis un certain temps déjà. Je pense aux grandes conventions de base conclues au Danemark et en Suède pour la conciliation des conflits du travail, à l'accord intervenu en Italie au sujet des «*commissioni interne*» dont nous avons beaucoup entendu parler et aux accords modèles conclus en Belgique pour les représentations du personnel. La «convention collective supra-industrielle» sera pour demain. Mais nous assistons simultanément, à ce qu'il me semble, à un déplacement du pouvoir de décision vers la base pendant les périodes de plein emploi. Il est clair que c'est le cas au Royaume-Uni et j'ai fortement l'impression que nous ne sommes pas les seuls. Cette évolution est en effet pratiquement inévitable: le salaire conventionnel fixé par les organisations centrales n'est qu'un salaire minimum, les employeurs se font concurrence sur le marché du travail, l'élasticité de la demande est souvent faible et, enfin, les possibilités d'augmentations

des salaires en chaîne sont grandes. Y aura-t-il quelqu'un pour s'étonner de ce phénomène que l'on appelle «wage drift» au Royaume-Uni et «übertariflicher Lohn» en Allemagne? Cela signifie que ceux qui ont pour mission de représenter les intérêts du personnel au sein de l'usine et qui négocient, non pas avec les associations patronales, mais avec les employeurs, ont des possibilités d'exercer une influence que l'on peut regretter ou au contraire saluer du point de vue de l'intérêt économique, mais qui — indépendamment de ce que peuvent stipuler par exemple la loi française de février 1950 ou la loi constitutionnelle allemande sur les entreprises — donnent au moins potentiellement un aspect nouveau au problème des rapports entre les syndicats et les représentations au sein de l'entreprise. Je vois ici l'un des complexes de problèmes essentiels en relation avec le thème de cette session. Bien que ces questions ne puissent être qu'effleurées ici, il convient peut-être d'étudier avec beaucoup d'attention les fondements des rapports entre travailleurs et employeurs et les bases du droit du travail collectif. On peut se demander si, à l'intérieur de certaines limites, la méthode américaine des conventions d'usines et d'entreprises, c'est-à-dire des négociations entre les organes syndicaux centraux et les divers employeurs, n'est pas parfois mieux adaptée dans certaines limites bien définies, je répète, aux données d'une économie de plein emploi que le système en vigueur dans les États membres de la Communauté et au Royaume-Uni. Quoi qu'il en soit, il est opportun de réfléchir au rôle des représentations au sein des usines en tant que représentations d'intérêts dans une situation du marché du travail comme la vôtre; il est opportun de le faire, il me semble, tant dans l'intérêt des syndicats et de leur organisation interne que de celui de l'économie en général.

Permettez-moi maintenant de revenir aux problèmes de la participation et de la cogestion, problèmes qui ont dominé la discussion. Une chose me paraît claire, à savoir que la participation ou la discussion en commun est une institution économique-politique très importante, ou plutôt une institution qui offre de grandes possibilités. Cependant, il me semble que ces possibilités n'ont été exploitées à fond dans aucun pays; elles ne l'ont pas été à coup sûr au Royaume-Uni, ni d'ailleurs dans les pays de la Communauté et notamment en Allemagne, pays traditionnel du droit sur la constitution des entreprises. Lorsque je dis que cette institution est très importante, je pense à ce que l'on appelle en anglais «communication», c'est-à-dire à la «compréhension» au sens de «comprendre pour mieux s'entendre». Ceci constitue un problème social essentiel dans une société de masse.

Dans le cadre qui nous concerne, ce problème apparaît à deux ou peut-être trois reprises: à l'occasion des rapports entre entrepreneurs et travailleurs, à l'intérieur des syndicats et peut-être également à l'intérieur des organisations professionnelles. Notre société est par essence une société qui exige une collaboration constante entre des hommes issus de milieux différents et parlant pour ainsi dire des langues différentes. La soi-disant fonction de participation ou de consultation des représentations au sein des exploitations me paraît avoir pour raison d'être d'aider à résoudre dans un cadre organisé le problème des communications résultant de cet état de fait à un niveau essentiel de la structure sociale. Telle paraît être sa raison d'être. Cette fonction aide-t-elle à résoudre ce problème?

