HAL
open science

L'introuvable démocratie salariale

Jean-Pierre Le Crom

To cite this version:

Jean-Pierre Le Crom. L'introuvable démocratie salariale : Le droit de la représentation du personnel dans l'entreprise (1890-2002). Syllepse, pp.194, 2003, Le Présent Avenir, Pierre Cours-Salies - Patrck Rozenblatt. halshs-00191101

HAL Id: halshs-00191101

https://shs.hal.science/halshs-00191101

Submitted on 23 Nov 2007

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

L'introuvable démocratie salariale

Le droit de la représentation du personnel dans l'entreprise (1890-2002)

Introduction

Il existe aujourd'hui plus de vingt-sept mille comités d'entreprise et d'établissement rassemblant plus de cent mille élus, auxquels s'ajoutent presque autant de suppléants, et vraisemblablement entre deux cent mille et trois cent mille délégués du personnel.[1] Le budget des comités, assimilés compris, serait de l'ordre de soixante-dix milliards de francs.

Les seules dispositions juridiques codifiées les concernant occupent les pages 580-719 et 1344-1677 du Code du travail[2], soit 472 pages. Le contentieux est très abondant, et on ne compte plus les articles de doctrine juridique, les thèses de droit et les manuels qui traitent des multiples questions qui sont posées aux employeurs, aux élus et aux syndicats par la mise en place et le fonctionnement des institutions représentatives du personnel.

Les sociologues, hier très présents sur ce "terrain", l'ont aujourd'hui un peu délaissé. Il n'y a plus guère qu'un seul institut de recherches[3] qui en fasse une de ses priorités. Les historiens en sont pratiquement absents. Il n'existe sur le marché de l'édition en sciences de l'homme et de la société, et en dehors des ouvrages militants[4], qu'un seul ouvrage collectif, réalisé à l'occasion du cinquantenaire des comités d'entreprise, mais il ne traite que de *L'enfance des comités d'entreprise*[5]. C'est cette lacune que cet ouvrage entend combler.

Le programme de travail qui est à l'origine de ce livre, élaboré dans les années 1990[6], s'interrogeait sur la crise des institutions représentatives du personnel corrélée à l'affaiblissement continu des syndicats en France depuis la fin des années 1970. Éclatée en plusieurs instances, décalée par rapport aux aspirations des salariés, trop faible dans les petites entreprises, sans pouvoir de décision, la représentation semblait en effet dans l'impasse.

Du côté des juristes du travail, l'idée d'une transformation radicale était avancée. Certains prônaient « le droit à l'expérimentation » et proposaient « une rupture normative et institutionnelle, comme pour annoncer à tous que, désormais, une page du Code, de l'Histoire du Droit du travail, serait bien tournée.[7] » D'autres préconisaient par exemple de dépasser la fonction consultative du comité d'entreprise en lui confiant un droit de veto sur certains sujets importants.[8] Sur le plan législatif, d'importantes initiatives étaient prises, de la création de la délégation unique du personnel à celle du comité d'entreprise européen.

Cette situation contrastait avec l'image positive accolée aux comités d'entreprise et aux délégués du personnel par les salariés et dans les organisations syndicales pour lesquelles les problèmes tenaient essentiellement au manque de moyens et à la mauvaise volonté

patronale de faire bien fonctionner les institutions. ¨n effet, les institutions représentatives du personnel s'inscrivent dans l'imaginaire social français dans la longue liste des conquêtes du mouvement ouvrier comme des acquis sur lesquels on ne saurait revenir sans renier l'esprit pionnier du Front populaire et de la Libération. « Création originale du syndicalisme français », les comités d'entreprise notamment constituent pour la CGT « un des acquis majeurs de la Libération » et « se sont construits au fil des luttes »[9].

À cette époque, je venais de publier un ouvrage qui m'avait amené indirectement à m'intéresser à la généalogie de ces institutions. J'avais ainsi constaté que les délégués du personnel avaient en réalité été proposés lors des accords Matignon en 1936 par la Confédération générale de la production française contre l'idée de délégués syndicaux préférée par la CGT. Quant aux comités d'entreprise, l'exposé des motifs de l'ordonnance du 22 février 1945 qui les institue souligne qu'« ils ne sont pas, dans le domaine économique, des organismes de décision », « qu'ils ne sauraient avoir de caractère revendicatif » mais que, « dominés par le souci de l'œuvre commune », ils doivent « être le signe de l'union féconde de tous les éléments de la production » et un instrument de « coopération »[10].

Ce paradoxe entre l'empreinte originelle et l'image qui en est restée a servi de déclic à cette recherche. Il est donc question d'exposer et de comprendre la tension permanente entre les deux logiques qui traversent la question de la représentation des salariés en France : une logique conflictuelle qui pense les institutions représentatives du personnel comme des instruments de lutte au service des salariés ; une logique de collaboration qui estime que la parole, le dialogue et l'échange sont utiles et nécessaires à l'entreprise dans son ensemble.

Pour réfléchir à cette tension, on considérera que la représentation des salariés constitue un dispositif, au sens où ce concept est défini par Michel Foucault : « Un dispositif est un ensemble résolument hétérogène comportant des discours, des institutions, des aménagements architecturaux, des décisions réglementaires, des lois, des propositions philosophiques, morales, philanthropiques, bref : du dit aussi bien que du non dit, voilà les éléments du dispositif. Le dispositif lui-même, c'est le réseau qu'on peut établir entre ces éléments. […] Par dispositif, j'entends une sorte - disons - de formation, qui, à un moment historique donné, a eu pour fonction majeure de répondre à une urgence. […] ¨nsuite, le dispositif se constitue proprement comme tel, et reste dispositif dans la mesure où il est le lieu d'un double processus : processus de surdétermination fonctionnelle, d'une part […], processus de perpétuel remplissement stratégique, d'autre part.[11] »

À suivre cette riche définition, les institutions représentatives du personnel constituent bien un dispositif. Au centre de celui-ci, l'architecture juridique : lois et ordonnances, décrets, circulaires mais aussi jugements et arrêts. À s'en tenir à leur lecture, on aurait

l'impression d'un progrès continu : les institutions s'ajoutent les unes aux autres, leurs pouvoirs sont de plus en plus importants, la protection des élus semble de mieux en mieux assurée. D'où la nécessité d'élargir l'angle de vision et de chercher à appréhender la réalité des pratiques à la lumière de ce que Jean Carbonnier appelait une « histoire sociologique du droit ». Au delà de la description des normes et de leur évolution, il s'agit de réfléchir à la stratégie des acteurs, plus ou moins collée aux discours et aux idéologies, et à leur combinatoire au sein d'institutions qui ont leur fonction propre. Le délégué du personnel "revendicatif" n'occupe pas dans l'espace juridique de la représentation la même position que l'élu au comité d'entreprise, informé et consulté sur les décisions prises par la direction de l'établissement ou de l'entreprise. ¨t pourtant, le possible cumul des mandats fait qu'il s'agit souvent des mêmes personnes.

¨n parlant d'acteurs, nous ne désignons pas seulement les élus. Le patronat, les syndicats, l'État interagissent sur la représentation des salariés selon des logiques qui leur sont propres, mais qui sont rarement univoques. Dans le mouvement syndical, par exemple, les positions de la CGT ne sont pas celles de la CFTC, ni celles de la CGT-FO. Même au sein du patronat, qui semble plus homogène, des voix discordantes se font entendre régulièrement. Quant à l'État, il serait erroné de le penser comme un tout. Il existe bien des politiques clivées selon les gouvernements et les majorités au pouvoir. Par ailleurs, des divergences se manifestent entre ministères. Si la représentation a bien une fonction sociale, elle engendre aussi des coûts et, sur ce point, le ministère des Finances ne partage pas forcément l'opinion de celui du Travail. ¨nfin, l'administration obéit à des contraintes qui lui sont propres.

La méthode utilisée pour ce travail est proprement historique. ¨lle cherche d'abord à retracer la généalogie des institutions représentatives et les conditions de leur apparition avant de s'interroger sur le sens de l'évolution. Cette question avait été abordée par le sociologue Maurice Montuclard dans sa thèse sur "la dynamique des comités d'entreprise" publiée en 1963 sur laquelle j'aurai l'occasion de revenir. Cette thèse développait l'idée d'une dynamique propre des comités d'entreprise ne devant rien - ou presque - au contexte politique, économique et social, réduit à des "données anecdotico- historiques". Notre approche essaie au contraire de penser les interactions entre programmes et pratiques, entre objectifs et réalités, entre utopies et désenchantements. ¨lle ne nie pas une certaine "inertie institutionnelle", mais elle accorde de l'importance, à l'instar des théoriciens de l'institutionnalisme historique[12], à la multiplicité des facteurs d'évolution, notamment à la place des idées ainsi qu'aux "situations critiques", ces moments particuliers de l'histoire qui engendrent des bifurcations dans le développement des institutions. ¨lle reprend également à son compte

l'idée du poids du passé, de la force des "politiques héritées" dans les choix ultérieurs.

S'il emprunte des concepts et des idées à la science politique ou à la sociologie, s'il les critique quelquefois, cet ouvrage s'inscrit toutefois, d'un point de vue académique, dans deux champs de recherche aux préoccupations spécifiques et aux contours assez nettement distincts. Le premier est l'histoire du droit du travail. Longtemps délaissée au sein d'une discipline – l'histoire du droit – elle-même enfermée « dans une archéologie du savoir juridique, dans une science de l'érudition juridique souvent cloisonnée[13] », l'histoire du droit du travail suscite un intérêt croissant depuis une quinzaine d'années. La justice du travail, la genèse du droit syndical ou de la négociation collective, les guerres mondiales ont notamment fait l'objet de recherches innovantes dont la principale spécificité est sans doute le décloisonnement disciplinaire.

Le deuxième domaine de recherche est celui de l'histoire du temps présent. Officiellement introduit dans la recherche historique française avec la création de l'institut éponyme en 1978, l'histoire du temps présent est soumise à des interrogations sur sa définition même. Qu'est-ce que le temps présent ? Plus que par les datations (1917 ?, 1940 ?, 1945 ?), le temps présent nous semble relever d'une démarche qui pose des problèmes spécifiques aux historiens qui veulent l'étudier, au premier plan desquels se situe celui des sources.[14]

¨n histoire du droit, il existe un corpus obligé de sources. Il s'agit des lois, des décrets, des circulaires, des débats parlementaires, mais aussi des arrêts et jugements relatifs au sujet traité, du moins les plus importants. Disons-le sincèrement, ce travail n'a pu être mené complètement. De 1890, date de la première loi créant une institution de représentants élus jusqu'à nos jours, la matière était beaucoup trop vaste pour faire l'objet d'un traitement exhaustif. La multiplication des textes est telle, particulièrement depuis les années 1970, qu'une exigence de ce type est tout simplement impossible à tenir. Heureusement, le travail historique peut bénéficier des synthèses et des analyses des juristes qui viennent à son secours par les articles qu'ils publient dans les revues spécialisées.

Si l'on veut ouvrir le questionnement à des interrogations non strictement juridiques, comme c'est le cas ici, les matériaux se révèlent très abondants. Il y a d'abord les travaux des sociologues, particulièrement féconds au moment où la sociologie du travail s'institue comme discipline universitaire au début des années 1960 et qui sont aujourd'hui encore indispensables pour analyser la grande variété des pratiques et des configurations.

Au-delà des sources imprimées, cette recherche a surtout bénéficié de la consultation des archives du bureau DS2 *Représentation du personnel* de la direction du travail du ministère du travail, conservées au Centre des archives contemporaines de Fontainebleau,

et consultables, au moment où l'essentiel de cette recherche a été menée, jusqu'au milieu des années 1970 environ. Trois types de documents offrent un intérêt tout particulier : les notes internes de l'administration du travail sur les projets de textes, les enquêtes non publiées, les rapports des inspecteurs du travail, le plus souvent synthétisés au niveau régional. On doit cependant constater une caractéristique de la documentation qui n'est pas sans poser de questions sur le rôle même de l'administration. L'essentiel des archives est en effet composé de dossiers juridiques : recours gracieux d'un salarié ou d'un employeur contre un accord ou un refus de licenciement pris par un inspecteur de travail, dossiers relatifs à l'interprétation des textes, notamment en matière d'élections et d'attributions des institutions dont la consultation n'offre qu'un intérêt limité. Par ailleurs, la documentation possède des lacunes importantes : alors que les rapports des inspecteurs divisionnaires sont nombreux et extrêmement détaillés jusqu'au milieu des années cinquante environ, ils sont quasi inexistants après cette date. De la même façon on cherche en vain les statistiques globales relatives aux élections ainsi qu'au nombre de comités d'entreprise créés ou renouvelés jusqu'en 1966. Naturellement ces lacunes interrogent sur l'importance de ces questions pour le ministère du Travail après la période de mise en route. On y reviendra.

Un dernier type de sources écrites émane des institutions représentatives elles-mêmes, notamment les procès-verbaux de réunions. On en trouve rarement dans les archives publiques et il est souvent difficile d'en avoir communication par les institutions elles-mêmes, pour peu qu'elles les aient gardées. Néanmoins, nous avons pu bénéficier du travail de collectage du Centre d'histoire du travail de Nantes qui a entrepris de récupérer les procès-verbaux des réunions de comités d'entreprise de quelques grands établissements de la région nantaise dans la dizaine d'années qui suit la promulgation de l'ordonnance de 1945.

¨n ce qui concerne les sources orales, enfin, nous nous sommes limités à des rencontres informelles avec d'anciens militants syndicaux et d'un entretien avec M. Albert Gazier, rapporteur du projet d'ordonnance sur les comités d'entreprise devant l'Assemblée consultative provisoire en décembre 1944 et ministre du Travail sous la IVe République.

Précisons enfin que notre propos ne concernera que les organismes entrant dans le champ de compétence du bureau *représentation du personnel* du ministère du Travail, c'est-à-dire les délégués du personnel et les comités d'entreprise, ce qui exclut les organismes de la fonction publique, para-publique ou des collectivités territoriales qui gèrent les œuvres sociales de même que les comités mixtes paritaires et les comités d'hygiène et de sécurité. Les sections syndicales d'entreprise créées en 1968 sont gérées par un autre bureau de la direction du Travail. Leur caractère hybride – institution représentative du personnel en matière de négociation mais

organisme ne représentant que ses membres dans les autres domaines – et surtout les conséquences de la reconnaissance du fait syndical dans l'entreprise sur le fonctionnement de l'ensemble du système représentatif nous imposent néanmoins d'en tenir compte. Des développements leur seront donc consacrés. D'un point de vue temporel, nous avons choisi, après réflexion, de faire débuter cette étude à la fin du XIXe siècle. ¨n effet, tout en s'en démarquant, le système construit à la Libération tient compte des expériences antérieures.

Si la périodisation adoptée, qui n'a rien d'artificielle, ne correspond qu'assez peu aux grands découpages chronologiques habituels, notamment politiques, c'est parce que l'histoire des institutions représentatives du personnel a une logique propre, bien que sensible aux grands événements de l'histoire nationale.

Le premier chapitre est consacré à ce que l'on pourrait appeler la préhistoire des institutions représentatives du personnel, marquée par de nombreux tâtonnements, des premières expériences paternalistes de la fin du XIXe siècle à celles à caractère quasi-révolutionnaire de la fin de la Deuxième Guerre mondiale.

Le second chapitre traite de la période de mise en place du système, en 1945 et 1946, et de ses premiers pas, très prometteurs, jusqu'au début de la Guerre froide.

La période 1948-1965 fait l'objet des troisième et quatrième chapitres. On cherchera à comprendre les raisons – divergentes – d'une crise reconnue de façon unanime.

Le cinquième chapitre couvre la période 1966-1982. ¨ntre ces deux dates, marquées par des lois importantes, les comités d'entreprise connaissent une progression impressionnante, et se trouvent désormais en position centrale dans un système qui se complexifie avec la reconnaissance légale des sections syndicales d'entreprise.

Le sixième chapitre cherche, à partir de travaux déjà réalisés, à comprendre le sens des transformations intervenues depuis les lois Auroux, leurs limites, et à réfléchir aux changements possibles.

CHAPITRE 1

Des origines ambiguës

La Révolution française, dans un souci d'égalité parfaite entre les citoyens, supprime le droit d'association aux ouvriers avec la loi Le Chapelier. Pendant presque un siècle, ils restent privés légalement des instruments de leur défense professionnelle jusqu'à ce que la Troisième république leur reconnaisse le droit de s'organiser collectivement en syndicats. Le texte fondateur de la loi du 21 mars 1884 inaugure une intervention de l'État qui ira croissante pendant toute la Troisième République, aussi bien sur le plan des relations individuelles de travail que sur celui des relations collectives. Ces dernières sont l'objet de textes importants en matière de conciliation et d'arbitrage des conflits du travail ou de conventions collectives dont l'objectif est d'offrir un cadre d'expression aux divergences et aux conflits entre patronat et salariés. Ce cadre est d'abord professionnel. Sous la Troisième République, le législateur pense en termes de métier, de secteurs d'activité et non en termes d'entreprise ou d'établissement. Sans doute, au cours de cette longue période, peut-on signaler des exceptions. Ainsi, pendant la Première Guerre mondiale ou le Front populaire, l'usine ou l'atelier deviennent-ils aussi des espaces de régulation, des lieux où des dispositifs, légaux, réglementaires ou contractuels peuvent contribuer à l'écoute mutuelle et au rapprochement des points de vue. Pourtant, en 1940, il faut bien admettre que la France, où l'idée même de représentation du personnel n'apparaît guère légitime, est en retard sur la plupart des pays européens.

Comme dans d'assez nombreux autres domaines du droit social, la guerre va faire évoluer les esprits et les comportements. Pour des raisons souvent plus matérielles que politiques, la période de l'Occupation voit une généralisation des comités sociaux d'entreprise alors que parallèlement une réflexion en profondeur s'engage dans la Résistance sur la participation des travailleurs.

L'évolution pendant la Troisième République : l'exception française

Dans plusieurs pays, l'idée de représentation du personnel est couramment admise dès le début du XXe siècle. Des procédures de désignation *ad hoc* de délégués sont mises en place pendant l'entre-deux-guerres en Belgique, en Suisse, au Mexique et en Norvège avant que l'employeur ne prenne une décision importante en matière

de règlement d'atelier ou d'allongement de la durée du travail par exemple. ¨n Allemagne, en Autriche, en Norvège, en Tchécoslovaquie, en ¨stonie, au Luxembourg, on crée pendant la même période des conseils d'entreprise. Dans le monde entier, sous l'influence assez déterminante de l'Organisation Internationale du Travail, l'idée d'une participation des travailleurs aux décisions qui les concernent au premier chef s'impose progressivement aux États démocratiques, mais la France républicaine reste en retard dans ce processus.

Des expériences peu convaincantes

L'usine chrétienne du Val des Bois

La première expérience de représentation du personnel dans une entreprise française est réalisée dès 1875 dans la filature de laine Harmel frères, dite du Val des Bois, dans la Marne.[15] ¨lle puise ses racines dans l'expérience des syndicats mixtes catholiques, eux-mêmes issus de l'Œuvre des cercles catholiques d'ouvriers créée par le comte Albert de Mun après la Commune de Paris. Des uns à l'autre, la filiation est explicite : on retrouve au Val des Bois la même conception hiérarchique de la société qui faisait dire à de Mun : « Il n'y a pas de société viable en dehors de certains principes, que les hommes peuvent bien méconnaître, mais qu'il n'est pas en leur pouvoir de renverser. De ce nombre est le rôle social des classes élevées.[16] » L'organe de représentation, appelé d'abord Conseil corporatif, puis Conseil professionnel, devient, en 1893, le Conseil d'usine. ¨n 1909, l'article 7 du règlement intérieur de l'usine du Val des Bois définit ainsi ses attributions :

« Le Conseil d'usine établit une réelle coopération des ouvriers à la direction professionnelle et disciplinaire de l'usine. Il a pour but de maintenir entre patron et ouvriers une entente affectueuse, basée sur une confiance réciproque. Il est composé de simples ouvriers élus qui se réunissent avec un patron tous les quinze jours ;

» Ils sont appelés à donner leur avis pour toutes modifications de salaire, pour les mesures disciplinaires à prendre, pour les questions d'accidents, d'hygiène, d'apprentissage et de travail ;

» Ils sont les interprètes de leurs camarades pour les réclamations qu'ils ont à faire aux patrons ;

» ¨nfin ils étudient les réformes qui pourraient faciliter le travail et le rendre plus lucratif.

» Les ouvrières ont leur conseil spécial qui a les mêmes attributions. »

Le Conseil d'usine s'inscrit dans une forme de domination de la main d'œuvre que Gérard Noiriel, relisant Frédéric Le Playqui en fut le principal théoricien, a caractérisé sous le terme de patronage. Il s'agit « de conforter le monde traditionnel, d'adapter la main d'œuvre

au travail industriel sans la heurter de front, mais au contraire en s'appuyant sur ses dispositions pour les orienter, les canaliser dans un sens favorable aux intérêts de l'entreprise.[17] » Pour Léon Harmel, qui sera l'un des inspirateurs de Léon XIII dans la genèse de Rerum Novarum, le Conseil d'usine n'a pas pour seule fonction de faire connaître l'état d'esprit des ouvriers pour faciliter la décision patronale. Il s'agit aussi, à l'inverse, de transmettre la pensée de la direction, d'exercer en quelque sorte un rôle pédagogique, facilitant par là-même la compréhension des choix patronaux et l'obéissance à l'autorité légitimée.[18] La coopération directe entre patrons et ouvriers est destinée à éviter les malentendus réciproques en favorisant les échanges sans médiation de la hiérarchie intermédiaire à l'usine.[19]

Ce type d'expérience ne pouvait surgir que dans des établissements fortement marqués par les relations traditionnelles de domination des sociétés rurales et possédant un personnel stable. Cela explique que ce modèle ait peu essaimé du fait de la forte mobilité ouvrière dans les grands centres industriels et de l'impossibilité concomitante de les sédentariser.

Les délégués Schneider

Un second type de représentation salariale est constitué par l'institution des délégués ouvriers de Schneider, le plus grand établissement industriel français. ¨n 1899, deux grandes grèves agitent les ouvriers de Schneider dans la « ville-usine » du Creusot. La première, en mai-juin, se termine victorieusement pour les ouvriers qui réussissent à assurer la création d'un syndicat. La deuxième, en septembre-octobre, est l'occasion pour les syndicalistes d'une demande de réunions périodiques avec la direction. Le cahier de revendications préconise « qu'afin d'éviter les causes de conflit, nous puissions, tous les deux mois, hors les cas d'urgence, avoir une entrevue, soit avec vous, soit avec un de vos représentants, pour exposer les revendications, les plaintes recueillies.[20] » À cette demande, ¨ugène Schneider répond : « Tous mes ouvriers savent qu'ils peuvent constamment et non pas seulement tous les mois, présenter, soit à leurs chefs, soit à moi-même leurs revendications. Je l'ai suffisamment répété.[21] » Schneider laisse toutefois entendre qu'une représentation du personnel peut être envisagée, dans la mesure où elle est conçue en dehors du syndicat. Dans sa réponse aux grévistes, il souligne qu'il recherche « un moyen pratique de résoudre le problème, avec le particulier souci de créer une institution propre à nos usines et dans laquelle la totalité de notre personnel soit équitablement représentée.[22] » Finalement un arbitrage du président du Conseil Waldeck-Rousseau aboutit, selon

les recommandations de ce dernier, à la création de délégués d'atelier.

Malgré les pressions et un règlement électoral particulièrement défavorable aux syndiqués, les candidats du syndicat enregistrent de bons scores lors des premières élections. Mais la dernière manche de la partie est gagnée par ¨ugène Schneider. Après avoir créé un syndicat « jaune », le syndicat des corporations ouvrières, il provoque une nouvelle grève dont il sort vainqueur. Le syndicat CGT est liquidé et deux mille ouvriers syndiqués licenciés doivent quitter Le Creusot. De nouvelles élections sont organisées qui voient la victoire complète de Schneider : tous les élus sont sans étiquette ou membres du syndicat des corporations ouvrières. L'institution de délégués, dira Schneider après ces événements, lui a fait gagner « trente ans de paix sociale ». ¨t même un peu plus, serait-on tenté de dire, puisqu'il n'y aura plus de grève au Creusot avant 1945, pas même en 1936.[23]

L'expérience du Creusot va susciter un grand nombre de projets tendant à généraliser le système des délégués d'atelier. Le premier émane de Jean Jaurès pour qui le principe de l'élection se fonde « sur la théorie du mandat sur laquelle repose la République elle-même.[24] » Concrètement, Jaurès prône un double système de représentation – délégués du personnel et délégué syndical – permettant de faire évoluer le syndicat : « Au lieu d'être seulement une force de minorité, une roue ardente mais tournant trop souvent dans le vide, [il] serait l'organe commun de presque toute la classe ouvrière ».

Pas plus que le projet Jaurès, celui déposé par Alexandre Millerand à la Chambre le 15 novembre 1900 ne va aboutir. Souhaitant « substituer un régime légal à l'anarchie » qui règne dans les relations du travail, le ministre du Commerce prévoit l'élection de délégués du personnel chargés de transmettre les réclamations du personnel dans tous les établissements de plus de 50 salariés. ¨n cas de désaccord, il est prévu une procédure d'arbitrage. Si malgré tout le conflit persiste et qu'une grève est envisagée, celle-ci doit être votée à la majorité du personnel par référendum.[25]

Les délégués ouvriers mineurs

Reprise sous des formes et avec des modalités variables par plusieurs projets (projet de Code du travail Groussier et Dejeante Dejeante de 1903, projet Viviani d'adjonction de délégués ouvriers élus à l'inspection du travail du 7 mai 1907, proposition de loi Desplas et Chautard du 23 mai 1907) l'institution de délégués ouvriers ne réussira pas à trouver de concrétisation juridique. ¨n réalité, seul le secteur des mines, déjà en avance dans d'autres domaines du droit social, fera l'objet d'un dispositif obligatoire avant

la Première Guerre mondiale. Lors du congrès ouvrier socialiste de la région de l'¨st, le 6 juin 1881, un ancien militant mineur du nom de Michel Rondet demande la reconnaissance de délégués ouvriers dans des termes tout à fait intéressants : « Nous demandons la reconnaissance, par la loi, de délégués mineurs chargés d'accompagner les gardes-mines sur les lieux d'accidents et de dresser les procès-verbaux en commun, attendu que, très souvent, ces rapports sont faits en faveur des compagnies, soit par des moyens de corruption, soit par manque de connaissances pratiques, soit par des travaux exécutés après l'accident.[26] »

Avec cette revendication, on comprend bien la notion de contrôle ouvrier telle qu'elle est présentée dans les milieux syndicalistes dans sa pureté originelle. Selon le Littré, le mot contrôle vient du latin *contra rotulus*, contre rôle, qui est un registre double qu'on tient pour la vérification d'un autre. Par analogie, c'est une opération de vérification de l'exactitude ou de la régularité d'une autre opération. Dans l'esprit des syndicalistes mineurs, il ne s'agit donc pas d'un quelconque partage du pouvoir, au sens du mot anglais *control* qui exprime l'idée d'un pouvoir de direction et de commandement. Il s'agit plutôt de créer un contre-pouvoir chargé d'établir ou de rétablir la sincérité et la réalité des faits en cas d'accident.

Cette revendication des mineurs, reprise en 1883 par la fédération nationale, va cheminer lentement à travers les arcanes parlementaires de la Troisième République pour aboutir finalement, après cinq années de navette entre la Chambre et le Sénat, à la loi du 8 juillet 1890. De ce texte[27], on retiendra surtout que les délégués à la sécurité des ouvriers mineurs n'ont qu'une compétence limitée. S'ils sont élus librement par leurs camarades de travail, leurs visites dans les mines ont pour « but exclusif d'en examiner les conditions de sécurité pour le personnel qui y est occupé, et, d'autre part, en cas d'accident, les conditions dans lesquelles cet accident se serait produit. » Pour que les choses soient tout à fait claires, l'article 11 de la loi prévoit même l'annulation de toute élection dans laquelle le candidat aura promis de s'intéresser à des questions ou revendications étrangères à l'objet des fonctions de délégué.

Par ailleurs, on peut noter que la conception syndicale dite du « délégué fonctionnaire » par laquelle le délégué, déchargé de ses obligations professionnelles, s'occupe exclusivement de sa fonction de contrôle pour échapper à la subordination vis-à-vis de l'employeur et remplir sa mission en toute indépendance, fut rejetée par les parlementaires, malgré le rapport fait en ce sens par Jean Jaurès.

L'application de la loi de 1890 montre de fortes variations régionales. Dans les houillères de Basse-Normandie ou le bassin de Saint-Étienne, le taux d'abstention aux élections est très élevé. Dans le premier cas, il semble qu'on ait affaire à une stratégie ouvrière délibérée puisque « la direction a fait élire ses hommes ». À l'inverse, dans les bassins où les délégués sont présentés par le syndicat, la participation est forte. Dans le Pas-de-Calais, elle avoisine les

95 %.[28] ¨n Loire-Inférieure et dans le Maine-et-Loire, la participation varie entre la moitié et les deux-tiers des mineurs. Mais partout se pose le problème de ceux qui ne savent pas lire ni écrire, condition retenue par la loi pour être électeur.[29]

Les élections suscitent un assez abondant contentieux qui témoigne des craintes générées par le nouveau dispositif au sein du patronat minier. Le vote secret demeure théorique bien qu'il se fasse sous enveloppe d'un modèle-type déposé. Ces enveloppes ne sont en effet pas obligatoires et certains concessionnaires font distribuer des enveloppes préparées à l'avance aux abords des bureaux de vote tout en faisant surveiller ces mêmes bureaux par leurs représentants. Quelquefois, c'est même « une véritable armée de porions qui fait la haie jusqu'à l'urne afin de surveiller les bulletins qu'on a remis tout prêts à l'électeur.[30] »

C'est pour éviter ces manoeuvres qu'une loi de 1901 impose la mise en place d'isoloirs pour l'élection des délégués ouvriers mineurs. Il faudra attendre 1914 pour voir appliquer cette technique lors des élections politiques. Avec l'usage des cartes électorales, ce dispositif apparaît comme « une sorte de laboratoire d'expérimentation aux "technologies" contemporaines du suffrage universel.[31] »

Malgré ces difficultés, l'institution va se pérenniser, les fonctions des délégués ayant même tendance à s'élargir aux problèmes de sécurité au sens le plus large. Ils cherchent notamment à prévenir les infractions au temps de travail et les dépassements d'horaires qui, augmentant la fatigue, peuvent être cause d'accidents. Comme il n'y a pas de procès verbal, personne ne se soucie de réagir à ces extensions qui sont légalisées a posteriori.[32]

L'institution de délégués à la sécurité va s'étendre pendant l'entre-deux-guerres dans quelques secteurs : les chemins de fer, l'aviation marchande et la marine de commerce, mais elle gardera les traits originels des délégués mineurs. Organes de contrôle plutôt que de représentation, ils se distinguent de ce fait des délégués d'atelier mis en place par Albert Thomas dans les usines d'armement pendant la Première Guerre mondiale, mais qui ne réussiront pas à lui survivre.

Albert Thomas et les délégués d'atelier dans les usines d'armement

Au début de la guerre, des délégations ouvrières, créées de manière plus ou moins spontanée, existent déjà dans une dizaine d'entreprises françaises. La fédération de la métallurgie CGT revendique leur institutionnalisation dès 1915, mais c'est en 1917 qu'un projet précis est élaboré à destination des usines travaillant pour le ministère de l'Armement : « Ces délégués seront élus librement en dehors de l'atelier par les ouvriers et ouvrières, à raison

d'un par atelier. Ils seront accrédités auprès de la direction de l'usine et du contrôle de la main d'œuvre. Ils contrôleront l'application des conditions de travail et des salaires acceptés par les deux parties […] ainsi que toutes les contestations litigieuses portant sur les cas d'espèce ou collectifs dans les ateliers.[33] »

Soucieux de limiter les menaces que font peser les conflits sur le niveau de la production, Albert Thomas va reprendre aussitôt la balle au bond. Toute une série de circulaires sont prises en ce sens de février à septembre 1917.[34] Le souci de ne pas heurter les employeurs y apparaît nettement. Dans les deux premières circulaires, le futur directeur du Bureau International du Travail souligne tout l'intérêt d'une institution comme celle des délégués d'atelier pour la bonne organisation du travail et l'harmonie de toutes les catégories qui participent à la production. La troisième leur demande, en l'absence de disposition législative, de l'insérer dans les règlements d'atelier. Les deux dernières prennent bien soin de rassurer, en distinguant nettement les fonctions des syndicats et celles des délégués. Albert Thomas souligne les divergences syndicats-patronat sur ce point essentiel. Pour le patronat, écrit-il en substance, le délégué est un simple intermédiaire chargé de transmettre les réclamations individuelles, sans que son intervention soit obligatoire. Pour les syndicats, au contraire, le délégué est le mandataire du syndicat et peut donc intervenir sur les questions générales qui intéressent l'usine ; par ailleurs, l'ensemble des délégués peut constituer une délégation permanente. Albert Thomas, qui ne dispose pas de moyens contraignants pour faire appliquer ses objectifs, prend position en faveur de la conception patronale : les délégués seront des délégués individuels – ce qui exclut la possibilité de délégations permanentes – chargés de transmettre les réclamations individuelles ou des observations collectives limitées au seul atelier.

Dans la pratique, les règlements d'atelier instituant des délégués d'atelier s'inspireront généralement du règlement-type établi chez Renault qui sera diffusé dans tous les établissements de la Défense nationale. Le délégué y est défini comme un « intermédiaire indiqué pour faire comprendre à ses camarades de travail la nécessité et le bien-fondé des mesures adoptées dans les ateliers » ; il ne doit pas « s'insérer dans la gestion concernant d'autres services ou d'autres ateliers » ; il doit « s'efforcer de maintenir la discipline et le bon ordre dans l'atelier.[35] » Ce modèle intégrateur ne sera qu'imparfaitement réalisé. Dans certains établissements, les syndicalistes craignent que l'élection ne soit un moyen de contourner le syndicat. À Rennes, ils appellent au boycott ou bien à établir leur bulletin au nom d'hommes politiques. Sur les 27 à 30 délégués éligibles, seuls deux seront effectivement élus et les résultats déclarés nuls.[36]

Dans la plupart des cas toutefois, il semble que les syndicats aient réussi à imposer leurs candidats aux élections. Le bilan que tirent les

patrons français après la fin du conflit est à cet égard très négatif : « Nous avons pu constater que nulle part le choix des délégués d'atelier n'a été judicieusement inspiré par l'intérêt effectif du personnel ouvrier et de l'entente de la direction des usines. Les ouvriers sérieux, laborieux et consciencieux qui auraient, en raison de la pondération de leur caractère et de leur valeur professionnelle, pu être les représentants les mieux qualifiés des ateliers, se sont montrés en général assez peu disposés à accepter des fonctions dont ils entrevoyaient tous les inconvénients, et ils ont été d'ailleurs systématiquement écartés par les dirigeants des syndicats qui redoutaient de voir leur rôle et leur action compromis s'ils laissaient aller une part de leur autorité sur la masse ouvrière aux mains de délégués d'ateliers qui n'auraient pas été d'abord […] les délégués mêmes des syndicats […].

» Ainsi les syndicats sont intervenus très activement dans les élections des délégués sans qu'il ait été possible d'éviter cette immixtion. Partout, ils ont désigné à ces fonctions et pu opposer à la faiblesse, à l'inertie ou à l'indifférence du plus grand nombre, les agents les plus zélés, les plus violents et les plus bruyants de leur politique de lutte de classe […]. Les délégués ainsi élus sont, en toutes circonstances et pour toutes questions, par une méconnaissance complète de la conception qui avait présidé à leur institution, allés chercher auprès des syndicats leurs directions ; ils ont été les agents dociles, et ne se sont pas fait scrupule de rendre compte à ces organisations de leur action dans les usines, au lieu de ne s'assigner d'autre but que d'exercer cette action dans l'enceinte de l'usine seulement, et dans un unique souci d'indépendance, d'impartialité et d'équité.[37] »

Le décalage entre les objectifs d'Albert Thomas et la réalité des pratiques quotidiennes explique sans doute le faible impact de la nouvelle institution. Sur les 347 établissements ayant institué des délégués ouvriers, 315 travaillaient pour la Défense nationale. Sur les 205 établissements pour lesquels on possède des renseignements, 53 seulement avaient prévu des réunions périodiques délégués-direction. Dans 25 cas seulement la périodicité fut effective, et encore, seulement au début.[38] Après la guerre, la plupart des établissements concernés par les recommandations d'Albert Thomas suppriment les délégués d'atelier qui ne subsistent plus que dans une centaine d'établissements tout au plus[39]. Jusqu'en 1936, la situation restera identique, si l'on excepte les délégués à la sécurité institués dans diverses professions dont on a souligné qu'ils étaient d'une autre nature.

