



Les comités d'entreprise en France

Les travailleurs français vivent depuis la fin de la guerre l'expérience des comités d'entreprise. Le texte qui suit rend compte de cette expérience. Il est tiré d'une publication du gouvernement français, "Textes et Notes".

Les Comités d'entreprise de 1945-1946

L'ordonnance du 22 février 1945 portant création des comités d'entreprise est l'aboutissement logique d'une évolution sociale accélérée par la Seconde Guerre mondiale.

Dès la fin du XIX^e siècle, on assiste à des tentatives d'association ou de coopération des ouvriers à la direction professionnelle de l'usine. Ces expériences isolées ont été le plus souvent le fait d'individus. Ainsi, les "Conseils d'usine" instaurés par Léon Harmel en 1885 au Val des Bois. Plus tard, en 1936, des expériences de dialogues sous forme de réunions périodiques dans certaines industries métallurgiques, avaient entraîné une amélioration de la production. Enfin, sous Vichy, création en 1941 de comités sociaux afin de "réaliser au premier degré la collaboration sociale et professionnelle entre la direction et le personnel".

Outre que ces derniers organismes se sont essentiellement occupés de problèmes de ravitaillement, ils n'ont jamais été que des faux-semblants d'organismes de coopération sans aucun pouvoir réel.

Pendant la guerre, le mouvement va se préciser. Dès sa constitution, le Conseil national de la résistance inscrit dans son programme économique "le droit d'accès dans le cadre de l'entreprise aux fonctions de direction et d'administration pour les ouvriers possédant la qualification nécessaire et la participation des travailleurs à la direction de l'économie".

Dès après la tourmente, les hebdomadaires des deux organisations syndicales ouvrières (C.F.T.C.-C.G.T.) invoquent ce programme du C.N.R. et réaffirment leurs positions en faveur de la cogestion.

Parallèlement, la Libération voit naître un certain nombre de réalisations, visant soit à remplacer des chefs d'entreprise accusés de collaboration en instaurant une véritable gestion ouvrière (comités patriotiques d'entreprise), soit, comme ce fut le cas dans l'aéronautique, la création de comités mixtes de production (officialisés en 1944 par le gouvernement provisoire d'Alger) et dont le rôle était purement consultatif.

Bref, en 1944-45, par le rappel de leurs doctrines et par leurs initiatives, les syndicats ouvriers réclament une véritable réforme de l'entreprise:

"Le travailleur entend devenir effectivement copropriétaire des moyens de production sur lesquels il exerce son activité créatrice... et que chacun des copropriétaires soit comptable de sa gestion vis-à-vis de l'ensemble".

De plus, la part importante prise par la population ouvrière à la libération du territoire a contribué à donner un grand poids à ces revendications.

L'avant-projet gouvernemental déposé le 19 novembre 1944 aboutira, le 22 février 1945, à l'ordonnance sur les comités d'entreprise, après avoir bénéficié de la procédure d'urgence.

Durant les débats, le ministre du Travail, M. Parodi, déclare:

"Nous entendons que la classe ouvrière française prenne en mains elle-même l'organisation de ses conditions de travail, qu'elle intervienne de plus en plus profondément avec, soit un pouvoir de consultation étendu, soit même un pouvoir de décision directe, dans tout ce qui constitue les aménagements de la vie de l'ouvrier."

Mais le gouvernement veut, en plus, l'intervention du personnel dans la vie économique des établissements, sans toutefois porter atteinte à l'autorité du chef d'entreprise. Il s'agit, pour cela, de concilier deux éléments en apparence contradictoires: la liberté de décision du chef d'entreprise et la prise en considération des avis du comité.

Cependant, les comités, dont la création est proposée, ne sont pas, dans le domaine économique, des organismes de décision; ils n'ont qu'un pouvoir consultatif, sauf en ce qui concerne la gestion des oeuvres sociales de l'entreprise.

Leurs droits consistent à proposer toute mesure tendant à améliorer le rendement et accroître la production et à être tenus informés des éléments concernant la marche de l'entreprise.

Le rôle réel des Comités d'entreprise

Pour préciser et compléter l'ordonnance du 22 février qu'ils jugent insuffisante, les socialistes déposent un projet de loi devant l'Assemblée, projet adopté le 16 juin 1946 et conçu sous le nom de loi Gazier.

Cette loi dispose notamment dans son article 18: "Lorsque des propositions du comité concernant une question entrant dans ses attributions sont rejetées par le chef d'entreprise ou son représentant, le comité peut décider de porter ces propositions en examen devant l'inspecteur général de la production industrielle qui en saisit l'organisme compétent, dont le conseil consultatif paritaire doit être

obligatoirement consulté. Ce conseil consultatif paritaire est obligatoirement complété par un représentant du ministre du Travail et de la Sécurité sociale, siégeant avec voix délibérative."