La représentation des travailleurs au sein des conseils d'administration allemands des industries autres que les industries sidérurgiques n'a pas rencontré un très grand enthousiasme au cours de notre discussion, ni de la part de ceux qui sont venus représenter les employeurs, ni, je crois, de la part de ceux qui représentaient les syndicats. Nous avons appris qu'en Belgique, la compréhension et la communication entre les entrepreneurs et les syndicats s'améliorent de plus en plus seulement par l'intermédiaire des conseils d'entreprise, c'est-à-dire des organes officiels prévus par la loi à cet effet; ce point est fort intéressant et je souhaiterais avoir de plus amples informations à ce sujet. Un non-spécialiste qui aurait écouté attentivement les débats de ces jours derniers aurait eu l'impression que, mis à part le cas spécifique de l'industrie sidérurgique et charbonnière allemande, la fonction de participation n'a été un succès décisif dans aucun des pays membres de la Communauté. Il est vrai qu'il faut souligner que la situation paraît s'améliorer en Belgique, aux Pays-Bas, en France et en Italie et que, dans ces pays, les organes consultatifs commencent à prendre lentement une signification pratique; c'est du moins ce qui est ressorti des conférences auxquelles nous avons assisté. Néanmoins, le résultat d'ensemble demeure fort négatif.

On peut s'interroger sur les causes de cet état de fait, sur l'arrière-plan de ce malaise et des résultats insatisfaisants de la «participation» organisée. Cela est sans doute dû en partie à la résistance des employeurs qui sont nombreux à ne pas apprécier l'idée de délibérations communes. Une observation faite aujourd'hui par l'un des représentants des employeurs allemands a peut-être mis dans une certaine mesure le doigt sur le problème. Il a dit, si j'ai bien compris, que les actionnaires supportent l'essentiel des risques inhérents à l'entreprise, ce qui est pour moi une idée nouvelle

et tout à fait surprenante, car, jusqu'à présent, il me paraissait bien évident que les travailleurs, dont la subsistance dépend de leur travail à l'usine, sont les principaux intéressés à la survie de l'entreprise, alors que les actionnaires, eux, n'ont qu'un risque proportionnel au montant de leurs actions. Est-ce qu'il existe encore ici et là des gens qui n'ont pas encore compris cet état de fait qui, pour bon nombre d'entre nous, paraît évident. Ne comprend-on pas assez que ceux qui supportent les risques principaux doivent avoir la possibilité d'être mis au courant des faits et d'avoir accès aux documents dont dépend leur sort économique? Ne réalise-t-on pas suffisamment d'autre part que l'intérêt des travailleurs exige qu'ils acquièrent les connaissances et les facilités qui sont nécessaires pour la compréhension de ces faits et de ces documents? Je l'ignore, mais il me paraît clair que les organes destinés à assurer la communication entre le capital et le travail ne fonctionnent ni mieux, mais ni beaucoup plus mal dans les six pays de la Communauté que les organes correspondants au Royaume-Uni, où les expériences analogues des «joint consultation» et des «production committees» ont certes connu un certain succès pendant et peu après la guerre mais se sont réduites depuis lors à peu de chose ou ont même disparu dans de nombreux domaines du secteur privé de l'économie. Néanmoins, il est clair, comme je l'ai déjà dit, qu'il existe ici de grandes possibilités mais, à mon avis, rien d'autre pour le présent.