Les raisons d'une absence

Après avoir décrit les expériences françaises jusqu'en 1936, il importe d'essayer de comprendre les raisons de leur échec et, partant, l'incapacité des pouvoirs publics à imposer dans l'entreprise un mode de représentation mis en place dès les années vingt dans de nombreux autres pays européens.

Le point de vue patronal

La déclaration patronale citée ci-dessus nous met sur la voie d'une première piste. Dans l'absolu, le patronat est totalement opposé à l'institution de délégués, qu'il considère comme inutile et dangereuse. Toutefois, quand la pression syndicale est trop forte ou quand il est difficile de ne pas se plier aux lois en vigueur ou aux recommandations des pouvoirs publics, les délégués du personnel élus par l'ensemble des salariés, munis d'un mandat limité à la transmission des réclamations individuelles, peuvent être institués sans dommage majeur.

Les enquêtes parlementaires réalisées préalablement au vote de la loi de 1890 sur les délégués mineurs exposent de manière réaliste le point de vue des concessionnaires et exploitants de mines. Dans un mémoire collectif remis au Parlement en 1883, ils opposent les « simples ouvriers » aux « hommes supérieurs » : « La conception et la direction des travaux présenteront-elles plus de garanties, parce qu'à côté d'hommes supérieurs, par leurs études et par leur expérience, le suffrage des ouvriers aura placé un des leurs ? ¨n sera-t-il ainsi, même au point de vue de la sécurité des ouvriers ?[40] » Lors de la même enquête, un représentant des compagnies minières n'hésite pas à déclarer : « L'institution sera destructrice de la discipline qui doit être aussi forte dans une mine qu'à bord d'un navire.[41] » Après l'expérience tentée dans les usines d'armement pendant la Première Guerre mondiale, les deux types d'arguments vont être à nouveau employés.

L'inutilité d'une représentation ouvrière vaut aussi bien pour le contrôle des conditions légales que des conditions conventionnelles de travail. Aux yeux du patronat, le contrôle de l'application des textes légaux et réglementaires est du domaine exclusif de l'État, c'est-à-dire de l'inspection du travail. Dans une réponse à une demande de contrôle ouvrier de la Fédération des métaux, datée de 1920, l'Union des industries métallurgiques et minières (UIMM) explique que « le soin d'assurer l'observation des lois de protection ouvrière, comme de toutes lois en général, est réglé par la loi elle-même, et appartient à l'autorité publique dont il est une fonction essentielle. ¨n aucun pays organisé une catégorie particulière de citoyens, que vous bornez aux seuls ouvriers syndiqués, ne saurait prétendre au privilège de se faire justice elle-même ; se substituer à

l'État pour remplir une fonction qui appartient à l'État, c'est proprement faire acte d'anarchie.[42] »

¨n matière de contrôle de l'application des conventions collectives, l'opinion patronale dominante souligne la possibilité d'avoir recours à des délégations occasionnelles. Dans sa réponse à une enquête du Conseil supérieur du travail de 1923, l'Association industrielle du Territoire de Belfort et des régions limitrophes observe que les relations directes des ouvriers avec la direction rendent inutile tout intermédiaire. Toutefois, « les délégations occasionnelles, constituées lorsque les circonstances le commandent, pour la discussion de questions spéciales, sont toujours accueillies avec égard et avec bienveillance par les chefs d'industrie, et nous pouvons affirmer que, dans la réalité des choses, les décisions de quelque importance ne sont point imposées arbitrairement au personnel ouvrier, mais qu'au contraire, elles sont toujours prises en consultation avec lui, consultations organisées sous le régime de la liberté absolue. On n'aperçoit pas, dès lors, ce que l'institution de délégués permanents pourrait ajouter à l'aisance de ces discussions et consultations, non plus que les avantages qu'elle pourrait procurer au personnel ouvrier, ni comment elle assurerait mieux, entre la Direction des usines et lui, le maintien de la bonne harmonie nécessaire à un travail régulier et fécond.[43] »

Inutile donc, la représentation ouvrière représente également une menace pour la paix sociale. Choisis par les syndicats, les délégués ne représentent pas l'ensemble du personnel. Les plus modérés sont écartés au profit des plus revendicatifs, des « forts en gueule ». L'Association industrielle du Territoire de Belfort, revenant sur l'expérience tentée pendant la Première Guerre mondiale, résume bien l'opinion générale du patronat : loin d'être « les éléments modérateurs qu'on escomptait, les délégués ont été des éléments de division et de discorde qui se sont efforcés de répandre, dans les ateliers qu'ils dominaient à la faveur de leur caractère officiel, l'esprit d'hostilité envers le patronat, de défiance et de suspicion dont eux-mêmes et leurs syndicats étaient animés. Ils ont cherché à empêcher tous rapports personnels et individuels entre les ouvriers et la Direction des usines, prétendant imposer, en toutes circonstances, leur intermédiaire, et pour témoigner de leur utilité, multipliant exagérément hors de propos leur intervention, dans un but unique d'agitation.[44] »

Dernier argument, qui d'une certaine manière englobe tous les autres, le caractère néfaste de la représentation pour la prospérité économique. Pour le patronat, l'efficacité de l'entreprise dépend d'abord de l'autorité patronale, de la capacité du chef à se faire comprendre et à se faire obéir. Inévitablement l'intrusion de délégués irresponsables des conséquences de leurs actions aboutit à la remise en cause du pouvoir de direction. L'UIMM, dans sa réponse à la lettre de la fédération des métaux déjà citée, fait de cet argument, la clef de son refus : « La prospérité d'une entreprise industrielle, celle de

toute entreprise humaine, exige qu'elle soit conduite par une autorité responsable et, par conséquent, maîtresse de ses décisions : il faut que, dans toute organisation humaine, la fonction de chef soit effectivement et efficacement exercée. Ce qui est vrai dans vos syndicats, l'est tout autant dans l'usine ; installer, à côté du chef responsable, qui peut et doit s'entourer de conseils, un pouvoir, égal au sien, sans responsabilité, un pouvoir à plusieurs têtes, serait ruiner l'industrie elle-même et condamner la nation toute entière à la misère.[45] »

La CGT et le contrôle ouvrier

L'opposition patronale à l'institution de délégués ouvriers explique assez largement la carence française en la matière. ¨lle est pourtant insuffisante à l'expliquer totalement. Malgré son refus, de nombreux textes protecteurs ont néanmoins vu le jour, surtout depuis les débuts de la Troisième République, parce qu'ils correspondaient à une nécessité forte ou à la volonté politique des pouvoirs publics. Des républicains à Jaurès, le personnel politique de la Troisième République s'évertue à trouver les moyens juridiques d'une pacification du jeu social. À cet égard, la question de la représentation fait partie d'un ensemble d'initiatives qui vont de l'arbitrage des conflits du travail à la création, au plan national, du Conseil supérieur du travail. Sur toutes ces questions, le républicanisme triomphant se heurte à l'opposition déterminée du syndicalisme révolutionnaire, majoritaire à la CGT au début du XXe siècle du fait du mode d'élections des représentants confédéraux.[46]

Historiquement, le syndicalisme s'est en effet construit contre la démocratie élective représentative. Déçus par l'échec de la Seconde République et les lenteurs des transformations sociales opérées par la Troisième République naissante, les pionniers du syndicalisme français, comme l'a montré Pierre Rosanvallon, opposent point par point syndicalisme et « démocratisme », selon l'expression en usage à la fin du XIXe siècle. « Tout les oppose, explique l'auteur de *La question syndicale* : la démocratie consacre le règne de l'opinion alors que le syndicalisme se fonde sur une identité d'intérêts ; la démocratie est un régime de discours et le syndicalisme s'organise autour du problème de la production ; la démocratie affirme une égalité purement formelle et le syndicalisme pratique une égalité réelle entre ses membres ; la démocratie est une incitation à la démission, appelant l'individu à déléguer ses affaires à des tiers, tandis que le syndicalisme, n'existant que par l'implication de ses membres est une école d'énergie et d'autonomie sociale.[47] » ¨n conséquence, la doctrine anarcho-syndicaliste fait prévaloir le mandat impératif sur le mandat représentatif. Le syndicat ayant un caractère

« essentialiste », la représentativité syndicale n'a pas à être prouvée ; elle va de soi.

Les prises de position de Georges Sorel sur le projet Millerand montrent bien les différences d'approche entre syndicalistes révolutionnaires et socialistes réformistes ; pour l'auteur de *Réflexions sur la violence*, l'expérience du Creusot a conduit à « la ruine du syndicat » et Millerand est accusé de vouloir « endiguer le mouvement ouvrier ou de le neutraliser par l'intérieur.[48] »

Avec la Première Guerre mondiale et la participation de la CGT à l'Union sacrée, la perspective change radicalement. D'abord, on l'a vu, la CGT accepte de jouer le jeu des délégués d'atelier recommandés par Albert Thomas, que sa fédération des métaux avait d'ailleurs revendiqués préalablement. Cette innovation doctrinale intervient dans un contexte d'appropriation et de légitimation de la démocratie représentative. Dès 1916, Léon Jouhaux avait fait un pas dans cette direction : « On paiera, en partie, la classe ouvrière de son large tribut à la défense nationale, dit-il devant la Fédération des industriels et commerçants français, en lui donnant, sur le plan économique, des droits identiques à ceux que le suffrage universel lui a accordés sur le terrain politique […]. La fin des hostilités doit marquer l'avènement de la démocratie économique.[49] » Dans une brochure publiée en 1918, le décalage entre l'égalité politique et l'infériorité économique est à nouveau évoqué par le secrétaire général de la CGT : « L'heure a sonné pour que, dans ce pays, la vieille situation antagoniste et contradictoire de l'égalité politique et de l'infériorité économique des travailleurs fasse place à un ordre nouveau. Il n'est plus possible d'admettre que le citoyen français ait la possibilité, en élisant son député, de prendre sa part de direction des affaires publiques, et qu'il soit, dans l'exécution de son labeur, dépouillé de tous droits, simplement reconnu apte à toutes les servitudes.[50] »

Malgré ces déclarations de principe et son ralliement au réformisme que ne sauraient cacher les discours de compromis qu'elle tient jusqu'en 1922 pour se concilier la minorité révolutionnaire, la CGT ne va pas aller jusqu'à revendiquer l'introduction des procédés de la démocratie représentative dans les entreprises. Le modèle préconisé est celui du contrôle ouvrier mis au point par sa fédération des métaux. Dans une lettre adressée à l'UIMM le 31 décembre 1920, que nous avons déjà évoquée, la principale fédération de la CGT, soulignant que l'entente réalisée en 1919, qui avait notamment conduit à la loi sur la journée des 8 heures et à la loi sur les conventions collectives, n'avait pas perduré en raison de l'hostilité patronale, demande la création de *commissions syndicales de contrôle et d'application des conditions de travail* dont l'objet serait de contrôler le respect de la législation du travail, d'examiner les mesures de discipline et de les sanctionner, de s'assurer de l'équité dans l'embauche des salariés, enfin de contrôler

l'application des conditions de salaires et de participer à leur adaptation.

¨n préconisant la participation ouvrière à l'application et à l'adaptation des conditions de travail, la proposition de la fédération des métaux marque incontestablement une rupture avec la doctrine syndicaliste-révolutionnaire en vigueur jusque dans les années qui précèdent la Première Guerre mondiale. Le modèle reste cependant purement syndical. Les commissions, constituées par atelier ou par usine, seraient « désignées, avec toute l'indépendance désirable, par le personnel syndiqué », seul responsable de leur orientation.

Avec l'extension de la rationalisation et du taylorisme, la revendication de contrôle ouvrier va s'étendre dans un nombre important de fédérations de la CGT pour être finalement intégrée dans les revendications confédérales en 1927. Le commentaire du programme minimum, publié en 1928, montre une volonté de généralisation et de systématisation du contrôle ouvrier. Ce texte préconise d'ajouter aux commissions de contrôle et d'application des conventions collectives des délégués ouvriers adjoints à l'inspection du travail, non pas élus par les salariés, mais désignés par concours, ce qui les mettrait dans une position officielle leur donnant le pouvoir de verbaliser. Avec l'apparition de la crise économique au début des années trente, la revendication du contrôle ouvrier va connaître un fléchissement, le mouvement syndical mettant davantage l'accent sur les réformes économiques comme les grands travaux et la diminution de la durée du travail. Ce n'est finalement qu'en 1936, avec le Front populaire, qu'une représentation élue et permanente des salariés dans les entreprises va s'affirmer.

Du Front populaire à la déclaration de guerre : l'évolution des délégués du personnel[51]

C'est en février 1936, lors de grèves qui se déroulent à Marseille, qu'apparaît la revendication de mise en place de « délégués syndicaux d'entreprise », « ayant pouvoir d'arbitrage dans les contestations courantes ». Dès les premières grèves du mois de mai, chez Latécoère à Toulouse ou chez Lioré-Olivier à Villacoublay, des arbitrages aboutissent à l'élection de représentants ouvriers et, à partir de la fin mai, cette revendication est posée de plus en plus souvent.[52]

La loi du 24 juin 1936

Lorsque Léon Blum présente ses projets de lois au début du mois de juin, il évoque les quarante heures, les congés payés, les contrats collectifs, mais pas les délégués ouvriers. Paradoxalement, ce sont

les employeurs qui proposeront cette création lors de la célèbre réunion de l'hôtel Matignon, le 7 juin. Selon Georges Lefranc, intellectuel organique de la CGT et très bon connaisseur de la période, c'est en effet « à la demande des employeurs [qu'] on prévoit la création des délégués du personnel. Les employeurs considèrent que la généralisation du mouvement de grève n'a été possible que parce qu'ils ont ignoré la psychologie des ouvriers ; allant au plus pressé, ils consentent des concessions. Mais ils persistent à ne pas considérer les syndicats comme l'expression exacte de la psychologie ouvrière. Ils pensent que des délégués élus par les travailleurs syndiqués ou non la traduiront beaucoup mieux. Belin suggéra en séance qu'il fût précisé que les délégués soient désignés par les syndicats. La suggestion ne fut pas retenue.[53] »

L'accord Matignon traite cette question dans son article 5 qui sera repris avec quelques modifications par la loi du 24 juin 1936 sur les conventions collectives qui devront contenir des dispositions concernant notamment « l'institution dans les établissements occupant plus de dix personnes de délégués élus dans [leur] sein par le personnel, ayant qualité pour présenter à la direction les réclamations individuelles qui n'auraient pas été directement satisfaites, relatives à l'application du tarif de salaires, du code du travail et autres lois et règlements concernant la protection ouvrière, l'hygiène et la sécurité ; les délégués élus pourront à leur demande, se faire assister d'un représentant de la profession.[54] »

On notera que l'accord parlait de délégués ouvriers tandis que la loi emploie la notion de délégués élus par le personnel, qu'elle ne dit rien de la procédure électorale et ne détaille pas leur domaine d'intervention. Les conventions collectives, très souvent, tout en généralisant les délégués, se référeront à l'accord Matignon pour compléter les dispositions de la loi.[55]

Dans la pratique, l'imprécision du texte va engendrer de fréquentes contestations tant sur le statut que sur le rôle des délégués. Le témoignage le plus important sur la réalité de l'institution, souvent cité, provient de Simone Weil. De retour d'une mission dans le Nord pour le compte de la CGT, la philosophe porte un jugement très sévère sur les pratiques des nouveaux délégués : « Élus pour veiller à l'application des lois sociales, ils sont bientôt devenus un pouvoir dans les usines et se sont considérablement écartés de leur mission théorique. La cause doit en être cherchée, d'une part dans la panique qui a saisi les patrons après juin et les a parfois amenés à une attitude voisine de l'abdication, d'autre part dans le cumul des fonctions propres des délégués et de fonctions syndicales qui n'ont jamais été prévues par aucun texte.

» Les délégués sont peu à peu apparus aux ouvriers comme une émanation de l'autorité syndicale, et les ouvriers habitués depuis des années à l'obéissance passive, peu entraînés à la pratique de la démocratie syndicale, se sont accoutumés à recevoir leurs ordres. L'assemblée des délégués d'une usine ou d'une localité remplace

ainsi en fait dans une certaine mesure l'assemblée générale d'une part, d'autre part les organismes purement syndicaux […].

» Les délégués ont un pouvoir double, vis-à-vis des patrons, parce qu'ils peuvent appuyer toutes les réclamations […], par la menace du débrayage ; vis-à-vis des ouvriers, parce qu'ils peuvent à leur choix appuyer la demande de tel ou tel ouvrier, interdire on non qu'on lui impose une sanction, parfois même demander son renvoi […] Les délégués décident aussi de la cadence du travail, tantôt la font descendre au-dessous de ce que comporte un travail normal, tantôt la font monter au point que les ouvriers ne peuvent pas suivre […].

» Le pouvoir que possèdent les délégués a, dès à présent, créé une certaine séparation entre eux et les ouvriers du rang ; de leur part, la camaraderie est mêlée d'une nuance très nette de condescendance et souvent les ouvriers les traitent un peu comme des supérieurs hiérarchiques […] Ils usurpent en fait des fonctions proprement syndicales, ils en arrivent tout naturellement à dominer le syndicat. Ils ont la possibilité d'exercer sur les ouvriers syndiqués ou non une pression considérable et c'est eux qui déterminent en fait l'action syndicale, du fait qu'ils peuvent à volonté provoquer des heurts, des conflits, des débrayages et presque des grèves.[56] »

Après avoir dressé ce tableau très sombre, Simone Weil demande le rétablissement de la subordination normale des délégués à l'égard des syndicats : « C'est presque devenu, écrit-elle, une question de vie ou de mort pour notre mouvement syndical. »

Du côté patronal, le regard porté sur l'institution n'est guère plus favorable. Le délégué est d'abord un substitut au syndicat abhorré, mais il ne saurait avoir trop de pouvoirs. ¨xaspérés et prêts à tout pour briser les syndicats, les employeurs défendent une conception restrictive du rôle des délégués du personnel selon laquelle les rapports directs des ouvriers avec la hiérarchie doivent rester la règle. Les délégués ne peuvent pas entretenir de relations avec des organismes extérieurs à l'entreprise comme l'inspection du travail ou le syndicat et, dans l'entreprise, leur rôle doit être limité. Leur absence ou leur déplacement sur les lieux de travail sont préalablement autorisés et, en aucun cas, ils n'ont de droit de regard sur la marche de l'entreprise. Surtout, ils ne sauraient représenter que leurs collègues d'atelier ou de service, mais non les salariés de l'entreprise dans leur globalité.[57]

Les modifications de 1938

Contestée de tous côtés, l'institution doit faire peau neuve. C'est l'objet d'un décret-loi du 12 novembre 1938 dont la principale innovation est de mettre fin à l'origine contractuelle des délégués qui deviennent obligatoires dans tous les établissements industriels de plus de dix salariés. Chargé de la transmission des réclamations collectives, le délégué n'est plus le mandataire de chacun des

salariés, chargé de rétablir un lien personnel entre la direction et un salarié qui a des difficultés relationnelles avec la hiérarchie. Le droit de plainte vis-à-vis de l'inspection du travail, la possibilité d'accompagner cette dernière lors de ses visites dans l'entreprise vont dans le même sens : l'objectif est bien le renforcement de l'institution au détriment du syndicat, dont les liens avec le délégué sont d'ailleurs amoindris. Le décret-loi abroge par exemple la possibilité de se faire assister d'un représentant syndical lors des entrevues avec la direction. Le patronat ne manquera pas de se réjouir de cette suppression dans la mesure où il s'était toujours opposé à la pénétration sur les lieux de travail d'éléments extérieurs à l'entreprise. Cette remise en cause, qui peut paraître mineure, est en réalité, assez significative. À bien des égards le décret-loi de 1938 semble chercher à écorner le pouvoir syndical. Le fait même de quitter le domaine du contrat et de leur donner un statut, d'établir une procédure d'élection, de mettre en rapport les délégués avec l'inspection du travail leur confèrent un caractère plus officiel. Dès lors, ils sont en concurrence avec le syndicat, aucun lien organique n'existant plus entre les deux institutions, pas même la désignation des candidats.[58]

Le moment choisi n'est pas non plus anodin. Le décret concernant les délégués est pris dans un ensemble beaucoup plus large de trente-deux décrets-lois – les décrets-lois Reynaud – dont l'objectif avoué est d'inciter les capitaux à rentrer en France. Il s'agit de retrouver l'équilibre financier et de favoriser le redressement économique par des mesures en direction des chefs d'entreprise.[59] Parmi les textes à caractère social, celui qui permet de déroger à la loi des quarante heures focalisera l'attention de la classe ouvrière, très attachée à « la semaine des deux dimanches », mais, par là même, le nouveau statut des délégués du personnel passera largement inaperçu.

La législation d'exception de 1939

Le décret-loi du 12 novembre 1938 n'aura qu'un an d'existence. Au début de la guerre, le gouvernement Daladier décide de supprimer l'élection des délégués et de la remplacer par la désignation des organisations ouvrières « légales ». Un premier décret du 4 octobre 1939 avait déjà donné le ton de la philosophie gouvernementale en la matière. Il prévoyait en effet qu'ils pourraient être choisis par les autorités publiques à titre exceptionnel dans le cas où il ne serait pas possible de donner au délégué suppléant la fonction du titulaire ou encore lorsqu'il s'avérerait impossible d'étendre la compétence d'un délégué à une circonscription voisine dans le même établissement.

Le nouveau statut est fixé par un décret-loi du 10 novembre 1939 dont l'esprit est clairement affirmé : « Le délégué doit être un agent de paix sociale : cet objectif essentiel doit commander la procédure

qui permet de le désigner.[60] » ¨n réalité, le gouvernement ne fait pas mystère de ses intentions : il s'agit de prolonger les décrets de septembre déclarant illégaux le Parti communiste et ses organisations satellites. À la CGT, sont exclus tous ceux qui n'ont « pas pu ou pas voulu » condamner le pacte germano-soviétique et se désolidariser de l'Union soviétique ; pendant la « drôle de guerre », 620 organisations sont ainsi dissoutes par le ministère de l'Intérieur.[61]

La principale innovation est donc le remplacement du système électif en vigueur depuis 1936 par un système de désignation par les organisations ouvrières les plus représentatives autorisées à fonctionner par le ministère de l'Intérieur. Un garde-fou supplémentaire ne concerne que les établissements travaillant pour la Défense nationale : la nomination des délégués doit être approuvée par le ministère du Travail.

Le second souci du gouvernement en supprimant l'élection des délégués est d'éviter, dans une période où le souci d'augmenter la production commande aux autres décisions, l'agitation liée aux consultations électorales. L'institution des délégués du personnel aurait pu être supprimée ou suspendue, pourtant le gouvernement Daladier ne choisit pas cette solution. Plus que jamais en effet l'augmentation de la productivité nécessite la paix sociale et les « justes réclamations », les « plaintes fondées », les « suggestions opportunes » doivent pouvoir trouver un mode régulier d'expression.[62]

Plutôt que d'accepter les nouveaux délégués, les employeurs préfèrent mettre en place des amicales d'entreprise ou discuter avec les Syndicats professionnels français du colonel dela Rocque. ¨n mars 1940, lors d'un meeting, Aymé Bernard, un des leaders de la Confédération générale du patronat français, parle de la désignation comme d'une méthode « étrange » et s'étonne que les délégués ne soient pas responsables devant leurs collègues, mais devant des « clubs irresponsables ».[63] Cette opposition n'échappe pas à la perspicacité de l'attaché du travail de l'ambassade d'Angleterre en France qui, dans un rapport au Foreign Office, explique qu'à la différence des employeurs anglais, « les patrons [français] ne veulent pas entendre parler de la collaboration par comités : Certains procurent diverses commodités matérielles à leur personnel et croient ainsi avoir satisfait aux devoirs de la collaboration que réclament à la fois le gouvernement et les syndicats. Mais dans la plupart des cas, ni eux ni ceux qui sont moins bien disposés ne sont prêts à écouter les délégués d'atelier ou les autres représentants ouvriers attentifs à liquider les petits incidents de l'atelier et qui sont si caractéristiques de l'organisation industrielle britannique.[64] »

L'obstruction du patronat suscite la colère de Belin secrétaire confédéral de la CGT, leader de la tendance *Syndicats* et futur ministre du Travail du maréchal Pétain, qui misait sur les circonstances exceptionnelles de l'état de guerre pour régénérer les relations professionnelles. Dans un article du *Peuple*[65], il se demande

à quelles conditions la CGT pourrait susciter la confiance du patronat. La critique du patronat ne se limite d'ailleurs pas à la CGT. Le Parti démocrate populaire fustige également l'opposition à l'installation des nouveaux délégués, accuse les employeurs d'être les principaux responsables de la situation et les appelle en outre à répudier de manière solennelle « toute représentation des ouvriers par des syndicats créés pour les besoins de la cause, ou par des amicales d'entreprise.[66] »

La réforme est donc un échec. On considère aujourd'hui qu'une centaine d'entreprises seulement mettent en place les délégués. ¨ncore faut-il souligner que seules les entreprises de plus de cent salariés sont concernées alors que le décret initial avait prévu d'étendre la mesure à toutes les entreprises de plus de dix salariés. Si l'opposition du patronat est bien la principale raison de l'échec, il faut pourtant remarquer aussi que, dans bien des cas, les syndicats sont incapables de trouver des candidats. D'une part, les conditions d'éligibilité s'avèrent trop contraignantes, compte-tenu des circonstances. L'exigence d'un an de présence minimum dans l'entreprise se heurte aux changements importants survenus dans le personnel des usines du fait de la mobilisation et de la priorité accordée aux industries de guerre, ce qui réduit le nombre de candidats potentiels. D'autre part, il arrive que des candidats n'acceptent pas leur nomination par crainte des sanctions. La loi de 1938, bien que peu efficace sur ce point, prévoyait des garanties minima en cas de sanctions par la mise en œuvre des dispositifs d'arbitrage. Le nouveau statut des délégués aurait dû tenir compte de la suspension des procédures d'arbitrage en septembre 1939, or il n'en est rien. Les délégués sont ainsi soumis, en l'absence d'un rapport de forces équilibré, aux sanctions de l'employeur et en particulier au licenciement. On comprend que dans de telles conditions les candidats ne soient pas nombreux à se manifester.

Le bilan de la Troisième République en matière de représentation du personnel est particulièrement pauvre. La généralisation de la grande entreprise industrielle et le développement du fordisme qui accroît la distance entre ceux qui commandent et ceux qui exécutent aurait normalement dû conduire à un développement de formes d'intermédiation entre directions d'entreprise et salariés. Si l'on exclut les délégués à la sécurité mis en place, avec des objectifs différents, dans certains secteurs particuliers, on ne peut que constater l'échec d'un mode de relations sociales pacifiées, traitant les problèmes à froid en essayant de régler les multiples petits incidents quotidiens qui perturbent aussi bien les conditions de travail des salariés que le niveau de la production. Cet échec est avant tout celui du personnel politique républicain, incapable d'imposer aux acteurs sociaux – et particulièrement au patronat – une modernisation des relations professionnelles.

L'importance de la Seconde Guerre mondiale

La Seconde Guerre mondiale et ses conséquences immédiates – occupation, Révolution nationale, Résistance – va bouleverser la manière de penser les modes de régulation des antagonismes sociaux. Bien que foncièrement divergents, notamment sur leur manière d'envisager la nature et le rôle des syndicats, Vichy et la Résistance vont contribuer l'un et l'autre à faire émerger la notion d'institution représentative du personnel qui trouvera une concrétisation législative à la Libération.

Vichy et les comités sociaux d'entreprise[67]

La principale innovation de Vichy en matière de représentation du personnel dans l'entreprise est la création des comités sociaux d'entreprise par la Charte du travail en octobre 1941. ¨n réalité, certains d'entre eux avaient commencé à fonctionner dès l'été 1941, certains patrons s'étant même rassemblés dans ce but dans un Office des comités sociaux après le discours de Pétain sur « la condition prolétarienne » de Saint-Étienne en mai 1941. La Charte y consacre quatre maigres articles qui montrent le peu d'intérêt que porte le gouvernement à cette institution, et particulièrement le ministère du Travail, dirigé par l'ancien secrétaire confédéral de la CGT René Belin, qui préfère porter toute son attention à l'organisation de la profession.

Le comité social d'entreprise organise le rassemblement du chef d'entreprise et des représentants de toutes les catégories du personnel selon une procédure qui n'est pas définie mais qui doit recevoir l'accord du chef d'établissement. Destiné à « réaliser au premier degré la collaboration sociale et professionnelle entre la direction et le personnel », il ne saurait toutefois s'immiscer « dans la conduite et la gestion » de l'entreprise. Il a un triple rôle : « aider la direction à résoudre toutes les questions relatives au travail et à la vie du personnel dans l'établissement » ; « provoquer un échange d'informations mutuel sur toutes les questions intéressant la vie sociale du personnel et des familles » ; « réaliser les mesures d'entraide sociale ». Institution mineure de la Charte du travail, à laquelle on donne plus de devoirs que de droits, et qui ne bénéficie même pas de la personnalité juridique, le comité social d'entreprise apparaît bien comme « l'instrument légal et obligatoire d'un paternalisme méthodique[68] ».

Les modes de nomination qui prévalent pendant les premières années en sont la manifestation la plus évidente. Au début, et particulièrement pendant l'année 1942, les désignations pures et

simples par l'employeur sont assez nombreuses, mais pour éviter une suspicion généralisée, les employeurs utilisent généralement des formules moins caricaturales. Une de leurs formules préférées est la désignation initiale par le personnel (soit par négociation amiable avec le chef d'entreprise, soit par élection), d'une liste de candidats comprenant, par exemple, un nombre de candidats double de celui des membres du comité social d'entreprise. Dans un deuxième temps, cette liste est soumise au chef d'entreprise qui en élimine la moitié.

Une autre formule prévoit le choix initial des collèges électoraux par l'employeur, ceux-ci procédant eux-mêmes à l'élection ou à la désignation des représentants. Ils sont formés, selon la formule *Travail, Famille, Patrie*, par les ouvriers les plus productifs, ceux qui ont le plus grand nombre d'enfants, les plus âgés ou ceux ayant le plus grand nombre d'années de service ininterrompu dans l'entreprise, les plus jeunes à la condition qu'ils soient mariés.[69]

Ces dispositions font apparaître une idéologie patronale de la représentation très vichyssoise. Comme l'explique Olivier Kourchid, à propos des mines de Lens, « La représentation ouvrière est un honneur et une responsabilité qui ne peut échoir qu'à l'élite ouvrière. L'élite ouvrière, c'est la catégorie sociale qui a apporté le plus à la production et à la productivité de l'entreprise.[70] »

Malgré cela, et compte-tenu d'une évolution à la fin de la guerre vers des formes de représentation plus démocratiques, près de neuf mille comités, représentant quatre-vingt mille délégués et environ deux cent mille personnes réunies dans des commissions spécialisées[71], vont être créés pendant l'Occupation, dont près d'un tiers dans les établissements de moins de cent personnes où ils n'étaient pas obligatoires, ce qui est un bon indice de réussite de la formule.

¨lle s'explique avant tout par leur utilité sociale. Il n'est pas indifférent à cet égard de constater que la mémoire populaire en a conservé le souvenir sous la dénomination de « comités patates ». C'est en effet dans le domaine du ravitaillement que leur succès est le plus net. ¨n 1943, 70 % des comités existants gèrent une cantine d'entreprise, 50 % possèdent une coopérative ou adhèrent à un groupement d'achat inter-entreprises, plus du quart ont des jardins ouvriers. Sur cette fonction première se greffe la deuxième mission des comités sociaux d'entreprise, l'entraide entre salariés. Toujours en 1943, 80 % des comités ont institué une commission de secours mutuel ou d'assurance maladie, 60 % une aide aux prisonniers, 30 % une aide aux travailleurs partis en Allemagne. Si le ravitaillement et l'entraide furent les activités principales des comités sociaux d'entreprise, des initiatives importantes furent également prises en matière de santé – 75 % des comités ont un service médical –, de logement, de garderies ou de crèches, de colonies de vacances, de prêts au mariage.

Les œuvres sociales se sont donc développées de manière considérable pendant l'Occupation et on peut affirmer sans grand risque d'erreur que ce phénomène doit peu aux comités sociaux d'entreprise. Même sans cadre juridique, on aurait assisté de toute façon à un accroissement du rôle social des entreprises, qui s'était étendu sous la Troisième République et que les circonstances ont contribué à accélérer. Les salariés ne s'y trompent d'ailleurs pas : dans les rares enquêtes d'opinion consacrées à ce sujet, chez Renault en particulier[72], s'ils sont pour la plupart incapables d'expliquer le rôle et le fonctionnement du comité social d'entreprise, ils identifient par contre clairement les services que rendent les commissions, celle du ravitaillement en particulier. ¨t pour cause, dans la lutte quotidienne des salariés pour la survie, les « comités patates » ont joué un rôle important. Financés pour l'essentiel par des fonds d'origine patronale, les avantages en nature correspondent dans certains cas à un doublement des salaires moyens.[73]

Dans ces conditions, on comprend que ces institutions aient subsisté à l'abrogation de la Charte du travail. ¨n février 1944, une note adressée par Adrien Tixier, le commissaire aux Affaires sociales du CFLN, à son second Henry Hauck lui demande de s'inspirer des comités sociaux d'entreprise de Vichy pour définir les attributions sociales des futurs comités d'entreprise : « ¨n ce qui concerne les œuvres sociales, je crois que vous pourrez utilement consulter les attributions données par la Charte du travail aux comités sociaux d'entreprise. Il est probable que certains textes définissant les attributions de ces comités d'entreprise pourraient être maintenus.[74] »

Ce sera effectivement le cas, mais il faut noter en outre leur maintien de fait entre l'abrogation de la Charte du travail et la promulgation de l'ordonnance du 22 février 1945. Ce maintien est favorisé par deux éléments. D'une part, les comités sociaux d'entreprise sont les seuls organismes de la Charte pour lesquels les mesures de séquestre administratif sont très clairement exclues, ce qui est tout à fait logique puisque le régime de Vichy ne leur avait jamais attribué la personnalité juridique. D'autre part, la participation au comité social d'entreprise ne fait pas partie des motifs d'épuration syndicale.[75]

Une note de service du ministère du Travail[76] fait le point sur la situation en octobre 1944. ¨lle rapporte les observations d'un certain nombre de délégués de l'Office des comités sociaux sur la situation des comités sociaux d'entreprise au début de l'automne 1944. Selon ces délégués, dans l'¨ure, « les comités d'entreprise [qui ne seront pourtant créés sous ce nom, répétons-le, qu'en février 1945] continuent dans l'ensemble à tenir les réunions et à gérer les œuvres sociales. Le bureau de la commission départementale de l'Office des comités sociaux est tombé d'accord pour continuer son travail dans la mesure où celui-ci répond à des besoins immédiats » ; en Ille-et-Vilaine, « les comités sociaux d'entreprise du département

poursuivent normalement leurs travaux » ; dans la Vienne, « malgré les difficultés de transport, les comités sociaux, groupés sur le plan local et départemental, continuent à garder leur contact ». La note poursuit dans le même sens avec les départements de la Somme, des Côtes-du-Nord, de l'Aube et de l'Indre. Partout, à l'exception du Loir-et-Cher, les comités sociaux ou l'office du même nom, continuent leurs activités, généralement, pour ce dernier, en accord avec le préfet. À notre avis les informations données ici par les délégués de l'Office des comités sociaux correspondent à une situation générale. ¨n tout cas, les rares monographies d'entreprises portant sur la période de l'occupation et la Libération le confirment. Ainsi à la Compagnie de constructions mécaniques Sulzer, dans la région parisienne, le directeur annonce le 12 septembre 1944 que le comité social d'entreprise, créé en 1941, n'a plus d'existence légale, mais il demande à ses membres de continuer leur collaboration et aux commissions de prolonger leurs travaux.[77] Dans une proportion non négligeable de cas, il s'agit de comités épurés, les éléments les plus compromis dans la collaboration étant remplacés par des militants syndicaux qui bousculent un paternalisme plus ou moins bien ancré dans les habitudes.

Ce sont ces éléments qui permettent d'affirmer une certaine filiation, concernant les œuvres sociales, entre les comités sociaux d'entreprise et les comités d'entreprise.[78] Cette filiation est d'ailleurs explicitement revendiquée par Schwob, rapporteur de la commission de l'Équipement national, de la Production et des communications, lors des débats que l'Assemblée consultative provisoire consacre à ce sujet les 12 et 13 décembre 1944 : « Les dispositions qui vous sont proposées ont pour objet d'intégrer dans les comités d'entreprise, bien entendu avec les modifications de fond et de forme indispensables, les comités sociaux très imparfaits qui avaient été créés par Vichy.[79] »

L'importance des œuvres sociales, dans une période où dominent les pénuries, notamment alimentaires, était devenue telle que le maintien de fait des comités créés sous Vichy était devenu nécessaire, la nécessité sociale s'imposant en quelque sorte à la logique politique.

L'apport de la Résistance

La Résistance intérieure

Le Conseil national de la Résistance (CNR) étant constitué par des partis, syndicats ou mouvements de résistance d'origines diverses, son programme devait naturellement prendre la forme d'un compromis tant sur les actions immédiates à mener contre l'occupant

que sur les mesures à mettre en œuvre une fois la libération du territoire réalisée.

