



CONSEIL ECONOMIQUE ET SOCIAL

GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG 33, BD. GRANDE-DUCHESSE CHARLOTTE TÉL. 4 21 48

CES/GOG. (72)

LA COGESTION INSTITUTIONNELLE DES TRAVAILLEURS ET

LES COMITES MIXTES D'ENTREPRISE

A V I S

== ==

Luxembourg, le 11 juillet 1972

SOMMAIRE

CES/COG. (72)

Page :

1. INTRODUCTION.....	1
11. La saisine gouvernementale.....	1
111. Le mémoire gouvernemental du 23 juillet 1971 et la documentation y relative.....	1
112. Quant à la nature de l'avis à émettre....	2
12. Le déroulement des travaux.....	3
2. LES POSITIONS DE PRINCIPE.....	6
21. Introduction.....	6
22. La thèse salariale.....	7
23. La thèse patronale.....	9
3. LE PROBLEME DE LA COGESTION AU NIVEAU DES ORGANES DES SOCIETES.....	12
31. La position patronale.....	12
311. Quant au principe.....	12
312. Quant au champ d'application.....	12
313. Quant au collège des commissaires.....	13
314. Quant à la cogestion au niveau du conseil d'administration.....	13
315. Quant à la désignation et au statut des délégués salariaux.....	14
316. Quant à certaines incompatibilités.....	15
32. La position salariale.....	16
321. Quant au principe.....	16
322. Quant au champ d'application.....	17
323. Quant aux collèges des commissaires.....	18
324. Quant à la cogestion au niveau du conseil d'administration.....	19
325. Quant à la désignation et au statut des délégués salariés.....	19
326. Quant à certaines incompatibilités.....	21

4. LE PROBLEME DE LA COGESTION AU NIVEAU DE L'ENTRE- PRISE (COMITE MIXTE D'ENTREPRISE).....	22
41. Le principe.....	22
42. Le champ d'application.....	23
43. La composition.....	23
44. La représentation au sein du comité mixte d'en- treprise.....	23
45. L'admission au sein du comité mixte d'entreprise de délégués syndicaux ne faisant pas partie du personnel.....	24
46. Les compétences.....	26
461. Le domaine social.....	26
462. Le domaine économique.....	27
463. Le domaine technique.....	28
47. La protection des délégués.....	28
48. Le secret professionnel.....	29
49. L'organisation administrative.....	29
491. La Présidence et le Secrétariat.....	29
492. La fréquence des réunions.....	29
493. L'ordre du jour.....	30
494. La durée du mandat.....	30
5. LE PROBLEME DE LA PRESENCE ET DE L'ACTIVITE SYNDI- CALES DANS L'ENTREPRISE.....	31
51. La thèse salariale.....	31
52. La thèse patronale.....	33
53. Le principe de la subsidiarité.....	34
6. CONCLUSIONS GENERALES.....	36

1. INTRODUCTION

11. La saisine gouvernementale

111. Le mémoire gouvernemental du 23 juillet 1971 et la documentation y relative

Par lettre du 23 juillet 1971, le Conseil Economique et Social a été saisi par le Gouvernement d'un mémoire le priant d'émettre un avis sur le problème de la cogestion institutionnelle des travailleurs et des comités mixtes d'entreprise.

En fait, la matière visée dans le mémoire gouvernemental a été abordée dans plusieurs documents auxquels il incombait au Conseil de prendre tels égards que de droit et dont il convient de citer notamment :

- le projet de loi concernant les comités mixtes et la cogestion des salariés dans les entreprises (19 février 1968);
- l'avis de la chambre des fonctionnaires et employés publics du 28 juin 1968;
- l'avis de la chambre des employés privés du 23 juillet 1968;
- l'avis de la chambre du travail du 20 septembre 1968;
- l'avis de la chambre de commerce du 25 octobre 1968;
- un rapport de la commission de réforme du droit des sociétés sur l'introduction de la cogestion des travailleurs dans l'administration des sociétés anonymes (15 février 1971);
- une documentation détaillée où ce problème a été traité dans d'autres pays.

112. Quant à la nature de l'avis à émettre

A cet égard il convient de préciser la nature de notre avis, ceci au regard des vues exprimées par le Gouvernement.

Le Conseil pense que les avis se nuancent forcément suivant le domaine traité, une classification rigide des avis suivant un texte de loi n'y pouvant rien.

D'autre part, il échet de citer les propres déclarations du Gouvernement.

Dans la déclaration gouvernementale du 11 février 1969, il est dit entre autres que le Gouvernement

"soumettra le projet"(ancien)"et les avis des chambres professionnelles au Conseil Economique et Social qui est appelé à donner un avis unique et coordonné sur le problème, conformément à l'article 2, alinéa 5 de la loi du 21 mars 1966", (cf. mémoire gouvernemental du 16 juillet 1971, page 4, 3ème alinéa).

La même formulation n'est plus reprise dans la lettre de saisine du 23 juillet 1971.

Enfin, le prédit mémoire gouvernemental s'exprime à la page 6, 4ème alinéa, comme suit :

"Le mémoire gouvernemental contient d'une part l'exposé descriptif du projet de loi soumis aux chambres professionnelles ainsi qu'un résumé des avis émis par les chambres professionnelles consultées. Il renferme d'autre part l'inventaire complet des problèmes que le Gouvernement actuel entend soumettre à l'avis du Conseil."

Le Conseil Economique et Social ne se trouve ainsi pas en présence d'un projet de loi dont la conception et la facture générale seraient arrêtées.

Cela étant, le présent avis emprunte utilement l'allure d'un avis se situant au stade d'élaboration d'un projet de loi comportant dès lors un large examen et un éclairage global et nuancé par rapport aux réflexions et aux problèmes présentés par le Gouvernement.

12. Le déroulement des travaux

L'assemblée plénière du 24 septembre 1971 a consacré un débat général au problème soulevé et a institué un Groupe de travail chargé d'élaborer dans les meilleurs délais un projet d'avis.

Dès le début des travaux, il a été insisté sur l'importance du problème et sur la nécessité d'entamer les discussions dans un climat de compréhension mutuelle. Compte tenu de la complexité de la matière, le Groupe de travail a été invité à rendre compte de l'évolution des travaux devant l'assemblée plénière. Les travaux du Groupe de travail ont comporté quatre étapes.

- Dans une première étape, les positions respectives ont été rappelées et discutées suivant un schéma arrêté, cet exercice ayant donné lieu par ailleurs à une série d'éléments de discussion et de réflexions qui n'ont cependant abouti ni à une vue d'ensemble, ni à une solution concrètement formulée.