Toutefois, comme on l'a déjà dit, le problème des communications existe également à l'intérieur même des deux parties de la vie économique. Un des patrons allemands a parlé ce matin d'«aliénation». L'aliénation existant entre les travailleurs et le milieu de la production, qui doit être atténué par les organes de participation, est un phénomène sociologique que nous connaissons tous. Nous connaissons également le processus d'aliénation entre les propriétaires du capital et la direction de l'entreprise. Dans quelle mesure existe-t-il un phénomène d'aliénation correspondant du côté des syndicats? Cette question concerne directement nos problèmes. Je me permets de renouveler la question que j'avais posée au début: Dans quelle mesure le travailleur à son établi, la jeune fille dans un bureau, ont-ils véritablement l'impression que les fonctions de participation exercées de manière formelle ou seulement effective par les représentants des syndicats les concernent personnellement? Qu'en est-il de la communication entre les organes de participation et ceux pour lesquels ces derniers agissent? Et si l'on a le droit de poser cette question au sujet de la simple participation, ne peut-on pas le faire également pour la cogestion?

Les problèmes de la cogestion sont immenses et je n'ai pas la prétention de les comprendre entièrement. Je répète encore une fois que mes questions sont de véritables questions et que je ne défends pas une «thèse». L'un des participants ayant cité aujourd'hui le nom de Max Weber, je me suis souvenu de la célèbre analyse de Weber sur le passage de l'administration des notables à l'administration des fonctionnaires dans l'État moderne. Mais ce phénomène n'est en aucune manière exclusif de l'administration étatique. Quel que soit l'endroit vers lequel nous tournons nos regards, que ce soit dans une entreprise, même de taille moyenne, dans un établissement d'intérêt commun ou encore dans un syndicat, nous observons toujours que l'ampleur de la complexité croissante des objectifs et de l'organisation font qu'obligatoirement la connaissance des problèmes, la maîtrise des tâches et, par conséquent, non seulement l'influence mais également le pouvoir passent des intéressés administrant eux-mêmes leurs intérêts aux experts rémunérés. C'est dans cette mesure, et seulement dans cette mesure qu'il y a quelque chose de valable dans la thèse de la «managerial revolution» et il est inutile de dire que cela a un rapport avec «l'aliénation» dont j'ai déjà parlé. Ceci est un lieu commun de la sociologie et je vous demande de m'excuser de le mentionner. Mais laissez-moi poser une seule question: comment le problème si ardemment controversé de la cogestion s'insère-t-il dans ce contexte? Dans quelle mesure s'agit-il d'une part d'un problème concernant les rapports entre des «appareils» — un terme auquel je n'attache aucun sens péjoratif — et d'autre part d'un problème concernant les rapports entre les travailleurs pris individuellement de l'usine? Bien que du point de vue juridique, les membres du conseil d'administration soient considérés comme les représentants des porteurs de parts et des travailleurs — à propos desquels il y aurait d'ailleurs beaucoup à dire sur le concept de représentation employé ici — il faut se demander quel est le degré de réalité sociale de cette formule.

Mais j'ai encore d'autres questions. Dans son exposé, dont l'intérêt était extrême, M. le Pr Ballerstedt a parlé de l'analogie de la démocratie parlementaire, ce qui lui a valu d'être attaqué par M. le Pr Schnorr. Heureusement, il ne m'appartient pas de donner ici une définition de la «démocratie», mais je désire et je dois, je crois, dire que malgré l'origine étymologique de ce mot, cela ne peut jamais signifier dans une société comme la nôtre que c'est le peuple qui «gouverne». Est-ce qu'il est jamais arrivé que l'on ait eu un «gouvernement» par le peuple? La démocratie signifie pour nous, n'est-ce pas — à moins que je fasse erreur — un système basé sur la sélection et le contrôle des

gouvernants, c'est-à-dire de ceux qui prennent les décisions. En ce qui concerne la sélection, je pose à nouveau une question, une véritable question:

Peut-il y avoir une sélection démocratique là où les décisions à prendre sont des décisions techniques et des décisions d'opportunité, c'est-à-dire non des décisions visant à trancher des conflits d'intérêts ou d'idées mais des décisions portant sur les investissements, les méthodes de production, le choix des marchés et d'autres questions du même ordre?