Ces dispositions étaient fondamentales. Le législateur en était conscient à ce point qu'il prévoyait l'application de ces dispositions, même dans les cas d'offices publics, de sociétés civiles, de syndicats, où l'arbitrage des commissions paritaires ne pouvait être invoqué. En effet, c'est la possibilité de recours devant un arbitre qui, en cas de désaccord, donnait son sens et sa réalité au droit des comités d'entreprise d'être obligatoirement consultés.

En fait, ces dispositions n'ont jamais été appliquées. Aucun organisme d'arbitrage n'a été créé. Le rôle économique du comité d'entreprise en a été affaibli, celui-ci étant obligé de faire intervenir l'autorité judiciaire en cas de désaccord, intervention qui n'était pas toujours possible dans les petites et moyennes entreprises et qui ne faisait souvent qu'accroître les tensions tout en compromettant la sécurité d'emploi des membres du comité.

Aussi la majorité des juristes a-t-elle pu affirmer que, une fois supprimés les organismes de recours prévus à l'origine, il ne peut y avoir pour les comités d'entreprise de réelles fonctions consultative, et que l'obligation faite au chef d'entreprise, par la loi de 1946, de consulter le comité, n'ajoute rien en fait à celle de l'informer prévue par l'ordonnance de 1945.

La plupart des appréciations sur les comités d'entreprise dans les dix premières années sont pessimistes et négatives, aussi bien du côté syndical que du côté patronal, et les comités se verront bientôt contester toute efficacité.

Il est évident que les critères des deux protagonistes diffèrent, mais on trouve à la base de cette attitude négative commune le même phénomène: l'opposition entre une idéologie et la réalité du comité.

UN ROLE DE GESTIONNAIRE DES OEUVRES SOCIALES

Du côté patronal, tout se résume dans la conviction profonde que l'autorité est une réalité quasi sacrée et ne peut se partager. Elle se détériorerait en consultant vers le bas. Le bon fonctionnement du groupe industriel, en particulier à cause de la technicité de ses fonctions, supposerait une hiérarchie verticale.

La confrontation au sein du comité d'entreprise est vite jugée insupportable et en fait on se cantonne dans des sujets neutres, n'ayant aucune implication dans la marche de l'entreprise.

Du côté syndical, les premiers bilans d'action des comités sont loin d'être positifs et, rapidement, la C.G.T. en vient à reprocher à ses militants élus de ne pas tenir leur rôle et de négliger leur tâche dans le domaine économique.

Dans les faits cependant, de nombreuses tentatives sont faites dans ce domaine, mais les résultats sont décevants en raison à la fois des réticences du patronat et de l'inexpérience des délégués.

Il semble que, dans ces conditions, les syndicats (en particulier la C.G.T.) aient jugé dangereux de penser obtenir à travers eux une amélioration économique et sociale du capitalisme et de risquer de se voir condamnés à une "collaboration de classes". Après avoir cru que les comités permettraient une refonte progressive et profonde des rapports du patronat et du salariat, et avoir recommandé une participation loyale à la gestion, les syndicats déçus deviennent réticents et se retournent vers l'arme revendicative. Ainsi, en 1955, la C.G.T. renonce à tout programme économique au sein du comité d'entreprise.

Dix ans après leur création les comités d'entreprise se voient réduits à un rôle de gestionnaire d'oeuvres sociales de l'entreprise.

LA PARTICIPATION

Qu'il s'agisse du chef d'entreprise ou des représentants du comité, la dualité entre leurs rôles sociaux dans l'entreprise et au sein du comité est évidemment une cause de difficulté.

En tant que gestionnaire des oeuvres sociales, le comité d'entreprise jouit de la personnalité civile. De ce fait, son unité interne est réelle, c'est le groupe qui décide à la majorité simple, le président du groupe n'ayant plus de pouvoir que n'importe quel membre du comité. Au contraire, dans l'exercice de son autre fonction (avis et résolutions au sujet des conditions de travail, de la gestion économique) le groupe n'est plus homogène. On retrouve la position hiérarchique, chef d'entreprise-président, membres du comité salariés. Ce groupe divisé a pour but de présenter des avis que le président acceptera ou non de façon discrétionnaire. Au sein du comité, on trouve donc déjà une ambiguïté de rôles rendant l'harmonie difficile.

La situation est encore plus délicate si l'on considère les rapports du comité et de l'entreprise.