Si les diverses composantes du CNR, y compris les plus droitières, sont d'accord sur la profondeur des modifications économiques et sociales à opérer après la victoire militaire, les formes juridiques de la démocratisation de l'économie et de la participation des travailleurs à son élaboration sont objet de divergences et de controverses. Ce qui est vrai pour les nationalisations l'est également pour les modes de représentation des salariés dans l'entreprise.

Les socialistes sont les premiers à proposer un programme politique pour l'après-guerre. L'idée semble en revenir à Léon Blum qui réfléchit dès 1942 aux idées maîtresses qui devront être celles du Parti socialiste après la guerre. Un premier projet daté de janvier 1943 se limite à préconiser l'institution de délégués à l'hygiène et à la sécurité – déjà généralisés par Vichy en 1941 – dans toutes les entreprises importantes. Le second projet, appelé *Manifeste du Parti socialiste* va beaucoup plus loin en demandant que dans les grandes et moyennes entreprises, les ouvriers et les techniciens prennent part à l'ensemble de la gestion. Apparemment non discuté par le CNR, le projet socialiste est rapidement « doublé » par celui que propose le Commissariat français à la Libération nationale (CFLN) au CNR par l'intermédiaire de Laffon, dit Lachaux, envoyé en mission en France le 15 juillet 1943. Sur la question de la représentation des salariés, ce document est en retrait par rapport au programme socialiste par le fait qu'il distingue la gestion technique des entreprises, dans laquelle le salarié aura « une part active » et la conduite économique et financière, où ce même salarié aura seulement « un droit de regard et d'avis », la participation aux bénéfices dans toutes les entreprises et la gestion par les salariés eux-mêmes des œuvres sociales ne venant pas contrarier l'esprit général des propositions du CFLN, d'ailleurs vite abandonnées en raison de l'opposition du PCF et d'une partie des droites, celles que représentent Louis Marin et Joseph Laniel en particulier.[80]

¨n septembre 1943, c'est au tour de la CGT, réunifiée depuis les accords du Perreux, de proposer un « programme d'action d'après guerre[81] ». On pouvait légitimement attendre, compte-tenu des initiatives prises par Vichy en ce domaine, que les formes de représentation ouvrière à mettre en œuvre après la Libération tiendraient une place importante dans ce document. Il n'en est pourtant rien. Son intérêt principal, outre qu'il fait partie, selon Louis Saillant, des trois ascendants directs du programme définitif, est de faire découvrir les divergences entre les deux courants résistantialistes de la CGT, puisque pas moins de quatre motions font l'objet d'une présentation distincte par les ex-unitaires, communistes, et les ex-confédérés, réformistes et majoritairement socialistes. Les premiers, d'autant plus méfiants vis-à-vis de l'État que les inspecteurs du travail jouent à ce moment un rôle dans la désignation des ouvriers au STO dans le cadre des commissions dites de

peignage[82], préconisent un élargissement des pouvoirs des délégués ouvriers en matière d'embauche qui tendrait à l'instauration d'une sorte de *closed shop* à l'américaine. Les ex-confédérés prônent pour leur part le placement obligatoire par des offices administrés par les syndicats. ¨n matière de licenciement, le pouvoir discrétionnaire de l'employeur serait limité par une demande d'avis auprès de l'inspection du travail. Nulle trace pourtant dans ce document d'organe collectif de représentation des salariés auprès des directions d'entreprise.[83]

Il faut attendre novembre 1943 et le rapport du Comité général d'études du CNR, dit rapport Courtin, certainement le document le plus travaillé de tous ceux qui verront le jour pendant l'occupation[84], pour voir apparaître l'expression « comité d'entreprise ». Il les envisage tripartites et consultatifs, leur objet étant de « contrôler l'application des lois, des règlements et des conventions, aider au perfectionnement des méthodes de travail et du matériel, à l'élaboration des mesures de sécurité, d'hygiène et de discipline, à l'organisation des loisirs, au développement des secours. » Pour René Courtin, Professeur d'économie à la Faculté de Droit de Montpellier, la participation des travailleurs à la gestion des entreprises « ne doit pas être différée », mais elle ne doit pas non plus « nuire à la bonne marche des affaires ». Outre la création des comités d'entreprise, cette participation se fera également par l'entrée de plusieurs représentants du personnel au conseil d'administration des entreprises, mesure permettant de détourner les syndicats « d'une attitude d'opposition de principe et de réclamation systématique[85] ».

L'absence de pouvoir réel ne manquera pas de susciter l'opposition du PCF qui, considérant les comités d'entreprise envisagés comme « totalement démunis de pouvoir », les assimilera aux comités sociaux d'entreprise de Vichy.

¨st-ce cette assimilation ou plutôt le désir du CNR de s'en tenir, en matière économique et sociale, à quelques considérations générales, toujours est-il que, sur les cinq moutures successives de ce qui sera la version définitive du programme d'action de la Résistance (Front national, bureau du CNR, Mouvement de libération nationale, Parti socialiste, CNR), aucune ne prévoit la création de comités d'entreprise. ¨n réalité, c'est moins au CNR et dans les mouvements de Résistance intérieure qu'au sein du Commissariat aux affaires sociales du CFLN à Alger, que les projets vont être poussés le plus loin.

La Résistance extérieure

À Londres déjà, le service des études et de la documentation de la France libre s'intéresse aux mesures qu'il faudra prendre en matière de représentation du personnel dans les entreprises après le

rétablissement de la légalité républicaine. Les lois sur l'hygiène et la sécurité n'étant guère appliquées, soit parce qu'elles sont contournées « par des juristes retors », soit parce que les inspecteurs du travail « n'ont pas l'autorité nécessaire ou se laissent corrompre », il est suggéré dès juillet 1942 de revenir à la législation de 1938 sur les délégués du personnel, moyennant quelques modifications de détail, tout en s'inspirant des législations des pays socialement plus avancés.[86]

Dès son installation à Alger, le commissariat aux Affaires sociales du CFLN, dirigé par le « socialiste fort gaullien[87] » Adrien Tixier, va réfléchir à la façon d'organiser de manière rationnelle la participation des travailleurs à la gestion des entreprises. La lecture des multiples notes, études et projets d'ordonnance élaborés, soit par le commissaire lui-même, soit par ses subordonnés, montre qu'il n' y a pas de doctrine bien assise en la matière, les divergences au sein du commissariat étant nombreuses sur bien des points.

Un débat important a par exemple lieu sur la question de l'unité ou de la diversité des organes de représentation du personnel. Ainsi un projet d'ordonnance basé sur la dualité de la représentation en faisant coexister des délégués du personnel et un comité paritaire d'établissement est-il critiqué par un membre du commissariat pour deux motifs principaux :

– s'il y a cumul des fonctions – comme prévu dans les projets d'ordonnance – la raison d'être d'une double représentation disparaît. Inversement, s'il y a représentation distincte, il y aura nécessairement conflits de compétence ou, tout au moins, conflits d'influence.

– l'expérience internationale n'offre aucun exemple d'une double représentation légale du personnel dans un seul et même établissement.[88]

À ces arguments s'oppose une analyse qui distingue les délégués du personnel et les comités mixtes sur le mode actif/passif. Les délégués ont une fonction de « garde-champêtre » de défense des positions acquises, ils sont « commis à la poursuite des infractions, empiétements et dépassements du droit ». Les comités mixtes, à l'inverse, doivent intervenir de façon active dans la vie même de l'affaire, ils sont préposés « à un travail commun sur des problèmes d'intérêt commun[89] ». Dans d'autres notes, le comité technique d'entreprise est composé par les délégués du personnel.

Nommé de manière variable – conseil technique d'entreprise, comité paritaire d'entreprise, comité consultatif de gestion – le comité d'entreprise a néanmoins une fonction centrale de coopération entre le chef d'entreprise et les salariés, qui devrait aboutir à une amélioration de la productivité et du rendement, comme l'ont montré les expériences étrangères anglo-saxonnes, mais aussi à une amélioration des conditions de travail, les deux aspects étant indissociablement liés dans l'esprit des rédacteurs. La compétence du comité devrait porter sur « toutes les questions visant à une

amélioration et à un accroissement de la production, en particulier sur celles qui concernent l'urgence et la nécessité des travaux entrepris, le perfectionnement, le développement ou l'adaptation de la capacité productive des travailleurs, la répartition des ouvriers dans les fonctions où ils peuvent rendre le plus de services, les besoins d'heures supplémentaires, l'utilisation des locaux et des moyens de transport, les procédés de fabrication, l'emploi des déchets, la suppression du gaspillage, la conservation et le renouvellement de l'outillage, etc.[90] »

L'amélioration du rendement n'est d'ailleurs pas le seul apanage du comité ; l'institution des délégués du personnel doit également rendre des services identiques : « elle rapproche le travailleur du patron, elle lui donne une plus large conscience de son rôle dans la production, stimule son désir de rendement et constitue l'élément le plus solide de la collaboration entre les ouvriers et leurs employeurs, améliorant et développant ainsi l'effort de production auxquels tous doivent tendre aujourd'hui.[91] »

Conçu de manière productiviste et instrumentale, il n'est pas étonnant que, la plupart du temps, le rôle du comité soit limité aux aspects sociaux et professionnels et qu'il ne saurait être question de contrôle des choix économiques ou financiers. Ainsi dans une note du 2 février 1944, on prévoit bien la consultation du comité pour toutes les questions d'ordre technique et économique, mais « à l'exclusion évidemment des problèmes financiers ou commerciaux ». La position du commissaire aux Affaires sociales Adrien Tixier est d'ailleurs très claire à ce sujet : « Tant dans l'exposé des motifs que dans le projet, il faut éviter les expressions " contrôle ouvrier " ou " contrôle économique et financier ". D'ailleurs, il ne s'agit pas pour moi seulement d'une prudence tactique, mais d'une conception générale. […] L'heure ne me paraît pas venue de prévoir pour les comités techniques des pouvoirs de contrôle ou de décision. Dans les conditions actuelles, leur rôle ne peut être que consultatif.[92] »

Le souci du Gouvernement provisoire d'accroître la production par une meilleure utilisation des ressources humaines va trouver une première application dans l'aéronautique avec la création de comités mixtes à la production (CMP) par un décret du 22 mai 1944, dit décret Grenier. À l'origine de cette institution on trouve les *Joint production commitees* britanniques. Ces comités mixtes paritaires d'entreprise sont institués par des accords collectifs dans divers secteurs de l'industrie britannique dès 1940, d'abord dans les mines et les chantiers navals, puis dans les arsenaux royaux et les industries mécaniques. Ils sont jugés particulièrement efficaces pour améliorer le rendement et la production par les observateurs internationaux. Ils permettent en effet de développer l'esprit d'équipe, de résoudre les problèmes posés par les modifications des programmes de production et les transferts massifs de main d'œuvre d'un emploi vers un autre, d'un endroit à un autre. Ils donnent aussi des avis précieux sur l'organisation du travail, dans une période où

les tâches de la production varient fréquemment.[93] Dans la perspective du gigantesque effort à mener pour vaincre les puissances de l'Axe, il n'est guère étonnant que le CFLN souhaite importer un tel modèle sur le territoire français, au fur et à mesure qu'il sera libéré.

Dans un premier temps, Fernand Grenier, communiste et commissaire à l'Air du CFLN, souhaite faire des comités mixtes à la production des organes décisionnels dans l'entreprise dans le domaine de l'organisation du travail, mais il est confronté à l'opposition du commissariat des Affaires sociales que dirige Adrien Tixier, qui ne souhaite leur voir jouer qu'un rôle consultatif.[94] Un compromis est finalement trouvé qui prévoit que les décisions seront prises à la majorité des deux tiers, mais que le directeur possède un droit d'appel devant un comité supérieur tripartite comprenant des représentants des ouvriers, de la maîtrise et de la direction.

Leur objectif unique est l'amélioration du rendement. L'article 2 du décret indique ainsi qu'ils ont pour but « d'étudier les suggestions émises sous des formes diverses par le personnel dans le but d'améliorer le rendement de l'entreprise et de proposer l'application de celles qui auront été retenues. » Dans l'esprit de Fernand Grenier, l'objectif est cependant plus ambitieux que ne le laisse supposer le texte. Il s'agit de briser les cloisonnements hiérarchiques, d'atténuer l'opposition entre conception et exécution et de faire prendre conscience à l'ouvrier de sa place dans un ensemble cohérent.[95]

Les CMP vont s'étendre au delà du secteur aéronautique dans la région de Toulouse. Dans cette ville, des comités sont mis en place dès la Libération dans les usines d'aviation (la SNCAS¨, Latécoère, Bréguet, les ateliers d'Air-France, AIA, ¨RA), à la Société des transports en commun de la région toulousaine, dans des établissements d'État (poudrerie, cartoucherie, Office national de l'Azote) ainsi que dans des entreprises privées de la métallurgie, de l'électricité et du gaz, du secteur commercial et même à la prison.[96] Issus de la Résistance, ces comités locaux d'usine ou d'entreprise (les dénominations peuvent être variables) sont animés par un fort sentiment patriotique. Les métallos de l'Aviation n'entendent pas se contenter d'un retour pur et simple à la IIIe République. Ils revendiquent un transfert d'autorité au profit des salariés et, sans aller jusqu'à demander l'expropriation ou la nationalisation des entreprises, réclament néanmoins des mesures de réquisition ou de mise sous séquestre. Ils organisent l'épuration des directeurs ou cadres compromis par leur activité pendant l'occupation, ils en nomment de nouveaux, tout en réorganisant eux-mêmes certaines usines. Les exemples donnés par Rolande Trempésont à cet égard tout à fait significatifs : à la SNCAS¨, le comité propose à la direction la réorganisation de l'usine et le doublage de chaque chef de service par un délégué permanent du comité ; à Air-France, il nomme un nouveau directeur et organise un comité de gestion en fonction du

principe que « tous les membres du personnel participent à la gestion de l'entreprise ».

À l'origine donc, l'expérience toulousaine est fondamentalement différente de celle des CMP mise en place réglementairement, dans le seul secteur aéronautique, avec l'unique objectif d'améliorer le rendement. On a ici affaire à des structures qui entendent faire participer effectivement les salariés aux décisions d'ordre économique et financier. De ce point de vue, ils se rapprochent des comités de gestion marseillais ou lyonnais que nous évoquerons plus loin.

Face à cette situation explosive, le commissaire de la République Pierre Bertaux va d'abord essayer de freiner le mouvement en essayant d'éviter son extension aux entreprises privées, sans trop de succès, comme on l'a dit. Puis, très vite, il va s'attacher à normaliser la situation en légalisant les expériences dans un cadre accepté à la fois par un patronat terrorisé et des syndicats qui veulent profiter de leur force pour aller vite et loin. Avec beaucoup d'habileté, et en s'appuyant sur l'intérêt national, Bertaux va initier la signature d'un accord collectif, conclu les 12 et 13 septembre 1944, entre les directeurs des entreprises d'aéronautique, le syndicat des métaux et les représentants des comités d'usine. Cet accord s'inspire directement du décret Grenier. Les comités institués sont dénommés *comités à la production* et ont le même rôle que les comités mixtes à la production, à savoir l'étude des suggestions émises par le personnel pour améliorer le rendement de l'entreprise. L'accord présente cependant deux différences avec le décret Grenier. D'un part, le refus d'un directeur d'appliquer une recommandation peut faire l'objet d'un recours devant le représentant qualifié du gouvernement, et non pas devant une commission supérieure tripartite. D'autre part, le comité dispose d'un droit de regard « qui permettra un contrôle efficace de tous les rouages techniques, administratifs, commerciaux et financiers » des établissements.

L'accord des 12 et 13 septembre 1944 va essaimer rapidement, d'abord dans la métallurgie toulousaine, puis dans d'autres entreprises de la Haute-Garonne et des départements limitrophes.

Les CMP seront également étendus ensuite aux arsenaux et établissements de la Marine en janvier 1945, à l'industrie électrique et gazière en juin et aux établissements et services de la guerre à caractère industriel et commercial en août de la même année.

Avec l'entrée en vigueur de l'ordonnance du 22 février 1945 instituant les comités d'entreprise va se poser le problème de l'étendue du champ d'application des deux organismes et de leur éventuelle cohabitation. ¨n effet les dirigeants des entreprises du secteur aéronautique refusent de mettre en place les comités d'entreprise parce qu'ils ont des pouvoirs plus étendus.[97] Dans certaines entreprises, les ouvriers partagent d'ailleurs le même point de vue en démissionnant des comités d'entreprise pour s'occuper des comités mixtes à la production, qui ont l'avantage de comprendre des sous-comités par atelier ou groupe d'ateliers, rassemblant des

délégués compétents. Une concertation entre le ministère du Travail et le ministère de l'Air aboutit à distinguer trois sortes d'entreprises en fonction de leur statut juridique : dans les établissements d'État (où l'État est l'unique actionnaire) seul s'applique le décret Grenier. Dans les sociétés nationales (où l'État est l'actionnaire majoritaire), les CMP cohabitent avec les comités d'entreprise qui sont exclusivement chargés de la gestion des œuvres sociales. Dans les autres sociétés, seule l'ordonnance du 22 février 1945 fait droit.

Les comités de gestion de la Libération

Dans l'atmosphère révolutionnaire de la Libération, à un moment où le territoire n'est que partiellement libéré et où l'autorité du gouvernement provisoire n'est encore que très imparfaitement assurée, les initiatives « venues du sol », à fort caractère patriotique et souvent encadrées par les comités locaux ou départementaux de libération surgissent dans de nombreuses villes ou régions françaises. On cite souvent Toulouse, Marseille, Lyon ou encore le département de l'Allier ; le mouvement atteint pourtant aussi de petites entreprises : la Boulonnerie calibrée de Valence où un comité est constitué à la suite d'un conflit survenu en matière de reclassement du personnel, les pompes Ledoux à Bordeaux, les tanneries Roux à Romans (soixante-dix ouvriers) ou les établissements Nodières à Saint-Étienne (cent ouvriers).

La diversité de dénomination de ces comités, qui ne correspond d'ailleurs pas toujours à leur fonction réelle dans l'entreprise, souligne une variété assez forte d'expériences dont il est difficile de faire la typologie.

La nature de leur pouvoir est largement due à leurs conditions de création : selon que les directions d'entreprise ont été ou non maintenues, selon que l'entreprise a été ou non réquisitionnée ou mise sous séquestre, selon que l'initiative a été véritablement spontanée, accompagnée par les pouvoirs publics ou initiée par eux, le comité exercera un pouvoir plus ou moins important et d'une durée plus ou moins longue.

Sans prétendre à l'exhaustivité[98], nous prendrons deux exemples permettant de comprendre la nature des pouvoirs des comités de gestion.

Berliet[99]

Marius Berliet en prison pour collaboration, l'entreprise est gérée par un conseil ou comité de gestion composé de syndicalistes ouvriers de Berliet et du secrétaire du préfet du Rhône qui représente les pouvoirs publics. Dans l'entreprise sont également mis en place un comité central d'entreprise et des comités de bâtiment composés de représentants élus. Le directeur, Marcel Mosnier, est communiste

et son adjoint, Alfred Bardin, socialiste. Ils héritent d'une société vieillie et meurtrie par la guerre. Bien qu'elle ne compte plus que 3 200 salariés à la Libération contre 7 000 avant-guerre (8 % des ouvriers ayant subi le STO), elle représente toutefois 11 % du potentiel de l'industrie automobile française. Dès sa nomination, le comité de gestion va prendre toute une série de mesures destinées à rompre avec le paternalisme autoritaire de Marius Berliet : abolition du règlement intérieur, interdiction de fouiller les vestiaires personnels, autorisation d'afficher des avis syndicaux sur des panneaux spéciaux, élection de délégués, constitution de sections syndicales dans les ateliers, les syndicats ayant par ailleurs un droit de regard sur l'embauchage et le débauchage.

Berliet devient vite l'entreprise symbole du PCF à la Libération parce qu'elle incarne, outre la Bataille de la production, la capacité des travailleurs à gérer eux-mêmes leur usine. Les ouvriers sont syndiqués à 98 %, presque tous à la CGT, et fortement politisés : le PCF compte plusieurs cellules et totalise 674 adhérents à la fin 1945 et 795 en 1947, soit 9 % des effectifs.

La lutte pour l'augmentation de la production va prendre – du fait de cette configuration de l'économique et du social – des aspects normatifs très particuliers. Les mauvaises habitudes des ouvriers-paysans – notamment la « caduche », l'arrêt de travail sous un faux prétexte, ou la « perruque », le petit travail que l'on fait pour soi pendant les temps morts – sont pourchassées sans relâche. À Vénissieux, la courbe de l'absentéisme suit celle des travaux saisonniers et Berliet paie 6,25 % de la masse salariale au titre des accidents du travail contre 4,5 % en moyenne dans les entreprises semblables. Des affiches sont apposées dans les ateliers qui condamnent les « saboteurs » : « Les simulateurs sont indignes de notre collectivité et méritent le mépris de leurs camarades consciencieux ». D'autres affiches condamnent le grignotage des horaires de travail : « Les cinq minutes que vous perdez en vous apprêtant avant l'heure de sortie coûtent annuellement 3 millions de francs »

Dans la même logique sont valorisés les meilleurs ouvriers, ceux qui restent travailler après leur journée ou reviennent bénévolement le dimanche. Dans le journal d'entreprise *Contact*, à côté d'articles dithyrambiques sur le stakhanovisme soviétique, on trouve ainsi les photographies des meilleurs ouvriers, qu'accompagnent des commentaires sur leurs exploits : « Monsieur S. a persévéré dans son travail malgré une entorse, M. T. a assuré seul la production en travaillant pendant 15 jours de 6 heures à 18 heures, l'équipe A., R. et C. a transporté 117 300 kg de pièces détachées en 4 jours », etc.

Les résultats de cette campagne sont loin d'être négligeables puisque, à la fin 1946, les absences au travail ont baissé de 10 %, les accidents de 30 %, la moyenne des congés de maladie passant par ailleurs de dix-sept à huit jours annuels.

Il semble toutefois que cette mobilisation productive n'ait concerné qu'une minorité des salariés, environ cinq cents, c'est-à-dire le noyau dur des militants communistes de l'entreprise, les autres ouvriers – un tiers sont également exploitants agricoles et 71 % des ouvriers spécialisés ou des manœuvres – restant relativement indifférents aux enjeux de cette bataille de la production. Certains d'ailleurs y sont opposés. À preuve cette grève des outilleurs, peu nombreux mais situés à des postes clefs, menée par le dirigeant anarcho-syndicaliste CNT Maurice Joyeux, contre le mode de calcul d'une prime de rendement que les outilleurs souhaitent voir attribuer collectivement et non individuellement. La mobilisation productive et l'héroïsation n'ont en effet pas supplanté les méthodes traditionnelles d'organisation du travail : les chefs de service sont toujours là, de même que les chronométreurs, symboles mêmes de l'exploitation capitaliste.

Quoi qu'il en soit et malgré la ségrégation manifeste de la chambre syndicale patronale de l'automobile qui distribue les crédits gouvernementaux, les résultats de Berliet vont être bons : en 1946, le chiffre d'affaires est de 20 % supérieur à celui de 1945, l'actif est évalué à 3 milliards 770 millions contre 810 millions en 1944 et, en 1945, les profits sont de 43 millions contre 5 millions en 1944.

À l'enthousiasme initial va rapidement succéder une grave crise sociale. D'une part les anciens actionnaires, confortés par une décision de justice, engagent une bataille pour la reconquête de leurs avoirs. D'autre part, après le départ des ministres communistes du gouvernement en juin 1947, la très grande majorité des cadres dénonce – notamment par une grève dure – la « colonisation » communiste de l'entreprise et conteste les promotions à caractère politique. Ce climat délétère oblige le gouvernement à intervenir en changeant le directeur qui, très vite, va remettre en cause les pouvoirs du comité de gestion, supprimer le droit de contrôle des syndicats sur l'embauchage et le débauchage, dévitaliser les comités de bâtiment et même engager des demandes de licenciements pour une dizaine de représentants du personnel. Finalement, le gouvernement revient sur la promesse de nationalisation faite par le ministre de la Production industrielle Robert Lacoste en septembre 1945.

L'expérience Berliet est intéressante parce qu'elle montre que, si la gestion ouvrière a été une réussite sur le plan des résultats économiques et financiers, elle ne s'est pas accompagnée d'une véritable transformation des rapports sociaux dans l'entreprise, ni de l'organisation du travail ou des conditions du travail, et n'a mobilisé qu'une petite partie des ouvriers. La réussite primitive de l'expérience s'explique donc par sa dimension mythique – mystique ? – reposant sur un certain unanimisme militant quant au projet et aux objectifs à atteindre. Inversement elle montre que les contradictions internes, liées à la modification des rapports de force et des alliances politiques au niveau national, sont la cause principale de l'échec.

Marseille[100]

À la libération de Marseille, quinze entreprises sont réquisitionnées par les pouvoirs publics. Il s'agit des Aciéries du Nord, de quatre firmes de manutention portuaire, de deux établissements de construction et de réparation navale, de la société *L'énergie électrique* et d'un ensemble d'industries plus hétérogène. Au départ un arrêté de réquisition des Aciéries du Nord du 10 septembre 1944 sert de modèle. Il confie l'entreprise à un directeur, désigné nominalement, qui a les mêmes pouvoirs que le conseil d'administration, notamment en matière financière. Ce nouveau responsable est assisté d'un comité consultatif, composé de représentants du personnel, également nommément désignés, au nombre de trois (un ingénieur, un technicien, un ouvrier) et d'autre part de trois représentants des actionnaires, « à désigner ultérieurement ». Sur ce point les autres arrêtés de réquisition peuvent varier : le nombre d'actionnaires peut varier de un à trois, celui des salariés monter jusqu'à quatre. La rupture avec la situation antérieure n'est pas toujours nette : à la COD¨R, l'ancien directeur est maintenu à la tête de l'usine ; aux Ateliers et Chantiers de Provence, c'est le sous-directeur qui devient directeur.

À proprement parler, il n'y a pas trace, dans les arrêtés, de démocratie directe et autogestionnaire. La direction effective est entre les mains d'un homme seul, assisté d'un comité qu'il peut consulter. De plus, tous ces hommes n'ont pas à rendre compte directement au personnel. ¨nfin le capital n'est pas exclu de la gestion. Mais il faut mettre les textes à l'épreuve des faits. ¨n réalité, il y a une gamme variée de situations : aux Aciéries du Nord, du fait de l'absence des actionnaires, on se rapproche du modèle autogestionnaire. Si le directeur et les membres du comité de gestion ont été nommés par les pouvoirs publics, c'est avec l'accord des syndicats. De plus, le personnel est consulté plusieurs fois par vote sur divers aspects de la gestion de l'entreprise. À la COD¨R, par contre, on se rapprocherait davantage d'un modèle cogestionnaire du fait de la représentation des actionnaires au sein du comité consultatif. D'ailleurs, le directeur de cette entreprise envisage lui-même de transformer l'entreprise en société à participation ouvrière à la fin 1945.

Dans les autres entreprises ayant institué des comités de gestion, si l'on en croit les inspecteurs du travail, les résultats ne sont pas négligeables. L'accroissement notable de la production est notée d'une façon générale et attribuée « d'une part, à une ardeur au travail nouvelle, d'autre part, à une diminution du temps perdu et des absences injustifiées ». Bien qu'accueillie favorablement par les ouvriers – à l'exception des manœuvres « qui sont généralement

apathiques » – ainsi que par les cadres qui, quand ils ne sont pas les promoteurs de la réforme, « essaient de toutes leurs forces de faire réussir l'expérience », le phénomène s'est semble-t-il néanmoins assez vite délité : à Toulouse, les comités d'entreprise se sont presque partout substitués aux comités de gestion, note l'inspecteur divisionnaire de Toulouse en 1949[101] ; aux établissements Fouga de Béziers, la même année, l'inspecteur du travail avance que les pouvoirs du comité de gestion se sont amenuisés en raison d'un conflit sur les salaires qui a mis face à face syndicats et direction, « lesquels ont agi comme si le comité de gestion n'existait plus », la distribution des bénéfices ayant été faite par ailleurs sans qu'il soit consulté ; dans les Bouches-du-Rhône, répondant à la même enquête, l'inspecteur constate que la participation à la gestion des entreprises ou que l'accession du personnel à la propriété des entreprises est « quasiment inexistante ». Dès décembre 1944, il semble que les comités de gestion des entreprises montluçonnaises, qui n'ont aucune base légale, sont transformés en comités d'entreprise, malgré l'opposition de l'UD-CGT.[102] De manière générale, ce semble être également le cas de tous les comités de fait ou de ceux qui avaient une origine contractuelle. Dans les autres situations, l'expérience se termine, comme chez Berliet, avec la fin des mesures juridiques – délégation provisoire, séquestre, réquisition – qui l'avaient créée.

Dans les rapports des inspecteurs du travail, l'échec est principalement attribué aux patrons et aux membres des conseils d'administration. Certains adoptent une franche attitude d'hostilité, en refusant de nommer leurs représentants dans les comités comme dans plusieurs entreprises de Marseille ou en créant des difficultés financières à la nouvelle direction, comme aux Aciéries du Nord à Marseille. Parfois l'hostilité vient de patrons non directement concernés qui refusent de livrer les matières premières ou les moyens de transport indispensables au fonctionnement de l'entreprise (tannerie Roux à Romans). Souvent pourtant, les patrons et actionnaires préfèrent adopter une attitude réservée, voire ironique : « Quelques patrons acceptent allègrement d'entrer dans la voie de la gestion par les ouvriers. Ils pensent qu'elle aboutira à la faillite et que c'est là le meilleur moyen de prouver l'incapacité foncière des ouvriers à participer à la gestion de l'entreprise.[103] » Si certains patrons acceptent bien la consultation du personnel en matière de conditions de travail ou de réglementation du travail, « ils répugnent visiblement à les voir participer à la gestion car ils tiennent à assurer seuls la marche de l'entreprise dont ils sont seuls responsables vis-à-vis de ceux qui y ont investi des capitaux. ¨t ils tiennent également au secret des affaires commerciales et de la situation financière des entreprises.[104] »

Quand le Gouvernement provisoire, à l'issue du Conseil des ministres du 29 septembre 1944, annonce la création « de comités mixtes à la production qui, dans les grandes entreprises, seraient

obligatoirement appelés à associer, par leur avis, la classe ouvrière à la gestion », il ne manque pas de rappeler « qu'aucune autorité ni aucun organisme n'a qualité pour modifier, en dehors des prescriptions de la loi, les fondements du régime des entreprises », ce qui désigne clairement les comités de gestion dont nous avons décrit les principales caractéristiques. Pour le Gouvernement provisoire, il s'agit bien d'éviter que les « socialisations spontanées » ne fassent tache d'huile, donnant ainsi aux américains une bonne raison de mettre en œuvre les plans de l'AMGOT, c'est-à-dire la satellisation économique de la France par sa puissante alliée[105], mais les divergences postérieures entre le Gouvernement provisoire et l'Assemblée consultative montrent bien que le gouvernement français est soucieux par lui-même d'éviter tout dérapage.

CHAPITRE 2

Compromis et consensus

(1945-1948)

À la Libération, la France se trouve dans une situation tout à fait originale sur les plans économique, politique et social, qui va influencer de manière décisive le système de représentation du personnel qui se met en place.

Singularité économique d'abord. À la Libération, la situation de la France est catastrophique. La libération progressive du territoire par les armées alliées à la fin 1944 et au début 1945 ne supprime pas en effet d'un coup de baguette magique les lourds problèmes auxquels est confrontée l'économie française. Un quart du capital immobilier est détruit ; un million de familles est sans logement ; sur 40 000 kilomètres de voies ferrées, seules 18 000 sont en service, par tronçons ; on ne dispose que d'environ 40 millions de tonnes de charbon, principale source d'énergie, contre 76 en 1938 ; la sidérurgie ne produit plus que 58 000 tonnes d'acier en décembre 1944 contre 500 000 tonnes par mois en 1938. Sur le plan industriel, un chiffre résume tous les autres : l'indice général de la production industrielle est tombé à 38 en 1944 contre 100 en 1938.[106] Sur le front du ravitaillement, la situation est tout aussi désastreuse. Les Français pensaient qu'avec le départ des Allemands reviendrait le temps de l'abondance. À tort. ¨n août 1944, un Parisien ne dispose que de 900 calories journalières, 1 210 en septembre, 1 515 en mai 1945.[107] Conséquence : le marché noir continue à proliférer et le rationnement perdure.

Originalité politique ensuite puisque, du 9 septembre 1944 au 4 mai 1947, la France est dirigée par un gouvernement « d'unanimité nationale » représentant les forces politiques de la Résistance et dirigé par le général de Gaulle, puis, après le départ de ce dernier en janvier 1946, par une coalition tripartite composée du MRP, de la SFIO et du PCF, qui participe pour la première fois au gouvernement du pays. Les ministres communistes occupent des postes-clef ; le ministère du Travail est attribué à Ambroise Croizat, l'ancien secrétaire de la puissante fédération de la métallurgie CGT.

Spécificité sociale enfin. À la Libération, les relations sociales connaissent une configuration tout à fait particulière. Le patronat, déconsidéré par la participation de nombre des siens à l'effort de guerre allemand, doit attendre 1946 pour pouvoir s'organiser au sein du nouveau Conseil national du patronat français (CNPF). Jusqu'à cette date, c'est une Commission de représentation patronale, nommée par le gouvernement, qui défend ses intérêts.[108] À l'opposé,

le mouvement syndical, auréolé par la participation massive des adhérents des deux principales confédérations à la Résistance, sort de la guerre plus fort que jamais. ¨n 1945, selon les études les plus récentes[109], la CGT posséderait environ 3 775 000 adhérents, davantage qu'en 1936.

Une législation de compromis

La législation sur la représentation du personnel est fixée par quatre textes, promulgués de février 1945 à juillet 1947. L'ordonnance du 22 février 1945 instituant les comités d'entreprise est remplacée par une loi nouvelle le 16 mai 1946. Les délégués du personnel renaissent avec la loi du 16 avril 1946. Le 7 juillet 1947, le système de représentation majoritaire est remplacé par un mode de scrutin à la proportionnelle.

Cette législation est le fruit de plusieurs compromis : entre objectifs structurels et objectifs conjoncturels ; entre la volonté de contrôle des syndicats et le secret des affaires réclamé par le patronat ; entre l'élection libre des représentants par les salariés et la désignation par les organisations syndicales.

Les finalités

La principale caractéristique du système est son caractère dual. Aux délégués du personnel reviennent les fonctions de réclamation ; aux comités d'entreprise, les fonctions de coopération.

Les délégués du personnel

Malgré les demandes insistantes des organisations syndicales dès la Libération, il faut attendre plus de dix-neuf mois pour qu'un texte sur les délégués du personnel soit enfin promulgué le 16 avril 1946[110], alors même qu'était constaté le rétablissement de l'institution dès la Libération dans un grand nombre d'entreprises.[111] Dans l'intervalle, le programme de la délégation des gauches de novembre 1945, reprenant celui du CNR, avait réclamé « le rétablissement et le perfectionnement de l'institution des délégués d'atelier.[112] » C'est après le départ du général de Gaulle et l'avènement du gouvernement Gouin que le texte est promulgué.

Les premiers projets avaient fait l'objet de fortes critiques patronales. Pour la Commission de représentation patronale, il s'agissait de revenir purement et simplement au décret-loi de 1938, voire au statut conventionnel de 1936. Les employeurs se prononçaient en outre pour une compétence limitée strictement à l'atelier et, en conséquence, refusaient toute réception collective des

délégués, estimaient le nombre de délégués trop élevé et demandaient que les réclamations soient transmises par la voie hiérarchique, « afin de sauvegarder l'autorité nécessaire des agents placés entre le personnel subalterne et la direction.[113] »

Reprenant pour l'essentiel les dispositions du décret-loi du 12 novembre 1938, la loi du 16 avril 1946 s'en distingue cependant sur quelques points notamment pour tenir compte de la nécessité d'harmoniser l'institution avec celle des comités d'entreprise.

L'institution des délégués du personnel a un champ d'application très large. Il comprend l'ensemble des établissements industriels et commerciaux, ce qui correspond à une solution traditionnelle, mais aussi les établissements agricoles, ce qui est novateur, ainsi que les offices ministériels, les professions libérales, les syndicats professionnels et les associations, quels que soient leur forme ou leur objet.

Toutes les entreprises occupant habituellement – et non plus effectivement comme dans le décret-loi de 1938 – plus de dix salariés sont concernées, ce qui tranche nettement avec la législation de 1939 qui avait remonté le seuil d'effectifs à cent salariés.

Les travaux parlementaires ont suscité un certain nombre de débats sur le champ d'application. Certains parlementaires auraient souhaité abaisser le seuil d'effectifs à cinq salariés. D'autres envisageaient une représentation spécifique des jeunes qui auraient pu faire élire un délégué pour les jeunes travailleurs de 14 à 21 ans par exemple. Certains enfin ont pu mettre en avant la difficulté de certains secteurs, comme celui de la boulangerie, à mettre en place une représentation du personnel. ¨n conséquence, ils suggéraient de créer des délégués itinérants chargés de surveiller les conditions d'hygiène et de sécurité, faisant en quelque sorte double emploi avec les inspecteurs du travail peu présents dans ce type de professions. Finalement aucune de ces propositions ne sera retenue.