Il me semble que les deux questions que je viens de soulever, à savoir celle du «facteur subjectif» de la cogestion et celle des limites de la sélection démocratique, ne peuvent pas s'appliquer à la simple consultation ou participation, mais seulement à un système basé sur la transformation du processus de la prise des décisions, tel que l'est ou doit l'être celui de la cogestion.

Permettez-moi de poser une troisième question.

Cette troisième question se rapporte essentiellement à la cogestion, bien qu'elle puisse également être importante pour la simple participation. Je crois que nous devons considérer ces questions dans leur contexte historique: à ce propos l'exposé de M. Ollier sur l'évolution en France depuis la Libération a été extrêmement instructif. Les conflits d'intérêts entre le capital et le travail nous sont présentés dans une perspective historique. Ces conflits existent et on ne peut les faire disparaître à coup d'arguments. Ils existent dans toutes les économies, qu'elles soient capitalistes ou socialistes. Ils existent aux États-Unis et en Union soviétique. L'ancienne terminologie marxiste convient fort bien: l'un doit représenter la quote-part d'accumulation et l'autre la quote-part de consommation. La première tâche est celle des employeurs, la seconde celle des syndicats. Je sais bien que les choses ne sont pas aussi simples que ces lieux communs. Mais il faut parfois rappeler de vieux lieux communs. Et voici maintenant ma question: vaut-il mieux que cela se fasse ouvertement ou dans le cadre des intérêts supérieurs de l'entreprise?

Préfère-t-on un pluralisme ouvert ou un pluralisme dissimulé et (peut-être ou peut-être pas) de ce fait atténué? Bien que ce problème n'ait pas été évoqué au cours de cette session, il n'en a pas moins été présent dans tous les exposés dont la gamme allait du scepticisme le plus extrême à un optimisme presque idyllique. En ce

qui concerne la participation, je voudrais bien me garder de tomber dans ces deux extrêmes et, si cela m'était possible, de trouver une «*via media*». Il est possible que cela soit également valable pour la co-gestion; cependant, étant donné l'existence de ces conflits d'intérêts dont j'ai parlé et qu'il est impossible d'éliminer à coups d'arguments, un bon nombre d'exposés m'ont amené à penser que tout cela est, comme disent les Anglais «*to good to be true*» ou, comme on pourrait le dire avec Goethe: «*Die Botschaft hör' ich wohl, allein, mir fehlt der Glaube*» (J'entends bien votre message, mais je n'ai pas la foi).

La dernière question importante que j'ai soulevée est dans une certaine mesure personnifiée par le directeur du travail et son problème du «loyalisme» auquel on ne peut trouver de solution. Est-ce qu'il fait preuve de «loyalisme» lorsqu'il oublie de représenter les intérêts des syndicats? Est-ce que j'ai tout à fait tort lorsque je dis que la loi allemande le met dans une situation comparable à celle des héros des tragédies classiques françaises du 17^e siècle, de Corneille ou de Racine, qui sont déchirés par des conflits de devoirs. Rien de ce qui a été dit ici ne m'a permis d'avoir une solution de ce problème. Peut-être est-ce dû au fait que je ne comprends ce dernier que de manière imparfaite. Et rien de ce que j'ai eu l'occasion d'entendre ici ne m'a permis de m'opposer avec une bonne conscience à l'attitude sceptique que les syndicats anglais et américains (à une exception) adoptent vis-à-vis de toute organisation qui entraînerait la disparition des intérêts des employeurs et des intérêts des travailleurs.