Dans l'entreprise, le délégué élu au comité est d'une part un salarié, d'autre part un subordonné. Au comité d'entreprise, "l'état de subordination caractéristique des relations du travail disparaît, mais la qualité de salarié demeure".

Sauf dans le domaine précis des affaires sociales, l'état de subordination ne disparaît pas complètement, puisque non seulement les représentants ne sont pas consultés, mais qu'ils n'ont aucun moyen de donner du poids aux avis qu'ils émettent. Dans les autres domaines, la subordination est permanente, dans la mesure où les délégués manquent souvent de formation et de compétence.

La qualité de salarié, elle, demeure toujours et c'est là que les rôles sociaux risquent de devenir contradictoires. Les avis émis par le salarié ne sont pas toujours plaisants. Il peut y avoir conflit entre délégué et président et de ce conflit le salarié peut souffrir. La loi garantit l'emploi de celui qui assume des responsabilités sociales, mais ces garanties ont bien souvent été insuffisantes. Dans toutes les enquêtes faites sur les comités, on signale comme un obstacle au bon fonctionnement la crainte de licenciement des délégués. L'amélioration de la protection des élus est une des revendications constantes des syndicats. Il faudra attendre 1959 pour qu'une ordonnance réponde partiellement à ce souci: elle renforce la procédure applicable en cas de licenciement de délégués, elle en étend la protection aux anciens élus six mois après la fin de leur mandat.

La réforme des Comités d'entreprise

La préparation de la réforme

Ce n'est qu'à partir de 1953, et avec une grande prudence, que l'on recommence à parler à la Chambre de la possibilité de discussion de projets de loi, tendant à obtenir plus de pouvoir et d'importance pour les comités d'entreprise.

Mise à part l'ordonnance de 1959, il faudra attendre jusqu'en 1966 pour qu'un projet de loi aboutisse.

Mise à l'étude en 1962, l'amélioration de la législation et du fonctionnement des comités sera approuvée le 21 avril 1965 par le Conseil des ministres, après examen du Conseil économique et social en mars 1965.

Cette réforme de la législation donne naissance à un projet de loi déposé sur le bureau de l'Assemblée Nationale le 29 avril 1965. Après discussion par les assemblées parlementaires, le texte voté le 18 juin 1966 est publié au Journal officiel du 25 juin.

La loi entre en vigueur à compter du 27 juin 1966. Mais la lenteur des phases préparatoires et d'application de la réforme témoigne de la prudence avec laquelle elle a été tentée et des résistances qu'elle a rencontrées.

Ses modalités

Deux lignes directrices ont présidé dans l'esprit du législateur à cette réforme. La première, selon le ministre des Affaires sociales, est d'associer réellement et le plus largement possible les salariés à l'examen des problèmes de l'entreprise qui les concernent le plus, par une meilleure consultation et une information concrète et précise.

La seconde est une meilleure coopération avec les divers éléments qui constituent l'entreprise et c'est dans cet esprit qu'a été instituée la représentation des cadres et des organisations syndicales au sein du comité.

EXTENSION DU CHAMP D'APPLICATION PROFESSIONNEL ET DES POUVOIRS ECONOMIQUES

Champ d'application professionnel. — Dorénavant, des comités d'entreprise doivent être constitués dans les entreprises et sociétés agricoles assimilables à des entreprises commerciales et industrielles et dans les organismes professionnels agricoles.

Attributions professionnelles. — Le comité pourra participer activement à la vie professionnelle de l'entreprise, s'occuper des problèmes de formation et de perfectionnement dans l'entreprise.

Il est obligatoirement saisi pour avis sur les règlements relatifs aux conditions collectives de travail et d'emploi.

Dans les entreprises de plus de 300 salariés, une commission est obligatoirement constituée, pour étudier toutes ces questions ainsi que celles du travail des femmes et des jeunes.

Enfin, le comité est consulté sur l'affectation de la contribution à la construction du 1% sur les salaires.

Information du comité d'entreprise. — Dans l'esprit du législateur, pour jouer son rôle de façon satisfaisante, le comité doit obtenir une information aussi constante que précise de la part du chef d'entreprise.

En conséquence, le chef d'entreprise, au cours de chaque trimestre, communiquera au comité des informations sur l'exécution des programmes de production, l'évolution des commandes et la situation de l'emploi dans l'entreprise. Il informe le comité sur l'entretien et le renouvellement du patrimoine technique de l'entreprise et de ses conséquences possibles sur l'emploi.

Il rend compte, en la motivant, de la suite donnée aux avis du comité.