Ces thèses sont développées page 6, sub. 2 dans le chapitre "LES POSITIONS DE PRINCIPE".

- Dans une seconde étape, le Groupe de travail a examiné des problèmes qui se posent par rapport à la cogestion, à son aménagement institutionnel, aux conditions à retenir et aux implications à prévoir.

Dans l'impossibilité de rapprocher cependant les points de vue notamment sur trois questions essentielles, à savoir :

- le champ d'application;
- le mode de désignation des représentants salariaux au sein du conseil d'administration;
- la nomination d'administrateurs en dehors du personnel de l'entreprise;

il a été décidé de "geler" la discussion sur l'introduction de la cogestion au niveau des conseils d'administration, sans renoncer pour autant, de part et d'autre, aux positions de principe initiales (cf. page 12 , sub. 3).

Cette décision était justifiée notamment en raison des difficultés rencontrées pour trouver une solution de compromis valable entre parties et de l'évolution que prend la réforme du droit des sociétés anonymes sur le plan européen.

- Aussi les membres du Groupe de travail se sont-ils proposé, dans une troisième étape, d'analyser les problèmes inhérents à la mise en oeuvre d'une cogestion au niveau de l'entreprise (comités mixtes d'entreprise).

Cette approche a permis de circonscrire les problèmes, de différencier la notion de cogestion au niveau institutionnel d'une société et celle d'une concertation et d'un dialogue au niveau de l'entreprise, de préciser les critères numériques, les modes de représentation du personnel et de désignation des délégués, de fixer à larges traits les compétences en matières sociale, économique et technique et de clarifier les vues sur une série de modalités de procédure.

Deux problèmes majeurs ont donné cependant lieu à difficulté:

- le recours possible à des délégués étrangers à l'entreprise et
- la reconnaissance légale de la présence et de l'action des délégués syndicaux à l'intérieur de l'entreprise.

- Dans une quatrième étape, le résultat des travaux a été porté à la connaissance de l'assemblée plénière, appelée à donner une nouvelle ligne de conduite.

En date du 15 mars 1972, un exposé détaillé a été présenté verbalement à l'assemblée plénière, qui, après un large débat, a établi le mandat ci-après :

- " - prie le Groupe de travail d'analyser les éléments nouveaux qui se sont dégagés de la discussion;
- charge le Groupe de travail, au cas où aucun texte de compromis ne devrait se dégager de ces nouvelles discussions, d'élaborer un avis retraçant les positions des intéressés, tout en développant également les points où un accord a été réalisé et ceux où tel n'a pas pu être le cas".

Le Groupe de travail, ayant repris tous les éléments de discussion à la lumière des débats de l'assemblée plénière du 15 mars 1972, a dû constater qu'une solution de compromis n'a pas pu être dégagée.

Aussi le Conseil Economique et Social a-t-il été amené à présenter un avis qui tient compte de la dualité des thèses tout en marquant les points de convergence et de divergence.

2. LES POSITIONS DE PRINCIPE

21. Introduction

La participation au niveau de l'entreprise est devenue le sujet No 1 pour les agents économiques de la société de consommation.

Epanouissement au sein de l'entreprise, dialogue, concertation, voilà des sujets posés par le salariat et le patronat et à propos desquels les autorités publiques tâchent de créer un encadrement institutionnel.

Un certain consensus semble prévaloir.

M. P. HUVELIN, Président du Conseil National du Patronat Français (C.N.P.F.), a fourni à la Conférence de Venise en avril 1972 un rapport remarqué sur les options d'avenir et les perspectives qui en résultent pour l'industrie, dont un passage final est significatif :

"C'est au niveau de l'entreprise industrielle que doivent être posés et résolus les différents problèmes que soulève un meilleur épanouissement de l'homme dans ses fonctions de producteur à quelque niveau que ce soit. Les problèmes recouvrent aussi bien celui de la revalorisation du travail manuel que celui de la délégation des responsabilités et de la participation à la vie de l'entreprise. Ils ne peuvent être résolus en dehors d'un dialogue et d'une prise de conscience des responsabilités de chacun."

Sur le plan international il ne semble donc pas y avoir de controverse quant au sens de l'évolution.

La controverse, chez nous comme ailleurs, naît dans la mesure où l'attitude de base se colore différemment sur le plan doctrinal, où le degré d'intensité de la participation est à fixer et où les modalités d'approche sont à définir.

Le Conseil Economique et Social a constaté en son sein les mêmes tendances qu'il échet de circonscrire comme attitudes de principe, adoptées respectivement par le groupe salarial et le groupe patronal.

22. La thèse salariale

Le groupe salarial du Conseil Economique et Social affirme le principe de la démocratie industrielle qui vise l'ensemble des droits et des compétences des travailleurs ou de leurs représentants, qui leur permettent d'exercer une influence sur la définition, l'exécution et le contrôle de la politique de l'entreprise.

Peu de choses ont été réalisées dans les différents champs d'action de cette démocratie industrielle et notamment dans le domaine économique.

La démocratie, ancrée constitutionnellement, n'est pas réalisée véritablement dans notre régime politique, aussi longtemps que le pouvoir réel est détenu par les propriétaires du capital.

Le mouvement généralisé de concentration, créateur de monopoles et d'oligopoles dans le chef des grandes entreprises, en vient à donner à ces dernières un pouvoir quasiment incontrôlable et difficilement mesurable sur des milliers de familles et sur l'économie nationale.

La propriété ne peut légitimer la source de pareil pouvoir.

Dans le processus mis en oeuvre par chaque entreprise, les facteurs "capital" et "travail" se tiennent la balance. Le travail est même facteur de production par excellence, puisque sans son intervention il n'y a ni richesse ni capital.

Les travailleurs n'acceptent dès lors plus une distinction - quant à leur essence - entre le capital et le travail, comportant la subordination du second au premier.

L'argument disant que les propriétaires du capital n'interviennent plus directement dans la gestion de la grande entreprise - circonstance qui lui ôterait le caractère d'entreprise privée capitaliste - ne porte pas.

Le pouvoir des propriétaires du capital est devenu médiat, grâce au concours de nombreux "managers" et technocrates qui normalement se plient aux consignes du capital et de la propriété privée en tant qu'institution.

D'autre part, l'affirmation d'après laquelle l'institution d'une cogestion réelle inciterait le capital à fuir le pays n'a jamais été reconnue dans les faits.