Les attributions des délégués du personnel sont définies à l'article 2 de la loi. ¨n premier lieu, ils présentent aux employeurs toutes les réclamations individuelles et collectives qui n'auraient pas été directement satisfaites, relatives à l'application des taux de salaires et des classifications professionnelles, du Code du travail et des autres lois et règlements concernant la protection ouvrière, l'hygiène, la sécurité et la prévoyance sociale. L'intervention des délégués du personnel dans le domaine des salaires est une nouveauté de la loi du 16 avril 1946. Le problème est dès lors de voir comment devront se répartir les fonctions des délégués et du comité d'entreprise dans ce domaine puisque le comité d'entreprise reçoit aussi de la loi du 16 mai 1946 – et c'est une modification importante de l'ordonnance du 22 février 1945 – des compétences en la matière.

Pour régler cette question, une circulaire du 31 juillet 1946 précise que « les délégués du personnel doivent se borner à signaler à la direction les cas individuels ou l'ensemble des situations individuelles qui suscitent des réclamations en la matière. » Le comité

d'entreprise, par contre, « doit se placer sur le plan de l'entreprise elle-même et aborder l'examen du salaire sous son aspect économique. C'est en tenant compte des possibilités économiques et financières de l'entreprise et aussi des conditions économiques dans lesquelles elle fonctionne que le comité sera amené à étudier les questions de salaires. »

Selon la circulaire, et malgré la volonté affichée de bien distinguer le rôle des deux institutions, une liaison doit pourtant être établie. Les délégués devront mettre au courant le comité d'entreprise des aspects particuliers que pose le problème des salaires dans tel ou tel atelier. À l'inverse le comité d'entreprise pourra être saisi des réclamations posées par les délégués « en raison de leur incidence sur la situation économique et financière de l'entreprise, sur la politique d'amortissement et de renouvellement de l'outillage pratiquée par cette dernière, etc. » Pour le commentateur de la loi à la revue *Droit social*, également chef du bureau *représentation du personnel* à la direction du travail du ministère, cette circulaire « dont les développements semblent avoir été soigneusement mis au point », répond aux objections sur la confusion partielle des attributions des deux institutions. On peut sérieusement en douter dans la mesure où, pour les syndicalistes, la question du salaire forme un tout.

La question de la transmission des réclamations a fait l'objet d'une controverse non dépourvue d'intérêt lors des débats parlementaires. Le projet initial du gouvernement prévoyait dans le dernier alinéa de l'article 2 la possibilité pour les salariés de conserver le droit de présenter eux-mêmes leurs réclamations. Cependant la commission du travail, sur l'initiative du MRP, avait cru bon d'indiquer, qu'en outre, cette transmission pouvait être effectuée par l'intermédiaire de l'organisation syndicale à laquelle appartient le salarié. Cette modification va susciter la ferme opposition du ministre du Travail Ambroise Croizat : « Le syndicat voudra très souvent, au lieu et place du délégué du personnel, intervenir fréquemment auprès de la direction. C'est pourquoi j'insiste pour que l'on maintienne purement et simplement l'article primitif compris dans le texte du gouvernement.[114] » L'irréductibilité des positions obligeant l'Assemblée à recourir au scrutin, le texte proposé par le gouvernement est finalement adopté.

Cette controverse peut être interprétée du strict point de vue du rapport de forces entre organisations syndicales. Si le MRP défend la possibilité pour un salarié de passer par l'organisation syndicale auquel il appartient pour transmettre une réclamation, c'est très certainement pour que les adhérents à la CFTC puissent ne pas avoir recours aux délégués du personnel CGT dont on peut penser en 1946, compte-tenu de la nature du mode de scrutin en vigueur à ce moment, qu'ils seront majoritaires dans la plus grande partie des entreprises. ¨n s'adressant à la CGT, non seulement ils légitimeraient

son action via les délégués, mais ils lui donneraient une puissance accrue.

¨n deuxième lieu, le délégué du personnel a également pour mission de saisir l'inspection du travail de toutes plaintes ou observations relatives à l'application des prescriptions légales ou réglementaires dont elle est chargée d'assurer le contrôle. Par ailleurs, l'inspection du travail doit se faire accompagner dans ses visites d'usine par le délégué compétent. Ce qui n'était qu'une faculté dans le décret du 12 novembre 1938 devient donc une obligation dans celle du 16 avril 1946. Cette obligation a pourtant été limitativement définie par une circulaire du 7 mai 1946. Pour le ministre du Travail, « la présence du délégué ne s'impose à l'inspecteur que lorsque celui-ci procède à une visite en vue de donner suite à une observation ou à une réclamation qui lui a été transmise en application du 3e alinéa de l'article 3 [c'est-à-dire lorsque le délégué a initialement saisi l'inspection d'une plainte ou d'une observation]. Dans tous les autres cas, l'inspecteur a sans doute la possibilité de se faire accompagner par le délégué mais il n'y est pas obligé. »

Le troisième type d'attributions des délégués du personnel est d'ordre supplétif. D'abord, en l'absence de comité d'entreprise, ils ont la faculté de présenter à l'employeur des suggestions tendant à l'amélioration du rendement et de l'organisation générale de l'entreprise, ce qui montre bien l'importance de l'économisme ambiant dans l'ensemble des textes sur la représentation du personnel adoptés à la Libération. ¨nsuite, ils assurent conjointement avec l'employeur le fonctionnement de toutes les œuvres sociales de l'établissement quelles qu'en soient la forme et la nature. À la différence du comité d'entreprise cependant, en aucun cas ils ne peuvent exercer une gestion des œuvres sociales indépendante de l'employeur.

La double mission des comités d'entreprise

¨n visite à Lille, le 1er octobre 1944, le général de Gaulle, tout en soulignant l'importance d'une collaboration organique entre employeur et salariés dans l'entreprise, se veut rassurant pour les patrons français : « Bien que le mode et le degré de la collaboration entre ceux qui travaillent et ceux qui dirigent puissent être différents suivant la nature et l'importance de l'entreprise, il faut que cette collaboration soit établie de manière organique entre les uns et les autres, sans naturellement contrarier en rien l'action de ceux qui ont la responsabilité de leur direction.[115] » Très vite, le patronat reprend la balle au bond. Nommée par le gouvernement, la Commission de représentation patronale chargée de représenter ses intérêts souffre d'un déficit de légitimité au point que la commission du Travail de l'Assemblée provisoire, saisie du projet d'ordonnance, refuse de la

recevoir, l'obligeant ainsi à faire le siège des principaux ministres concernés.

Il est difficile de faire la part des interventions patronales et des idées propres des ministres dans le contenu de l'avant-projet gouvernemental déposé pour avis sur le bureau de l'Assemblée le 21 novembre 1944. Toujours est-il que la déclaration d'intention du gouvernement, accompagnée d'un avant-projet, s'évertue à souligner les limites de la réforme proposée. Ddans le domaine économique, les comités d'entreprise ne sauraient être des « organismes de décision ». « Il a semblé indispensable, souligne-t-elle, de laisser au chef d'entreprise qui a, devant la nation, la responsabilité de l'affaire qu'il dirige, une autorité correspondant à cette responsabilité. Les comités d'entreprise seront donc consultatifs, sauf en ce qui concerne la gestion des œuvres sociales de l'entreprise. »

Le projet d'ordonnance – le premier à être discuté article par article, ce qui montre l'importance que lui accordent les pouvoirs publics – est examiné par l'Assemblée consultative les 12 et 13 décembre 1944. Dans sa présentation, Alexandre Parodi, le ministre du Travail, tout en soulignant la nouveauté et l'importance du projet, revient une nouvelle fois sur ses limites : « Il n'est pas dans les intentions du gouvernement […] de porter atteinte à l'autorité du chef d'entreprise » ; « Il ne faut pas pousser cette réforme jusqu'au point où, en risquant de provoquer des conflits, elle pourrait constituer une expérience dangereuse pour l'économie française » ; l'ambition du projet est de dégager progressivement une élite ouvrière formée par la gestion autonome des œuvres sociales et une attention accrue aux questions financières et industrielles qui se posent aux entreprises.[116]

La prudence du gouvernement est rapidement bousculée par la volonté de l'Assemblée d'instaurer dans les faits les espérances nées dans la Résistance. Si les propositions de la commission du Travail ne bouleversent pas l'économie générale du projet d'ordonnance, elles n'en constituent pas moins une sorte de rejet de celui-ci. Le cégétiste Albert Gazier fait valoir à leur appui la nécessité d'aller vite dans la voie de la participation des ouvriers à la gestion : « On ne fera pas grand'chose si l'on hésite, si l'on attend, si l'on manifeste une prudence excessive dans tous les domaines, alors que les événements vont plus vite.[117] »

Outre des modifications concernant le champ d'application – abaissement du seuil d'effectifs de cent à cinquante salariés et extension des comités d'entreprise, initialement limités aux seuls secteurs du commerce et de l'industrie, aux offices publics et ministériels, aux professions libérales, aux sociétés civiles, syndicats professionnels, associations et autres comités d'organisation –, les conditions d'électorat et l'éligibilité des candidats, le temps payé pour l'exercice du mandat (qui passerait de dix à vingt heures), l'Assemblée consultative s'attache à durcir le versant économique du projet. Alors que, pour le gouvernement, le comité d'entreprise

devait être *informé* sur la gestion et la marche générale de l'entreprise, pour l'Assemblée, il doit désormais être *consulté* sur ces questions, informé des bénéfices sur lesquels il pourra faire des suggestions d'affectation, deux membres du comité d'entreprise assistant de plus aux séances du conseil d'administration des sociétés anonymes. De même, l'expert-comptable a désormais droit aux mêmes documents que les actionnaires et peut consulter les livres comptables. Le secret professionnel, envisagé de manière large dans le projet, ne vise plus que les secrets de fabrication.

Les débats « parlementaires » donnent lieu à discussion sur un nombre assez important d'amendements et révèlent quelques clivages, mais l'avis est néanmoins voté à l'unanimité des membres présents, y compris par Jacques Debû-Bridel et Robert-Pimienta, qui se présentent comme les représentants du traditionalisme et du nationalisme français et les continuateurs de la pensée d'un Déroulède ou d'un Barrès. Contre les intérêts particuliers et les féodalités financières, ils expriment « leur accord complet avec l'esprit et les tendances des projets du gouvernement, rapportés par la commission.[118] »

Cet unanimisme cache des divergences intra-syndicales. La CFTC réagit par exemple à l'avant-projet gouvernemental en s'étonnant que les comités d'entreprise n'aient qu'un caractère exclusivement consultatif en matière économique. ¨lle demande que, « pour certains points particulièrement importants, l'accord soit considéré comme nécessaire » et que la phrase « [le comité d'entreprise] peut émettre des vœux concernant l'organisation générale de l'entreprise » soit remplacée par « il est appelé à donner son accord en ce qui concerne l'organisation générale de l'entreprise ».[119] La CFTC se prononce par ailleurs pour la participation des salariés aux bénéfices.

À l'intérieur de la CGT ou de la SFIO également, des voix discordantes se font entendre. Dans la préface d'une brochure de Suzanne Charpy, membre du comité directeur de la SFIO, Pierre Bernard souligne que l'ordonnance de 1945 est une régression par rapport aux comités sociaux d'entreprise. Il stigmatise l'opposition de la « bureaucratie syndicale » à l'extension du rôle économique du comité et le désintérêt des ouvriers. Contre le rôle réducteur des comités d'entreprise, il met en avant les comités de gestion, « forme enfin trouvée du pouvoir ouvrier[120] ». Il est réel en effet que la CGT et le Parti communiste refusent d'aller au-delà du simple contrôle de la gestion. Les débuts de l'expérience des comités de gestion sont par exemple regardés avec méfiance. ¨lle n'occupe que peu de place dans le journal *La Vie ouvrière*. À Marseille, Marty s'oppose à la réquisition réclamée par les comités de gestion : « Avant tout, il faut châtier les saboteurs et confisquer les biens des traîtres. La réquisition n'est qu'une mesure bénigne et qui permet aux trusts de faire des bénéfices substantiels sur le dos de la Nation ». Le secrétaire de l'UD-CGT des Bouches-du-Rhône se voit reprocher par

le comité central du PCF d'avoir voulu « créer des soviets[121] ». Sans doute peut-on analyser ces réticences par la crainte de voir ces expériences ne pas donner de bons résultats ; d'ailleurs le Parti communiste les défendra plus tard quand elles auront fait leurs preuves avec des résultats économiques tout à fait satisfaisants. Mais on ne saurait oublier qu'elles sont en contradiction, par leur radicalité, avec la politique d'union la plus large préconisée par le Parti communiste jusqu'en 1947.

Malgré le caractère limité du pouvoir économique du comité d'entreprise fixé par l'avis de l'Assemblée provisoire– qui porte son attention plus sur ses moyens que sur ses finalités –, les réactions du patronat vont être particulièrement vives. Dès le 22 octobre 1944, la Commission de représentation patronale demandait que la compétence financière du comité d'entreprise soit dissociée du projet pour faire l'objet d'une étude approfondie. Si cette disposition était toutefois maintenue, la délégation patronale insistait vivement pour que soit supprimée l'assistance de l'expert-comptable au comité d'entreprise, les employeurs voyant dans cette mesure une suspicion sur l'impartialité des commissaires aux comptes qui ne représentent pas les intérêts des directions d'entreprise, mais ceux des actionnaires.[122] Une note complémentaire, élaborée après qu'aient eu lieu des contacts approfondis de la Commission de représentation patronale auprès des chefs d'entreprise, notamment dans les PM¨, indique que l'extension de la compétence des comités d'entreprise à la gestion financière est « condamnée à l'unanimité » et avec « véhémence ».[123]

Le durcissement du projet d'ordonnance par l'Assemblée consultative va provoquer le raidissement corrélatif des employeurs. La Fédération nationale des travaux publics estime en janvier 1945 que l'institution des comités d'entreprise « doit logiquement aboutir à la ruine de l'autorité patronale ainsi que de graves et incessants conflits générateurs de troubles, de confusion et de désordre.[124] »

¨n contrepoint, il faut toutefois souligner que des voix discordantes se font entendre au sein du patronat : celle d'Auguste Detoeuf, l'ancien responsable des *Nouveaux cahiers*, pour qui le comité d'entreprise peut être « un moyen de lutter contre le goût exagéré du secret chez le patron français » et, probablement, « le facteur décisif de notre relèvement » ; celle du Centre des jeunes patrons qui, dans une déclaration catégorique, conseillera quelques semaines plus tard aux patrons comme aux salariés de démarrer et proposera même l'extension dans les entreprises de moins de cent salariés ; celle enfin de la Confédération française du patronat chrétien qui applaudira l'ordonnance en termes plus modérés car elle ouvre les perspectives d'une réforme du salariat.[125] Il n'en reste pas moins que la grande majorité du patronat français, dans une période d'incertitude où elle se trouve en butte à des attaques sur son passé récent par des syndicats qui n'ont jamais été aussi puissants, est opposée à l'institution des comités d'entreprise dont le rôle, selon elle, devrait

être limité à la gestion de la cantine et à l'organisation de l'arbre de Noël.

Confronté à l'opposition patronale et à un avis de l'Assemblée auquel il n'est certes pas tenu de se conformer mais qu'il serait politiquement inopportun de négliger, le Gouvernement provisoire va faire le choix de s'en tenir à son texte initial. Le Conseil des ministres va traiter cette question au cours de plusieurs séances. Dans ses carnets politiques inédits, le ministre de l'Agriculture Tanguy Prigent note à la date du 13 février que le Conseil des ministres souhaite ne « pas trop alourdir » le projet.[126] L'avant-projet est également examiné par le puissant Comité économique interministériel (CEI), notamment lors de sa séance du 26 novembre 1944. Le compte-rendu de cette réunion montre que le ministre de l'Économie Pierre Mendès-France plaide avec succès pour une réforme limitée : il s'inquiète que les comités d'entreprise n'aient « des pouvoirs trop étendus en matière économique » et c'est lui qui fait prendre par le CEI la décision « de ne communiquer au comité d'entreprise que les documents présentés à l'assemblée générale des actionnaires » ainsi que celles de supprimer l'assistance de l'expert-comptable et de relever l'âge électoral de 18 ans à 21 ans.[127]

Sans doute averties des hésitations gouvernementales, les confédérations syndicales s'inquiètent dès la mi-janvier des retards apportés à la promulgation de l'ordonnance. Pour le ministre du Travail, elles s'expliqueraient par des raisons techniques. Finalement, l'ordonnance est signée le 22 février 1945. Absence symbolique, les visas accompagnant l'ordonnance mentionnent bien l'avis du Comité juridique placé auprès du gouvernement, mais pas celui de l'Assemblée et un rectificatif doit paraître au *Journal officiel* deux jours plus tard.[128]

L'ordonnance du 22 février 1945 n'est pas la copie conforme de l'avant-projet gouvernemental, mais elle s'en écarte peu. Quelques concessions mineures sont faites à l'Assemblée, notamment la possibilité d'extension des comités d'entreprise par arrêtés ministériels, mais c'est surtout au patronat qu'elles sont octroyées. La durée d'ancienneté dans l'entreprise pour être électeur est, par exemple, allongée, et surtout, il n'est plus question d'assistance par un expert-comptable, comme le prévoyait le projet initial, mais par un des commissaires aux comptes.

Surpris par le contenu du texte qu'ils découvrent dans le *Journal officiel* et choqués par la méthode employée, les membres de l'Assemblée consultative réagissent fortement et sont relayés par les confédérations ouvrières. Dans un communiqué, le bureau confédéral de la CGT s'étonne que les observations de la CGT et de l'ACP n'aient pas été retenues, que le projet initial ait été aggravé et il annonce qu'il fera les plus grands efforts pour qu'il soit modifié. Même déception à la CFTC qui, par la voix de Bouladoux, souligne qu'elle n'a jamais été satisfaite du projet initial et demande la participation effective des salariés à la gestion et leur participation aux bénéfices.

Selon *Le Peuple*[129], l'organe de la CGT, ces divergences provoquent même des incidents avec le général de Gaulle. Le 2 mars 1945, le président du Gouvernement quitterait la salle des séances de l'Assemblée consultative au moment où Albert Gazier monte à la tribune pour dénoncer l'ordonnance et protester contre la politique des salaires.[130]

Dans l'esprit de beaucoup, l'ordonnance du 22 février apparaît comme un texte provisoire, quasi illégitime, auquel il faudra substituer celui voté par l'Assemblée provisoire en décembre 1944. Même le MRP, qui a plusieurs membres au gouvernement, préconise une réforme des comités d'entreprise dans son programme de gouvernement. Les conditions politiques du changement seront réunies après le départ du général de Gaulle, le 20 janvier 1946. La nouvelle équipe gouvernementale, fortement orientée à gauche en raison de la victoire des partis qui s'en réclament aux élections d'octobre 1945, entreprend, sous l'influence du nouveau ministre du Travail Ambroise Croizat, d'agir en ce sens. Mais le projet de loi proposé est jugé insuffisant par l'Assemblée. Il ne concerne en effet que l'article 3 qui prévoit que le commissaire aux comptes sera désormais choisi sur une liste dressée par le comité d'entreprise. En réalité, les propositions de modifications viendront une nouvelle fois des bancs de l'Assemblée qui n'est plus désormais consultative. Malgré quelques critiques assez fortes de la droite de l'Assemblée, le texte est voté à l'unanimité et devient la loi du 16 mai 1946. À quelques exceptions près, d'ailleurs tout à fait mineures, il s'agit des dispositions du texte voté le 13 décembre 1944.

Une nouvelle fois, les réactions du patronat vont être très vives. Alors que le nouveau Conseil national du patronat français s'était déclaré prêt à appliquer « en toute loyauté, dans sa lettre comme dans son esprit » l'ordonnance de 1945, les Chambres de commerce se mobilisent pour condamner l'extension de l'ordonnance aux entreprises de 50 à 100 salariés, l'assistance de l'expert-comptable, la réduction du secret professionnel, etc.[131] Quant au CNPF, avant même la promulgation de la loi, il proteste par lettre au président du Gouvernement provisoire contre l'ensemble des mesures nouvelles et n'hésite pas à déclarer que la révision de la loi « s'imposera à bref délai ».[132] Quelques mois après l'adoption du texte, son président, M. Meunier, soulignera que la loi du 16 mai 1946 ne s'est pas bornée à modifier l'ordonnance de 1945, mais qu'elle « en a renversé l'esprit. »[133] C'est donc bien, comme le souligne le juriste Maurice Cohen, la loi de 1946 et non l'ordonnance de 1945 qui a posé le véritable statut moderne des comités d'entreprise.[134]

Les modalités

Au delà des fonctions respectives de chaque institution, des choix doivent également être faits sur les formes de représentation, ce qui pose deux problèmes distincts. Il s'agit d'abord de déterminer le mode d'élection des représentants ; il s'agit ensuite de fixer le statut des élus, c'est-à-dire les conditions dans lesquelles ils exerceront leur mandat.

Représentation élective ou représentation désignée ?

Si l'importance des pouvoirs de contrôle de la gestion patronale par le comité d'entreprise a fait l'objet d'oppositions fortes, on ne peut pas en dire autant des modalités de la représentation salariale. Sur ce point, en effet, les pouvoirs publics sont insensibles aux protestations patronales sur la forme choisie.

Les premiers projets élaborés par le commissariat aux Affaires sociales du CFLN montrent une relative indétermination sur le type de représentation à établir pour les délégués du personnel ou le comité d'entreprise. Représentation élue comme en 1936 ? Représentation désignée comme en 1939 ? Système mixte combinant principe démocratique et présentation des candidats par les organisations syndicales ?

Sur cette question, le point de vue syndical va être déterminant. Les confédérations sont opposées à l'élection libre. À l'élection, la CGT préférerait la désignation pure et simple des délégués par les organisations syndicales, point de vue qui est le sien depuis sa naissance en 1895, malgré les inflexions introduites dans les discours et les pratiques, comme on l'a vu, surtout pendant le Front populaire. C'est forte de ces réminiscences que la CGT sort de la période d'Occupation en privilégiant la désignation à l'élection des membres des comités d'entreprise comme des délégués du personnel. La position de la CFTC est identique. Dans les observations qu'elle présente au gouvernement à la fin 1944, elle affirme préférer la désignation à l'élection parce que cela permet « d'affermir davantage l'autorité syndicale et (d'assurer) un contrôle permanent sur l'activité des membres du comité d'entreprise.[135] »

En 1944, cependant, d'autres considérations doivent être prises en compte. La désignation pure et simple des délégués fait trop penser au régime de Vichy, mais aussi au gouvernement Daladier, qui avait instauré ce système après la signature du pacte germano-soviétique pour exclure les communistes de syndicats devant être officialisés par le gouvernement. La désignation évoque irrésistiblement un danger de totalitarisme ; l'élection au contraire symbolise le retour désormais tant attendu à la démocratie.

Finalement, c'est le principe électif qui est retenu, mais un certain nombre de garde-fous sont mis en place pour éviter les dérapages des expériences précédentes.

Première précaution : pendant les deux premiers tours de scrutin, seuls les syndicats sont autorisés à présenter des candidats ; au troisième tour les candidatures individuelles sont permises. Le monopole syndical de candidature aux deux premiers tours fait apparaître une question nouvelle. Le scrutin devra-t-il être majoritaire ou proportionnel ? En d'autres termes, la liste ayant emporté le plus grand nombre de suffrages détiendra-t-elle tous les sièges de représentants au comité d'entreprise ou devra-t-elle les partager avec la ou les organisations minoritaires ? Sur ce sujet, les conceptions de la CGT et de la CFTC sont totalement opposées.

La CGT est favorable au scrutin majoritaire et on la comprend : avec 3 775 000 syndiqués en 1945, elle est en position de force dans la plupart des entreprises. Par ailleurs, sûre de sa domination, elle privilégie l'unité du mouvement ouvrier sur la nécessaire expression de sa diversité idéologique. La CFTC, quant à elle, et on la comprend également, est favorable à la représentation proportionnelle au pourcentage des voix obtenues par chacune des listes en présence. Si ces positions sont irréductibles, l'esprit qui règne à la Libération dans les confédérations (des discussions ont lieu, à l'initiative de la CGT, sur une éventuelle fusion des deux organisations) fait taire les divergences. Un compromis est trouvé entre représentants CGT et CFTC au sein de la commission du Travail de l'Assemblée provisoire en décembre 1944. La CFTC admet le principe majoritaire en échange de l'engagement de la CGT de recommander aux syndicats d'établir « des listes communes et proportionnelles dans toutes les entreprises où il existe une section CFTC ayant une influence réelle et entretenant des rapports normaux avec la section de la CGT.[136] » L'ordonnance de 1945 entérine donc le principe de la représentation majoritaire d'autant plus facilement qu'aucune contestation ne s'élève sur ce point lors des discussions qui se déroulent à l'Assemblée consultative.

Le compromis est remis en cause par la CFTC en 1946, mais c'est seulement en 1947 que les modifications législatives interviennent. L'heure n'est plus aux discussions sur une fusion éventuelle et on peut penser que les divergences exacerbées par les grèves d'avril-mai jouent de manière importante sur la volonté de la CFTC de rompre l'accord. Des contacts sont alors pris avec le groupe parlementaire MRP, dans lequel elle compte de nombreux adhérents, et une proposition de loi est déposée à l'Assemblée nationale par Meck, député MRP, qui tend à instaurer le régime de la représentation proportionnelle lors des élections aux comités d'entreprise ainsi qu'à celles des délégués du personnel.

Les débats parlementaires[137] font apparaître deux blocs antagonistes : d'un côté, le Parti communiste et la SFIO ; de l'autre, le MRP et la droite. Deux formations alliées au gouvernement (la SFIO et le MRP) se trouvent donc opposées sur le terrain parlementaire, ce qui justifie l'abstention du gouvernement, représenté par le ministre du Travail Daniel Mayer, dans la

discussion. L'argument principal du MRP est naturellement le droit des minorités (c'est-à-dire de la CFTC) à être représentées dans les comités d'entreprise et parmi les délégués du personnel, droit d'autant plus légitime que la CFTC obtient près de la moitié des voix de la CGT aux élections à la Sécurité sociale du 24 avril 1947 (26 % des suffrages contre 59 %).

Contre cette argumentation, le Parti communiste met en avant le risque de transfert des luttes politiques sur le terrain de l'entreprise, le possible surgissement de syndicats-maison et, plus généralement, l'aspiration de la classe ouvrière à l'unité syndicale. Les arguments développés par Albert Gazier, pour la SFIO, sont d'une autre nature. Pour l'ancien secrétaire de la Chambre syndicale des employés de la région parisienne, la proportionnelle rend difficile la représentation des diverses catégories de salariés, interdit pratiquement les listes communes à plusieurs syndicats et favorise les surenchères.

Pour sortir de l'impasse, Albert Gazier propose un contre-projet qui maintient le principe de la représentation majoritaire, mais permet aux conventions collectives de déroger à la loi en prévoyant des modes de représentation proportionnelle. Malgré le soutien du Parti communiste, l'amendement sera rejeté par 289 voix contre 277. Il sera par contre adopté par le Conseil de la République. Victoire de courte durée pour les défenseurs du scrutin majoritaire : en deuxième lecture à l'Assemblée nationale, la proposition MRP est adoptée par 311 voix contre 276.

La deuxième précaution consiste à réserver le monopole de candidature aux organisations syndicales les plus représentatives. La notion d'*organisation syndicale représentative* ne date pas des lendemains de la Libération. Elle remonte en réalité au Traité de Versailles (article 349, § 3), complété par un avis de la Cour permanente de justice de la Haye du 31 juillet 1922, et elle sera reprise dans la loi du 24 juin 1936 et le décret du 10 novembre 1939. Ce sont cependant l'ordonnance du 22 février 1945 et les circulaires d'application des 15 mars et 28 mai 1945 qui l'ont formalisée le plus nettement. Ici aussi, c'est le caractère institutionnel du pouvoir syndical, qui ne représente plus seulement ses membres, mais l'ensemble des salariés, qui justifie une telle évolution.

L'ordonnance indique dans son article 6 que « les représentants du personnel sont élus […] sur des listes établies par les organisations syndicales les plus représentatives pour chaque catégorie de personnel ». Ce faisant, elle remet en question le principe de la liberté syndicale tel qu'il avait été institué par la loi de 1884, selon laquelle chaque syndicat (« jaune », chrétien, affilié ou non à la CGT) disposait des mêmes droits. À partir de 1945, il y a deux sortes de syndicats : ceux qui sont présumés représentatifs et ceux qui ne le sont pas. D'où la nécessité d'établir des critères objectifs pour éviter l'arbitraire de l'administration. Ces critères, toujours en vigueur comme la présomption de représentativité elle-même, sont au nombre de cinq : doivent être prises en compte l'importance des

effectifs, l'indépendance, les cotisations à travers l'importance et la durée des versements, l'expérience et l'ancienneté, l'attitude patriotique pendant l'Occupation.

La troisième réserve ne date pas de l'ordonnance de 1945, mais de la loi du 16 mai 1946. L'alinéa 3 de l'article 11 fait droit à une revendication des syndicats en adoptant une formule adoptée par l'Assemblée provisoire dans son avis, mais que l'ordonnance du 22 février n'avait pas retenue. Il s'agit de la possibilité de révocation *ad nutum* d'un élu du comité d'entreprise en cours de mandat sur proposition de l'organisation syndicale qui l'a présenté. Cette proposition doit être approuvée par la majorité du collège auquel appartient l'intéressé. Après la scission de Force ouvrière à la fin 1947, cette disposition sera utilisée par la CGT pour dessaisir les dissidents des mandats qu'ils détenaient de leur appartenance antérieure à la CGT, provoquant ainsi de nombreux conflits dans les entreprises et la saisine du ministère du Travail des multiples problèmes juridiques posés, que la disposition n'avait pas pour objectif de régler. Dans l'esprit du gouvernement, il s'agissait de donner au syndicat le moyen de révoquer un individu ou un groupe d'individus n'appliquant pas les consignes syndicales dans une entreprise donnée, mais il ne s'agissait pas d'aider une confédération à régler un problème politique interne. Hormis ce cas particulier, il semble que dans la pratique les révocations aient été très rares.[138]

La dernière précaution émane également de la loi du 16 mai 1946. La disposition finale de l'article 5 prévoit que « chaque organisation syndicale ouvrière représentative et reconnue dans l'entreprise peut désigner un représentant aux séances avec voix consultative ». Ici encore, le souci de lier syndicat et élus du comité d'entreprise est déterminant. Le rapporteur de la loi considère en effet « qu'il est normal qu'avec voix consultative, un délégué syndical qui travaille dans l'entreprise représente son syndicat, pour éviter les conflits pouvant intervenir entre des membres du comité d'entreprise et des membres du syndicat siégeant au comité ».

On le voit, toutes ces dispositions – auxquelles il faudrait sans doute ajouter la durée limitée du mandat à un an[139] – ont pour objectif de prémunir le syndicat contre les dérives éventuelles des élus et une trop grande autonomie de leur part qui les ferait dévier des consignes syndicales. Ces choix initiaux sont évidemment très importants. Ils instituent un modèle de double dépendance des élus, à la fois vis-à-vis de leurs électeurs et des syndicats qui les présentent, modèle aujourd'hui contesté par la faible représentativité du syndicalisme et l'importance corrélative des non-syndiqués.

Le statut des élus

De même que les modalités des élections, le statut des deux institutions obéit à des conceptions identiques, provoquant ainsi de grandes similitudes du point de vue de leur statut.

Pour être éligible, il faut avoir 21 ans révolus, avoir un an d'ancienneté minimum dans l'entreprise, être de nationalité française ou sujet ou protégé français. Une fois élu, le délégué du personnel ou le membre du comité d'entreprise dispose d'un mandat d'un an renouvelable sans limitation. Il possède un temps payé comme temps de travail pour exercer son mandat, mais ce temps est plus important pour l'élu au comité d'entreprise (20 heures) que pour le délégué du personnel (15 heures). Dans les deux cas toutefois, il peut être dépassé en cas de circonstances exceptionnelles. S'il peut se faire révoquer, comme on l'a vu, par l'organisation syndicale qui l'a présenté, son licenciement – et c'est très important – ne peut être obtenu qu'à certaines conditions. L'employeur doit saisir le comité d'entreprise, et en cas de refus, il peut adresser la demande de licenciement à l'inspection du travail, des recours pouvant être portés contre sa décision, soit à titre gracieux devant le ministère du Travail, soit à titre contentieux devant les juridictions administratives.

Cette question du licenciement des salariés protégés sera un problème récurrent d'application du droit des institutions représentatives du personnel et nous aurons largement l'occasion d'y revenir dans la suite de ce travail. Signalons simplement pour l'instant que les débats de l'Assemblée consultative provisoire comme ceux de l'Assemblée nationale constituante qui lui succède montrent que les parlementaires pensaient que le système d'autorisation administrative suffirait à apporter des garanties suffisantes contre l'arbitraire patronal. Tel était aussi l'avis des commentateurs. Il n'en sera pourtant rien. La seule intervention sur le problème de la protection des représentants sera le fait du député MRP Jean Cayeux, intervention qui préfigure le débat qui naîtra au début des années cinquante sous la plume de Paul Durand, le directeur de la revue *Droit social*. Pour M. Cayeux, l'article 16 qui prévoit l'autorisation administrative de licenciement en cas de refus du comité d'entreprise n'est « pas pleinement satisfaisant » parce que les décisions pourront varier, selon l'opinion de l'inspecteur du travail, d'un établissement à un autre, d'une région à une autre, et que l'inspecteur du travail n'est pas un juge. À cette procédure, le parlementaire démocrate-chrétien aurait préféré un contrôle juridictionnel sur le modèle de celui exercé par la Cour supérieure d'arbitrage en 1938 et 1939.[140] Pour le ministre du Travail qui lui répond, la procédure adoptée n'est que provisoire, le gouvernement souhaitant rétablir la législation antérieure à la guerre « et tous les organismes que nous possédions pour régler les conflits » dès que la situation sera redevenue normale. La même question suscitera une réponse identique de la part du ministre du Travail Joseph Fontanet au cours des débats parlementaires consacrés à la reconnaissance du droit syndical dans l'entreprise en 1968. Mais, plus de cinquante-six plus tard, les

procédures d'arbitrage obligatoire des conflits du travail et la création des institutions qui leur sont liées sont toujours à l'étude…

Des débuts « euphoriques » ?

L'évolution du nombre de comités d'entreprise qui se constituent en France à partir de la publication de l'ordonnance du 22 février 1945 a fait l'objet de travaux qui, sans aboutir aux mêmes résultats – les dates de référence n'étant pas identiques –, font l'objet de fortes convergences. Pour Pierre Chambelland, auteur d'un ouvrage sur les comités d'entreprise publié en 1949[141], la progression serait la suivante :

Progression du nombre et du taux de couverture des comités d'entreprise (1945-1948)

	Nombre de comités d'entreprise	Taux de couverture
septembre 1945	2 000	26 %
décembre 1945	2 300	34 %
mars 1946	2 600	34 %
mai 1946	4 000	24 %[142]
juillet 1946	4 800	30 %
juillet 1947	6 000	38 %
août 1947	8 000	45 %
septembre 1947	8 400	51 %
novembre 1947	8 800	53 %
mars 1948	9 250	

Les chiffres recueillis par le ministère du Travail sont un peu plus élevés. Ils seraient de 7 666 en janvier 1947, de 9 251 en janvier 1948, de 9 909 en janvier 1949.[143] Pour le ministère, le nombre de 10 000 environ à la fin 1948, non compris les comités centraux d'entreprise et les comités interentreprises, est considéré comme le plus plausible. Le nombre d'établissements assujettis s'élevant à 15 000 environ, 75 à 80 % des comités prévus sont donc en place à cette date.[144]

La progression des créations est lente et diversifiée. Alors qu'il faut en moyenne cinq mois pour que les entreprises de plus de 500 salariés créent leur comité, le délai passe à plus d'un an pour les entreprises de 200 à 500 salariés. Il varie aussi selon les régions : en février 1946, le taux de couverture de la région lyonnaise était déjà de 92 %, beaucoup plus fort par exemple qu'à Paris. Par ailleurs, la propagation se fait « par ondes », des grandes entreprises aux petites, de l'industrie au commerce et aux administrations et plus facilement – excepté dans la métallurgie, l'assurance et la banque – pour les comités d'établissement que pour les comités d'entreprise. Dans la région parisienne, par exemple, le taux est de 84 % à 85 % pour les premiers et de 70 % pour les seconds.[145]

La répartition par branches permet de distinguer trois secteurs différents par leur réceptivité à l'ordonnance du 22 février 1945. Un premier groupe, où il existe un nombre élevé de comités, est composé d'industries utilisant une main d'œuvre abondante, fortement syndicalisée, avec une proportion élevée de manœuvres. Un second groupe, où le nombre de comités d'entreprise est peu important, est composé d'entreprises de caractère plus artisanal, avec des effectifs plus faibles ou comprenant davantage d'employés et de techniciens, à l'esprit revendicatif moins marqué. Dans ce groupe peuvent être intégrées les industries du vêtement, où la main d'œuvre féminine se révèle assez indifférente à la nouvelle institution. Un dernier groupe, particulièrement représenté dans la manutention et les transports, est composé d'entreprises dotées d'un personnel fortement syndicalisé mais dispersé et manquant de cohésion.