Une fois par an au minimum, le chef d'entreprise présente au comité un rapport d'ensemble sur l'activité, les chiffres d'affaires, les résultats globaux sur l'exploitation et de la production, l'évolution de la structure et du montant des salaires, les investissements, enfin les projets pour l'exercice suivant dans l'entreprise.

En contrepartie, le comité est tenu au secret professionnel pour toute information lui ayant été donnée comme confidentielle en ce qui concerne les relations avec l'extérieur.

Dans les sociétés anonymes, deux membres du comité peuvent assister avec voix consultative aux séances du Conseil d'administration ou de surveillance.

COMPOSITION DU COMITE ET DESIGNATION DES MEMBRES

Font partie du comité:

- le chef d'entreprise ou son représentant;
- une délégation élue par le personnel, comportant un nombre égal de titulaires et de suppléants. Le nombre des membres peut être augmenté par voie de convention collective ou d'accord entre le chef d'entreprise et les organisations syndicales reconnues comme représentatives dans l'entreprise;
- un représentant de chaque organisation syndicale représentative. Ceci est une innovation importante, car le représentant syndical, au sein du comité, aura des pouvoirs consultatifs. Il doit être obligatoirement choisi par

mi les membres du personnel et remplir les conditions d'éligibilité requises pour les candidats représentants du personnel. Enfin, dans les entreprises de plus de 500 salariés, les représentants syndicaux, en dehors du temps passé aux réunions, ont un crédit de 20 heures par mois rémunérées pour l'exercice de leurs fonctions dans le cadre des attributions du comité.

En ce qui concerne les collèges électoraux, les règles fondamentales sont inchangées: collèges d'ouvriers et d'employés et collèges d'ingénieurs, chefs de service, agents de maîtrise et assimilés.

Autre réforme très importante, la création d'un collège de Cadres.

Dans les entreprises ayant plus de 500 salariés, les ingénieurs, cadres et assimilés ont au moins un délégué titulaire. En outre, dans ces entreprises, lorsque le nombre de cadres et assimilés sur le plan de qualification est au moins égal à 25% et représente au moins 5% de l'effectif global des salariés, au moment du renouvellement du comité, un collège spécial est constitué pour ces catégories. Le nombre des collèges électoraux peut être augmenté de la même façon que le nombre des membres du comité.

La répartition des sièges entre les différentes catégories du personnel, dans les collèges électoraux, fait l'objet d'un accord entre le chef d'entreprise et les organisations syndicales intéressées. En cas de désaccord, le directeur départemental du travail et de la main-d'oeuvre décide de cette répartition.

Protection des représentants et des délégués. — La protection déjà accordée aux membres du comité d'entreprise est étendue aux délégués syndicaux siégeant au comité et aux anciens délégués syndicaux qui, désignés depuis deux ans, ne seraient pas reconduits dans leurs fonctions. La protection part du moment de l'envoi des listes de candidats à l'employeur.

Dans le cas où un comité n'a pas été renouvelé ou constitué, un procès-verbal de carence sera établi par le chef d'entreprise ou l'un des syndicats intéressés, et transmis à l'inspecteur du Travail.

De même, toute entrave apportée intentionnellement soit à la constitution d'un comité, soit à son fonctionnement, notamment en méconnaissant les dispositions relatives à la constatation de la non existence ou du non renouvellement du comité, ou du licenciement des membres du comité, sera punie soit d'une amende soit d'un emprisonnement.

Amorce de dialogue pour les uns, instrument de contrôle pour les autres, le comité d'entreprise reste souvent une institution formelle qui, à l'exception du domaine des oeuvres sociales, n'intervient qu'exceptionnellement dans la gestion de l'entreprise. La tendance actuelle des organisations syndicales est de lui préférer l'institution du dialogue direct entre les syndicats et les directions d'entreprises.

Comités d'entreprise

Voici un résumé des différents textes de base légaux constituant les comités d'entreprise actuellement en France.

OBJECTIFS

La loi donne deux objectifs au comité d'entreprise, l'un économique, l'autre social.

1. Il est informé de la gestion financière, technique et économique décidée par la direction. Celle-ci doit périodiquement tenir le comité au courant des résultats obtenus et des projets envisagés. Le comité donne son avis, ainsi que sur les mesures qui peuvent avoir des conséquences sur les conditions de travail et d'emploi (travail des femmes, des jeunes, problèmes de formation et de perfectionnement). Ces avis donnent obligatoirement lieu à des réponses motivées.

2. Le comité peut coopérer avec la direction à l'amélioration des conditions de travail et de vie du personnel.

Enfin il participe, ou la plupart du temps assure seul, la gestion des oeuvres sociales de l'entreprise.