Il y a en revanche des exemples étrangers qui démontrent bien que des capitaux ont été apportés par des investisseurs privés en dépit de systèmes assez rigides de cogestion et d'ingérence de l'Etat (RFA, Danemark, Yougoslavie, Israël). Encore importe-t-il de rappeler dans ce contexte que la revendication d'une démocratisation de l'économie au niveau de l'entreprise est posée depuis des années par toutes les organisations salariales sur les plans national, européen et international.

Les travailleurs adoptent dès lors une attitude à long et à court terme.

- A long terme, il faut transformer fondamentalement les structures des sociétés commerciales.

Le dialogue et la concertation seront à institutionnaliser, les inégalités à corriger, l'équivalence à établir, les responsabilités à doser. Il s'agit de consacrer le droit inaliénable de l'individu à l'épanouissement et donc à l'autodétermination dans le cadre d'une structure adéquate de l'entreprise.

- A court terme, il faut mettre en vigueur des mesures de correction dans les structures sociétaires actuelles, afin de conférer un pouvoir équitable aux travailleurs.

Ces mesures visent la cogestion institutionnelle dans les entreprises à trois niveaux - Conseil d'Administration, Collège des Commissaires et Comité mixte d'entreprise.

23. La thèse patronale

Quant à la question fondamentale de savoir s'il faut réformer ou non le statut de l'entreprise dans le sens d'une amélioration du dialogue entre les différents facteurs contribuant à la réalisation de la finalité de cette unité économique, le groupe patronal du Conseil Economique et Social répond par l'affirmative.

Il est en effet d'accord pour considérer que l'institutionnalisation de ce dialogue sur le plan de l'entreprise, portant jusqu'à présent essentiellement sur le domaine social par l'organe des délégations du personnel, pourrait être avantageusement complétée par son extension aux domaines technique, économique et financier grâce à la création de comités mixtes d'entreprise, du moment que le statut de ceux-ci serait agencé de manière à améliorer les relations humaines sans nuire à l'efficacité de la gestion.

Soucieux cependant de préserver les chances du développement économique du pays, le groupe patronal se prononce à titre principal contre le principe d'une réalisation de la cogestion par le biais de l'introduction d'une représentation des travailleurs dans les organes des sociétés.

L'ancienne distinction entre les facteurs "capital" et "travail" est devenue artificielle.

En revanche, on retiendra la force prédominante exercée sur les entreprises par les faits économiques en tant que tels comme aussi la nécessité qu'il y a, en présence de la complexité croissante des problèmes de gestion, de diffuser toujours davantage les devoirs et, partant, les pouvoirs de direction au sein du "management" constitué par une équipe structurée de spécialistes.

Or, cette objectivation dans la gestion des entreprises ne peut être rendue que plus difficile, et cela au détriment de l'entreprise et de ceux qui en vivent, si l'on y introduit la co-gestion.

Même si les intérêts des travailleurs sont en fin de compte solidaires de ceux de l'entreprise, il est indéniable qu'il existe le plus souvent dans l'immédiat un conflit d'intérêts entre employeurs et travailleurs et que la cogestion transpose ce conflit au sein même des organes de la société.

La question est par ailleurs controversée dans tous les pays et cela même au sein de différents syndicats, compte tenu de la contradiction qu'il y a de vouloir participer à la gestion de la libre entreprise et conserver en même temps la faculté de contester la justification des décisions de celle-ci.

L'exemple allemand de la cogestion s'explique par les contingences historiques particulières et l'expérience faite est difficilement transposable au-delà du milieu et des données spécifiques du pays en question.

Dans les autres Etats, on ne note aucune détermination concrète d'imiter une expérience de ce genre.

Le Luxembourg, en tant que très petit pays, ne peut à son tour prendre les devants, puisqu'il dépend largement de l'étranger pour l'apport du "know how" et des capitaux à risque.

Une initiative de ce genre pourrait provoquer des réactions nuisibles de la part d'autres pays industrialisés, soit par une diminution de la propension d'apporter la technologie et les capitaux requis, soit par une mainmise plus forte de la part des bailleurs de fonds sur la direction de nos entreprises.

C'est dès lors à la faveur d'arguments objectifs, fondés sur les intérêts essentiels du pays que le groupe patronal du Conseil Economique et Social demande au Gouvernement d'abandonner l'intention d'instituer une cogestion au niveau des organes de la société.

Ce n'est que subsidiairement et pour le cas où le Gouvernement prendrait néanmoins la décision politique d'opter pour le principe de la cogestion que le groupe patronal se prête à une discussion des modalités de ce régime.

3. LE PROBLEME DE LA COGESTION AU NIVEAU DES ORGANES DES SOCIETES

31. La position patronale

311. Quant au principe

Le groupe patronal rappelle qu'il s'est prononcé pour des raisons qui lui paraissent décisives, contre l'introduction d'une représentation des salariés dans les organes des sociétés et que ce n'est qu'à titre subsidiaire qu'il se prête à une discussion des modalités d'un pareil système.

312. Quant au champ d'application

Dans une telle optique et compte tenu des motifs invoqués à l'appui de sa prise de position principale, le groupe patronal demande que, pour le cas où il serait néanmoins institué un régime de cogestion au niveau des organes des sociétés, le champ d'application d'un tel régime soit limité aux sociétés de l'industrie de base et des sociétés titulaires d'une concession de droit public, secteurs où une initiative de ce genre peut avoir une certaine justification.

En effet, la cogestion pourrait apparaître comme étant une particularité propre aux sociétés dont l'implantation au Luxembourg résulte des caractéristiques spécifiques au Luxembourg, voire comme une condition mise à l'octroi d'une concession publique. C'est ainsi en effet qu'elle pourrait trouver sa justification dans la volonté des pouvoirs publics d'associer le personnel à la gestion des entreprises participant à la mise en valeur du patrimoine national, ce qui lui enlèverait pour une partie son effet inhibitif à l'égard des investisseurs étrangers.

313. Quant au collège des commissaires

En ce qui concerne les organes des sociétés, qui seraient à compléter par une représentation des travailleurs, le groupe patronal estime que de toute façon, il faudrait en exclure le collège des commissaires. En effet, cette institution est sur le point d'être réformée sous l'impulsion des travaux d'harmonisation du droit des sociétés accomplis dans le cadre de la CEE, par application de l'article 54, 3 g du Traité de Rome, de manière à en faire, non point un mandataire de l'assemblée générale des actionnaires, mais un organe indépendant et devant jouir d'une qualification spéciale à l'effet de garantir l'exactitude des comptes annuels tant à l'égard des actionnaires qu'à l'égard du public et partant aussi à l'égard du personnel. Aussi une réforme du genre de celle demandée par les représentants des travailleurs au sein du Conseil Economique et Social irait-elle à l'encontre d'une tendance législative certaine.