Une institution consensuelle

La lenteur avec laquelle se mettent en place les comités, les variations régionales ou professionnelles ne remettent pas en cause la réussite, sur un plan quantitatif, de la nouvelle institution. Nous verrons plus loin que la fin des années quarante marque, de ce point de vue, l'apogée des comités d'entreprise, leur nombre se stabilisant d'abord au début des années cinquante pour régresser fortement ensuite pendant plus de dix ans.

D'un point de vue qualitatif – c'est-à-dire de la manière dont les comités d'entreprise assument leur mission et remplissent les fonctions pour lesquelles ses membres ont été élus – les premières années des comités d'entreprise apparaissent également à bien des égards comme exceptionnelles.

Vive la productivité !

Produire, associer toutes les forces vives de la Nation à l'œuvre de la Reconstruction, tels sont les mots d'ordre repris jour après jour par l'ensemble des forces politiques et syndicales du pays, communistes compris, comme le clame Maurice Thorez à Waziers, devant les « gueules noires » : « Produire, c'est aujourd'hui la forme la plus élevée du devoir de classe, du devoir des Français. Hier notre arme était le sabotage, l'action armée contre l'ennemi ; aujourd'hui, l'arme, c'est la production pour faire échec aux plans de la réaction.[146] » Dans ce contexte, l'institution des comités d'entreprise doit avoir un rôle particulier à jouer, comme l'avaient d'ailleurs entendu les initiateurs de la réforme. Ils doivent être l'instrument des travailleurs pour développer la productivité et le rendement, reconstruire les bâtiments détruits, remettre en état le matériel

endommagé et, *in fine*, améliorer les conditions de vie des salariés. La CGT, toutes tendances confondues même si l'on entend surtout la majorité communiste, va donc charger les comités d'entreprise d'être les fers de lance de la Bataille de la production.

Les rapports des inspecteurs du travail adressés au ministère à la fin 1945 et au début 1946 témoignent tous d'un engagement syndical certain en faveur de l'amélioration du rendement, de la lutte contre le gaspillage, plus généralement de la priorité accordée aux questions professionnelles sur les questions économiques et financières. Dans la région de Rouen, « les questions traitées concernent principalement l'outillage, l'aménagement des ateliers et, en général, les conditions de travail dans l'usine. Les suggestions faites par les délégués sont fréquentes et intéressantes et elles sont réalisées dans la mesure du possible, la bonne volonté étant réciproque.[147] »

Les inspecteurs parisiens confirment cette priorité accordée aux questions professionnelles : « Dans la plupart des cas, la discussion est assez générale et les suggestions présentées sont peu nombreuses et de portée limitée. […] Les comités s'étendent davantage sur ces questions qui leur sont familières. Les suggestions présentées visent principalement : des perfectionnements de détail à apporter aux machines, l'achat de matériel nouveau, la réfection des voies d'accès, l'amélioration de l'organisation des ateliers, la modification des méthodes de travail. Ces suggestions sont toujours accueillies favorablement, mais trop souvent la réalisation doit en être différée par suite du manque de matériaux ou de matières premières.[148] » En 1946, l'inspecteur divisionnaire de Paris souligne que « c'est certainement dans ce domaine que le comité a eu le plus souvent à intervenir. Le bilan des travaux accomplis montrerait que les comités de la région parisienne n'ont rien à envier aux comités de production étrangers.[149] » Dans une usine du Doubs, le secrétaire du comité d'entreprise demande aux tourneurs de ramasser les déchets de cuivre et, le travail fini, vient lui-même récupérer les rognures.

Souvent, l'engagement du comité d'entreprise au service de l'augmentation de la production se double d'un intense contrôle social sur la productivité ouvrière. Le directeur départemental du travail de la Corrèze souligne particulièrement cette fonction inattendue : « La prime de rendement étant fonction de la production totale et répartie entre les ouvriers assidus au travail, ceux qui ont des absences se voient rappeler à l'ordre très vigoureusement par leurs camarades d'atelier. *Cette méthode d'autocontrôle plus efficace que le contrôle patronal*[150]*,* et qui ne devrait pas faire naître d'incidents dans l'entreprise, a ouvert les yeux du personnel sur la diminution considérable de rendement due aux absences. Je m'assure en outre, que des établissements voisins se proposent d'adopter une discipline analogue même en l'absence de comité d'entreprise. Le sens de la vie en équipe, celui de la responsabilité personnelle sont éveillés, ce qui est de nature à favoriser la marche de l'entreprise.

Parfois même la discipline est très sévère : un ouvrier ayant pris un congé supplémentaire (alors que le comité d'entreprise, d'accord avec la direction, avait décidé de ne pas en accorder à cause de l'urgence de la production) a été licencié sans que ses camarades interviennent en sa faveur.[151] » Et à Renault Billancourt, le comité d'entreprise accepte des sanctions contre des gardiens de nuit surpris à dormir pendant leur service, des "exemples sévères" devant être pris dans l'intérêt de la Régie.[152]

Il est naturellement extrêmement difficile, voire impossible, de savoir si ces témoignages partiels rendent compte d'une réalité plus générale, aucune synthèse n'ayant été réalisée sur ce point par les services du ministère du Travail. L'enquête assez large menée par Pierre Chambelland pendant cette période les confirme néanmoins tout en opérant un certain nombre de distinctions utiles. Il souligne d'abord, comme les inspecteurs du travail, l'importance des commissions ou sections d'étude instituées auprès du comité d'entreprise qui permettent aux élus d'avoir une vision très fine des dysfonctionnements qui existent dans les ateliers et des remèdes qui peuvent y être apportés. Dans une usine de construction mécanique de la région parisienne, le comité d'entreprise a, par exemple, organisé six sections d'études dans chaque département de l'entreprise : fabrication, assemblage, fonderie, électricité, dessin, administration, chacune de ces sections étant divisée en sous-sections, réparties dans chaque atelier et comprenant autant que possible un cadre et un technicien. Par exemple la section fabrication comprend cinq sous-sections : décolletage, chaudronnerie, thermique, acheminement, entretien. Certaines se réunissent toutes les semaines, d'autres tous les mois, elles mènent des enquêtes, font des essais puis soumettent les suggestions au comité d'entreprise.

Il semble toutefoisque le nombre de commissions production des comités d'entreprise n'ait jamais été très élevé, les employeurs s'opposant souvent à leur création en arguant du fait qu'elles ne sont prévues par les textes que pour les œuvres sociales. En avril 1947, 15 % des établissements de 100 à 200 salariés en sont pourvus, 19 % des établissements de 201 à 500, 36 % des établissements de 501 à 1 000, 50 % des établissements de plus de 1000, la moyenne s'établissant à 22 %. Concentrées dans les grandes entreprises, elles le sont aussi dans les branches où la mise en place des comités d'entreprise s'est effectuée le plus rapidement : la production des métaux, les industries mécaniques, électriques ou chimiques.

Les boîtes à idées, qui se généralisent avec le développement des comités d'entreprise, ne donnent pas, par contre, de bons résultats. Les suggestions portent davantage sur de petits détails plutôt que sur des plans d'ensemble. Les ouvriers sont assez indifférents et transmettent leurs suggestions directement au patron plutôt qu'aux élus du comité d'entreprise. Dans les grandes usines, on évalue à 5 % le nombre d'idées intéressantes. Chambelland confirme aussi l'intérêt des comités d'entreprise pour l'amélioration de l'outillage –

en soulignant toutefois qu'il est difficilement perfectible dans les grosses entreprises privées – et la mobilisation générale pour la réduction du gaspillage, en matière de métaux précieux ou d'électricité notamment. Dans certaines entreprises, les élus font eux-mêmes le tour des bureaux et ateliers pour éteindre les lumières restées allumées.[153]

Pour évaluer quantitativement les résultats de l'engagement des comités d'entreprise en matière de production, on ne dispose que d'une enquête d'avril 1947 portant sur les suggestions présentées par le comité d'entreprise à la direction, ces suggestions portant à la fois sur les conditions de travail et sur les primes.[154] Le caractère réducteur des questions posées aux secrétaires de comités d'entreprise ne permet pas de cerner avec précision le nombre de comités d'entreprise engagés dans la Bataille de la production et les formes qu'a pu prendre cet engagement. L'enquête permet cependant de voir que les suggestions portant sur l'amélioration des conditions de travail sont nombreuses et augmentent en fonction de la taille de l'entreprise et, surtout, que seule une minorité des comités s'associe ou même se substitue à l'employeur en matière de lutte pour l'assiduité et contre l'absentéisme, le pourcentage atteignant quand même 37 % dans les établissements de plus de mille salariés. Plus significatif encore est le taux de suggestions sur les primes de rendement qui atteint 50 % dans la tranche de 200 à 500 salariés pour grimper à 65 % dans celle des établissements de plus de mille. Ce taux élevé signifie que les comités d'entreprise ont dès le début souhaité être associés aux directions d'entreprise pour élaborer le calcul des primes de rendement, laissés largement auparavant à l'arbitraire patronal, ce qui suscitait de très nombreux conflits.

Nature des suggestions émises par les comités d'entreprise en avril 1947 (en %)

Nature des suggestions	établ de 100 à 200	de 201 à 500	de 501 à 1000	+ de 1000	ensemble
aménagement des horaires	63	68	70	72	66
Ventilation	42	55	61	70	51
Sécurité	54	66	71	75	62
éclairage	43	53	53	69	50
chauffage	49	60	63	74	57
réfectoire	47	61	67	69	56
vestiaire	57	69	71	73	64
lavabos	49	61	68	71	58
WC	52	63	68	68	59
primes de rendement	40	50	60	65	48
primes d'assiduité	24	29	35	37	28

La mobilisation productive des comités d'entreprise se lit de manière plus nette dans les rapports des inspecteurs du travail directement postérieurs à la période étudiée, c'est-à-dire en 1948 et

1949. Pour mieux caractériser le fléchissement de l'activité, ils mettent en avant en effet les résultats obtenus précisément sur ce point pendant les années précédentes. Une remarque d'un inspecteur divisionnaire datée de 1948, qui reflète l'opinion générale des services de l'inspection du Travail, indique que « l'on ne peut contester que, en 1945 et 1946, les organisations se soient préoccupées d'améliorer la production », mais il ajoute que « cette mystique de la production s'exprime depuis 1947 de façon moins spectaculaire ».[155]

Cette "mystique" s'inscrit, de manière plus générale, dans un fonctionnement très consensuel du comité d'entreprise. Avec un réel enthousiasme, les élus multiplient les réunions pour mettre en place des œuvres qui n'existaient pas encore, développer la production, comme on vient de le voir, ou examiner, avec souvent beaucoup de difficultés, les documents pas toujours explicites qui leur sont remis de mauvais gré par les chefs d'entreprise. Chez Schneider, selon le témoignage précieux du prêtre ouvrier CGT Maurice Combe, le comité d'entreprise dont il faisait partie connaît des débuts « euphoriques[156] ». En 1946, par exemple, « un compte-rendu, pourtant condensé, de 66 pages résume trois sessions de 3 et 4 heures chacune où l'on discute des trente-huit questions inscrites à l'ordre du jour. Douze de ces questions présentent des suggestions sur l'organisation et la production. Elles furent généralement introduites par de longs rapports écrits, lus en séance. » Soucieux d'efficacité et de rendement, les élus reçoivent les félicitations du directeur.[157]

Chez Renault, élevée au rang d'usine symbole par la CGT depuis sa nationalisation, la collaboration direction-CGT pour la remise en route et le développement de la construction d'automobiles est encore plus nette. Le PDG Pierre Lefaucheux, figure emblématique de la Résistance patronale au sein de l'Organisation civile et militaire, accorde en effet toute une série d'avantages à la CGT. Les comptes-rendus des délégués sont autorisés dans les ateliers, la distribution de tracts et l'affichage syndical aussi ; le secrétaire du syndicat des métaux, qui n'appartient pas au personnel, peut entrer sans difficulté dans l'entreprise ; le montant du budget du comité d'entreprise est supérieur au montant légal.[158]

En matière de salaires, la CGT se prononce contre une distribution des bénéfices au personnel pour trois raisons :

« – La RNUR est propriété de la Nation et non propriété de son personnel ;

– La nécessité de rénover les installations et l'outillage de la Régie commandait que soit investie une partie des bénéfices dégagés au cours de l'exercice ;

– Les salaires doivent être fixés compte-tenu des résultats de l'exploitation qui sont eux-mêmes fonction de l'augmentation de la production. »

Dans le même sens, on peut noter que l'augmentation des salaires ne figure pas parmi les revendications déposées mensuellement par les délégués du personnel entre mai 1945 et avril 1947.

Dans le rapport de gestion de 1946, la direction félicite la CGT pour son attitude : « Ce progrès est dû tout d'abord aux efforts du personnel qui a répondu dans son ensemble avec une très grande bonne volonté aux mots d'ordre lancés par les organisations syndicales et notamment par la CGT. » Et pour cause, la CGT profite de toutes les occasions pour exhorter les ouvriers au travail. Par exemple en 1946, elle réunit tous les correspondants du comité d'entreprise dans la salle de conférences de la direction pour préparer la conférence de production du 27 avril 1946 où vont siéger côte à côte le secrétaire des métaux de la région parisienne et le PDG de la Régie. Dans le journal syndical, la CGT dénonce les mauvais ouvriers : « Le comité d'entreprise est frappé par le nombre d'irrégularités commises dans l'usine qu'il s'agisse de vols ou d'infractions en matière de pendulage… En faisant immédiatement des exemples sévères, on évitera d'avoir à les renouveler par la suite.[159] » Par ailleurs, il existe chez Renault des comités mixtes à la production dans chaque département qui se réunissent une fois par mois. Ils sont composés de deux représentants de la maîtrise, de deux ouvriers et du chef du département. *L'accélérateur*, le journal du comité d'entreprise, définit leur rôle : « Les comités ne devront en aucun cas se substituer aux chefs de départements ; l'autorité de ceux-ci doit au contraire en être renforcée étant donné les échanges de vues entre tous. Il faut donc que cet organisme joue le même rôle que celui du comité d'entreprise vis-à-vis du Président-Directeur général : renseigner et suggérer. »

Chez Renault-Billancourt toujours, on peut noter la présence des élus suppléants aux réunions du comité d'entreprise, le très petit nombre de passages au vote, l'ambiance cordiale qui y règne, l'absence de recours à l'arbitrage du ministre en cas de différend.[160]

Schneider, Renault… entreprises atypiques fortement marquées par le paternalisme pour la première, par son statut et la force du syndicalisme pour l'autre. Pour mieux appréhender la réalité du consensualisme de la période 1945-1947 et ses manifestations concrètes, nous avons choisi d'aller directement examiner la situation d'une entreprise de Loire-Atlantique, en ayant recours à la lecture des procès verbaux de réunions du comité d'entreprise.[161]

L'exemple de la SNCASO

Le fonctionnement du comité d'établissement de l'usine d'aviation SNCASO de Bouguenais, près de Nantes, montre bien que le comité d'entreprise est perçu à l'origine comme un organisme de collaboration et correspond sur de nombreux points aux attentes du législateur de 1945 et 1946.

La fréquence des réunions montre qu'il existe deux périodes : de juin 1945 à 1948, cette fréquence est élevée, entre 25 et 29 réunions par an, alors que, brutalement et sans qu'aucun événement particulier à l'entreprise ne l'explique, elle tombe à 18 réunions à partir de 1949. Cette caractéristique n'a rien de propre à la SNCASO (Maurice Combe la relève également en d'autres lieux) et s'explique par l'ampleur de la tâche à accomplir dans les premiers temps du comité d'entreprise et par les modifications survenues dans la vie politique en 1947.

Le consensus relevé ailleurs se traduit ici par toute une série d'éléments. Au début (c'est-à-dire jusqu'en juin 1948), les comptes rendus de réunions ne donnent pas l'affiliation syndicale des élus (mais ils sont sûrement tous CGT), non plus que les noms des membres du bureau (président, vice-président, trésorier, pour lesquels il ne semble pas y avoir d'élection). Le trésorier du comité est aussi le chef du personnel.[162] Le journal d'usine créé en février 1946 contient des informations ayant trait au comité d'entreprise, au comité mixte à la production et aux sections syndicales ainsi que des tribunes libres pour les suggestions et des renseignements juridiques. Le comité organise des souscriptions pour la CGT grecque ou L'UGT espagnole, subventionne le cross de l'union locale des syndicats CGT[163], décide d'envoyer trois jeunes au Printemps de la jeunesse sans que la direction y trouve à redire. Il vote à l'unanimité le licenciement d'un délégué suppléant auteur d'un faute professionnelle grave[164] de même qu'une subvention de 80 000 francs – qui devra être ratifiée par le personnel – pour les grévistes d'autres usines de l'entreprise (Courbevoie et Suresnes)[165] et fait effectuer une collecte pour des grévistes nantais. Tout cela est décidé sans opposition ni remarque de la direction. On constate surtout que pendant deux ans, de juin 1945 à juin 1947, il n'y a aucune critique de la direction par les membres du comité d'entreprise. Le seul véritable conflit oppose les ouvriers et employés aux cadres qui veulent continuer à déjeuner dans une salle spécialement réservée de la cantine d'entreprise. Finalement c'est la section syndicale des ouvriers et techniciens qui prend la décision de maintenir le *statu quo ante* pour préserver l'unité syndicale. Enfin, il est significatif de noter que la CGT n'est jamais nommée en tant que telle. On parle du syndicat ou de la section syndicale.

La lecture plus rapide des procès-verbaux de réunions des comités d'entreprise de la Société nantaise de fonderies et de constructions mécaniques, des Batignolles, des Forges de la Basse-Loire à Basse-Indre, de l'entreprise de construction navale Dubigeon pendant les années 1945-1947 permet d'aboutir à un constat similaire. Nulle part, l'affiliation syndicale n'est mentionnée. Partout le climat social et les relations élus-direction sont cordiales. À de rares exceptions près, les décisions sont prises en commun et il n'y a jamais de vote. La réalité est donc bien établie. La période 1945-1947 est marquée par un fort consensualisme dont le comité d'entreprise est

l'instrument privilégié. Ce phénomène incontestable doit être cependant nuancé par les divergences suscitées par le contrôle des prix.

Le problème des augmentations de prix

L'article 3 de la loi du 16 mai 1946 dispose que les comités d'entreprise sont habilités à donner un avis sur les augmentations de prix décidés par les pouvoirs publics et qu'ils peuvent être consultés par les fonctionnaires chargés de la fixation et du contrôle des prix. La CGT, qui fait de cette question un thème essentiel du discours syndical, développe une opinion générale et tranchée : « Pour le moment, dans ce rôle et pour tous les cas, les comités d'entreprise ne peuvent qu'adopter la seule attitude tracée par la Commission administrative de la CGT dès juin-juillet 1946 qui vient de demander à toutes les organisations syndicales de s'opposer systématiquement à toute augmentation des prix industriels, de refuser l'examen des demandes de ce genre qu'il faut considérer irrecevables.[166] » L'objectif de la CGT est bien expliqué par sa fédération de la Métallurgie : « Si, dans la période présente, nous consentions à des hausses de prix de vente, cela représenterait pour le patronat un surprofit à brève échéance, compte-tenu que les prix augmentés aujourd'hui resteraient applicables au moment où la production aurait atteint le niveau supérieur que nous recherchons, c'est-à-dire au moment où les prix de revient auraient considérablement baissé.[167] »

La revendication de la CGT heurte de front les vieilles pratiques patronales de secret sur la marche des affaires. Le CNPF refuse toute consultation du comité d'entreprise sur l'augmentation des prix : « Du point de vue patronal, il y a lieu de déconseiller formellement une telle consultation. [L']intervention du comité en matière de prix va à l'encontre de l'économie de la loi ; elle favorise dans tous les aspects de l'exploitation une ingérence tracassière du comité que ne vient compenser aucune responsabilité de ce dernier sans constituer une garantie certaine de sincérité de la demande d'augmentation des prix. C'est à l'échelon national […], par la consultation d'une commission paritaire composée de représentants d'entreprises différentes, que l'intervention des délégués des salariés est légitime et peut être réellement efficace pour l'instruction des demandes d'homologation de prix. Le CNPF s'efforcera de faire modifier la loi sur ce point.[168] » De fait, « les investigations des délégués en matière de prix de revient sont toujours considérées comme une malveillance par les employeurs », note un inspecteur divisionnaire du travail dans son rapport annuel en 1946, de nombreux délégués étant par ailleurs évincés ou renvoyés pour avoir voulu aller jusqu'au bout de leur tâche.[169]

Dans la pratique, les consignes confédérales et fédérales aux comités d'entreprise de donner systématiquement un avis négatif aux

demandes d'augmentation de prix seront peu suivies : environ le tiers des comités d'entreprise donnent un avis défavorable sur les augmentations de prix.[170] La tendance générale des élus, quand ils sont sollicités, est de s'associer à la demande patronale. Une augmentation des prix de vente, c'est en effet la possibilité pour les salariés d'améliorer leur pouvoir d'achat par le biais de primes, de gratifications ou de compléments de salaires.

L'attitude des élus oblige les dirigeants cégétistes, comme, par exemple, Arrachard, le secrétaire fédéral du Bâtiment, à dénoncer des pratiques contraires à l'intérêt général : « […] Dans les comités d'entreprise les membres ouvriers ne doivent jamais oublier qu'ils sont les représentants d'une classe et qu'ils doivent en face des patrons conserver leur position de classe. L'ambiance intérieure d'un comité d'entreprise ne doit pas aboutir à faire disparaître les frontières et l'opposition qu'il y a entre nous et le patron qui siège à leurs côtés. Le deuxième principe, c'est qu'il ne faut jamais oublier qu'il y a au dessus des questions particulières d'une entreprise l'intérêt général bien compris, particulièrement dans le domaine des prix. Trop d'exemples ont été donnés d'accords qui ont été fournis à tort par les membres ouvriers des comités d'entreprise en face de demandes de majoration de prix ; les patrons ont toujours eu de bonnes raisons apparentes pour justifier leur position ; ils sont toujours à faire valoir les raisons particulières de l'entreprise, sa situation difficile, etc. Il faut voir plus haut et plus loin et se rappeler qu'en-dehors et en plus des questions particulières à l'entreprise, il y a l'intérêt général à comprendre.[171] »

La suspicion sur les élus apparaît également dans les dessins de la presse syndicale. Dans un intéressant article, Paul Ariès a ainsi pu montrer que « la collusion avec le patronat se lit directement sur le corps (mêmes vêtements, même visage) mais aussi dans les mots (même discours, même haine de l'ouvrier rebelle, etc.). La raideur physique et morale devient l'indice de tous les relâchements. » Cette méfiance est largement partagée par d'autres forces que la CGT. Pour les trotskistes et les libertaires, l'élu est souvent dépeint sous les traits d'un bureaucrate, et au Mouvement populaire des familles, il n'est pas rare de le voir habillé comme un patron ou fumant le cigare.[172]

À la CGT, le constat du décalage entre les mots d'ordre confédéraux et les pratiques en cours dans les comités d'entreprise, est repris au plus haut niveau, notamment par Benoît Frachon qui, lors d'un comité central du PCF le 27 novembre 1946, souligne ce que le sociologue Maurice Montuclard[173] appelle la tension entre l'idéologie et l'appareil organisé constitué par le comité d'entreprise. Le comité d'entreprise, par son existence même, suscite des conduites collectives qui créent plus facilement des attitudes que les idéologies, utopies et mythes auxquels se réfèrent ou dont peuvent se réclamer les élus.

La rupture de 1947–1948

Le renvoi des ministres communistes par Ramadier le 4 mai 1947, l'annonce le mois suivant à Harvard par le secrétaire d'État américain Marshall du plan d'aide qui portera son nom, font entrer la France dans une nouvelle configuration politique et sociale, traversée entièrement par les effets ravageurs de la guerre froide. À la CGT, dont se séparent les réformistes de Force ouvrière à la fin de l'année, la lutte contre l'impérialisme américain et le retour à la stratégie classe contre classe supplantent la Bataille de la production. En conséquence, les comités d'entreprise doivent changer radicalement de stratégie.

Un texte programmatique de Benoît Frachon dans le premier numéro de *La revue des comités d'entreprise*, en avril 1948, annonce clairement le changement de ligne : « Les délégués ouvriers aux comités d'entreprise ne peuvent agir en 1948 comme en 1945. Le redressement économique, le développement de la production, la modernisation de l'outillage […], l'amélioration de la situation des masses laborieuses, la baisse des prix et l'assainissement financier, la défense de la liberté et la conquête de la démocratie exigent maintenant davantage que l'effort […] pour la production et la lutte contre le sabotage économique. Avant tout, il faut paralyser l'effort de ceux qui conduisent le pays à la ruine, au chaos, au chômage, à la domination étrangère et à la guerre pour les expansionnistes américains.

Les comités d'entreprise peuvent et doivent jouer un rôle capital dans cette action. Ils peuvent et doivent dresser un acte d'accusation contre les responsables de la situation présente et de la misère des masses.[…] Les délégués ouvriers aux comités d'entreprise […] doivent […] lutter en utilisant toutes leurs possibilités légales, mais en n'oubliant jamais de s'appuyer sur les masses ouvrières, en faisant périodiquement des comptes-rendus de mandat et en précisant clairement les responsabilités des saboteurs du redressement.[174] » En décembre 1949, Marcel Paul, inversant le discours qu'il tenait encore en 1947, craint que les comités mixtes à la production ne deviennent « des instruments de collaboration de classe alors qu'ils doivent rester des instruments de combat contre le capitalisme sous tous ses camouflages, même ceux dits d'intérêt général.[175] »

Pour certains militants de la CGT comme Maurice Combe, les causes de ce changement ne seraient pas politiques, mais plutôt économiques. Les salariés ne bénéficieraient pas des fruits de leurs efforts. Les salaires resteraient stables alors que les prix augmenteraient.[176] Cette explication d'ordre économique ne doit pas être négligée et considérée simplement comme un simple élément de propagande. Les très sérieux calculs de l'INSEE publiés dans le

Mouvement économique en France de 1944 à 1957 montrent qu'entre avril 1945 et avril 1949, l'amélioration du pouvoir d'achat des salariés parisiens n'a été que de 40 % environ alors que, dans le même temps, les salaires horaires augmentaient de 250 %, différence qui souligne les méfaits de l'inflation galopante. En 1949, un ouvrier qualifié célibataire travaillant à Paris n'a retrouvé en fait que 55 % de son pouvoir d'achat de 1938.[177] La pertinence de la remarque de Maurice Combe, reprise de manière générale à tous les niveaux de la CGT, ne peut cependant faire oublier les raisons proprement politiques du changement de cap.

Quelles en sont les conséquences concrètes sur la vie des comités d'entreprise ? À la SNCASO de Bouguenais, dont nous avons relevé plus haut le fort consensualisme au sein du comité d'entreprise jusqu'en 1947, on constate une montée croissante des tensions à partir de juin 1947. À cette date, deux interventions d'élus « s'étonnent », mot utilisé pour la première fois, que le comité d'entreprise n'ait pas été consulté sur deux points : le relèvement des prix de la vente de matériel au personnel de l'usine et le changement de place des équipes de l'outillage.[178]

À partir de juin 1947, l'unanimisme disparaît. Le compte-rendu de la réunion du CCE de juillet 1947[179] indique que la direction générale a décidé de publier un journal d'entreprise, à ses frais, tous les deux mois. Les textes seront pris dans chaque usine, « sous réserve de ne pas développer d'articles ayant un caractère de propagande syndicale », contrairement à ce qui se faisait jusqu'alors. À la réunion suivante du comité d'établissement, un élu s'étonne que le comité n'ait pas été consulté sur la sanction touchant un apprenti. [180]

De juin 1947 à juin 1948, les discussions n'ont pourtant pas de caractère polémique. À partir de juin 1948, date à laquelle les élections sont gagnées par FO, le ton des procès-verbaux se modifie sensiblement. Par exemple, à partir du 14 juin 1948, ils commencent par distinguer les questions qui sont posées et refusées, celles qui sont posées et acceptées, celles qui sont en cours d'étude.

En janvier 1949[181] s'élève une première « protestation énergique » contre une décision prise par la direction de ne pas payer l'augmentation des salaires dus pour le travail effectué un samedi. Par ailleurs, les élus « regrettent » que la direction ne se fasse plus représenter à toutes les réunions du comité et que des questions restent sans réponse. À la réunion suivante[182], une nouvelle « protestation énergique » s'élève contre des licenciements à caractère économique.

En avril 1949[183] le préfet demande à la direction de réunir le comité pour établir la liste des ouvriers à radier et signaler les cas spéciaux à la direction. Le comité refuse et laisse à la direction la responsabilité d'établir la liste.

Lors de la réunion du CCE du 4 septembre 1949[184], le directeur général annonce des licenciements et la fermeture de l'usine de Suresnes. Les élus lisent une motion. Ensuite le directeur général

annonce la radiation d'un délégué du personnel, secrétaire de la section syndicale CGT d'un établissement. Cette demande de licenciement est prononcée contre M. F. en tant que responsable de la CGT à cause d'une affiche apposée sur le panneau syndical CGT. Pour la direction, il s'agit d'un « appel à la désobéissance ». (L'affiche aurait pour but de s'opposer au transfert des fabrications en cours à Suresnes). Une motion de protestation est votée à l'unanimité des membres du comité moins une abstention.

Le 30 septembre 1949[185], les élus du comité protestent contre la remise à l'inspection du Travail du procès-verbal de la réunion précédente avant son approbation par les membres du comité d'entreprise. De son côté, un élu CGT proteste contre la mise à pied d'un salarié, sans attendre la décision de l'inspection du Travail.

En mars 1950, c'est au tour de la direction de protester contre la distribution en-dehors de l'usine d'un tract sur les fabrications FRIGEAVIA, tract contenant des informations qui pourraient porter préjudice à la société pour la vente de ses appareils. Pour le directeur, les syndicats « doivent s'en tenir au compte-rendu officiel » et il annonce que, « dorénavant, les informations faites au comité d'entreprise relatives aux fabrications seront très brèves. »

En juin 1952, dans le cadre plus global du licenciement de soixante-huit personnes pour « abandon de travail sans motif valable » les 4 et 6 juin 1952, quatorze salariés protégés, apparemment tous CGT, sont également licenciés. Il s'agit d'une grève des tourneurs considérée par la direction comme « une grève illégale à caractère politique ». FO et la CFTC votent contre la décision de la direction.

Cette évocation de la montée des divergences à partir de 1947 au sein du comité d'établissement de la SNCASO de Bouguenais, importante entreprise publique d'aéronautique de la région nantaise, montre que la rupture n'est pas brutale. Certes la première manifestation de défiance de la part d'élus du comité date de juin 1947, c'est-à-dire quelques semaines après le renvoi des ministres communistes du gouvernement, renvoi qui marque la fin de la période d'unité nationale. La nouvelle stratégie de la CGT, qui s'épanouit après la scission, a donc bien des conséquences immédiates sur le comportement des militants, en tout cas dans les entreprises importantes où le nombre de syndiqués est élevé. Il faut cependant attendre la fin de l'année 1949 pour assister à une radicalisation corrélative de la direction de l'entreprise.

Pour l'essentiel, la montée des divergences n'est pas due au fonctionnement du comité lui-même. La rétention d'informations de la part de la direction semble être davantage une conséquence qu'une cause de conflit.

L'exacerbation des tensions doit également beaucoup à l'évolution des relations sociales internes à l'entreprise. Les fermetures d'usines, les modifications de la durée hebdomadaire de travail, les problèmes de salaires, surtout après la liberté de négocier rétablie par la loi du

11 février 1950, sont autant d'événements qui coïncident avec une radicalisation des discours et des pratiques tant patronales que syndicales. De ce point de vue, il faut constater que FO et la CFTC, qui, par ailleurs, ne se privent pas d'affirmer leurs propres positions, font bloc avec la CGT quand celle-ci se retrouve confrontée à la répression patronale.

On pourrait multiplier les exemples de cette nature. Chez Renault, par exemple, c'est également à partir de 1948 que cessent les facilités accordées par la direction au comité d'entreprise, que le budget du comité d'entreprise est réduit à son montant légal, que Pierre Lefaucheux, le PDG, cesse d'être présent aux réunions et à partir de 1949 que les différends font l'objet d'un passage systématique au vote ou d'un recours à l'arbitrage.[186]

Sans doute le passage d'une institution consensuelle à une institution conflictuelle est-il variable selon les entreprises. Les élus d'une petite entreprise peu syndiquée du textile n'appliquent pas les consignes confédérales de la même manière que ceux des gros établissements de la métallurgie ou de l'aéronautique. Reste cependant que la rupture apparaît générale et sera l'une des causes principales de la mise en sommeil de l'institution jusqu'à la deuxième moitié des années soixante.

CHAPITRE 3

Une longue éclipse : le constat (1948-1965)

En 1948 prend fin la « parenthèse » de la Libération. Les ministres communistes sont exclus du gouvernement, les réformistes de Force ouvrière quittent la CGT et le patronat retrouve un crédit quelque peu entamé auprès des pouvoirs publics. Sur le plan économique, la fin du rationnement est en vue même si des problèmes importants subsistent.

La fin des années 1940 inaugure une longue période de progrès économique. Grâce à une augmentation très importante de la productivité, le taux de croissance augmente rapidement, de 4,5 % par an en moyenne de 1949 à 1959 et de 5,8 % entre 1960 et 1970, plaçant la France en première position des pays industrialisés pour cette seconde période.

Parallèlement, la démographie explose. En 25 ans, l'augmentation de la population est aussi importante qu'au cours de tout le siècle précédent. Cela favorise l'augmentation de la consommation, également portée par un pouvoir d'achat des salariés en hausse moyenne de 6 % par an à partir de 1960. L'entrée massive des femmes dans le monde du travail transforme la société française. En 1968, elles sont 75 % à avoir une activité professionnelle (pour 77 % des hommes). La France devient une société salariale.

Sur le plan politique, la période est évidemment dominée par les conflits coloniaux qui provoqueront la chute de la IVe République et le retour au pouvoir du général de Gaulle.

Après les grandes réformes de la Libération, le droit social évolue peu. Les priorités portent sur la Sécurité sociale, dont les objectifs initiaux n'ont pu tous être réalisés et qui commence à éprouver des problèmes de financement, notamment en matière d'assurance maladie.[187] En droit du travail, il faut toutefois souligner l'importance de la loi du 11 février 1950 sur la négociation collective qui rompt, en matières de salaires notamment, avec le dirigisme de la décennie précédente.

Comment dans ce contexte ont évolué les institutions représentatives du personnel ? Pour répondre à cette question, il paraît judicieux de distinguer les délégués du personnel, qui apparaissent comme une institution négligée au profit des comités d'entreprise, qui continuent, en tout cas en début de période, à incarner l'espoir d'une rénovation en profondeur des relations professionnelles. Dans ce chapitre nous nous contenterons de mesurer leur importance, tant d'un point de vue quantitatif que qualitatif, renvoyant l'analyse des difficultés qu'elles rencontrent au chapitre suivant.

Les délégués du personnel

Une institution mal implantée

La loi du 16 avril 1946 institue les délégués du personnel dans les établissements de dix salariés et plus. Malheureusement, il n'existe aucune statistique sur leur nombre et leur répartition avant la fin des années soixante-dix, ce qui montre bien le désintérêt des pouvoirs publics vis-à-vis de cette institution alors que le ministère du Travail dispose pourtant d'une division statistique.[188] Des éléments quantitatifs épars sont cependant quelquefois contenus dans les rapports annuels des inspecteurs divisionnaires du travail. Ceux-ci témoignent de grosses difficultés d'implantation dès les années 1950. À Paris, en 1952, environ la moitié seulement des établissements assujettis posséderait des délégués du personnel.[189] Cinq ans plus tard, en 1957, l'implantation des délégués dans la première circonscription de Paris n'est plus en moyenne que de 20 à 30 %.[190]

Le taux d'abstention aux élections reste très élevé, de 20 à 45 % en moyenne, 30 % pour la région parisienne. Dans un nombre assez important d'entreprises, les délégués exercent un mandat de fait en accord avec l'employeur. Ils ont été élus trois, quatre ou cinq ans auparavant sans que, depuis, aucune élection n'ait pu être organisée. Chez Renault-Billancourt, l'inspecteur du travail signale que la CGT ne parvient jamais à trouver 90 candidats titulaires et 90 candidats suppléants ayant un an d'ancienneté. Il doit permettre des dérogations qui sont en réalité accordées par l'autorité supérieure, lui-même y étant opposé par principe.