J'en arrive ainsi à la fin de nos exposés et je tiens, en tant que juriste, à ajouter quelques mots au sujet d'un problème qui, à l'occasion d'une session comme celle-ci, est l'objet constant de mes préoccupations. Il s'agit du problème de la fonction et de l'efficacité du droit. Nous avons eu un rapport analysant deux tendances des syndicats italiens qui préconisent soit la conclusion de conventions collectives, soit le vote de textes législatifs pour le règlement des problèmes que nous avons évoqués ici. Je crois que l'on surestime les exemples italien et belge qui montrent que les questions de la représentation au niveau de l'établissement et de celui de l'entreprise peuvent également être très bien résolues sur le continent par la voie des conventions autonomes. J'irai plus loin en disant, en tant que juriste, que dans beaucoup de pays, les juristes ont trop à faire avec ces questions et qu'elles sont beaucoup trop jurisprudentielles. Cette sur-estimation ou, si vous voulez, ce suremploi du droit n'est cependant pas sans danger. Je voudrais, pour le prouver, me reporter une nouvelle

fois à l'important exposé de M. de Givry. Au cours de la discussion, on n'a pas suffisamment mis l'accent sur le rapport entre une politique des salaires et des revenus déterminée par une autorité centrale, mais avec la participation des syndicats et des groupements d'entreprises, et le règlement des conditions de travail professionnelles. Les rapports entre la planification étatique et l'autonomie sur le plan des conventions collectives ou sur celui de l'entreprise constituent le thème fondamental des rapports du travail à l'époque actuelle et, bien que les juristes puissent apporter à côté des économistes une faible contribution, cet ensemble de problèmes échappe dans tous les points essentiels à l'interprétation juridique. Je ne fais que répéter en d'autres termes ce que M. de Givry a déjà dit auparavant mieux que moi, à savoir que l'objet de cette session ne constitue qu'une partie de cet ensemble de problèmes. Dans quelle mesure les syndicats peuvent-ils encore exercer l'action qui leur est dévolue en matière de politique économique au sein du microcosme de l'entreprise et au sein du macrocosme des grandes décisions politiques? Comme nous l'avons dit, il s'agit d'une des nombreuses questions soulevées par notre situation économique actuelle et d'une des nombreuses questions auxquelles le droit ne peut donner une réponse. En effet, le conflit entre la nécessité d'une politique des salaires et des revenus planifiée et la nécessité de l'autonomie ne peut être résolue par aucune formule législative. Il ne peut y avoir ici que des solutions politiques élastiques. Le droit du travail quitte sa position centrale pour une position périphérique.

Cela ne signifie pas que les règles édictées par la loi et les institutions organisées par la loi deviennent superflues. Permettez-moi de souligner encore une fois que la représentation des intérêts des travailleurs au sein de l'usine demeure pour chaque individu et, par conséquent, pour tous une institution de la plus grande valeur et que la fonction éducative et génératrice de compréhension de la participation offre de grandes possibilités à condition que les deux parties aient la volonté d'en faire usage. Je n'oserais pas m'avancer plus avant après les résultats de cette session. Nous demeurons enfermés, à la suite de cette session, dans le dilemme entre le dialogue ouvert entre les forces de la vie économique en présence face à face et ce que les romanciers appellent un «prologue intérieur» ou, si vous voulez, le dilemme entre le contrepoint et une harmonie précaire. Cela n'a pas d'importance, car il est vrai que des sessions comme celle-ci ne doivent pas résoudre les problèmes, mais les clarifier.

Mesdames et Messieurs, je savais dès le départ que la mission dont j'ai été chargé était irréversible. M. Fohrmann a dit dans son introduction qu'elle était difficile mais, en réalité, elle était impossible. J'ai uniquement pu vous faire part de quelques-unes de mes expériences et vous soumettre les questions que je me suis posées à moi-même et qui, en tant que questions, me sont devenues plus claires qu'auparavant. Permettez-moi donc de terminer par où j'ai commencé en adressant encore une fois, en mon nom et au nom de bien d'autres encore, à ceux qui ont organisé cette session extrêmement précieuse, mes remerciements les plus vifs pour la peine qu'ils se sont donnée et pour leur chaleureux accueil. Permettez-moi d'espérer que les liens noués ici ne se rompent jamais.

ALLOCUTION DE CLÔTURE de M. F. Vinck

Directeur général, Direction générale problèmes du travail,
assainissement et reconversion, C.E.C.A., Luxembourg

La tâche de clôturer ces journées d'études, qui m'est impartie, me paraît assez facile et agréable.