314. Quant à la cogestion au niveau du conseil d'administration

Il est évident qu'elle ne saurait aller jusqu'à composer cet organe paritairement par des représentants désignés respectivement par les actionnaires et les travailleurs. Ce serait-là condamner d'avance l'organe de gestion à l'impuissance, puisqu'à propos de chaque question soulevant une opposition d'intérêts, il ne pourrait être pris de décision à défaut de pouvoir recueillir une majorité, à moins que ce ne soit au moyen de laborieux compromis, préjudiciables à la rapidité et à l'efficacité nécessaires dans une bonne gestion des affaires. Aussi la législation allemande n'a-t-elle pas pris recours à une telle formule, et ce même dans le régime de la cogestion dite qualifiée existant dans les secteurs du charbon et de l'acier et dans lequel il n'existe une forte représentation des travailleurs que dans les conseils de surveillance qui ne sont pas des organes de gestion.

Le groupe patronal voudrait dès lors voir limiter le nombre des représentants des travailleurs au sein du conseil d'administration à 3 de manière à pouvoir assurer, s'il y a lieu, un siège à chacune des 3 organisations syndicales les plus représentatives sur le plan national, ce qui fut en fait la solution retenue dans le projet du gouvernement précédent. Bien que cela puisse paraître peu logique, eu égard à la pondération différente qui en résulte pour la représentation des travailleurs suivant le nombre total que compte un conseil d'administration, cette formule peut se réclamer du précédent français en la matière et se justifier par la considération que les intérêts des travailleurs doivent finir par peser dans la balance en fonction de leurs mérites propres et non pas en fonction du nombre de leurs représentants au sein du conseil.

315 . Quant à la désignation et au statut des
délégués salariaux

Pour la désignation des représentants des travailleurs au conseil d'administration, le groupe patronal estime qu'il y aurait lieu de prévoir un système en deux phases, comportant des propositions à faire par les délégations du personnel suivies de nominations à faire par l'assemblée générale.

Ce système part de l'opportunité qu'il y a d'éviter que les représentants des travailleurs au sein du conseil ne doivent être élus par l'ensemble des travailleurs, alors qu'une pareille procédure n'est pas seulement coûteuse, mais risque encore d'inciter lesdits représentants à orienter l'exercice de leur mandat en fonction de considérations électorales, ce qui ne saurait que nuire à l'accomplissement de leurs tâches.

D'un autre côté, il paraît que la nomination doit émaner de l'assemblée générale, de manière à faire de tous les membres du conseil des administrateurs à part entière, jouissant tous du même statut et encourant dès lors aussi les mêmes responsabilités.

En effet, à partir du moment où l'on les fait entrer dans un organe tel que le conseil d'administration, appelé à gérer l'entreprise en fonction de l'intérêt de celle-ci, il est inconcevable que cet intérêt puisse être méconnu impunément par certains administrateurs au profit d'autres préoccupations, tout comme il n'est pas admissible que les administrateurs désignés directement par l'assemblée générale fassent prévaloir les intérêts de quelques actionnaires ou des actionnaires en général sur ceux de l'entreprise considérée comme une entité distincte. Il se peut, certes, qu'il y ait des appréciations différentes quant aux orientations à imprimer à l'activité de l'entreprise pour la voir réaliser son optimum. Il n'en résulte cependant pas que ces appréciations puissent être considérées comme méritant une consécration légale sous forme d'un statut particulier à réserver au sein du conseil à tels administrateurs ou à tels autres suivant le mode de leur désignation, d'autant moins que le conseil d'administration en tant que collège délibérant et l'unité de son action s'en trouveraient anéantis au détriment de l'entreprise.

Aussi la révocation des représentants des travailleurs au sein du conseil d'administration devrait-elle pouvoir être faite aussi par l'assemblée générale sur une initiative propre de celle-ci, à l'instar de ce qu'elle est habilitée à faire à l'égard des autres administrateurs, étant entendu cependant que si cette révocation ne s'appliquait qu'aux seuls administrateurs représentants des travailleurs, il devrait pouvoir être pris des sanctions par les tribunaux en cas d'abus.

316. Quant à certaines incompatibilités

Quant aux incompatibilités, le groupe patronal n'en verrait pas dans le fait d'un représentant de faire partie d'une délégation ou de ne pas faire partie du personnel de l'entreprise, mais à la condition, dans ce dernier cas, que l'assemblée générale soit habilitée à ne pas suivre la proposition de nomination émanant de la délégation et portant sur une personne extérieure

à l'entreprise. En d'autres termes, l'assemblée serait tenue de nommer les personnes proposées par les délégations, même si ces personnes font partie d'une telle délégation, tandis qu'elle pourrait ne pas accepter des personnes proposées ne faisant pas partie du personnel de l'entreprise.

Cette conception émane de l'idée que s'il paraît difficile de dénier à quiconque fait partie du personnel la qualité requise pour entrer dans le conseil d'administration, il est pourtant indispensable de donner à ce dernier la cohérence nécessaire à l'effet de pouvoir agir efficacement, ce qui paraît assuré, s'il y a accord sur les personnes à recruter au dehors de l'entreprise, tandis que les chances d'un fonctionnement efficace d'un conseil seraient compromises dès le départ, si l'on pouvait imposer à une société contre son gré un administrateur venant de l'extérieur.

Les velléités d'en faire autrement procèdent de la méconnaissance du fait qu'on est en l'occurrence en présence de la question du statut de la société en tant qu'entité juridique et économique indépendante et qu'il ne s'agit dès lors pas d'instituer des moyens supplémentaires pour une planification économique.

Il est par ailleurs évident qu'une seule et même personne ne saurait faire partie du conseil d'administration de sociétés concurrentes.

32. La position salariale

321. Quant au principe

Le groupe salarial rappelle sa position de principe, à long et à court terme, reproduite plus haut et resouligne que les mesures préconisées avec effet immédiat devront concerner en l'occurrence le conseil d'administration et le collège des commissaires. Il s'y ajoute que pour être efficace, pareille

approche demande une option claire tant pour le champ d'application que pour le statut des délégués.

Le groupe salarial reconnaît qu'à la suite de la position adoptée par le groupe patronal en ordre subsidiaire, une discussion fructueuse a été rendue possible, état de choses qui documente à nouveau l'utilité d'un éclairage global, demandé par le Gouvernement.

Se plaçant dès lors sur un même plan subsidiaire - qui de part et d'autre ne préjudicie pas les positions de principe - le groupe salarial constate que l'ouverture dégagée de la thèse patronale est insuffisante, mais qu'une amorce est posée dans un cadre évolutif qu'il s'agit de situer et de préciser.