Dans les petites entreprises, l'organisation et le déroulement des élections sont « fantaisistes », le vrai problème n'étant pas de départager les candidats, mais d'en trouver. Trois entreprises (Olida, le BHV et GLF à Levallois) ont institué le vote préférentiel.[191]

La synthèse des rapports annuels des inspecteurs divisionnaires de 1951 fait le point sur ce problème de renouvellement : « Dans de nombreuses entreprises, faute de candidats, les élections de renouvellement n'ont pas lieu et les anciens délégués continuent en fait à exercer leurs fonctions quelquefois malgré leur désir de rentrer dans le rang [troisième circonscription] ; ailleurs le nombre de candidats réunis arrive à constituer une liste pas toujours complète, il ne peut donc plus être question de proportionnelle [sixième circonscription]. Ailleurs enfin la désignation se fait à l'amiable sans qu'il soit procédé à des élections [onzième circonscription] ; le scrutin de liste et la proportionnelle ne sont pas scrupuleusement observés. On a tendance, là où il n'y a pas de rivalité syndicale, à présenter une liste unique même comportant un nombre de candidats supérieur au nombre de sièges à pourvoir et à attribuer les sièges aux candidats ayant obtenu le plus de voix [sixième circonscription]. » La

reconduction tacite des mandats est « un état de fait généralisé » selon l'inspecteur divisionnaire de la troisième circonscription.[192]

Les rapports d'inspecteurs signalent aussi d'autres problèmes comme le nombre insuffisant de délégués dans les grandes entreprises, du fait de l'absence de proportionnalité entre celui-ci et la dimension des entreprises au-delà de mille salariés, ou la faible part des femmes déléguées, toujours au-dessous de la proportion du personnel féminin engagé dans l'entreprise.[193]

Une activité réduite

Au début des années cinquante, l'activité des délégués du personnel est faible, les réunions mensuelles des délégués avec la direction sont exceptionnelles et les cahiers de réclamations rarement tenus. À partir de 1951 pourtant, la pratique des réponses écrites aux réclamations se développe, les employeurs s'efforçant ainsi de limiter les contacts directs avec les délégués. Les rapports direction-délégués sont en effet rarement bons, comme l'explique la synthèse des rapports des inspecteurs divisionnaires de 1951 : « Certains sont excellents, d'autres sont très mauvais. Ils dépendent largement des personnalités en présence. Il est curieux d'ailleurs de voir les inspecteurs divisionnaires en reporter la responsabilité surtout sur les employeurs. À la soumission totale du lendemain de la Libération a succédé un autoritarisme qui n'est pas toujours exempt de maladresse. L'expérience prouve d'ailleurs que, dans cette lutte, c'est toujours l'employeur qui finit par l'emporter, en dépit de la protection dont le législateur a entouré les délégués.[194] »

Si l'on constate dès 1949 des revendications à caractère proprement politique portant notamment sur la guerre d'Indochine et la résistance aux fabrications ou au transport du matériel de guerre, l'essentiel de l'activité des délégués porte sur l'octroi de primes, à un moment où l'augmentation des salaires est encore décidée par les pouvoirs publics. Cette priorité accordée aux réclamations à caractère financier amène souvent les délégués à transiger sur les questions relatives à l'hygiène et à la sécurité qu'ils estiment souvent réglées si elles donnent lieu à des primes. Avec la loi du 11 février 1950 et la levée du blocage des salaires s'opère un transfert de responsabilité des délégués du personnel vers les syndicats qui négocient l'augmentation des salaires au sein des commissions paritaires. Le rôle des délégués dans l'attribution de primes à la productivité ou de salubrité s'en trouve donc amoindri.

Quelquefois les inspecteurs du travail constatent même l'opposition des délégués à l'application des consignes de sécurité, par exemple dans l'ameublement (protection des machines à bois) ou chez les polisseurs sur métaux (aspirations de poussières). Ils revendiquent par contre âprement les primes d'insalubrité et, par ailleurs, les questions d'hygiène et sécurité sont souvent mises en

avant à l'occasion d'un conflit sur les salaires afin de constituer une marge de sécurité dans la négociation.[195]

Les réclamations portent d'abord sur des augmentations générales de salaires, puis sur des augmentations catégorielles de salaires, de primes ou sur des avantages en nature (vêtements de travail, entretien de ces vêtements), ensuite sur la situation particulière d'un salarié, notamment en cas de licenciement, ou sur les questions de communication diverses ; viennent enfin celles portant sur l'hygiène et la sécurité (équipement du matériel, ambiance des locaux, notamment aération, chauffage, éclairage, peintures, installations sanitaires).

Le regard désabusé porté par les inspecteurs du travail sur l'institution des délégués du personnel doit être tempéré par le fait qu'ils exercent des fonctions qui ne sont pas issues directement des textes qui organisent leur activité. À partir d'une expérience qu'elle a vécue en 1951 et 1952, la sociologue Jacqueline Frisch-Gauthier a par exemple montré qu'au-delà des fonctions de contrôle et de lutte, les délégués du personnel exercent également une fonction d'organisation des intérêts collectifs. Ils trient les réclamations et les plaintes pour transmettre celles qui peuvent faire avancer l'intérêt collectif.

Cet objectif de cohésion de la communauté ouvrière se retrouve également dans les tâches confiées aux délégués en matière de solidarité. Les salariés attendent d'eux, et malgré leurs fréquentes protestations, qu'ils organisent de manière objective, non arbitraire, les collectes organisées lors des départs en retraite ou en cas de maladie, de décès ou de mariage.[196]

Cette fonction leur assure une légitimité que deux sociologues ont montré en observant, dans une entreprise, que 59 % des ouvriers et 79 % des employés passaient par le délégué du personnel pour faire "remonter" une réclamation, sans être convaincus pour autant qu'elles aient ainsi plus de chances d'aboutir.[197]

Les comités d'entreprise

Un déclin continu

Les pouvoirs publics accordent plus d'intérêt aux comités d'entreprise qu'aux délégués du personnel en début de période. Dès les mois qui suivent la publication de l'ordonnance du 22 février 1945, l'administration centrale du travail attache une grande importance à connaître le nombre de comités d'entreprise, leur répartition départementale et par branche. Les inspecteurs du travail sont invités à donner régulièrement le nombre d'entreprises concernées par l'ordonnance et le nombre de comités créés dans des rapports pluriannuels. En outre, des enquêtes très approfondies sur

le fonctionnement des C.E. donnent des indications sur leur nombre. Du 1er janvier 1948 au 1er janvier 1952, on dispose ainsi des statistiques, établies département par département, qui indiquent le nombre de comités envisagés, le nombre de comités constitués, le nombre de comités restant à constituer.

Après cette date, les services d'inspection, désenchantés, commencent à négliger ce travail statistique. Dans les années soixante, seules quelques directions départementales continuent à transmettre des données chiffrées. La situation change avec la loi de 1966 et ses décrets d'application qui obligent les employeurs à transmettre à l'inspection du travail un procès-verbal de carence au cas où il n'aurait pas été procédé aux élections dans leur établissement. On ne dispose donc pas de données sérielles sur une longue période qui auraient permis de mesurer l'évolution dans le détail.

Les comités d'entreprise ont connu leur apogée au début des années cinquante (10 550 en mai 1950), mais dès 1952, faute de candidats aux élections, beaucoup de comités ne sont pas renouvelés, surtout dans les entreprises de moins de 100 salariés. En 1956, on ne compte plus que 8 890 comités, 24 % d'entre eux n'ayant pas été renouvelés en 1955 et 1956. En 1962, une enquête, intéressante parce qu'elle néglige les comités fantômes, estime que le nombre réel de comités serait de 4 691.[198] Notre propre recherche sur cinq départements, réalisée à partir des données quantitatives transmises par les directions départementales du travail, confirme absolument cette évolution. Le taux de couverture, qui était de 88,97 % en 1951 passe à 57,14 % en 1963 dans le Territoire de Belfort, de 100 % à 40 % dans le Cantal, de 67,48 % à 33,40 % dans la Loire, de 76,32 % à 37,29 % dans la Haute-Loire, de 88,52 % à 42,63 % dans le Rhône.

La cause de ce phénomène est évidemment la carence de candidatures, les candidats potentiels craignant la répression patronale, mais aussi le mécontentement des salariés. Ils ont peur d'être pris « entre le marteau et l'enclume », selon une expression relevée plusieurs fois dans les rapports des inspecteurs du travail. Compte-tenu de cet état de fait, les inspecteurs, au mépris de la loi, autorisent souvent des élections entièrement libres à partir du premier tour du scrutin, sans que les candidatures se manifestent pour autant, hormis dans quelques rares départements, par exemple le Cher et le Rhône en 1951.

Une efficacité contestée

Dès la fin des années quarante, les rapports des inspecteurs divisionnaires du travail font état d'une grave crise de l'institution des comités d'entreprise. En 1949, l'analyse des rapports portant sur 54

départements[199] montre que onze d'entre eux seulement signalent des comités faisant preuve de vitalité et d'initiative ; que cinq indiquent que l'activité des comités d'entreprise est essentiellement de nature sociale ; que cinq rapports signalent une activité dans les seules grandes entreprises ; que vingt-quatre, enfin, notent une désaffection ouvrière. Dans l'ensemble, les inspecteurs signalent que de nombreux comités d'entreprise ne sont pas renouvelés ou font preuve d'une activité très réduite et que les exemples contraires sont isolés et exceptionnels. En 1951, les inspecteurs notent encore un « recul très marqué » ou une « crise grave » de l'institution.[200] En 1956, les faibles espoirs d'une relance sont abandonnés. Tel inspecteur évoque « les insurmontables difficultés » qu'éprouvent les services de l'inspection pour renouveler les comités et préconise la création de conseils professionnels qui créeraient des secrétariats permanents chargés d'animer le comité d'entreprise ; tel autre estime que « l'échec des comités d'entreprise est maintenant confirmé et il n'y a guère que dans les établissements dont l'effectif est au moins égal ou supérieur à 500 que les comités fonctionnent à peu près normalement ». Pour le directeur départemental d'Indre-et-Loire, « les comités d'entreprise sont devenus des organismes essentiellement paternalistes qui rappellent sous un vocable trompeur les " comités sociaux " de la Charte du travail ; les représentants syndicaux et salariés ont cessé depuis longtemps de lui accorder un quelconque crédit et n'en demandent la convocation qu'à l'occasion de difficultés réelles mettant en péril la vie de l'entreprise et le maintien du personnel dans l'emploi. » Pour l'inspecteur divisionnaire de la quatrième circonscription, en 1955, « c'est tout l'ensemble de la conception de cette institution qu'il faut repenser en s'inspirant des idées d'origine et également de la nécessité de mieux définir ou de définir juridiquement le statut de l'entreprise française.[201] » Examinons maintenant dans le détail l'activité des comités d'entreprise.

La gestion des œuvres sociales

En 1947, selon une enquête du ministère du Travail portant sur 3 464 comités[202] qui ne prend bizarrement pas en compte l'aide sociale et la prévoyance, 33 % des comités d'entreprise gèrent une cantine, 23 % une bibliothèque, 22 % des jardins ouvriers, 21 % une société sportive, 19 % une colonie de vacances, 18 % une coopérative, 6 % un centre de formation professionnelle, 5 % un journal d'usine, 3 % une crèche.

Les contraintes du temps de l'après-Libération, marqué par la pénurie, apparaissent ici nettement puisque les œuvres classées en première, troisième et sixième position ont pour objet de pallier aux difficultés de ravitaillement. Cette caractéristique forte de l'activité sociale des comités, qui expliquait aussi leur vitalité pendant

l'Occupation, s'atténue à partir de la fin des années quarante et de la fin du rationnement.

Dans les années cinquante, le poste « aide sociale et prévoyance » est le plus important : en 1951, la *Revue française du travail* enquêtant sur 2 400 comités recense 3 863 œuvres sociales dont 292 sociétés mutualistes, 732 groupes d'entraide et 73 systèmes de retraite complémentaire aux vieux travailleurs. Une autre enquête menée par la Chronique sociale de France en 1955 montre également que les secrétaires du comité d'entreprise sont particulièrement attachés à ce type de réalisations. À la question « Signalez une ou deux activités dont votre comité d'entreprise peut être fier ou à laquelle il tient particulièrement », pour 29 activités citées, 16 sont du type "aide sociale et prévoyance". Enfin, selon une enquête menée pour le compte de la CFTC à la fin des années cinquante sur 25 comités[203], ce poste budgétaire est le plus important : 7 comités d'entreprise y consacrent plus de 50 % de leur budget et 11 plus du tiers.

Alors que les jardins ouvriers et les coopératives d'achat ont pratiquement disparu, supplantés par les accords avec des groupes privés de distribution[204], les cantines restent la deuxième activité des comités d'entreprise, en tout cas du point de vue budgétaire. Le fait de déjeuner à la cantine de l'entreprise est très largement dépendant de la localisation géographique de l'entreprise comme le soulignent les résultats comparés de deux enquêtes datées respectivement de 1953 et 1958. La première, réalisée sur l'ensemble du territoire métropolitain par l'INSEE indique que 22 % des salariés prennent leur repas en-dehors de chez eux (10 % en cantine d'entreprise et 12 % au restaurant) ; la seconde, réalisée par CPA[205] pour la seule région parisienne, donne des résultats inverses : 22 % des enquêtés prennent leur repas à leur domicile, 9 % au restaurant, 19 % à la gamelle et 50 % à la cantine. Le mode d'intervention le plus fréquent du comité d'entreprise est l'octroi d'une subvention à la cantine, généralement de l'ordre de 50 à 100 francs pour une contribution du salarié qui varie de 200 à 250 francs. Le coût global peut ainsi être très élevé : le Comité central des œuvres sociales d'EDF consacre par exemple à cette époque plus d'un milliard de francs pour des cantines qui ne sont utilisées en moyenne que par 25 % seulement du personnel. Par souci d'égalité, certains comités d'entreprise sont amenés à accorder une prime compensatrice aux salariés qui n'utilisent pas la cantine. C'est le cas par exemple chez Hispano-Suiza.

Le troisième type d'activités valorisé par les comités d'entreprise dans les années cinquante concerne ce qu'on peut regrouper sous l'appellation générique de services à l'enfance, c'est-à-dire les crèches, les colonies de vacances, et le traditionnel arbre de Noël.

L'idée même de créer des crèches d'entreprise peut paraître étonnante. Ce serait méconnaître l'incapacité des collectivités locales à répondre de manière satisfaisante à ce type de demande sociale. À

Paris, en 1960, il n'existe que soixante-huit crèches et sur les quatre-vingt autres communes de la Seine, il n'y en a que quarante. Une commune de la Seine sur deux n'en possède donc pas. Le nombre de crèches d'entreprise reste malgré tout assez rare en raison du coût du service rendu et du faible nombre d'utilisateurs. Ainsi le comité d'entreprise de Renault – dont la crèche accueille deux cents enfants, soit 2 % des enfants du personnel du même âge – y consacre un sixième de son budget, ce qui représente l'équivalent de 300 000 francs par enfant hébergé. En conséquence, la plupart des comités d'entreprise préfèrent prendre en charge une partie du coût de mise en crèche privée ou municipale.

La plupart des comités d'entreprise importants organisent aussi des colonies de vacances d'une durée variable, mais généralement de 30, voire de 40 (Renault pour partie) ou même 60 jours (SNECMA). La prise en charge par le comité d'entreprise de la différence entre la part des parents et le coût total du séjour ne représente qu'une partie de la subvention du comité d'entreprise puisque les frais fixes sont très élevés. Pour les limiter, les comités d'entreprise utilisent parfois les locaux scolaires rendus disponibles pendant l'été.

Le quatrième type d'œuvres sociales des comités d'entreprise concerne les loisirs et la culture. Dans les années cinquante, les réalisations en matière de vacances familiales sont encore assez rares, les comités d'entreprise préférant généralement passer des accords avec les associations de tourisme populaire. Les sociétés sportives sont plus développées, mais échappent rarement à une certaine forme de paternalisme : le patron est souvent le président d'honneur de la société, les coupes portent son nom et les tournois sont organisés entre services pour valoriser « l'esprit d'équipe ». Le sport peut par ailleurs jouer un rôle promotionnel pour l'entreprise : c'est le cas notamment chez Michelin, Peugeot ou les Grands magasins.[206]

Les activités proprement culturelles sont le parent pauvre de l'activité des comités d'entreprise, malgré l'attachement de la plupart des élus à leur développement. Le nombre de salariés bénéficiant d'activités culturelles de leur entreprise ne représente, hors agriculture, que 20 % des salariés français, de grandes inégalités se manifestant par ailleurs selon les régions et la taille de l'entreprise. Dans la plupart des cas, la bibliothèque est l'activité la plus courante. L'investissement financier du comité d'entreprise représente en moyenne 150 à 300 francs par salarié, mais il s'élève à 550 francs chez Renault-Billancourt et à 700 francs à la SNCF. Le léger développement à la fin des années cinquante du prêt de disques ou des ciné-clubs ne compense pas le fait que les sections spécialisées en philatélie, photo, bridge, échecs, beaux-arts, etc. n'intéresse que de rares amateurs.[207]

La politique culturelle du comité d'entreprise de Renault-Billancourt mérite une attention particulière dans la mesure où, initiée par la CGT, elle se veut résolument volontariste et novatrice. Ailleurs, la

politique culturelle se résume souvent au simple soutien financier à la bibliothèque ; chez Renault, deux bus partent tous les matins de la bibliothèque centrale et de la permanence Loisirs et culture du comité d'entreprise pour se rendre à différents endroits de l'usine ainsi que dans les établissements détachés de Rueil et Saint-Denis pour y porter des livres et disques pour le prêt à domicile, des travaux et du matériel photographique, des billets de spectacles, des invitations aux conférences et diverses informations. Il existe aussi des correspondants d'atelier qui sont de véritables délégués aux loisirs. Par ailleurs, dans certains endroits isolés où les horaires de travail ne permettent pas de contacts avec les bus, il existe des caisses qui sont ramassées et garnies en livres, billets de spectacles, etc., deux fois par semaine. Les résultats de ce volontarisme sont concluants : alors qu'en 1952, la bibliothèque avait 6 000 lecteurs inscrits et sortait 180 livres en moyenne par jour, ces chiffres montent respectivement à 23 000 (sur 37 000 salariés) et 600 en 1959. Cette même année, la bibliothèque du comité d'entreprise prête environ 135 000 livres. À titre de comparaison, l'ensemble des bibliothèques de la Ville de Paris prête 2 500 000 ouvrages en 1958.

Les années quarante étaient caractérisées par l'importance de l'activité des comités d'entreprise dans le domaine du ravitaillement, les années cinquante par la primauté de l'aide sociale et de la prévoyance. Cette caractéristique s'atténue en fin de période avec la création des régimes de retraite complémentaires, le développement de l'aide sociale des Caisses d'allocations familiales (30 milliards de francs en 1959) et la création des ASSEDIC. Dans les années soixante, la part de l'aide sociale diminue dans la mesure où les budgets sont généralement reconduits d'une année sur l'autre, celle des cantines et de la mutualité reste élevée, surtout dans les petites entreprises, celle des dépenses en faveur de l'enfance, surtout les colonies de vacances, dont le taux de croissance est le plus rapide, constitue la principale dépense à caractère social.[208]

La montée en puissance des activités de loisir et de culture

Le phénomène le plus marquant des années soixante est le développement progressif des activités de loisirs et de culture : selon deux enquêtes menées en 1965 et 1966[209], la part de la culture et des loisirs à ce moment dans le budget des comités d'entreprise serait de l'ordre de 19 %.[210] Selon Bernard Miège, l'auteur de ce travail, ce développement obéit à quatre caractéristiques : il est inégal, les réalisations les plus fréquentes se rencontrant dans les entreprises de plus de deux mille salariés et dans les secteurs de la construction mécanique, des transports et des services ; il est hétérogène, certains comités d'entreprise cherchant à développer plutôt les loisirs, d'autres plutôt la culture ; il est ambigu dans la mesure où existent nombre d'initiatives patronales prises en-dehors

des comités d'entreprise ou des activités qui ne concernent qu'une minorité de salariés ; il n'est pas assuré, en raison de l'insuffisance des ressources financières et du faible soutien de l'État et des collectivités locales.[211]

La comparaison de l'enquête de Bernard Miège, et réalisée par ce dernier, avec celle menée par Dumazedier en 1955-1956 sur six établissements d'Annecy montre que, dans ces établissements, certaines activités n'existaient pas en 1956 : discothèque, vacances du personnel, billetterie, expositions, parcs de loisir, formation. Si les taux de fréquentation des ciné-clubs, des clubs divers, des boules, des sorties et des voyages sont décroissants, si ceux du football, de la voile, du tir, du culturisme, de la pêche et des fêtes sont stationnaires, ceux des bibliothèques, du ski, du basket, du tennis et de l'athlétisme sont en hausse. Cette progression est particulièrement forte pour les sorties de ski : en 1956, seuls 6 % des ouvriers des établissements étudiés par Dumazedier avaient eu l'occasion de faire du ski ; en 1965, les taux de fréquentation sont de l'ordre de 50 % dans plusieurs établissements.

Pour Miège qui note que les taux de fréquentation obtenus par les municipalités et les associations privées ne sont pas meilleurs, le début des années soixante marque « le début d'une nouvelle étape » caractérisée par la décroissance des activités sociales au sens strict, la réorientation des budgets d'œuvres sociales, la mise en place de nouvelles activités de loisirs et de culture, le lancement d'expérimentations dans les entreprises plus petites et l'accroissement rapide de la fréquentation. Grâce à de faibles coûts dus au bénévolat, à une organisation administrative moins complexe, à des équipements moins lourds et surtout à une plus grande attention portée aux questions pédagogiques, les comités d'entreprise réussissent à toucher un public différent, plus populaire, et montrent qu'ils sont « aptes à être de réels agents de développement culturel, tant est manifeste leur souci de la qualité, de l'authenticité et de la recherche pédagogique. »[212]

Cette vision optimiste doit être largement nuancée pour plusieurs raisons.

D'abord parce que nombre d'œuvres sociales ne sont pas gérées par le comité d'entreprise : une grosse enquête menée par le ministère du Travail en 1947 montre que le pourcentage des établissements dans lesquels les activités sont gérées par le comité d'entreprise est variable selon la nature de l'activité, mais qu'il est globalement assez faible.

Proportion des comités gérant des œuvres sociales ou participant à leur gestion[213]

Nature des œuvres	% des établ concernés	% des établ dans lesquels elles ont été créées par le CE	% des établ dans lesquels elles sont gérées par le CE
Centre d'apprentissage	10	3	2
Centre de formation professionnelle	6	3	1
Cantine	33	10	15
Coopérative	18	8	8
Crèche	3	1	1
Colonies de vacances	19	9	10
Jardins ouvriers	22	6	10
Société sportive	21	11	11
Bibliothèque	23	12	15
Journal d'usine	5	4	4

En 1965, le pourcentage des activités qui continuent à être gérées par le seul employeur est encore élevé. C'est le cas pour 14 % des établissements interrogés par voie postale par Bernard Miège dans le domaine des vacances du personnel, de 20,5 % dans celui des activités sportives, de 24 % dans celui des bibliothèques, de 23 % dans celui de l'arbre de Noël et même de 67 % dans le domaine de la formation culturelle[214] et de 47 % dans celui des subventions à des organismes extérieurs agissant sur le plan culturel.[215] Quelquefois la gestion patronale est le résultat d'un choix syndical, on le constate particulièrement pour les cantines, les syndicats redoutant les critiques des salariés sur le coût ou la qualité des repas et préférant laisser cette responsabilité aux directions d'entreprise. Dans ces réalisations d'origine patronale, le paternalisme – ou le « patronalisme » selon une expression imagée employée par des inspecteurs du travail – est roi : les activités culturelles sont négligées, par contre on assiste à un développement important des amicales, du sport de compétition, de l'artisanat d'art.

Par ailleurs, il faut noter que bien souvent l'autonomie est réduite. L'enquête de Bernard Miège montre ainsi que les deux tiers des comités d'entreprise votent leur budget, que la moitié peut disposer librement de sa subvention, que le quart seulement échappe au contrôle permanent de l'employeur en raison des pratiques de signature des chèques. En effet, sur les 46 comités d'entreprise étudiés, 5 n'ont pas de CCP, dans 31 cas, il y a toujours au moins une double signature, et dans 10 cas seulement la signature échappe à la direction.[216]

La deuxième raison tient à l'extrême disparité des modes et des niveaux de financement : alors qu'en 1950, les compléments sociaux non obligatoires du salaire (qui incluent les subventions aux comités d'entreprise) représentaient 2,26 % des salaires distribués, ils ne représentent plus que 1,98 % en 1954.[217] Dans les 25 établissements interrogés par André Gentil en 1959, le taux de subvention varie de 0,87 à 7,7 % et, par salarié, de 6 940 francs à 67 750 francs. Contrairement aux espérances des syndicats, peu de conventions collectives signées en vertu de la loi du 11 février 1950

ont en effet fixé un taux de subvention uniforme minimal dans l'ensemble d'une branche professionnelle. En 1950, seules trois conventions collectives contiennent une clause de ce type : celle de l'imprimerie et du labeur et celle du contreplaqué fixent une subvention minimale équivalente à 1 % des salaires ; la convention collective de l'industrie de la salaison et de la charcuterie, quant à elle, établit ce taux à 0,5 % du montant des rémunérations soumis aux cotisations de sécurité sociale.

L'enquête de Bernard Miège, réalisée en 1965, montre que 15 % des comités d'entreprise interrogés n'ont aucune contribution régulière, que pour 25 % d'entre eux, le taux est inférieur à 1 % et que, pour 10 % au maximum, il est inférieur à 3 %.

L'importance du financement n'est pourtant pas un gage d'indépendance du comité d'entreprise car, bien souvent, l'octroi d'une subvention plus importante que le minimum légal – fixé, rappelons-le, en fonction des sommes versées lors des trois dernières années de fonctionnement – est dépendant d'un contrôle accru des conditions de gestion et d'affectation des recettes de la part des employeurs. Ce peut également être une stratégie patronale visant à limiter l'intervention des élus dans le seul domaine qui compte véritablement aux yeux des employeurs, celui des questions économiques et professionnelles. Comme l'explique André Philip, observateur attentif de la vie des comités d'entreprise, « lorsqu'un patron est généreux, les membres du comité d'entreprise se trouvent gênés, sur les autres plans, pour lui poser des questions indiscrètes et pour intervenir véritablement dans l'organisation technique des ateliers. En fait, un patron donne d'autant plus pour les œuvres sociales du comité d'entreprise qu'il est plus autoritaire et entend davantage conserver sous sa coupe tous les problèmes d'organisation interne de l'atelier.[218] »

La troisième raison pour laquelle l'optimisme de Bernard Miège doit être nuancé tient à la réalité des pratiques culturelles. Une recherche universitaire menée par une ex-militante CGT sur les activités culturelles du comité d'entreprise et les comités d'établissement du Crédit lyonnais est particulièrement sévère pour les élus. Elle dénonce l'absence de stratégie syndicale, toutes organisations confondues, et la priorité absolue du sport, la recherche systématique du consensus, la prédominance des idées de l'individu le plus actif ou le plus en vue, une attitude conformiste se soumettant à la neutralité exigée par la direction.[219] Elle note aussi la faible participation du personnel aux activités proprement culturelles en rejetant l'argumentaire classique sur l'insuffisance des salaires ou le manque de temps et en mettant l'accent sur les représentations culturelles divergentes.[220] Il est vrai que les manifestations emblématiques d'éducation populaire que constituent les expositions d'arts plastiques à Billancourt ou les sorties théâtrales à la Comédie Française ou au TNP – d'ailleurs critiquées par Pierre Bourdieu qui, dans ses premiers écrits sur la culture, y voyait d'abord un mode de

légitimation pour leurs initiateurs[221] – ne sauraient faire oublier le faible appétit culturel des catégories les moins favorisées de salariés et la sur-représentation des cadres dans la consommation des activités culturelles dites nobles. Pour les ouvriers, le loisir apparaît comme « tout plaisir », la culture comme « toute contrainte », et les rares expériences de comités inter-entreprises soucieuses de valoriser la culture populaire, tel le Centre de culture populaire de Saint-Nazaire, ne viennent pas contrarier ce schéma dominant : pour l'essentiel, les activités culturelles restent peu attractives, éloignées des préoccupations des salariés. Il y a là bien entendu un problème beaucoup plus général, que d'autres ont magistralement traité[222] et sur lequel nous ne nous étendrons pas. Nous pouvons juste conclure sur ce point en signalant que le comité d'entreprise qui, dans le discours syndical, à la CGT mais aussi à la CFTC à la fin des années cinquante, apparaît comme un instrument de libération et d'émancipation est loin d'avoir atteint cet objectif. Dans les années soixante, mises à part sans doute les bibliothèques qui fonctionnent plutôt bien et dans l'intérêt du plus grand nombre, les activités culturelles restent résiduelles et ne suivent pas l'évolution prise par les comités d'entreprise dans le domaine des loisirs et du tourisme.

Les activités économiques

« Actuellement, les articles de lois concernant le rôle économique des comités doivent être considérés comme pratiquement tombés en désuétude dans la grosse majorité des cas ; les comités ne sont pas consultés avant la prise des décisions et il faut considérer comme très satisfaisant le cas où ils sont informés après coup et peuvent encore effectuer une certaine liaison entre le personnel et la direction. » Cette déclaration recueillie par la revue *Droit social* pour une enquête sur le fonctionnement des comités d'entreprise en 1952[223] résume assez exactement la nature du rôle effectif des comités d'entreprise dans le domaine des attributions économiques.

Dès 1945 la consultation du comité d'entreprise sur l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise est réduite à une procédure formelle. Au début de chaque réunion, le Président fait généralement un exposé d'ensemble, en termes très généraux, sur la marche de l'entreprise, la situation des commandes et les difficultés qu'il rencontre. Il répond ensuite aux questions qui lui sont posées, puis les délégués émettent des suggestions. Dans quelques établissements, le comité se livre à un examen approfondi de la marche de l'entreprise. Mais, dans la plupart des cas, la discussion est assez générale et les suggestions présentées sont peu nombreuses et d'une portée limitée.

En 1948, la synthèse de l'enquête annuelle sur les comités d'entreprise[224] note que, « dans la plupart des cas, les employeurs se contentent de tenir, d'assez haut, leur comité au courant de ces

questions [activité générale de l'entreprise] avec plus ou moins d'habileté pour éviter d'avoir à fournir des précisions. » Ils n'entrent dans les détails qu'en cas de licenciement collectif à caractère économique pour obtenir l'autorisation de l'inspection du travail qui demande que le comité d'entreprise ait été consulté préalablement à toute mesure.

Les rapports des inspecteurs signalent de nombreux manquements à la consultation obligatoire : « On signale des décisions importantes prises par la direction sans consultation préalable du comité d'entreprise : mise en route de nouvelles fabrications, cession de certaines fabrications à d'autres sociétés, passation de marchés susceptibles de modifier dans une large mesure l'activité de l'entreprise, etc. Le service est alors appelé à intervenir, mais les limites de pouvoirs du comité d'entreprise n'étant pas, en l'occurrence, exactement définis, la solution de ces problèmes est particulièrement délicate. »

En 1955, une enquête menée dans la région lyonnaise par le groupe Action pour une structure humaine de l'entreprise, proche de la Chronique sociale de France, et pour laquelle cinquante réponses sont recueillies constate qu'environ deux comités d'entreprise sur sept discutent des informations données par les directions d'entreprise ; qu'un sur sept se déclare habituellement consulté sur la marche générale de l'entreprise et que la moitié déclare ne l'être jamais, que les deux tiers environ des comités d'entreprise se font assister par un expert-comptable, mais que leurs observations sont rarement transmises à l'assemblée générale des actionnaires. En conclusion les auteurs de l'enquête soulignent que :

« – le but fixé par la loi n'est approché que de très loin ;

– il n'y a pas coopération, mais seulement information dans la moitié des cas seulement et à peu près sans dialogue valable ;

– sur les trente-trois entreprises que concernent les réponses, on en trouve difficilement deux ou trois dont le comité d'entreprise joue à peu près son rôle sur le plan économique.[225] »

Dans les années soixante, une étude réalisée sur des données fragmentaires et officieuses par le ministère du Travail[226] souligne que :

« – l'information des Comités sur les sujets essentiels concernant la gestion et la marche de l'entreprise n'est pas assurée de manière générale et systématique sur l'initiative du président du comité ;

– les membres des Comités se contentent, dans près de la moitié des cas, des informations données par le Président et n'estiment pas nécessaire (ou possible) de solliciter des renseignements ou explications complémentaires ;

– les comités sont très peu nombreux à formuler un avis sur les éléments de gestion qui leur sont exposés ;

– les employeurs se révèlent particulièrement réticents pour fournir aux comités des éléments d'analyse de trésorerie ;

– bien que l'obligation en soit expresse, il semble que, dans les entreprises de moyenne importance (moins de 1 000 salariés), l'employeur évite assez souvent de présenter au comité un exposé annuel sur les bénéfices et les projets d'affectation de ce dernier. »

Dans la métallurgie, si 80 % des comités d'entreprise bénéficient d'un exposé sur le bilan, moins de 40 % font appel à un expert-comptable, de 20 à 25 % seulement posent des questions sur les postes investissements, amortissements, affectation des réserves, répartition des bénéfices. Par ailleurs 20 à 35 % des comités d'entreprise entendent les commissaires aux comptes et 60 à 65 % seulement désignent leurs représentants au conseil d'administration des sociétés anonymes.[227]

Ces faibles chiffres sont la conséquence à la fois d'une stratégie patronale de dissimulation et d'une relative incapacité des élus des comités d'entreprise à faire respecter leurs droits.

Dès 1947, le CNPF envisage deux types d'attitude à adopter en fonction du climat social de l'entreprise. Soit les élus du comité d'entreprise se montrent compréhensifs et « un effort sans réticence doit être fait pour rapprocher les différents points de vue dans un même souci d'amélioration du climat social et de développement de la production de l'entreprise », soit les délégués s'inspirent dans leur action des consignes syndicales et « les chefs d'entreprise devront se cantonner dans la stricte observation des règles légales. »[228] Dans la pratique, l'attitude patronale en matière d'information économique et financière tiendra compte de trois objectifs : le volume d'informations distribués devra être limité, leur contenu orienté, leur lisibilité faible.

L'exemple du comité d'entreprise de Massey-Harris

Le premier aspect de l'attitude patronale en matière d'attributions économiques du comité concerne donc la nature de l'information distribuée. Un exemple daté de 1948 qui concerne le comité central d'entreprise de Massey-Harris[229] illustre concrètement la nature des divergences patronat-élus du comité d'entreprise sur cette question : une demande adressée au président de la société, par l'intermédiaire de l'expert-comptable du comité d'entreprise, liste dix-huit questions auxquelles il lui est demandé de répondre. On se permettra de citer ce texte intégralement parce qu'il permet de montrer l'importance et la précision des questions posées et corrélativement la faiblesse des réponses apportées :

« 1°) Quel est le chiffre d'affaires total de la Cie Massey-Harris pour l'exercice 1947 et celui de 1948 ?

2°) Sur ces chiffres d'affaires, quelle est la part pour chacune de ces deux années des importations d'outre-Atlantique et celle résultant de l'activité de l'usine de Marquette ?

3°) Quel a été le tonnage en machines et pièces de rechange pour les exercices 1947 et 1948, fabriqué à Marquette ?

4°) Quel a été le tonnage fait par l'usine en 1938 ?

5°) Quel est, en rapport avec la production, le pourcentage des frais généraux à l'usine de Marquette pour 1947 et 1948, et celui de 1938 ? Comment expliquez-vous la différence ?

6°) Quel est en moyenne le pourcentage des salaires rentrant dans la fabrication à Marquette ?

7°) L'usine de Marquette verse-t-elle une redevance à Toronto pour utilisation éventuelle de brevets ou licences d'exploitation ?

8°) Dans la fabrication faite à Marquette, quelle a été la part qui a été à faite à l'exportation pour l'exercice 1947 et 1948, pourriez-vous énumérer les différents pays ?

9°) Quels ont été au cours des exercices 1946-1947 et 1948 les pourcentages de hausse de machinisme agricole pour les machines françaises et les hausses pour les mêmes périodes pour les machines importées. Pouvez-vous donner une vue générale de ces hausses et citer quelques exemples : faucheuses, lieuses, tracteurs, moissonneuses-batteuses, etc. ?

10°) Quels sont en moyenne pour les mêmes exercices, les hausses de pièces de rechange faites à Marquette ?

11°) Quel est, en général, le pourcentage accordé aux agents de la vente de la Cie :

1) sur les machines
2) sur les pièces de rechange

Est-il exact que, suivant leur volume d'affaires, certains agents ont jusqu'à 45 % de remise en France et même plus pour les pièces à l'exportation, pouvez-vous donner une idée d'ensemble ?