M. le professeur Kahn-Freund vient de tirer de façon magistrale les conclusions de vos discussions en y apportant ses réflexions personnelles, fruits de la grande compétence que tous les juristes spécialistes du droit du travail lui reconnaissent. Qu'il me permette une fois encore, en votre nom et au nom de la Haute Autorité, de le remercier et de lui dire combien nous avons été profondément touchés par l'appréciation élogieuse qu'il a bien voulu faire sur le travail fourni par la Haute Autorité. Nous avons été heureux d'avoir parmi nous des représentants de la Commission de la Communauté économique européenne. Je suis persuadé que ces journées auront aidé à les éclairer pour les actions qu'ils auront à entreprendre dans un domaine plus large que celui couvert par la Haute Autorité.

Ce n'était pas sans une certaine appréhension que nous avons organisé ces journées. Il s'agissait des premières du genre et le sujet que nous voulions aborder était vraiment brûlant, au centre de discussions et même de tensions dans plusieurs des pays de la Communauté.

Nous nous demandions surtout comment allait se dérouler une réunion au cours de laquelle seraient rassemblés des juristes spécialistes du droit, des représentants des gouvernements et des organisations professionnelles.

Au terme de ces trois journées, je crois que nous pouvons dire qu'elles ont été bonnes, qu'elles se sont parfaitement déroulées et nous pouvons dès lors nous féliciter de les avoir organisées.

Je tiens tout de suite à dire que si ce résultat a été atteint, c'est à vous tous que nous le devons:

A notre groupe de travail «spécialistes du droit du travail» qui est composé de MM. les Pr Boldt, Camerlynck, Horion, Kayser, Mengoni et que préside M. le Pr Levenbach; ce groupe de travail a été pour ainsi dire le comité d'organisation de ces journées; il a conseillé et aidé la Haute Autorité dans la mise au point du programme des journées.

A nos rapporteurs qui ont, par leurs exposés, amélioré la connaissance que nous avons du problème et suscité d'autre part en nous de nombreuses questions qui nous obligeront à réfléchir, à repenser certains problèmes, certains aspects sur lesquels nous pensions avoir des idées sûres.

A vous tous, enfin, les participants qui, par votre présence et vos interventions, avez manifesté l'intérêt que vous portiez au sujet retenu.

Je tiens donc, Mesdames, Messieurs, à vous remercier tous, car, je le répète, c'est à vous, à des titres divers, que nous devons le succès de notre réunion.

Je me permettrai aussi d'adresser mes remerciements devant vous à M. le directeur Savouillan, à M. Ollenhauer et à toute l'équipe pour le travail fourni afin de faire de ces journées une réussite.

Et enfin, mes remerciements vont à nos interprètes qui ont eu à faire une tâche difficile à cause de la technicité et de la complexité des matières traitées.

M. le président Fohrmann vous a dit à l'ouverture de cette session que cette initiative de la Haute Autorité se situait dans le cadre de la mission que lui a conférée l'article 5 du traité: «éclairer et faciliter l'action des intéressés». Si j'en juge par l'intérêt avec lequel ces journées ont été suivies, les discussions qui ont eu lieu, je pense que ce but a été atteint.

Certes, ce ne sont pas seulement les 150 personnes qui étaient dans cette salle qui étaient intéressées; il y a aussi tous ceux qui, nombreux dans la Communauté et en dehors d'ailleurs, n'ont pu être invités.

C'est pourquoi je puis vous assurer que, dans les meilleurs délais, nous vous ferons imprimer et diffuserons les rapports qui ont été présentés.

Il n'est pas extraordinaire que le sujet retenu ait suscité l'intérêt. Les trois premiers exposés de caractère essentiellement juridique ont mis en évidence ce que le droit avait organisé dans nos pays, et l'inventaire est impressionnant.