322. Quant au champ d'application

La position patronale ne satisfait qu'en partie.

Si d'un côté l'octroi d'une concession et la prise en considération de la sidérurgie comme moteur de l'économie fournissent des arguments supplémentaires pour l'approche discutée sur un plan subsidiaire, on retiendra que la solution la plus simple et la plus juste, parce que non discriminatoire, consisterait à viser les entreprises d'une certaine importance.

D'un côté en effet l'appareil industriel a été considérablement enrichi de sorte que, compte tenu de son impact économique, on ne voit pas pour quelles raisons on exclurait une série d'entreprises. D'autre part, il convient de rappeler que dans la mesure où des moyens publics de stimulation ont été mis en oeuvre, il est équitable que les sociétés bénéficiaires se plient à une mesure législative générale qui en l'occurrence en viendrait à renforcer la démocratie industrielle.

Cette dernière notion implique par ailleurs la globalité de l'initiative.

Il en découle qu'il est plus logique de choisir un critère numérique uniforme - 500 travailleurs par entreprise - et d'appliquer la cogestion sans égard au statut juridique et à la nationalité de l'entreprise.

Dans le même contexte il faudrait par ailleurs demander que les entreprises de l'importance retenue se constituent sous forme de sociétés de droit luxembourgeois.

Pour ce qui est des entreprises du secteur public, l'institution de la cogestion gagne à être diversifiée. Au sein du conseil d'administration devraient figurer des délégués des consommateurs et des utilisateurs des biens et des services produits, alors que les entreprises en question occupent normalement une position de force sur le marché.

323. Quant aux collèges des commissaires

Le groupe salarial comprend que l'institution d'un organe indépendant et aux qualités requises, une fois réalisée dans le droit communautaire, demanderait l'aménagement adéquat dans le droit national, à supposer ce dernier corrigé suivant la thèse des travailleurs.

Il croit pour le surplus qu'à la suite de pareille initiative communautaire, le problème perd de son acuité dans l'optique nationale.

Cependant, une réalisation de ce genre prend forcément du temps.

Il serait dès lors utile de prévoir dans le système existant l'adjonction d'un représentant des travailleurs au collège des commissaires.

Par ailleurs, le commissaire est libre d'exercer sa fonction comme il l'entend et son contrôle sera efficace seulement dans la mesure où le titulaire possédera la qualification nécessaire. Cela étant, il serait même indiqué que le poste en question soit confié à une personne étrangère à l'entreprise.

324. Quant à la cogestion au niveau du conseil
d'administration

Le groupe salarial estime que la parité constituerait la meilleure formule. Le risque du frein qui gênerait les travaux n'est pas prouvé.

Les travailleurs sont parfaitement conscients que de nombreux intérêts d'ordre divers doivent être pris en considération au sein d'une entreprise et que l'intérêt directement social, fort important, en fait partie. Une opposition d'intérêts généralisée n'est donc guère à craindre.

La parité étant le but, on conçoit qu'une réalisation progressive vers cette finalité peut être envisagée. Toujours est-il dans pareille hypothèse qu'il faut un dosage équitable des pouvoirs dès le début, la responsabilité nouvelle conférée devant aller de pair avec une représentation adéquate. Il n'est pas possible de faire endosser aux délégués salariés, inadéquatement représentés par hypothèse, la responsabilité de décisions auxquelles, en raison de l'absence du contrepois nécessaire, ils n'ont concouru que d'une manière imparfaite.

325. Quant à la désignation et au statut des
délégués salariés

La thèse de base préconisée par les travailleurs implique la désignation des délégués par des délégations de personnel - ouvriers et employés - sur le vu de candidatures proposées par

les syndicats les plus représentatifs sur le plan national.

Le mode de désignation doit assurer une représentation adéquate des différents groupes professionnels et des tendances syndicales au sein de l'entreprise.

Les organisations syndicales les plus représentatives sont le mieux outillées pour choisir les délégués extérieurs à l'entreprise.

Le mandat pourrait être de 4 ans, les délégués étant rééligibles.

La durée du mandat serait à synchroniser avec celle du mandat conféré aux délégations d'ouvriers et d'employés dont le mode de désignation devrait être lui-même harmonisé préalablement.

Les mandataires choisis seraient responsables devant leurs seuls mandants.

Dans une vue évolutive, on conçoit l'établissement d'un lien avec l'assemblée générale, organe essentiel de la société en l'état actuel des choses. Si dès lors on songeait à la faire intervenir, lors de la désignation et lors d'une révocation possible des délégués salariés, afin de rendre la situation des différents administrateurs comparable - il est clair que de sérieuses garanties devraient être introduites (choix par l'assemblée de candidats sur la liste proposée par qui de droit, recours judiciaire pour abus en cas de révocation dont pâtiraient les seuls délégués salariés).

Dans cette vue des choses, ce serait en principe l'égalité de traitement, étant entendu que des garanties suffisantes seraient à prévoir, destinées à éviter que les délégués salariés ne risquent à tout moment la mise à l'écart et que le conseil, dans sa structure traditionnelle, ne fasse régulièrement barrage aux initiatives des délégués en question.

326. Quant à certaines incompatibilités

L'entrée de délégués extérieurs à la société étant à consacrer, le groupe salarial estime logiquement que la proposition de ces candidats ne peut être refusée par l'assemblée générale.

Une mise en application de la thèse principale des salariés et notamment le recours à des délégués extérieurs à l'entreprise aurait des avantages.

Les délégués, complètement indépendants de l'entreprise, apporteront un renfort sensible à la représentation des travailleurs et pourront faire valoir des vues objectives, non influencées par des considérations purement internes à la société.

Enfin, les syndicats, appelés à assumer d'ores et déjà de larges responsabilités grâce à des activités multiples, associés à l'entreprise comme il a été dit plus haut ne manqueraient pas de contribuer à la défense de l'intérêt général.

Ce sont dès lors des arguments objectifs qui plaident pour cette approche et non pas des velléités d'organiser la mainmise des syndicats sur des intérêts qu'ils savent complexes et délicats.

Si le groupe salarial reconnaît qu'un délégué des travailleurs ne peut faire partie du conseil d'administration de sociétés directement concurrentes, il estime en revanche que rien ne s'oppose à l'octroi à un titulaire de plusieurs mandats dans des entreprises indépendantes.