12°) Quel est le montant total des salaires et traitements payés par la Cie Massey-Harris en France pour l'exercice 1948. Dans ce montant, voulez-vous donner la part perçue par l'usine de Marquette et pour :

1) les ouvriers travaillant au rendement
2) les ouvriers travaillant à l'heure
3) les mensuels jusqu'au coefficient 340
4) tous les mensuels au-delà de ce dernier coefficient

13°) Les primes de fin d'année figurent certainement dans ce total ?

14°) Quel est par rapport au poste salaires 1948, celui des charges sociales et l'énumération et le pourcentage qui composent ce poste ?

15°) Quel est, d'autre part, par rapport à 1938, l'écart en pourcentage sur le poste charges sociales ? Comment était-il composé alors ?

16°) Quel est le montant global des différents cotisations syndicales par notre Cie aux différentes chambres syndicales auxquelles elle est affiliée ?

17°) Quel est le montant approximatif des œuvres sociales pour la seule usine de Marquette et pour l'exercice 1948 et voulez-vous citer

les postes le composant, exemple : cantine, mutuelle, football, colonies scolaires, etc. ?

18°) Pouvez-vous fournir au comité des statuts de la Cie Massey-Harris en France ? »

La réponse à cette demande détaillée intervient deux mois plus tard sous la forme d'un rapport d'ensemble sur l'activité de la compagnie et sur ses projets.[230] Après avoir donné les résultats globaux de l'activité de l'année précédente et les projets de nouvelles fabrications, le rapport répond à six des dix-huit demandes du questionnaire :

« 1°) Le chiffre d'affaires global de notre affaire pour l'exercice écoulé, y compris nos exportations et nos ventes de marchandises importées, s'élève à frs. 2 704 435, 843.

2°) La hausse en 1948 de nos prix de vente des pièces de rechange fabriquées à Marquette, est celle autorisée par le comité des prix.

3°) Le pourcentage accordé aux agents de vente de la Compagnie est la commission normale dans la partie.

4°) Le montant total des salaires et traitements payés par notre compagnie en France pour l'exercice 1948, s'élève à frs. 317.927, 736 ; les primes de fin d'année figurent dans ce total.

5°) Le rapport des charges sociales au poste salaires est le pourcentage légal, tel qu'il résulte de l'application des lois en vigueur.

6°) Le montant des œuvres sociales pour l'usine de Marquette s'élève à 2.998.155, dont [suivent les dépenses par postes] ».

L'imprécision des réponses, formulées de manière générale ou en référence aux normes légales, se conjugue ici à la volonté expresse de ne pas répondre à la majorité des questions posées. Cette volonté est explicitée dans la suite du rapport :

« Il importe maintenant que nous vous disions franchement qu'il nous est impossible de répondre aux autres questions que vous posez à la Société par l'intermédiaire de votre expert-comptable.

La loi a prévu que seront communiqués au comité les documents dont les actionnaires ont connaissance, à l'Assemblée ou en-dehors de l'Assemblée. Ces documents concernent tous l'exercice écoulé et non les exercices antérieurs.

Les documents communiqués contiennent des renseignements d'ordre financier sur les bénéfices nets et non les renseignements techniques qui sont demandés par votre questionnaire.

Nous avons été aussi loin que possible pour donner satisfaction à votre questionnaire sur les renseignements techniques. Nous ne saurions aller au-delà sans compromettre les intérêts de la compagnie, lesquels sont aussi ceux du personnel.

Ce qui importe au comité, c'est d'être éclairé sur les résultats de l'entreprise afin de coopérer efficacement avec la direction dans le sens voulu par la loi. Le comité n'a pas à intervenir dans la fixation de ces résultats qui découlent obligatoirement des prescriptions du

Code du commerce et des prescriptions légales et fiscales en matière de tenue des comptes.

Au demeurant, il n'est pas de l'intérêt de la gestion de l'entreprise ni de l'intérêt du personnel que soient étalés des détails de prix de revient et autres, et le rôle du comité n'est pas de gêner la marche de l'entreprise. Il serait évidemment inadmissible que des indications soient données qui pourraient servir contre la Société, du fait qu'elles intéressent nos concurrents, par exemple. Vous comprendrez certainement les motifs de discrétion qui s'imposent à la Direction générale à ce sujet…»

Ce texte est particulièrement intéressant parce qu'il formule une conception extrêmement restrictive du droit à l'information du comité d'entreprise, qu'il justifie par le secret des affaires, qui doit être jalousement gardé pour éviter tout transfert d'informations vers la concurrence. Cette question du secret était déjà l'une des revendications les plus fortes du patronat lors de la genèse des textes de 1945 et 1946. Contre la volonté de l'Assemblée consultative, l'ordonnance de 1945 étendit le secret professionnel pour tous les renseignements de nature confidentielle dont les élus pourraient acquérir connaissance à l'occasion de leur fonction, mais la loi de 1946 revint sur ce texte en réservant le secret professionnel aux seuls secrets de fabrication. Par la suite, l'argument du secret des affaires – qui n'a pourtant aucune base légale – sera très largement employé par les directions d'entreprise pour justifier leur refus de communication de chiffres ou de documents. L'absence de contentieux sur ce sujet épineux – hormis le cas des établissements travaillant pour la défense nationale[231] – montre pourtant que les craintes des employeurs sont largement infondées et qu'elles servent surtout de prétexte.

Une information insuffisante et orientée

L'exemple de Massey-Harris est loin d'être isolé et on peut même affirmer, si l'on en croit les rapports des inspecteurs du travail, qu'il représente la majorité des situations. Si les informations de nature générale et technique sont communiquées sans difficulté, si la situation industrielle et commerciale est généralement évoquée, il n'en va pas de même pour les informations à caractère comptable. Dans ce domaine, comme l'explique Maurice Combe, « la valeur de l'information – c'est-à-dire sa densité, son exactitude – est inversement proportionnelle à l'importance des questions traitées.[232] » Chez Schneider, où il était élu au CCE, les informations comptables sont données au compte-gouttes. La communication des prix, celle du chiffre des frais généraux, pour ne pas parler des salaires – en 1965, une enquête de la CFDT auprès de 300 sections syndicales fait apparaître que 63,2 % d'entre elles n'avaient pu obtenir ni directement ni par le comité d'entreprise des informations

sur la structure des salaires pratiqués dans leur entreprise[233] – font l'objet de réponses évasives sous prétexte d'une trop grande complexité ou d'un refus pur et simple : la direction refuse par exemple de communiquer les comptes financiers par usine.

Le problème de la rétention d'informations se conjugue à celui du droit du comité d'entreprise à se faire assister par un expert-comptable lors de l'examen des comptes de l'entreprise. Dès la promulgation de la loi du 16 mai 1946 naît une controverse juridique entre la CGT et le CNPF sur le champ d'application du nouvel alinéa 5 du paragraphe d de l'article 3 qui prévoit que « au cours de la réunion consacrée à [l'examen des documents comptables et de la situation financière de l'entreprise], le comité d'entreprise peut se faire assister d'un expert-comptable. »

Pour la CGT, qui s'appuie sur des arguments tirés du texte – notamment l'absence de restriction sur le champ d'application dans la formulation de l'alinéa –, des débats législatifs et de considérations pratiques, l'obligation a valeur générale et doit être prise en compte quelle que soit la nature juridique de la société.[234]

Pour le CNPF – qui consulte sur ce sujet d'éminents juristes et tient à le faire savoir –, le fait que l'alinéa 3 est inséré dans un ensemble d'alinéas consacrés aux seules sociétés anonymes ne rend nécessaire cette obligation que dans celles-ci. Devant cette réelle difficulté d'interprétation liée à une mauvaise rédaction du texte, le gouvernement décide, non de choisir entre les deux interprétations différentes comme il aurait dû le faire, mais de renvoyer la question devant la section sociale du Conseil d'État qui tranche en faveur de l'interprétation cégétiste. Le problème n'est pas réglé pour autant car le CNPF, qui dénie toute valeur à l'avis du Conseil d'État[235] et refuse de le prendre en compte, obtient finalement gain de cause auprès de la chambre criminelle de la Cour de cassation en 1948.[236] Il faudra attendre la loi du 28 octobre 1982 pour que le droit à l'assistance d'un expert-comptable soit offert à tous les comités dans toutes les entreprises.

L'assistance de l'expert-comptable dans les comités d'entreprise de sociétés anonymes est par ailleurs envisagée de manière très restrictive par le CNPF. Les consignes transmises aux adhérents font valoir que les droits de l'expert-comptable doivent être limités aux investigations sur les livres concernant l'exercice dont les comptes sont communiqués au comité d'entreprise, mais qu'ils ne peuvent pas porter sur ceux des exercices antérieurs ou de l'exercice en cours, que l'expert-comptable ne peut prendre connaissance des livres que pendant la réunion d'examen des comptes, voire tout au plus pendant l'époque de l'année où se déroule la réunion, qu'il ne peut se faire communiquer que les livres comptables (livre-journal, livre des inventaires), mais pas les documents financiers annexes et notamment les livres de paiement des salaires et appointements et, a fortiori, toutes les pièces concernant la comptabilité industrielle.[237] Dans la pratique, très souvent, l'expert-comptable se bornera à

vérifier l'exactitude matérielle des comptes, ce qui explique le faible taux de comité d'entreprise qui y feront appel.

Le deuxième aspect de l'attitude patronale concerne la qualité de l'information.

Maurice Combe, prêtre ouvrier CGT devenu étudiant en troisième cycle pour rédiger une thèse sur le comité central d'entreprise de Schneider, a bien mis en évidence que l'information distribuée était orientée en fonction de la qualité des lecteurs potentiels. La comparaison entre les procès-verbaux du comité et les rapports aux assemblées générales d'actionnaires est particulièrement significative.[238] Empruntons-lui plusieurs exemples.

Le premier a trait à la situation financière de l'entreprise en 1951.

« Aux délégués M. D. (délégué) fait remarquer que notre Entreprise n'étant pas uniquement sidérurgique, certaines branches de son activité, la partie mécanique par exemple, ont certainement fait des *bénéfices*. Le Président répond qu'en effet des *bénéfices* ont été réalisés de ce côté, mais que *malheureusement ils ne sont pas suffisants* pour compenser les *pertes* faites par ailleurs. (26 juin 1951) »	« Aux actionnaires Ainsi que nous vous l'indiquons plus haut, la conjoncture dans laquelle s'est exercée l'activité des aciéries et des laminoirs s'est traduite pour ces derniers par des *résultats déficitaires*. *Mais par contre*, les ateliers de transformation et de mécanique ont eu un rendement satisfaisant et leur exploitation est *bénéficiaire*. (Rapport du Conseil d'administration à l'assemblée générale ordinaire du 29 juin 1951).»

Ces deux textes, reposant sur un contenu identique, sont construits de manière symétriquement opposée. Le premier, destiné aux salariés, commence par évoquer les bénéfices et finit par les pertes ; le second, destiné aux actionnaires, évoque d'abord les pertes pour finir par les bénéfices. Sachant que le lecteur retient d'abord la fin d'un texte, on comprend bien l'objectif d'une telle construction. Aux salariés, il faut faire passer le message selon lequel les pertes rendent difficile ou impossible toute augmentation de salaires ; aux actionnaires, que le résultat bénéficiaire garantit le versement de profits ou d'une plus value du capital placé.

Un autre exemple, portant sur la question de la concurrence étrangère, montre bien cette différence de tonalité pour des faits pourtant identiques.

« Aux délégués (Le Président) tient à préciser que, sur un certain nombre de prix, ceux de la Société sont vraiment supérieurs et *de façon inquiétante*. Il met en relief les dangers de la concurrence allemande. […] Il rappelle les contacts qui ont eu lieu avec une usine sidérurgique d'Égypte. La MAP était relativement la mieux placée ; les Allemands sont arrivés à concurrencer ce marché ; ils ont offert une participation de 20 % du capital, *ce qui dépasse largement les capacités de la Société…* […] Cela représente une *situation grave* qui ne peut durer *sans casse*. […] *Le Président ne voit de ce côté aucune amélioration*. « je suis allé dans l'Inde au mois de février, je me suis aperçu là-bas que *pour les commandes* c'était *une lutte internationale à des prix absurdes* qui laissent des pertes que la MAP ne pourrait *supporter*…» (23 juin 1954)	« Aux actionnaires Nos efforts en faveur de l'exportation n'ont pas diminué l'année dernière, mais les résultats obtenus ont été inférieurs notamment en matière de sidérurgie par suite de la cessation presque complète des achats de certains pays. En matière de mécanique, nous avons rencontré une concurrence internationale beaucoup plus active, tenant à la fois à l'élévation relative des prix français et à la réapparition des constructeurs allemands sur la presque totalité des marchés, et à l'insuffisance des débouchés intérieurs dans la plupart des grandes industries européennes des biens d'équipement. Nous avons néanmoins *enregistré des succès* que nous estimons *importants*. Ceux-ci semblent témoigner que *nous restons bien placés* encore pour *supporter la concurrence internationale*, si nous savons poursuivre l'intense effort que nous avons entrepris depuis la fin des hostilités…» (Rapport au C.A., 30 juin 1954)

Outre le ton, très alarmiste dans un cas, beaucoup plus mesuré et réaliste dans l'autre, on retiendra de ces deux textes la contradiction sur la concurrence internationale, pour laquelle « nous restons bien placés » vis-à-vis des actionnaires, qui conduit à des prix absurdes ne pouvant « être supportés » vis-à-vis des salariés.

La question de l'information distribuée appelle une dernière remarque sur la lisibilité de l'information, problème sous-jacent dans le questionnaire adressé par les élus au président de Massey-Harris. De manière générale, les élus se plaignent de l'absence de tableaux permettant de visualiser tel ou tel aspect de l'activité économique de l'entreprise et surtout du manque de comparaisons sur plusieurs années, les chiffres portant sur une seule année ne faisant pas sens. Un élu d'un comité d'entreprise de la construction navale exprime bien cette difficulté : « Dans notre branche de construction navale, où les tôles surtout proviennent de l'étranger, où les délais de livraison sont parfois de plusieurs années, avec des retards importants, à travers des hausses constantes, et des clauses de révision de prix, il est très difficile de se faire une idée du prix de revient et des bénéfices. Avec, en plus, les sinistres de guerre, non encore remboursés, les emprunts de reconstruction et de modernisation, les investissements… les délégués ouvriers de l'entreprise " nagent ", ne peuvent avoir une idée fixe de la situation matérielle de l'entreprise. Les bénéfices portés au bilan sont toujours modestes (1 % du chiffre total du bilan). Le plan comptable manque.[239] »

Pour être comprise et assimilée, l'information distribuée doit faire l'objet d'une véritable recherche de sens de la part d'élus qui n'y sont pas préparés. La plupart d'entre eux abandonnent rapidement.

Une participation croissante ?

Rapports d'inspecteurs du travail, enquêtes universitaires ou syndicales, propos désabusés des militants : tout indique que les espoirs mis dans l'institution des comités d'entreprise à la Libération pour rénover les relations sociales en stimulant la coopération entre les directions d'entreprise et les représentants du personnel sont largement et fortement déçus, même si la gestion des œuvres sociales apparaît comme une réussite à beaucoup d'observateurs. En résumant son enquête de 1955 par le constat d'un échec à 90 % sur le plan économique et d'une réussite à 70 % sur le plan social, la Chronique sociale de France illustre assez exactement un point de vue plus général.

Cette manière de voir a été radicalement contestée par le sociologue Maurice Montuclard, dans un travail appelé à faire date, publié en 1963.[240] L'importance de ce travail, résultat d'une recherche de treize années, ses résultats tout à fait contradictoires avec les travaux empiriques menés par entretiens et questionnaires, nous impose de présenter la thèse avant d'en faire la critique.

Maurice Montuclard, nourri des travaux d'inspiration fonctionnaliste sur la sociologie de l'entreprise, part d'une hypothèse féconde : l'entreprise est le lieu de rencontre d'une double hiérarchie : une hiérarchie fonctionnelle, fondée sur l'autorité et la compétence régissant les secteurs technique, économique et d'organisation ; une hiérarchie « éthico-culturelle » fondée sur la promotion sociale et l'intégration auxquelles aspirent tous les individus. Les œuvres sociales et culturelles, la formation et l'information, la participation à la gestion seraient les vecteurs de ce deuxième système de valeurs. Le comité d'entreprise, en faisant s'interpénétrer ces deux hiérarchies, générerait un effet de participation croissante, mesurable à l'activité du comité lui-même. D'une part, sa seule existence développerait chez les représentants du personnel une participation à l'examen des problèmes de l'entreprise, d'autre part, il induirait une certaine démocratisation des rapports entre l'employeur et le personnel.

Pour vérifier la pertinence de cette hypothèse, Maurice Montuclard choisit la méthode de l'analyse de contenu des procès-verbaux de réunions de huit comités d'entreprise ou d'établissement, appartenant à quatre très grosses entreprises, deux appartenant au secteur public, deux au secteur privé. Il interroge les procès-verbaux avec une batterie de questions, la plus importante étant la répartition en centres d'intérêt, qu'il classe en quatre catégories : le centre d'intérêt « comité » (élections, fonctionnement du comité, budget), le centre d'intérêt « social » (gestion des œuvres sociales, apprentissage, logement), le centre d'intérêt « entreprise » (organisation de la production, gestion économique et financière), le centre d'intérêt « travail » (salaires, emploi, sécurité). La variation de ces centres d'intérêt selon les entreprises et dans le temps fait l'objet d'une attention soutenue. Les interventions sont aussi classées selon

les acteurs (président, élus), les modes d'intervention (spontanés ou non) et les résultats (résolutions, décisions).

Le principal résultat est la mise en évidence statistique de la prédominance du centre d'intérêt « entreprise » sur les autres, c'est-à-dire que les procès-verbaux contiennent dans la majorité des cas plus d'informations et d'échanges sur les problèmes de l'entreprise elle-même que sur la gestion des œuvres sociales, les problèmes propres au groupe salarié, ou le fonctionnement du comité lui-même. Pour Montuclard, cette primauté du centre d'intérêt « entreprise » témoigne d'une disposition « positive » à l'égard de l'entreprise, un fonctionnement normal et régulier du comité permettant de « démystifier la revendication, de lui arracher son venin sacré, de la ramener dans le cadre de l'action professionnelle et de la maintenir dans les limites du réalisme et de l'efficacité.[241] » Pour autant, la « loi de participation croissante » n'est pas exclusive d'un développement des revendications ; au contraire, l'analyse de contenu montre une variation concomitante des centres d'intérêt « travail » et « entreprise ».

Le résultat principal de la thèse de Montuclard est aussi le plus critiquable. D'une part, le centre d'intérêt « entreprise » n'est pas aussi dominant qu'il ne le laisse entendre, le centre d'intérêt « social » étant en réalité aussi souvent prépondérant que lui dans la série des simples interventions.[242] C'est seulement dans les autres séries (échanges de vues et interventions spontanées) qu'il arrive nettement en tête.[243]

D'autre part, l'analyse de l'évolution des centres d'intérêt n'est pas non plus très probante. Montuclard note en effet l'existence de phases dans l'activité des comités d'entreprise. De 1945 à 1949-1950, il s'agit d'une période de forte activité ; à partir de 1949-1950 et jusqu'en 1953, cette activité régresse de manière assez confuse, indécise et variable selon les branches ; de 1954 à 1957-58, à la suite d'un changement plus brutal, l'activité redevient importante. Montuclard explique les changements de 1949-1950 et 1954 par des raisons politiques et économiques. En 1949-1950 le pays bascule à droite, la production stagne, voire régresse légèrement, les prix et les salaires restent stables, les conflits sont peu nombreux ; en 1954, la gauche relève la tête, l'expansion devient forte, le pouvoir d'achat augmente, les conflits sociaux régressent en nombre. Curieusement, Montuclard, tout occupé à démontrer la dynamique des comités d'entreprise par leur seule existence, néglige totalement dans ses conclusions ces éléments qui montrent au contraire l'influence très importante d'événements extérieurs non seulement au comité d'entreprise, mais à l'entreprise elle-même. Tout se passe comme si le décalage entre la réalité de l'action des élus et les idéologies dont ils se réclament – au demeurant tout à fait réel – rendait inopératoire toute analyse des changements de ligne syndicales sur les comités d'entreprise, particulièrement nets pourtant, comme on l'a vu, en 1947-1948 et, comme on le verra, au milieu des années cinquante.

Or ces deux moments sont approximativement ceux que Montuclard désignent comme importants dans l'évolution des comités.

Le vrai problème se situe là : il réduit le contexte politique, économique et surtout syndical à une portée anecdotique – il utilise l'expression « données anecdotico-historiques » – alors qu'il joue un rôle tout à fait essentiel, comme nous essayons de le démontrer. Ces divergences ne peuvent se réduire à une querelle de méthodes entre historiens et sociologues. L'interprétation des résultats de son enquête a en effet été critiquée par un autre sociologue, Claude Durand, dans des termes avec lesquels nous sommes en parfait accord. Durand suggère de renverser complètement la perspective, en somme d'étudier la réussite ou l'échec des comités d'entreprise avec les méthodes de l'historien plutôt qu'avec celles du sociologue : « Ne pourrait-on même inverser les hypothèses en limitant les variations du fonctionnement des comités d'entreprise à leur petite histoire et en expliquant leur signification profonde à la lumière de la conjoncture, des grandes lignes de la politique du personnel des entreprises et des tournants des orientations syndicales ? N'est-ce pas renverser les ordres d'importance que de donner un rôle secondaire à ce que les courbes elles-mêmes enregistrent comme phénomènes de grande amplitude et de qualifier d'essentiel les petites variations ?[244] »

C'est précisément ce que nous tenterons de faire dans le chapitre suivant. Avant d'y arriver pourtant, résumons les autres apports de la thèse de Maurice Montuclard.

Le premier concerne l'interdépendance entre la gestion des œuvres sociales et le contrôle de la gestion. Plus l'autonomie du comité d'entreprise dans la gestion sociale est élevée, notamment dans la gestion du patrimoine immobilier, plus la participation des élus aux problèmes propres de l'entreprise est importante. Plus, au contraire, cette gestion est contrainte et dépendante, plus la participation à la gestion est faible. Et c'est précisément parce que les œuvres sociales ne sont pas gérées assez librement – ce qui est générateur de conflits –, que les comités d'entreprise connaissent des difficultés de fonctionnement, d'où la nécessité de garantir l'autonomie et même d'étendre le rôle du comité d'entreprise en matière d'information, d'apprentissage ou de promotion du travail pour développer le sentiment de l'appartenance à l'entreprise et favoriser plus encore la participation.

Le deuxième apport, plus banal, mais dont l'étude rend compte avec précision, est l'interaction entre la participation et la démocratie : l'influence des formes d'autorité joue de manière forte sur le fonctionnement du comité d'entreprise.

On retiendra enfin les suggestions de Montuclard pour favoriser le développement des comités. Pour lui, comme on l'a dit, il faut étendre le rôle du comité d'entreprise à de nouveaux domaines, notamment la formation et l'information qui reste à peu près partout particulièrement pauvre. Si les salariés connaissent bien les œuvres

sociales, dont le rôle est identifié à celui du comité d'entreprise, ils ne savent à peu près rien de la manière dont sont exercées les compétences d'ordre économique.

Il faudrait aussi multiplier les « mécanismes d'embrayage », c'est-à-dire les commissions en contact direct avec la réalité des processus de fabrication (commissions de productivité, de sécurité, commissions économiques, pour l'étude des prix de revient, etc.) permettant au comité d'entreprise de s'alimenter au contact direct des travailleurs.

Il est enfin essentiel que le comité d'entreprise situe son action dans une perspective d'ensemble, à l'échelon de la branche, voire de l'industrie tout entière, les questions abordées en cours de réunions devant s'inscrire « dans une conception évolutive de la société ».

L'exemple de la société Pouille, petite entreprise de construction mécanique de 79 salariés implantée à Armentières offre une bonne illustration de la pertinence des propositions de Maurice Montuclard. Dans cette entreprise, le comité d'entreprise, appelé « comité de fabrication » fonctionne de manière originale. Toutes les catégories de salariés (on en compte dix dans l'entreprise) désignent leurs délégués. L'ensemble des organisations syndicales (CGT, FO, CFTC, CGC) sont représentées dans des commissions qui sont les véritables organes de participation. Elles peuvent se réunir librement, en dehors de l'employeur, et sans même avertir ce dernier, tout salarié qui en manifeste le désir peut participer aux travaux du comité. Tous les trois mois, l'ensemble du personnel se réunit en assemblée d'information et les décisions concernant la marche générale de l'entreprise et la gestion des œuvres sociales sont prises en assemblée générale du personnel – l'employeur gardant un droit de veto – après étude des commissions qui désignent leurs rapporteurs.

Les résultats de l'activité du comité d'entreprise apparaissent particulièrement probants. Sur le plan professionnel et économique, le comité et les commissions ont surtout cherché à éliminer les pertes de temps, à diminuer la fatigue (sièges, vêtements de travail appropriés, boissons, chauffage et aération rationnels, couleurs fonctionnelles, à rénover le matériel (l'établissement possède un robot électronique) et à organiser le travail sur des bases scientifiques.

Les œuvres sociales sont également très développées : en cas de maladie, la différence entre le traitement de base et les sommes allouées par la sécurité sociale est versée pendant 6 mois, des allocations sont versées pour les actes chirurgicaux, des prêts de 20 % sont accordés pour l'acquisition d'un terrain ou d'une maison.[245]

Dans cet exemple original, l'ensemble des conditions de développement de l'activité du comité d'entreprise préconisées par Montuclard sont réalisés : existence de commissions nombreuses, lien entre activités sociales et activités économiques, volonté apparente du chef d'entreprise de « démocratisation ». On retiendra

en outre une structuration originale qui laisse une large place à la participation personnelle de chaque salarié qui le désire, créant ainsi un lien direct entre l'institution et ceux qu'elle représente.

L'exemple de la société Pouille est très isolé. Les inspecteurs du travail, à qui il est demandé de décrire les initiatives originales des comités d'entreprise, sont souvent incapables de citer le moindre exemple. Comment peut-on l'expliquer ?

CHAPITRE 4

Une longue éclipse (1948-1965) : les raisons

Si la mise en place des institutions représentatives du personnel en 1945 et 1946 – et notamment la création des comités d'entreprise – a modifié dans un sens positif les relations sociales dans l'entreprise, l'application des textes s'est réalisée de manière très partielle aussi bien quantitativement que qualitativement. Il importe de comprendre les raisons de cet échec.

Les rapports d'inspecteurs du travail abondent en analyses sur les causes présumées de cette situation. Très généralement ils signalent la différence qui existe entre les branches professionnelles fortement syndicalisés comme la métallurgie, l'imprimerie ou le bâtiment, employant une proportion importante d'hommes qualifiés, qui possèdent le taux de couverture le plus important de délégués du personnel ou de comités d'entreprise, et le textile ou les services, où prédomine une main d'œuvre féminine s'intéressant peu aux questions syndicales, qui connaissent un taux particulièrement bas d'institutions représentatives. Les femmes auraient « moins d'esprit combatif » et « une préférence marquée pour l'action individuelle ».[246] Et peut-être aussi des tâches domestiques auxquelles les hommes ne se croient pas obligés de participer, pourrait on ajouter !

La deuxième raison mise en avant par les inspecteurs tient à la répression patronale ou aux craintes qu'elle suscite. Ils constatent que pour nombre de délégués, les salaires sont bloqués ou avancent moins rapidement que les autres, que les primes sont accordées de manière discriminatoire, que les promotions sont incertaines ou impossibles. Surtout ils mettent l'accent sur l'important rôle dissuasif joué par les licenciements, quelles que soient leurs causes.

La troisième raison tient à la politisation du mouvement syndical français. Un rapport d'inspecteur daté de 1956 le dit sans détour : « Une grande partie de la classe ouvrière proclame qu'elle ne veut pas faire de politique et il faut bien dire que le plus souvent sa participation aux élections générales constitue sa seule activité politique ; or, les trois grandes centrales syndicales ont à supporter, au regard des différentes fractions de la classe ouvrière chacune une lourde hypothèque. La CGT a nettement subi le contrecoup de la crise hongroise et les manifestations en faveur de la Hongrie semblent avoir eu pour objectif la lutte contre le PC et la CGT. Dans plusieurs établissements, la répression en Hongrie a été mise au passif de la CGT et de nombreux ouvriers se sont écartés de celle-ci.

» Mais les syndicats F.O. n'ont pas pour autant profité de ce fait ; de plus en plus, ils apparaissent liés au Parti socialiste et, pour une grande partie de la classe ouvrière, le règlement difficile des questions d'Afrique du Nord est le gros reproche que l'on peut

formuler à l'encontre du parti socialiste, donc de la CGT-FO. Au surplus, les employeurs se réclament de la politique menée par M. Ramadier pour s'opposer aux demandes d'augmentation générale des salaires dont ils sont saisis.

» Enfin, les syndicats CFTC sont marqués par l'hypothèque cléricale et, malgré leurs efforts, ces syndicats ne semblent obtenir une audience que parmi les ouvriers catholiques pratiquants.

» Les comités d'entreprise ne peuvent donc se réclamer d'un mouvement syndical vivant et les résultats réduits qu'ils obtiennent incitent les ouvriers à les considérer comme des organismes de peu d'utilité ; les candidatures sont donc rares et, sauf exceptions, le personnel ne s'intéresse pratiquement pas à l'activité des comités[247] ».

Dans ce chapitre, nous poserons ces différentes remarques comme des hypothèses en les passant au crible de la documentation réunie en cours de recherche. Après avoir exposé les formes et les conséquences de l'obstruction patronale, puis les attitudes syndicales devant la représentation, nous tenterons de comprendre comment l'État, dans la diversité de ses structures politiques et administratives, a essayé, et avec quels moyens, de répondre à l'anomie de la représentation.

Le juge et l'administration face à l'obstruction patronale

Nous avons déjà exposé dans le chapitre précédent les moyens mis en œuvre par le patronat pour éviter de donner aux représentants du personnel des informations complètes, claires et lisibles et son combat d'arrière-garde contre l'assistance d'un expert-comptable au comité d'entreprise. Nous n'y reviendrons pas. Nous n'aborderons pas non plus le problème de l'évitement du droit de la représentation par des manipulations juridiques (transformations de sociétés anonymes en sociétés à statut juridique différent ; éclatement d'une entreprise en plusieurs structures de moins de cinquante salariés, etc.), toutes pratiques bien réelles et évoquées dans les rapports d'inspecteurs du travail, informations néanmoins disparates et trop incomplètes pour faire l'objet d'une étude sérieuse et impartiale. Nous voudrions seulement traiter ici de la question du licenciement des représentants du personnel en prenant bien garde de ne pas assimiler répression et licenciement. Un licenciement – fut-il celui d'un militant régulièrement élu par les salariés de sa catégorie – peut être parfaitement légitime s'il est motivé par une faute professionnelle grave, des exactions personnelles violentes en cas de conflit collectif ou s'il est inclus de manière non discriminatoire dans un licenciement collectif. La protection des représentants ne saurait se confondre avec l'impunité. C'est d'ailleurs bien comme cela que l'avait entendu le législateur de 1945 et 1946 en faisant dépendre le

licenciement de l'autorisation de l'inspection du travail, en cas de refus du comité d'entreprise.

En matière de licenciement de représentants du personnel, les données recueillies par le ministère du Travail, en l'absence ici encore d'enquêtes systématiques, sont très fragmentaires. La seule série disponible sur une période longue ne concerne que les départements du Nord et du Pas-de-Calais. Dans ces deux départements, de 1947 à 1963, 320 cas de licenciement de représentants du personnel sont soumis à l'autorisation de l'inspection du travail, le nombre de refus d'autorisation des inspecteurs du travail s'élevant à 114, soit un peu plus du tiers.[248] Des chiffres communiqués au ministère par la première circonscription divisionnaire de Paris, beaucoup plus disparates, sont moins évidents à interpréter.[249] Ils montrent cependant que le rapport entre le nombre de refus et le nombre d'autorisations n'est jamais supérieur à 50 % et qu'il est la plupart du temps inférieur à 30 %, ce qui corrobore à peu près les enseignements de l'enquête menée dans le Nord et le Pas-de-Calais par les services de l'inspection du travail.

Le nombre de licenciements de représentants du personnel est par ailleurs assez élevé. Les 451 licenciements de Paris pour le seul premier semestre 1952 sont à mettre en rapport avec le nombre total de salariés protégés qui est, à cette époque, de 34 000 membres de comités d'entreprise et de 65 000 délégués du personnel (mais le cumul des mandats est dès cette époque un phénomène général). Sans doute, le nombre de licenciements pour activité syndicale baisse-t-il dans les années soixante : on a pu l'estimer à environ 200 par an dont 60 à 80 pour la CFDT et pratiquement aucun pour Force ouvrière, peu présent dans le secteur privé.[250] Reste que les comparaisons internationales avec certains pays voisins de la France montrent une forte spécificité française. Dans les pays scandinaves, en Allemagne, et même en Grande Bretagne, « partout le licenciement pour activité syndicale est pratiquement inconnu ».[251] Lors d'une réunion syndicale franco-belge où cette question est posée, les dirigeants belges doivent réfléchir pour répondre finalement que, sur une période de dix ans, ils sont capables de citer deux cas concernant trois licenciements.[252] Nous voudrions montrer maintenant comment la combinaison des différentes sources du droit a largement favorisé cette situation, sur l'ensemble de la période qui nous occupe dans ce chapitre.

L'article 22 de l'ordonnance de 1945 indiquait : « Tout licenciement d'un membre titulaire ou suppléant du comité d'entreprise envisagé par l'employeur devra être obligatoirement soumis à l'assentiment du comité. En cas de désaccord, le licenciement ne peut intervenir que sur décision conforme de l'inspecteur du travail dont dépend l'établissement. 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 ». Cet article adopté sans discussion

par l'Assemblée consultative provisoire le 13 décembre 1944, n'est pas non plus discuté par le commentateur de l'ordonnance à la revue *Droit social*, ce qui montre qu'il ne semble pas poser de problème d'interprétation.

La même disposition, dans des termes quasi identiques, est adoptée pour le licenciement des délégués du personnel par la loi du 16 avril 1946, malgré une intervention du député MRP Cayeux devant l'Assemblée nationale qui estime la protection insuffisante.

Au départ la situation apparaît donc claire. Confronté à une faute grave d'un représentant du personnel ou qu'il estime telle, l'employeur demande au comité d'entreprise l'autorisation de procéder au licenciement. En cas d'accord, il peut être licencié sur le champ. En cas de désaccord, l'employeur saisit l'inspecteur du travail qui autorise ou refuse le licenciement. Un recours hiérarchique peut être effectué devant le ministre du Travail dont la décision peut être attaquée devant le tribunal administratif compétent puis, éventuellement, en appel, devant le Conseil d'État. La réalité va être très différente en raison du rôle joué par les juridictions judiciaires, et notamment la chambre sociale de la Cour de Cassation. Avant d'y venir, examinons d'abord les pratiques administratives.

Les pratiques administratives

Saisi d'une demande de licenciement refusée par le comité d'entreprise, l'inspecteur du travail instruit la demande de manière contradictoire en entendant successivement les représentants menacés de licenciement et l'employeur ou son représentant, éventuellement accompagnés de responsables syndicaux. Il doit ensuite obligatoirement rendre une décision, sans que celle-ci soit obligatoirement motivée. Selon les instructions ministérielles, il doit tenir compte des circonstances particulières pendant lesquelles s'est effectué le licenciement et, si la matérialité des faits n'est pas établie ou si la sanction apparaît disproportionnée avec la faute commise, il doit opposer un refus à la demande de l'employeur. Par contre « en cas de fautes lourdes caractérisées telles que voies de fait, entraves à la liberté du travail accompagnées de violence, refus de procéder aux opérations nécessaires pour assurer la sécurité des personnes, destruction des matériels et des stocks », il ne peut refuser le licenciement.[253]

Cette lourde responsabilité va être initialement très mal vécue par les inspecteurs du travail. Leurs rapports du début des années cinquante montrent qu'ils répugnent à jouer un rôle qu'ils aimeraient voir tenu par la justice ou par des commissions paritaires. Beaucoup d'entre eux considèrent que leur rôle exclusif est de faire respecter les textes et que cette mission de donner leur accord ou non au licenciement nuit à leur image auprès des salariés. Certains ajoutent

même qu'ils retrouveront avec crainte certains de ces salariés comme permanents syndicaux en face d'eux mais en-dehors de l'entreprise, une fois le licenciement autorisé. C'est pourquoi certaines directions départementales du travail, notamment à Paris, prennent l'initiative de fixer une ligne commune au service en examinant un certain nombre d'affaires en commission (une centaine en 1950 à Paris). Pour faire face aux difficultés inhérentes à certains licenciements collectifs, notamment quand ils sont motivés par des conflits, certains inspecteurs demandent également fréquemment l'avis de l'inspecteur divisionnaire.

Cette attitude perdure pendant quelques années puis s'estompe. En 1957, l'inspecteur divisionnaire de Paris estime que « cette année, nous avons constaté que l'évolution amorcée en 1956 s'était affirmée de façon beaucoup plus nette, la plupart des inspecteurs étant parvenus à la conclusion qu'il était parfaitement opportun de maintenir le régime prévu par la loi du 16 avril 1946.[254] » Sans doute faut-il voir dans ce revirement la conséquence de la saisine de plus en plus systématique des tribunaux judiciaires par les employeurs à ce moment, tribunaux dont les décisions sont plus défavorables aux salariés que celles de l'administration du travail.