COMPOSITION

Le comité d'entreprise est obligatoire dans les entreprises ayant au moins 50 salariés. Entreprises industrielles et commerciales, offices publics et ministériels, professions libérales; sociétés civiles, syndicats professionnels, entreprises et sociétés agricoles, organismes professionnels agricoles.

Ses membres sont élus pour deux ans par les salariés ayant plus de 6 mois de présence dans l'entreprise.

La délégation du personnel est composée comme suit:

de 50 à 75 salariés 3 titulaires	3 suppléants
de 76 à 100 salariés 4 titulaires	4 suppléants
de 101 à 500 salariés 5 titulaires	5 suppléants
de 501 à 1000 salariés 6 titulaires	6 suppléants
de 1001 à 2000 salariés 7 titulaires	7 suppléants
de 2001 à 4000 salariés 8 titulaires	8 suppléants
de 4001 à 7000 salariés 9 titulaires	9 suppléants
de 7001 à 10000 salariés10 titulaires	10 suppléants
plus de 10000 salariés11 titulaires	11 suppléants

Les titulaires disposent de 20 heures par délégation, rémunérées, pour l'exercice de leur fonction.

Un délégué syndical, avec voix consultative, est élu au comité, il ne peut cumuler ce poste avec celui de membre du comité, il bénéficie des 20 heures rémunérées.

Collèges électoraux d'ouvriers et collèges des ingénieurs et chefs de service. Dans les entreprises de plus de 500 salariés, un délégué titulaire cadre. Quand les cadres et assimilés représentent 5% de l'effectif global, création d'un collège spécial cadres.

Le nombre des membres du comité et des collèges électoraux peut être augmenté par convention collective ou par accord entre chef d'entreprise et organisation syndicale représentative.

FONCTIONNEMENT

Le comité se réunit au moins une fois par mois, sous la présidence du chef d'entreprise ou de son représentant qui se trouve ainsi être membre du comité.

Parmi les membres élus titulaires il est procédé à la désignation du secrétaire du comité; celui-ci a souvent un rôle déterminant dans le dynamisme du comité.

Enfin le comité peut réunir des commissions de travail sur tous les sujets. Les membres du personnel non élus peuvent y siéger

STATUT LEGAL DES ELUS

Durée du mandat .. 2 ans.

Heures libres 20 heures pour les membres du comité et pour les représentants syndicaux (non cumul des deux fonctions).

Cumul possible des fonctions de délégué du personnel et membre du comité:

20 heures comité + 15 heures délégué.

Réunion Au moins une fois par mois.

Protection Tout licenciement d'un élu, par l'employeur, doit être soumis à l'assentiment du comité. En cas de désaccord, l'inspecteur du Travail est saisi et tranche.

En cas de faute grave d'un salarié, le chef d'entreprise peut prononcer

la mise à pied en attendant la décision finale.

Même procédure pour les candidats aux élections (3 mois après la publication des candidatures pour les anciens élus, 6 mois après expiration du mandat). Même protection pour les délégués syndicaux.



Eligible — Admissible

Le mot "éligible" est bien français, mais il n'a dans cette langue qu'un seul sens. Il signifie "qui peut être élu, qui remplit les conditions nécessaires pour être élu". On pourra dire de quelqu'un qu'il est éligible s'il remplit certaines conditions déterminées par la loi pour être élu par exemple député, conseiller municipal, commissaire d'écoles ou dirigeant d'un syndicat ouvrier, d'un groupement culturel, etc.

C'est un anglicisme de dire qu'un ouvrier est éligible au bénéfice d'une allocation de secours ou qu'il est éligible à un emploi. Dans pareil cas, le terme français "éligible" ne doit pas être utilisé car il est alors un calque de l'anglais. En effet, le terme anglais "eligible", en outre de signifier "qui peut être élu", a d'autres sens comme "admissible, acceptable, digne d'être élu ou choisi, etc."

On devra donc dire qu'un ouvrier est admissible au bénéfice d'une allocation de secours et qu'il est admissible à un emploi.

Eligibilité

Les observations faites pour le mot "éligible" valent pour le mot "éligibilité". On ne peut donc parler de la "liste d'éligibilité" de la commission du Service Civil mais bien de la "liste d'admissibilité...". Il faut éviter de parler des conditions d'éligibilité à des prestations parce qu'il s'agit de conditions d'admissibilité.

(A SUIVRE)

le travail

du permanent

Un aperçu hebdomadaire des questions qui intéressent les permanents de la CSN.

Responsable: Service de l'information et des communications de la CSN.

Composition et impression: Les Editions du Richelieu Limitée 100, rue Bouthillier, Saint-Jean, P.Q.

Tél.: Saint-Jean 347-5326

Montréal 658-0613