4. LE PROBLEME DE LA COGESTION AU NIVEAU DE L'ENTREPRISE (COMITE MIXTE D'ENTREPRISE)

Les chances d'élaborer un avis de compromis furent meilleures lorsque les intéressés, après avoir décidé de "geler" le problème de la cogestion au niveau du conseil d'administration, sans renoncer pour autant, de part et d'autre, aux positions de principe initiales, se sont proposé d'établir des critères suffisamment précis, acceptables pour tous, pour introduire une cogestion réelle et efficace au niveau de l'entreprise (comité mixte d'entreprise).

En effet, de larges accords avaient pu être réalisés sur de nombreux points.

Sur deux problèmes cependant une solution de compromis n'a pas pu être trouvée, à savoir :

- l'admission au sein du comité mixte d'entreprise de délégués syndicaux ne faisant pas partie du personnel (voir page 24 sub 45) et
- la reconnaissance légale de la présence et de l'activité syndicales dans l'entreprise (voir page 31 sub 5).

Le Conseil Economique et Social se propose donc de développer les différentes modalités du régime envisagé avec les points de convergence et de divergence.

41. Le principe

Sans renoncer à leurs positions de principe initiales (voir sub 22 et 23), tous les intéressés se sont prononcés pour le principe de l'instauration d'une cogestion au niveau de l'entreprise.

42. Le champ d'application

- Un comité mixte d'entreprise serait à instituer dans chaque entreprise qui

- . occupe régulièrement 250 travailleurs au moins ou
- . occupe régulièrement 100 travailleurs et qui réalise une valeur ajoutée correspondant à la charge salariale d'une entreprise occupant 250 salariés rémunérés au taux du salaire social minimum pour travailleurs qualifiés.

De cette façon il est établi ainsi une certaine correspondance entre les 2 critères pour ce qui est de l'importance économique des entreprises visées.

43. La composition

Ces comités mixtes sont composés paritairement par des représentants des propriétaires et des représentants des travailleurs étant entendu que les cadres supérieurs feraient partie de la représentation patronale. Dans ce contexte il importe de définir la notion de cadre supérieur pour les besoins de cette législation.

- La composition des comités pourrait être la suivante :

- | | | |
|---------------------------------|---|--------------|
| . moins de 500 salariés | : | 6 délégués; |
| . entre 500 et 1.000 salariés | : | 8 délégués; |
| . entre 1.000 et 1.500 salariés | : | 12 délégués; |
| . plus de 5.000 salariés | : | 16 délégués. |

44. La représentation au sein du comité mixte d'entreprise

- Les membres représentant les propriétaires sont désignés par ceux-ci d'après le mode choisi par eux. Leur mandat court jusqu'à révocation.

- Le mode de désignation des représentants des travailleurs est à aménager de façon à garantir une représentation adéquate aux différents groupes professionnels et aux différentes tendances syndicales représentées dans l'entreprise.

- En ce qui concerne la représentation proportionnelle de l'effectif ouvrier et employé au sein du comité mixte d'entreprise, il est prévu que, quel que soit le degré de représentativité de ces deux groupes, ils seront représentés au sein du comité mixte d'entreprise par au moins un délégué, à condition que le groupe représente 10 % au moins de l'effectif total.

- Les représentants des salariés sont désignés, d'après le principe de la règle proportionnelle, par les délégations d'ouvriers et d'employés parmi des candidats proposés par les syndicats les plus représentatifs sur le plan national. Il n'y aura donc pas d'élections primaires.

45. L'admission au sein du comité mixte d'entreprise de délégués syndicaux ne faisant pas partie du personnel.

- Les discussions sur ce point furent particulièrement ardues et si finalement aucun compromis n'a pu être réalisé (voir notamment la proposition de compromis page 26.), ce fut principalement parce que ni le problème de la reconnaissance de la présence et de l'action syndicales dans l'entreprise ni celui de la cogestion au niveau des organes de la société n'ont pu trouver une solution acceptable pour tous.

La synthèse des discussions est reproduite ci-dessous.

- Les représentants salariaux ont estimé qu'un quart au moins des représentants des travailleurs au sein du comité mixte d'entreprise devraient provenir de l'extérieur de l'entreprise, étant entendu cependant que ces représentants ne pourraient siéger en même temps au comité mixte d'une entreprise concurrente.

On a fait valoir à l'appui de ce point de vue notamment trois raisons :

- . des personnes complètement indépendantes de l'entreprise apporteront un renfort considérable à la représentation des travailleurs;
 - . la vue plus large de ces personnes aidera à éviter des décisions par trop influencées par un "égoïsme" d'entreprise;
 - . par ce biais les syndicats qui, par leurs activités sur le plan des conventions collectives, des assurances sociales, et des différents organismes compétents prennent d'ores et déjà de larges responsabilités économiques, seront représentés directement dans les institutions éminemment importantes que seront les comités mixtes d'entreprise.
- Ces vues n'étaient pas acceptables pour les représentants patronaux, ceci quant au fond et quant à la forme.

La position patronale fut ainsi motivée :

- . l'existence syndicale est un phénomène sociologique; sa puissance ne doit pas dériver de la loi;
- . aucune disposition pareille n'existe à l'étranger;
- . la présence simultanée de délégués provenant de l'intérieur et de l'extérieur de l'entreprise comporte le risque de rendre la discussion plus difficile et peut créer des difficultés entre délégués d'un même bord;
- . la proportion des délégués venant de l'extérieur devant nécessairement être limitée, tous les syndicats peuvent ne pas être représentés et de ce fait se sentir brimés;
- . vouloir imposer une présence extérieure de l'entreprise paraît être un procédé peu démocratique.

- Une contreproposition patronale faite dans la supposition de voir limitée la cogestion aux seuls comités mixtes d'entreprise et dans laquelle le principe de la présence extérieure avec voix consultative fut prévue, n'a finalement pas pu être retenue par le groupe salarial, parce qu'à ses yeux elle continue de mettre trop l'accent sur l'autorité patronale dans l'entreprise.

Le texte en était le suivant :

"Sont admis à participer aux délibérations du comité mixte d'entreprise avec voix consultative, des conseillers faisant partie ou non de l'entreprise, désignés par les organisations professionnelles les plus représentatives sur le plan national, à condition qu'ils aient été agréés par le chef d'entreprise ou par son délégué et sans que leur nombre puisse dépasser un quart des membres du comité.

Le refus ou le retrait d'agrément du chef d'entreprise ou de son délégué, le comité mixte d'entreprise entendu en son avis, doivent être motivés dûment par l'intérêt de l'entreprise. Un recours est ouvert auprès du Conseil des Prud'hommes siégeant en Chambre du Conseil et statuant comme juridiction de fond."