Avec M. de Givry, et débordant d'ailleurs quelquefois le cadre de notre Communauté, nous avons été confrontés avec quelques-uns des grands problèmes qui se posent et que posent les relations entre employeurs et travailleurs; les tendances qu'il a dégagées ont montré combien ce problème est en pleine évolution.

Enfin, avec les différents rapporteurs nationaux nous avons abordé la situation dans chacun de nos pays; chacun a donné son diagnostic sur la situation, il a jugé et leurs rapports, aussi bien que les réactions que certains ont suscitées, montrent bien l'importance de la question.

En fait, il m'apparaît que, sans exagérer, on peut dire qu'il s'agit du problème central de la vie industrielle de notre époque et on peut affirmer aussi qu'il le sera encore pour de nombreuses années.

Les rapports, les discussions ont nettement mis en évidence les situations différentes existant dans nos pays.

Différences dans les constructions juridiques, différences dans la pratique, différences dans les jugements. Certes, il y a des aspects communs, mais je crois que si l'on pouvait faire une comparaison, ce qui est différent est beaucoup plus important que ce qui est semblable.

Doit-on alors, comme certains l'ont dit, être pessimiste quant aux chances d'évolution vers une harmonisation qui est un des objectifs de notre Communauté?

Je crois qu'en cette matière il faut se garder d'être trop pessimiste, ou trop optimiste, mais ce qui importe avant tout, c'est d'avoir toujours une idée claire des situations, cette connaissance est par elle-même indispensable à une action future.

Je pense surtout que dans le domaine des relations industrielles, l'harmonisation des organes de représentation, de collaboration, etc. ne résoudrait peut-être pas tout, car comme nous l'avons remarqué, ce qui influe, ce qui marque les relations dans chacun de nos pays, c'est leur histoire, leur culture, la mentalité de nos peuples, les situations culturelles, idéologiques, politiques, etc. et ce n'est, nous en sommes certains, que par une longue vie en commun qu'en ces domaines des rapprochements s'opéreront.

Des réunions comme celle que nous avons organisée sont un élément, bien modeste sans doute, de cette évolution, mais de pareilles rencontres m'apparaissent indispensables et je puis vous assurer que dans toute la mesure de mes possibilités, j'agirai pour que la Haute Autorité prenne de nouvelles initiatives en cette matière.

Vous allez maintenant retourner dans vos pays, les uns dans vos facultés et vos instituts, les autres dans vos organisations, les autres, enfin, dans vos usines.

Vous allez être à nouveau confrontés aux problèmes que nous avons évoqués pendant ces trois journées.

Je forme des vœux pour que ce que vous avez entendu ici, les contacts que vous avez eus vous aident à résoudre les difficultés auxquelles vous vous heurtez, et vous aident surtout à apporter et à trouver à cet important problème des relations entre employeurs et travailleurs les solutions qui sont à la mesure des évolutions extraordinaires dont nous sommes les témoins en de nombreux domaines, solutions qui doivent apporter à notre société toujours plus de démocratie et de justice sociale.

LE DROIT DU TRAVAIL DANS LA COMMUNAUTÉ

Ouvrages déjà parus:

- Les sources du droit du travail
- La stabilité de l'emploi dans le droit des pays membres de la C.E.C.A.
- La représentation des travailleurs sur le plan de l'entreprise dans le droit des pays membres de la C.E.C.A.
- Grève et lock-out
- La protection des travailleurs en cas de perte de l'emploi
- La participation des travailleurs à l'organisation de la vie économique et sociale en France
- Le contrat de travail dans le droit des pays membres de la C.E.C.A.
- Le régime juridique des organisations professionnelles dans les pays membres de la C.E.C.A.

En préparation:

- Les juridictions du travail et de la sécurité sociale
- La prévention et le règlement des conflits collectifs du travail

FF 18,— FB 180,— DM 14,40 Lit. 2.250 Fl. 13,—

SERVICE DES PUBLICATIONS DES COMMUNAUTÉS EUROPÉENNES

4324/2/68/1