46. Les compétences

Trois domaines sont visés :

- . le domaine social;
- . le domaine économique;
- . le domaine technique.

Un large accord a pu être réalisé en ces domaines entre les intéressés.

461. Le domaine social

Seront de la compétence du comité mixte d'entreprise toutes les décisions sociales, à caractère général, qui sont prises au sein de l'entreprise, à l'exclusion des questions faisant normalement l'objet de revendications à traiter dans le cadre des négociations collectives entre partenaires sociaux et dans les discussions entre délégations et direction.

Sont notamment de la compétence du comité mixte d'entreprise

- l'établissement des critères généraux d'embauchage, de promotion et de congédiement;
- les installations sanitaires et de sécurité;
- la formation et le recyclage.

De plus le comité mixte d'entreprise collabore à l'élaboration du règlement intérieur ou d'atelier.

En cas de conflit il est prévu un recours à un organe de conciliation (p. ex. commission permanente de l'Office national de conciliation).

462. Le domaine économique

- Le comité mixte est nanti d'un droit d'information et de consultation concernant l'évolution économique et financière de l'entreprise.

- Pour lui permettre d'exercer le droit prémentionné, le comité mixte reçoit périodiquement, mais au moins deux fois par année, de la part du chef d'entreprise ou de son délégué toutes les informations nécessaires sur la situation financière et économique de l'entreprise.

- Sont à considérer comme questions économiques au sens de l'alinéa qui précède, notamment :

- . le programme et l'orientation de la production;
- . le volume de la production et des ventes;
- . les projets de transformation et de fusion d'entreprise;
- . la politique d'investissement.

- En matière financière le comité recevra communication du bilan et de toutes autres pièces utiles avant qu'ils soient soumis aux organismes compétents.

- Il recevra en outre, en dû temps, toutes les informations pouvant lui être utiles quant à la marche générale de l'entreprise.

- L'information du comité mixte en matière économique doit être préalable en principe. Si, pour des opérations délicates, une telle information préalable n'est pas possible, une justification économique et sociale doit être soumise au comité mixte d'entreprise par après.

- Les consultations du comité mixte d'entreprise donnent lieu à un avis motivé. Des avis divergents peuvent être portés devant le conseil d'administration.

463. Le domaine technique

- En matière technique le comité mixte d'entreprise dispose d'un large droit d'information et de consultation mutuelle. Il est notamment consulté sur les méthodes de fabrication et de travail, à l'exception des secrets de fabrication.

- D'autre part le comité mixte d'entreprise exerce sa compétence pour ce qui est des améliorations (technique, sécurité) apportées par un salarié ou un groupe de salariés, qui méritent plus qu'une récompense morale. Il interviendra avec droit de suggestion et de proposition de récompense.

- En revanche le domaine "inventions et brevets", difficile à mettre dans un cadre rigide en raison du caractère délicat et spécial, ne rentrera pas dans les compétences du comité mixte d'entreprise.

Des récompenses peuvent être allouées à des membres du personnel pour une invention faite au sein de l'entreprise suivant les dispositions prévues par elle et ceci notamment dans le cas où elle cède des licences à des tiers.

47. La protection des délégués

En ce qui concerne la protection des délégués salariés du comité mixte d'entreprise, il faudrait qu'un délégué ne puisse être congédié sans l'assentiment des représentants salariés au sein du comité mixte d'entreprise, sauf en cas de faute grave.

48. Le secret professionnel

- Les membres du comité mixte d'entreprise sont tenus de garder le secret sur les questions confidentielles dont ils viennent à obtenir connaissance dans l'exécution de leur mandat.
- Le domaine confidentiel est défini d'une façon non abusive par le chef de l'entreprise.
- Le recours contre une décision afférente au chef d'entreprise se fait devant le Conseil des Prud'hommes siégeant en Chambre du Conseil.
- En ce qui concerne plus particulièrement le secret professionnel des éventuels experts venant de l'extérieur, on peut se référer au texte néerlandais du 28 janvier 1971, article 20, alinéa 4 :

"L'obligation ne s'applique en outre pas à celui qui est approché par un membre élu du conseil d'entreprise ou un membre d'une commission de ce conseil pour consultation ou avis, à condition que respectivement l'entrepreneur et la personne ayant imposé le secret, aient autorisé au préalable la consultation ou l'échange de vues avec la personne intéressée, et que cette dernière ait déclaré par écrit qu'elle s'oblige à garder le secret en ce qui concerne l'affaire en question. Dans ce cas, le 1er alinéa s'applique par analogie à la personne en question."

49. L'organisation administrative

491. La Présidence et le Secrétariat

- La présidence est assumée par le chef d'entreprise.
- Le Secrétaire sera à désigner parmi les délégués du salariat, il sera assisté d'un secrétaire administratif choisi au sein de l'entreprise.

492. La fréquence des réunions

- Le comité mixte d'entreprise doit se réunir au moins une fois par trimestre.

- Une réunion supplémentaire peut avoir lieu chaque fois qu'un quart au moins des délégués le demandent.

493. L'ordre du jour

Un point doit être mis à l'ordre du jour si un quart des délégués le proposent.

494. La durée du mandat

- La durée du mandat des représentants des salariés commencera et prendra fin chaque fois un mois après les élections de délégations.

- A cette fin la durée du mandat des délégués employés est à synchroniser avec celle des ouvriers.

- La durée proposée est de 4 ans.

5. LE PROBLEME DE LA PRESENCE ET DE L'ACTIVITE SYNDICALES DANS L'ENTREPRISE

Pour l'essentiel la revendication présentée sous ce titre vise à instituer la faculté pour les syndicats de désigner des représentants syndicaux parmi le personnel de l'entreprise, de doter ceux-ci d'une protection légale à l'effet de leur permettre d'exercer, au sein de l'entreprise, des missions à eux confiées par les syndicats, dans le but de renforcer l'efficacité de l'action de ceux-ci dans l'intérêt des travailleurs.

51. La thèse salariale

Le groupe salarial reconnaît que l'influence syndicale dans les entreprises s'exerce d'ores et déjà par le biais des délégués du personnel qui sont le plus souvent désignés à l'initiative des syndicats devant lesquels ils répondent aussi de l'exécution de leur mandat.

Il n'est donc que logique de renforcer ces liens et d'organiser les contacts entre les syndicats et les travailleurs et ce au sein de l'entreprise (par exemple : information, affichage, communications, réunions sous l'assistance éventuelle de délégués extérieurs).

La loi en viendrait ainsi à reconnaître la présence syndicale et l'action des délégués syndicaux à l'intérieur de l'entreprise.

Le pas à franchir ainsi serait modeste et finalement logique.

Nul ne trouve en effet à redire lorsqu'en cas de vœux exprimés par le personnel en matière de conventions collectives, ce sont les syndicats les plus représentatifs qui prennent les choses en main, pour négocier et pour finaliser avec les représentants de l'entreprise les relations contractuelles.

En vérité, le reproche du patronat - institutionnalisation d'un tiers pouvoir au sein de l'entreprise où ne se concevrait qu'un dialogue élargi, exempt de tout esprit de contestation - s'adresse plutôt aux prérogatives des syndicats à l'effet de négocier les conventions collectives, prérogatives cependant consacrées législativement depuis 1965.

Les faits sont aujourd'hui plus loin et documentent indiscutablement que la grande majorité des délégués du personnel sont formés, informés et orientés sous l'impulsion syndicale.

Le droit d'accès à l'entreprise, réclamé actuellement, n'aura aucune allure révolutionnaire.

Les délégués syndicaux, qui pourraient être désignés d'une façon simple et souple, ne se présenteraient pas comme organisme d'encadrement ou de contrepoids aux représentants du personnel, démocratiquement élus.

Ils assumeraient un rôle d'information large sur les lieux de travail.

Les délégués syndicaux devraient jouir de la même protection que les délégués du personnel.

Cette approche serait même de nature à renforcer la protection de tous les délégués, protection qui des fois se révèle comme étant théorique, susceptible d'être déjouée par une série d'astuces.

La véritable cogestion, au sens où l'entendent les travailleurs, étant lente à mettre en oeuvre, la reconnaissance légale de la présence et de l'action des délégués syndicaux à l'intérieur de l'entreprise demanderait une manifestation de volonté politique, quitte à la concrétiser légalement par un texte sur le principe, les modalités de désignation et la protection à prévoir.

52. La thèse patronale

Les représentants du groupe patronal font valoir qu'en l'occurrence la discussion porte sur l'institution de comités mixtes d'entreprises. Le débat ne peut donc viser que le dialogue et la concertation au niveau de l'entreprise.

La distinction est clairement établie par rapport à la cogestion impliquant la participation de délégués salariés au niveau des organes statutaires, encore que là aussi ce seraient évidemment le concours positif et le partage de la responsabilité qui devraient théoriquement l'emporter sur l'esprit de contestation.

Le fait de revendiquer la présence syndicale dans l'entreprise revient à vouloir institutionnaliser un troisième organisme, propre à engendrer la confusion.

Une initiative afférente risque de provoquer une méfiance systématique à l'égard des délégations et de reléguer ces dernières à une position en retrait.

Il est inutile de courir ce risque et de créer une ambiance préjudiciable au bon fonctionnement de l'entreprise.

Pourquoi par ailleurs vouloir consacrer légalement la présence et l'action des organisations syndicales à l'intérieur de l'entreprise ?

Ces organisations ont le pouvoir nécessaire d'organiser la propagande, de provoquer la présentation de listes et de faire jouer les sanctions adéquates si des délégués du personnel ne donnent pas satisfaction.

La matière des conventions collectives et les prérogatives syndicales à cet égard sont soigneusement réglementées.

Dans le prédit contexte, la négociation aboutit à préciser des relations contractuelles qui font alors la loi.

Par contre, la présence syndicale organisée au sein de l'entreprise favoriserait la manifestation de points de vues allant forcément au-delà de l'acquis contractuel.

D'éventuelles assemblées d'entreprises, vu les rôles diversifiés assumés par les protagonistes de part et d'autre, donneraient en effet lieu à la surenchère et à la confrontation de vues extrêmes.

Pareilles conséquences seraient évidemment contraires au but poursuivi par l'institution de comités mixtes d'entreprise.

Enfin, il n'est pas indiqué d'aménager et de doser par le biais d'une initiative législative sur le point précis du comité mixte d'entreprise les pouvoirs d'action et les zones d'influence des organisations représentant les partenaires sociaux.

53. Le principe de la subsidiarité

Pourrait-on envisager de recourir au principe de la subsidiarité, afin de résoudre le problème de la présence syndicale dans l'entreprise ?

Cela reviendrait à attribuer aux syndicats un rôle d'instance supérieure, habilitée à intervenir si l'instance subordonnée, en l'occurrence le comité mixte d'entreprise ou un échelon comparable, n'arrivait pas à se mettre d'accord.

Cette solution n'a pas pu être retenue. D'un côté, il n'est pas envisagé de donner au comité mixte d'entreprise un rôle subordonné et de faire naître l'impression d'une certaine infériorité dans son chef. Le principe proposé, aux dires des représentants salariés, implique d'ailleurs la possibilité d'exclure les syndicats, ce qui n'est pas admissible.

D'un autre côté, un double argument est avancé par le groupe patronal. Même dans l'hypothèse d'une fréquence moindre d'interventions des délégués syndicaux, les difficultés prérappelées dans la thèse patronale garderaient leur poids. D'autre part, le problème de la présence syndicale relève plutôt des conventions collectives où les syndicats ont voix au chapitre.

Or, en cas de conventions collectives, il est généralement prévu que les points litigieux sont débattus par les responsables de part et d'autre.

Le système est appelé à se généraliser sur le plan industriel par la force des choses.

En présence des divergences de fond, il n'est pas possible de retenir le principe de la subsidiarité comme approche valable.

6. CONCLUSIONS GENERALES

Le Conseil Economique et Social, à la suite d'examens et de débats étendus, ne peut que constater que sur les principes, il existe une dualité de thèses. Il a situé avec précision le cheminement des travaux, présenté les arguments avancés, éclairé les différentes références de doctrine, tout en ayant pris soin de marquer les points de convergence et de divergence.

L'avis soumis n'en constitue pas moins un éclairage global des réflexions et des problèmes présentés par le Gouvernement, auquel il appartient en définitive de lever les options, d'arrêter le plan et de choisir la voie à suivre.

Pour sa part, le Conseil Economique et Social, s'il n'est pas arrivé à présenter un avis comportant pratiquement une proposition précise, estime avoir déblayé suffisamment le chemin, ce qui est conforme à son rôle primordial d'instance appelée à émettre des réflexions et des conseils.

Il appartiendra maintenant aux organes législatifs - et au Gouvernement en premier lieu - de prendre leurs responsabilités et de concrétiser leurs vues dans un projet de loi en bonne et due forme.

Résultat du vote :

membres présents	:	27
ont voté pour	:	26
ont voté contre	:	--
abstentions	:	1

Le Secrétaire Général

Le Président

Jean Moulin

Gustave Stoltz