En pratique, les décisions des inspecteurs revêtent une forme quasi juridictionnelle et sont généralement fortement motivées : il n'est pas rare de trouver dans les archives du ministère du Travail des décisions portant sur des licenciements collectifs faisant une dizaine de pages. Ces pratiques sont largement déterminées par les circulaires officielles et les recommandations plus officieuses du ministère qui attache une grande importance à montrer un souci d'impartialité et de rigueur dans l'examen des demandes. Un certain nombre de mentions conduisant au rejet des demandes, relevées dans des dossiers parvenus à la direction du travail à l'occasion de recours hiérarchiques ou de pourvois en Conseil d'État, sont par exemple proscrites a priori :

« a) le licenciement est refusé en raison des difficultés que l'intéressé trouverait à se replacer ou en raison de sa situation de famille ;

b) les faits incriminés (en l'espèce, une altercation entre l'ouvrier et son chef de service) se sont passées à proximité de l'établissement et non sur les lieux du travail proprement dits ;

c) les syndicats sont opposés à la mesure de licenciement envisagée ;

d) la direction avait fait preuve, jusqu'à ce jour, d'une très grande mansuétude ;

e) la surveillance de la maîtrise s'était relâchée sur ce point au cours des derniers mois ;

f) la faute reprochée (l'intéressé fabriquait des objets personnels pendant ses heures de travail) n'est pas mentionnée par le règlement intérieur, etc.[255] »

Une fois la décision notifiée à l'employeur et au(x) salarié(s) concerné(s), un recours hiérarchique ou gracieux est possible devant le ministre du Travail. En pratique le dossier est instruit par la direction du Travail qui demande un rapport à l'inspecteur divisionnaire responsable de la circonscription où est né le litige. Ce rapport est ensuite transmis au cabinet. À ce niveau, on ne sait pas qui décide – les archives étant muettes sur ce point – mais il ne fait pas de doute que, dans les affaires importantes, c'est le ministre lui-même qui prend la décision, notamment en tenant compte de motifs d'opportunité, en particulier l'influence supposée de la décision sur le climat social de l'entreprise.

Les documents manquent ici aussi pour analyser les résultats des recours hiérarchiques. Un dossier incomplet sur l'état des recours hiérarchiques en 1956 et 1957 montre toutefois une proportion de 8 annulations de décisions d'inspecteurs du travail contre 49 rejets de demandes, pour la grande majorité d'origine patronale.[256]

La position particulièrement délicate du ministre, qui se retrouve en première ligne dans des affaires souvent très délicates en raison du caractère contradictoire des éléments en présence (faute caractérisée d'un côté, mais existence quasi-certaine d'une discrimination de l'autre) et des pressions auxquelles il peut être soumis par les organisations professionnelles, voire par les parlementaires de la région concernée, ont motivé le ministère du Travail à rechercher une procédure nouvelle. Une note de la direction du Travail de septembre 1956 envisage ainsi diverses alternatives telles que la possibilité de confier le pouvoir de décision à l'inspecteur divisionnaire, de recueillir l'avis d'organismes consultatifs ou de personnes qualifiées, voire de faire appel à des commissions paritaires, sans se prononcer toutefois en faveur de l'une ou l'autre des solutions préconisées.[257] Aucune de ces solutions ne sera prise en compte.

En cas de rejet de la demande d'annulation, l'employeur ou le représentant licencié a ensuite la possibilité de saisir les juridictions administratives, tribunal administratif puis, en appel, Conseil d'État. La jurisprudence du Conseil d'État va être fixée par un arrêt Queralt du 30 juin 1950.[258] Cet arrêt important décide que l'opportunité de la décision de l'inspecteur ne peut être discutée devant le Conseil d'État statuant au contentieux. Seul le recours pour excès de pouvoir, basé sur des erreurs de droit ou des faits matériellement inexacts, peut être examiné par la juridiction administrative. Ce contrôle minimal va être à l'origine d'une très importante activité jurisprudentielle. En 1968, plus de 500 décisions émanant tant des juridictions judiciaires que des juridictions administratives avaient été publiées.[259]

La résolution judiciaire du contrat de travail

Le souci de ne pas laisser employeurs et salariés sans recours contre les décisions de l'administration va entraîner la réaction d'une partie importante de la doctrine travailliste, et notamment de Paul Durand. Chaud partisan des procédures d'arbitrage obligatoire instituées en 1936 mais suspendues en 1939[260], le directeur de la revue *Droit social*, est corrélativement un ardent détracteur de l'influence grandissante de l'État dans les relations du travail, notamment dans le règlement des conflits. Pour Paul Durand, le pouvoir de l'administration en matière de licenciement de représentants du personnel est un pouvoir de nature quasi-juridictionnel. D'ailleurs, les premières décisions rendues par les inspecteurs ressemblent à s'y méprendre à des jugements. Le problème est que les inspecteurs ne sont pas des juges ; ils sont soumis au pouvoir hiérarchique du ministre qui a le pouvoir de prendre une décision selon ses préférences syndicales, politiques ou idéologiques, en un mot une décision arbitraire. Par ailleurs, les justiciables ne peuvent être assistés par un défenseur alors que l'assistance d'un avocat est un principe général du droit.[261] Avec l'arrêt Queralt, l'inspecteur du travail, qui n'a « ni la formation, ni le statut, ni la liberté de décision des juges », se voit confier « une mission qui n'est pas la sienne ». L'appréciation de la gravité de la faute d'un représentant du personnel ressort du droit privé et doit donc pouvoir faire l'objet d'un examen par une juridiction judiciaire. D'ailleurs, si la faculté de résiliation unilatérale du contrat à durée indéterminée d'un délégué du personnel ou d'un élu du comité d'entreprise est paralysée par leur statut protecteur, ce dernier laisse subsister la résiliation judiciaire du contrat de travail en vertu de l'article 1184 du Code civil qui dispose : « La condition résolutoire est toujours entendue dans les contrats synallagmatiques, pour le cas où l'une des parties ne satisfera point à son engagement. Dans ce cas, le contrat n'est point résolu de plein droit. La partie envers laquelle l'engagement n'a point été exécuté a le choix ou de forcer l'autre à l'exécution de la convention lorsqu'elle est possible, ou d'en demander la résolution avec dommages et intérêts. La résolution doit être demandée en justice, et il peut être demandé au défendeur un délai selon les circonstances. ».

Utilisant un raisonnement de type régressif, « qui part de la solution souhaitée pour " inventer " la règle applicable », comme l'a bien montré Alain Supiot [262], Paul Durand donne une arme décisive au patronat. Dès 1952, en effet, la chambre sociale de la Cour de cassation, dans l'arrêt Nicolas-Michelin[263], admet que « les parties conservent le droit de s'adresser au juge pour lui demander de prononcer la résolution judiciaire » en vertu de l'article 1184 et, donc, que deux voies – administrative et judiciaire – sont désormais ouvertes à l'employeur.

Trois ans plus tard, en 1955, la chambre criminelle prend le contre-pied de la jurisprudence Michelin avec le célèbre arrêt Junes. Dans son rapport, le conseiller Patin souligne le caractère exorbitant

du droit commun des protections dont font l'objet les représentants du personnel contre le licenciement et propose à la chambre d'exclure toute autre procédure que celle consistant à demander l'autorisation de licencier à l'administration. Ce faisant, le conseiller Patin, conscient de créer ainsi un conflit de jurisprudence, admet diverger radicalement des positions émises par la chambre sociale en matière de résolution judiciaire. Le rapport Patin est suivi en termes nuancés, mais non ambigus, par la chambre criminelle qui décide que la demande de résiliation judiciaire de l'employeur ne saurait faire échapper l'employeur à une condamnation pour délit d'entrave.[264]

Ce conflit spectaculaire qui oppose les deux chambres de la Cour de cassation va durer presque vingt ans. Pendant cette période, loin de se rapprocher de la chambre criminelle, la chambre sociale va au contraire étendre le domaine de l'action en résiliation judiciaire aux licenciements pour motif économique[265] ainsi qu'en cas de comportement lié à l'exercice du mandat.[266] Contre toute attente, elle ira également jusqu'à admettre la légitimité de la demande de résiliation judiciaire de l'employeur après un refus de l'inspecteur du travail ou même sans que la demande d'autorisation administrative ait été effectuée.[267] De son côté, la chambre criminelle va maintenir son point de vue tout en n'y voyant pas de contradiction, ce qui ne trompe personne. En réalité les deux jurisprudences contradictoires pouvaient coexister car elles ne s'exerçaient pas sur un plan identique. Le conflit dut fatalement se résoudre le jour où le service juridique confédéral de la CFDT eut l'idée de faire incriminer pénalement la demande de résolution judiciaire lors de l'affaire Perrier qui aboutit à un arrêt rendu par la chambre mixte[268] favorable à la solution défendue depuis 1955 par la chambre criminelle et dans des termes quasi identiques à ceux employés par le conseiller Patin, devenu depuis président de cette même chambre.

La possibilité de résolution judiciaire du contrat de travail des représentants du personnel va susciter une jurisprudence extrêmement abondante sur la faute grave, seule susceptible de justifier le licenciement. Dans la jurisprudence de la chambre sociale, transparaissent, en négatif, les qualités du « bon délégué ». Celui-ci, comme l'a bien vu Alain Supiot, « est mesuré dans ses propos, il cherche à calmer les esprits et ne détourne pas les discussions avec la direction de leur but, qui est la reprise du travail, il ne s'impatiente pas lorsque l'employeur refuse de le recevoir, il ne prend aucune part aux manifestations qui débordent le cadre de la grève licite et notamment celles qui pourraient dégénérer en atteintes à la liberté du travail, il ne diffuse pas dans la presse des informations sur le malaise social régnant dans l'entreprise et les défectuosités de la production. »[269] De ce point de vue, les critères d'appréciation de la faute grave divergent de ceux qui sont utilisés par les inspecteurs du travail, plus soucieux du contexte social, plus conscients aussi des habitudes ouvrières. Pour mieux comprendre cette différence,

prenons l'exemple du licenciement de douze délégués du personnel et/ou élus au comité d'établissement de Peugeot à Sochaux.

L'exemple des élus de Peugeot à Sochaux

À l'origine de ces licenciements, des incidents graves survenus le 9 novembre 1961. À cette date, des arrêts de travail se produisent, motivés par la décision de la direction de l'établissement d'accélérer les cadences sur deux chaînes de l'atelier de carrosserie. Du fait de l'interdépendance des ateliers, ces arrêts entraînent progressivement la désorganisation des fabrications et conduisent la direction à fermer les ateliers intéressés. Malgré trois réunions au cours de la journée, le comité d'établissement ne parvient pas à résoudre le différend. Dans la soirée, l'arrêt de travail dégénère en mouvements tumultueux dirigés vers les bureaux de la direction. Après des pourparlers sans résultats entre la direction et certains des délégués présents, les manifestants envahissent les bureaux directoriaux, saccagent une partie du mobilier, injurient les deux directeurs présents, l'un étant malmené et même légèrement blessé, de manière accidentelle, par un éclat de verre. Les deux directeurs sont ensuite mis à l'abri par un assistant et les manifestants quittent les lieux sans incident environ dix minutes plus tard.

Dans les jours qui suivent, la direction décide, outre le licenciement d'un certain nombre de salariés non protégés, de demander l'autorisation à l'inspection du travail de licencier douze délégués pour faute grave. Sur ces douze demandes, une seule est autorisée par l'inspecteur du travail. La direction engage alors une demande de résolution judiciaire du contrat de travail des onze autres délégués auprès du Conseil de prud'hommes de Besançon. Celui-ci, siégeant en instance de départage, déclare fondée cette demande pour quatre délégués, décision confirmée par la Cour d'appel de Besançon, qui l'étend à un cinquième délégué. Les cinq licenciés décident alors de se pourvoir en cassation.

L'examen des différences d'appréciation entre l'administration du travail et la chambre sociale de la Cour de cassation est très intéressante. On peut noter tout d'abord que l'inspecteur du travail est le seul à resituer les événements intervenus le 9 novembre 1961 dans leur contexte social en soulignant que les manifestations résultent « d'un climat social déjà lourd les jours précédents » et qu'il tente d'expliquer la montée des tensions en soulignant les responsabilités patronales, ce que ne fait nullement la chambre sociale : « considérant que les directives qui ont pu être données par la Direction au sujet de la mise à l'abri des ouvriers de carrosserie et de tôlerie-emboutissage, arrêtés par manque de travail, ne semblent pas avoir été parfaitement suivies par la maîtrise, qu'ainsi une grande partie des ouvriers sans travail se sont joints aux grévistes en dehors des usines en attendant leur car ou autres moyens de

transport ; que, pour ne pas être aux intempéries qui sévissaient le 9 novembre, ils se sont répartis dans les lieux publics environnants ; qu'ainsi désœuvrés, ils ont pu s'énerver et perdre le contrôle de leurs actes et de leurs paroles, ce qui entraîna leur mouvement violent vers les grands bureaux… ».

L'examen comparé des responsabilités individuelles des cinq délégués dont la résolution judiciaire du contrat a été acceptée par la Cour d'appel est également intéressant. Alors que l'inspection du travail se fonde sur leur attitude spécifique au cours des événements et non sur leur seule participation à l'envahissement de la direction, la Cour d'appel et la Cour de cassation estiment au contraire que la seule présence de délégués sans chercher à apaiser les esprits suffit à caractériser la faute grave.

Il est reproché au premier d'être intervenu pendant l'occupation des locaux directoriaux pour dire « qu'il ne fallait pas que le directeur mette de l'huile sur le feu en prenant des sanctions auquel cas il ne répondait plus du travail normal du lendemain ». Pour la chambre sociale, il s'agit là « d'une intervention inopportune [qui n'a fait] qu'accroître la tension qui était sur le point de se calmer et avait détourné les discussions de leur but principal qui était la reprise du travail » ; pour l'inspecteur du travail, au contraire, « le fait de demander l'absence de toute sanction n'est pas en lui-même une injure grave ou une violence morale car, en ce faisant, B[.] venait, en vertu de ses fonctions mêmes, en tant que délégué, de faire l'objet d'une sanction de 2 jours de mise à pied pour des faits rattachés de très près au conflit en cours et qu'il contestait depuis lors la légitimité de cette sanction. »

Pour deux autres délégués – MM. B. et H. –, le rejet du pourvoi est motivé par le fait qu'ils sont à l'origine des débrayages dans les ateliers et de la montée vers les bureaux et que « loin d'avoir eu une action apaisante, [ils] avaient excité les esprits et provoqué les ouvriers à manifester ». L'inspecteur du travail, s'il laisse entendre qu'il y a bien une faute, considère qu'elle n'est pas assez grave « pour justifier une sanction aussi grave pour un délégué qu'un licenciement » : leur action, « même si elle découle d'un processus habituel de débrayage […] n'a pas entraîné d'incidents et n'a pas provoqué d'atteinte à la liberté du travail accompagnée de violences. »

Le quatrième délégué – M. F. – est accusé par la direction d'avoir traité le directeur d'« incapable ». Selon M F., ce mot aurait effectivement été prononcé, mais dans une phrase où il ne peut apparaître comme une injure : « Si vous êtes incapable de résoudre le conflit, passez la place à quelqu'un d'autre ». Pour la Cour de cassation, F. aurait « insulté » le directeur « en le traitant d'incapable », que, « compte tenu des circonstances, de tels propos ne pouvaient que surexciter davantage les manifestants » et qu'ils constituaient donc une faute lourde. L'inspecteur du travail, s'il considère également l'interpellation de F. comme une injure, souligne

cependant que celui-ci a tenu, lors de l'évacuation des bureaux, à présenter les excuses des délégués contre les déprédations commises et que l'impossibilité d'établir les conditions matérielles dans lesquelles ces paroles ont été prononcées ne lui permet pas d'apprécier la gravité de la faute.

Le cinquième délégué – M. R. – est accusé par la direction d'être entré le premier dans les bureaux directoriaux et de porter donc la responsabilité de leur envahissement, argument repris à la fois par la Cour d'appel et la Cour de cassation pour rejeter le pourvoi. Pour M. R., il aurait été invité à rentrer dans les bureaux par le chef du service gardiennage, version contestée par l'intéressé qui n'aurait pas dit « Vas-y R. », mais « Je n'ai pas d'ordre à te donner, fais ce que tu veux ». Pour l'inspecteur du travail, cette dernière phrase peut effectivement être interprétée comme une permission d'entrer, compte-tenu de l'impatience des manifestants, et, qu'en conséquence, il faut admettre le doute au bénéfice de R..

Au terme de cette description comparée des décisions et motivations des arrêts de la Cour d'appel et de la Cour de cassation d'une part et de la décision de l'inspection du travail d'autre part, le lecteur aura sans doute l'impression d'avoir à faire en l'espèce à un inspecteur du travail prenant systématiquement la défense des représentants du personnel, de ces « shérifs en 2 CV » qui faisaient le titre d'un article de *L'expansion* dans les années soixante-dix. Ce ne semble pas être le cas. En effet, cet inspecteur a en effet autorisé un licenciement sur les douze demandés initialement par la direction, le délégué en cause ayant invité à plusieurs reprises les manifestants à pénétrer dans les bureaux directoriaux, selon le constat établi par un huissier.

Il serait un peu naïf d'ignorer les arrière-plans idéologiques des motivations respectives du juge judiciaire et de l'administration, il est cependant permis de penser qu'ils n'expliquent pas tout. Cet exemple de Peugeot-Sochaux pourrait être corroboré par de nombreux autres. Derrière les argumentations différentes, il y a un rapport divergent aux relations du travail. L'inspection du travail porte sur celles-ci un regard pragmatique, tient compte de la coutume ouvrière, notamment en matière de débrayage, ainsi que du contexte qui fait naître les incidents. Par ailleurs, le délégué est l'interprète et le porte parole des salariés, sa responsabilité ne peut donc être engagée que si elle est distincte de celle de la masse des manifestants. Pour la chambre sociale, le délégué doit jouer un rôle d'intermédiaire et exercer une « action apaisante » pour contenir les violences et les déprédations éventuelles, qui sont une atteinte au droit de propriété, principe essentiel du Code civil dont les magistrats sont les gardiens vigilants du respect.

Le problème de la réintégration

Une deuxième divergence entre la chambre sociale et la chambre criminelle, liée à la première, porte sur la réintégration de représentants illégalement licenciés. L'ordonnance de 1945 et la loi de 1946 permettent à l'employeur, comme on l'a vu, de mettre à pied un salarié protégé en cas de faute grave, « en attendant la décision définitive ». Le problème juridique posé est de savoir ce qu'il faut comprendre par « décision définitive ». S'agit-il de la décision de l'inspecteur du travail ? Cette question est, avec celle de la résolution judiciaire, au cœur de l'opposition entre l'arrêt Junes et l'arrêt Michelin. En effet, pour la chambre criminelle, la mise à pied ne peut être qu'une mesure temporaire prenant fin avec la décision définitive du comité d'entreprise ou de l'inspecteur du travail, qu'une demande de résolution judiciaire ait été engagée ou non. Pour la chambre sociale, au contraire, la réintégration ne saurait être ordonnée avant l'épuisement des voies de recours, demande de résolution judiciaire comprise.

Cette controverse juridique fut réglée assez rapidement par voie réglementaire. Un décret du 7 janvier 1959[270] se rallia à la jurisprudence Junes en décidant que la décision définitive devait s'entendre comme étant celle du comité d'entreprise ou de l'inspecteur du travail et que « la mise à pied […] est privée de tout effet lorsque le licenciement est refusé par l'inspecteur du travail ou le ministre compétent. » Ce point étant réglé, une nouvelle controverse surgit sur les conséquences du refus de réintégration par l'employeur. Pour la chambre criminelle, dès le refus d'autorisation de l'inspecteur du travail, le salarié protégé doit non seulement être à-même d'exercer les fonctions pour lesquels il a été élu, mais également retrouver un emploi effectif.[271] Jusqu'à cette décision en effet, de nombreux employeurs refusaient de réintégrer le représentant, tout en autorisant la poursuite de son mandat[272], provoquant ainsi une situation insoutenable à terme : comment un représentant, de surcroît privé de salaire, pourrait-il exercer correctement les obligations liées à sa fonction d'élu en n'ayant pas la possibilité de prendre contact avec ses mandants dans l'entreprise ?

Cette jurisprudence de la chambre criminelle aurait pu être un atout important pour les organisations syndicales dans la lutte menée pour la réintégration de salariés protégés, licenciés illégalement, or les décisions de la chambre sociale contrarièrent une nouvelle fois cette espérance. À partir de l'arrêt Sortais[273], de nombreux arrêts décidèrent en effet que l'obligation de réintégrer était une obligation de faire et qu'en conséquence, on devait lui appliquer la règle de l'article 1142 du Code civil selon laquelle « toute obligation de faire ou de ne pas faire se résout en dommages et intérêts, en cas d'inexécution de la part du débiteur ». En conséquence de quoi, le refus de l'employeur de réintégrer ne pouvait donner lieu qu'à des dommages et intérêts et non au paiement des salaires. Comme l'a expliqué Alain Supiot, le juge offrait ainsi une option à l'employeur :

« soit, respecter le texte et réintégrer, soit le violer et verser des dommages et intérêts.[274] » Bien que contestée par certains juges du fonds dont certaines décisions prononcent soit la réintégration pure et simple, soit la réintégration sous astreinte, la chambre sociale de la Cour de cassation n'admet que cette obligation alternative.[275]

Ce n'est qu'à partir de 1968 qu'une dynamique jurisprudentielle réussit à s'enclencher au profit des représentants du personnel. Nous aurons l'occasion d'y revenir plus loin. Dans l'immédiat et pour conclure sur cette question de la répression, il nous apparaît important d'examiner les conséquences de la jurisprudence pour les représentants du personnel. Elles sont bien résumées dans une lettre adressée par la CGT au ministre du Travail, le 8 mars 1954 :

« Dans le meilleur des cas, l'inspecteur du travail refuse l'autorisation de licenciement. L'employeur qui refuse de s'incliner vous adresse alors un recours hiérarchique. À partir de ce moment, le délégué se trouve dans la situation la plus invraisemblable et la plus pénible qui soit.

» Il ne peut en sortir que par un recours aux tribunaux judiciaires dont les solutions définitives n'interviennent qu'après des mois de procédure par ailleurs coûteuses ;

» Il est suspendu aux décisions de votre administration ;

» Il est mis à pied ;

» Il ne touche pas de salaire ;

» Il est toujours lié à son employeur par son contrat de travail ;

» Et il s'écoule souvent plusieurs mois avant que le recours hiérarchique ne rencontre une solution.[276] »

À bout de ressources, le délégué licencié n'a guère le choix : soit il sollicite un nouvel emploi au risque de se voir reprocher de ne plus être libre de tout engagement, soit, comme c'est souvent le cas, il travaille de manière marginale ou au noir.[277]

Syndicats et comités d'entreprise

La loi du 16 mai 1946, élaborée dans un contexte extrêmement favorable au mouvement syndical, est largement le fruit, comme on l'a vu, de revendications syndicales. L'apathie des comités d'entreprise dès la fin des années quarante doit cependant beaucoup à la méfiance syndicale pour une institution à la nature ambiguë. Agent de l'action syndicale, le comité d'entreprise est également intrinsèquement un instrument de collaboration. Cette position est particulièrement nette à la CGT. Sa position majoritaire dans la quasi totalité des établissements détermine largement le fonctionnement réel des comités d'entreprise, le rôle des autres organisations restant assez marginal. Commençons donc par examiner l'attitude de la CGT vis-à-vis des comités d'entreprise.

La CGT contre la collaboration

Les lignes de force du discours cégétiste sur les comités d'entreprise, tel qu'il apparaît dans la *Revue des comités d'entreprise* dès 1948 sont au nombre de trois.

Le comité d'entreprise est d'abord un instrument de la lutte de classes : « Les comités d'entreprise sont une des armes les plus importantes dont dispose la classe ouvrière dans sa lutte revendicative. Les patrons l'ont vite compris, et c'est pourquoi ils manœuvrent… pour les empêcher de jouer leur véritable rôle […]. C'est une arme de classe ; sachons l'utiliser sans faiblesse.[278] »

Le comité d'entreprise est ensuite un instrument de l'action syndicale : « Le comité d'entreprise ne doit pas être considéré comme un organisme indépendant, mais comme un rouage du mouvement syndical de qui il reçoit son impulsion. Si tous nos camarades membres des comités d'entreprise étaient bien imprégnés de cette idée, leur activité résulterait essentiellement des décisions prises par la section syndicale et l'ensemble des travailleurs de l'entreprise.[279] » En conséquence, le comité d'entreprise doit être, comme les délégués du personnel, un organe de revendication et il convient de tisser des liens organiques entre syndicats et comités d'entreprise. Les comités centraux d'entreprise devront être préparés préalablement au siège de l'organisation syndicale, et, comme la plupart d'entre eux se déroulent à Paris, ils devront se tenir au siège de la fédération, en présence d'un responsable fédéral. Si la session du CCE se tient en province, elle devra être préparée au siège de l'union départementale en présence d'un responsable de celle-ci.[280]

Le comité d'entreprise est enfin un instrument de propagande de mots d'ordre politiques. Il doit faire voter des motions en séance pour l'interdiction de la bombe atomique et pour l'appel de Stockholm[281] ainsi que lutter pour l'application des résolutions du congrès du deuxième congrès mondial de la Paix à Varsovie en 1950 : « Avec force, il faut exiger : le règlement pacifique de la guerre de Corée, le retour du corps expéditionnaire du Viêt-Nam ; l'interdiction absolue des armes atomiques […] ; la réunion des Cinq grands, la réduction de tous les armements.[282] » Il doit également s'opposer au réarmement de l'Allemagne « condition de la guerre d'agression dirigée contre l'Union soviétique et les démocraties populaires[283] », dénoncer le plan Schuman de création de la Communauté européenne du charbon et de l'acier[284] et le développement de l'économie de guerre.[285] Inversement, il doit inciter l'entreprise à commercer avec les pays de l'Est ou la Chine.

Nulle part sans doute dans la presse cégétiste il n'est question explicitement des liens existant entre la CGT et le Parti communiste. Les éléments dont on dispose montrent cependant une filiation étroite entre les deux organisations. Les mots d'ordre et les orientations, y compris dans leur variations, sont généralement identiques ; plusieurs dirigeants de la CGT siègent au bureau

politique du PCF sans afficher leur double appartenance ; le cahier de notes de Jacques Duclos retrouvé dans sa serviette au moment de l'affaire des pigeons en 1952 confirmerait la présence de quatre dirigeants de la CGT aux réunions du Bureau politique du PCF : Frachon, Monmousseau, Mauvais et Molino.[286] À partir de 1956, l'incompatibilité entre les mandats syndicaux et politiques et supprimée et on enlève des statuts la formule « ni appartenir aux organismes directeurs d'un parti politique. » À la même date, la liste des membres du Bureau politique du PCF est rendue publique : deux membres du Bureau confédéral de la CGT y siègent de manière continue.[287]

La composition des équipes dirigeantes de la CGT après la scission de Force ouvrière ne doit pas faire illusion : les « non-communistes » qui remplacent les démissionnaires – Alain Le Léap, nommé secrétaire général à la place de Jouhaux, Yves Dellac, qui sera exclu en 1950 pour sympathies titistes, Lucien Jayat, membre de la SFIO, mais qui en sera exclu en 1949, et Jacques Marion – sont très proches du PCF, de même que les deux secrétaires confédéraux « non-conformistes », Louis Saillant qui devient président de la Fédération syndicale mondiale et Pierre Le Brun qui, d'après Auguste Lecœur, aurait été membre de la section hors cadre du PCF.[288]

Il serait faux cependant d'analyser les relations CGT-PCF sous un angle purement mécaniste. Ni le PCF, ni la CGT n'ont l'homogénéité qui leur est souvent prêtée et le Parti communiste doit tenir compte de la dynamique qu'est susceptible de créer la CGT dans tel ou tel domaine de l'action revendicative.[289] L'affaire du plan économique et social de la CGT, pour lequel les comités d'entreprise sont largement mobilisés, offre une bonne illustration de la tension entre la volonté d'autonomie de la CGT et la tentation permanente d'instrumentalisation du syndicat par le PCF. Ce plan, élaboré en 1950 et 1951 et adopté au congrès de 1953, admet la possibilité d'avancées sociales par la seule arme revendicative, nonobstant les changements politiques nécessaires.[290] Son adoption fait suite à une contestation interne au PCF, des militants très importants (Duclos, Frachon, Tillon) étant très réservés sur la « gesticulation » du premier semestre 1952.[291] Chez Renault-Billancourt, par exemple, la grève de protestation contre la venue en France du général Ridgway se traduit par 200 licenciements dont 41 délégués du personnel et 2 représentants au comité d'entreprise et, aux élections au comité d'entreprise du 10 juin 1952, la CGT perd 10 points dans le premier collège et se retrouve à égalité de sièges avec les autres syndicats (FO, CFTC et SIR).[292] La CGT, profitant des divergences internes au PCF, va dès lors mettre l'accent sur le développement des revendications économiques, précisément englobées dans un plan cohérent, l'engagement politique constituant un frein à l'unité d'action.

En 1955, brutal changement de cap. La *Revue des comités d'entreprise* rend compte du congrès en expliquant que le plan

n'aurait fait que « semer la confusion dans l'esprit des travailleurs, en laissant croire à la possibilité d'améliorer le régime capitaliste.[293] »

Si l'on en croit André Barjonet[294], témoin attentif de la vie de la CGT, ce revirement serait dû au raidissement du PCF : « La vérité, ignorée de l'immense majorité des militants et de la plupart des dirigeants, est que le PCF a réagi avec la plus extrême brutalité dès lors qu'il a cru (à tort ou à raison) déceler une tentative de la CGT pour jouer, conformément à ses statuts, un rôle moteur dans la lutte politique. »

Benoît Frachon, qui fait l'objet d'attaques et doit sacrifier son plus proche collaborateur Lucien Molino, doit également se livrer à une autocritique en estimant que le programme économique était « au fond pernicieux, embrouillant les problèmes de la lutte des classes et entretenant, quoi qu'il s'en défende, l'illusion de la possibilité d'une économie dirigée, d'une espèce de planification en régime capitaliste.[295] »

Une influence négative sur les institutions

Dans la pratique, la politique de la CGT dans les comités d'entreprise a des caractéristiques essentiellement « négatives » dans le sens employé par Maurice Montuclard, c'est-à-dire destinées à freiner les effets propres de l'institution en termes de coopération et de participation. De manière systématique, la CGT se prononce contre toute forme de participation aux bénéfices, d'intéressement aux résultats, de primes à la production, etc., qui se développent ou se maintiennent pourtant malgré son opposition. Il n'y a guère qu'un domaine, outre la gestion des œuvres sociales, où elle peut faire la preuve de son utilité, malgré les rétentions d'informations patronales : il s'agit de la détection des bénéfices réels, systématiquement comparés, quand c'est possible, avec les bénéfices déclarés. En juin 1950, par exemple, la CGT remet à un expert-comptable les fiches de 400 sociétés de toutes branches, en lui demandant de dégager les bénéfices réels à partir d'une méthode exposée dans la *Revue des comités d'entreprise*.[296] Les résultats font état de dissimulations allant de 6,74 % à 82 % du bénéfice réel.[297]

Sur le plan des œuvres sociales, la CGT est certainement l'organisation dont la politique est la plus élaborée. L'objectif, contrarié par les problèmes de financement et la faible appétence des salariés pour un certain nombre d'activités, est le développement des solidarités et la démocratisation des loisirs, du tourisme et de la culture, mais il s'accompagne souvent d'un contrôle très prégnant sur les choix culturels, notamment en matière d'acquisitions de livres par les bibliothèques. Le premier numéro de la *Revue des comités d'entreprise* est tout à fait explicite sur l'enjeu idéologique des activités culturelles des comités d'entreprise : « L'expansionnisme américain ne se limite pas seulement aux domaines politique,

économique et social […], nous assistons à une pression et à un envahissement qui a comme objectif de déformer et de subjuguer l'esprit des Français […]. Tout un chacun connaît le scandaleux accord signé par Blum lors de son voyage à Washington en 1945 qui livre nos salles de cinéma aux pires navets américains. Ce qu'il faut dénoncer dans cette opération, c'est la volonté de tuer une industrie française, mais c'est aussi le souci de contaminer l'âme de la nation. À côté de quelques films comme *Les raisins de la colère* qui mettent à nu les plaies du régime capitaliste, on ne compte pas ceux qui magnifient le désintéressement et la bonté du patron épousant invariablement sa dactylo ou l'employée sous ses ordres. Il s'agit de prouver que la lutte des classes est une pure invention de malades que la science américaine se propose d'ailleurs de guérir ! Quant aux livres et publications destinées à atteindre l'objectif fixé, c'est à une invasion savamment organisée que nous assistons […]. La brochure *Reader's digest*, dont le titre français *Sélection* est déjà par lui-même un attrait, connaît une vogue malheureusement grandissante […] c'est à plus d'un million d'exemplaires que, mensuellement, la marchandise frelatée est lancée sur le marché. Pour les enfants, le gangstérisme […] et le mythe du super-homme sont propagés par une foule d'illustrés à la présentation alléchante […]. Dans les hebdomadaires féminins, […] sous le couvert de la mode ou des conseils ménagers, les pires théories réactionnaires sont véhiculées dans les foyers les plus modestes. Visant un but identique, mais avec la prétention de s'adresser à l'élite qui pense […], une publicité tapageuse est faite autour de certains valets de plume qui ont nom Koestler, Kravtchenko… Par ailleurs, mais toujours de même provenance, une littérature pornographique s'essaye à attiser les plus bas instincts […]. Dans quelle mesure […] vos comités d'entreprise sont-ils à même de combattre idéologiquement l'expansionnisme des trusts américains ? La loi du 22 février 1945 donne aux comités d'entreprise la gestion des œuvres sociales […], en un mot de toutes les activités culturelles qui ont pour mission d'élever le travailleur au-dessus de la condition de simple salarié où voudrait le confiner le régime de l'exploitation de l'homme par l'homme. N'est-il pas vrai que jusqu'alors […] ces activités culturelles n'ont aucune orientation rationnelle ? N'est-il pas vrai, par exemple, que parmi les livres offerts par vos bibliothèques d'entreprise et souvent sous le prétexte d'éclectisme ou […] d'objectivité, une trop grande place a été faite à ces auteurs disqualifiés, comme de Montherlant ou Jules Romains, sans parler des Debroka et autres Miller ? Alors que nous avons pour nos jeunes, pour nos compagnes et nous-mêmes des livres d'excellents auteurs connus et cotés, comme *Le malheur d'être jeune* de P. Vaillant-Couturier, *Enfance* de Wurmser, *Fantômes armés*, d'Elsa Triolet, *Les gouverneurs de la rosée* de Jacques Roumain, *Écrit sous la potence* de Julius Fucik, *La passion de Peter Algeld, démocrate américain* de Howard Fast, avec encore *Ceux qui vivent* de Jean Laffite et tant d'autres […]. Ce serait une faute impardonnable,

quand nous avons l'avantage dans des milliers d'entreprises de pouvoir assurer le pain de l'esprit aux travailleurs avides de connaître et de s'éduquer, de leur servir de la camelote ennemie.[298] »

Dans la droite ligne de cette politique, 150 livres sont retirés de la bibliothèque du comité d'entreprise de Renault-Billancourt en janvier 1949, la commission culturelle refuse d'acheter *J'ai choisi la liberté* de Kravtchenko et la bibliothécaire est licenciée.[299]

De la même façon, les colonies de vacances sont utilisées à des fins politiques. Le directeur des services sociaux du comité d'entreprise propose d'organiser des conférences sur la guerre de Corée et du Vietnam ; à Nemours, il est vendu des brochures d'un parti politique et divers insignes ; à la fête de Noël 1950, des sacs de bonbons distribués aux enfants comportent une proposition d'abonnement au journal *Vaillant*, édité par une maison proche du PC, etc.[300]

Des élus à la remorque des patrons ?

L'analyse du discours cégétiste sur le comité d'entreprise montre toutefois à l'évidence, comme l'a montré Maurice Montuclard, un décalage très net entre le rôle que la confédération entend faire jouer aux comités d'entreprise et la réalité des pratiques quotidiennes des militants en leur sein, comme on l'avait déjà noté à propos des conflits sur le contrôle des prix dans l'immédiat après-guerre. La tension permanente entre l'idéologie syndicale auxquels ils sont censés se référer et les compromis inévitables que génère leur présence dans un organe dont la vocation est la participation des salariés à la vie de l'entreprise est une réalité dont les principaux responsables cégétistes ont pleinement conscience. On pourrait citer à l'envi les articles parus dans la *Revue des comités d'entreprise* qui mettent en garde de manière constante les militants contre le danger de la collaboration de classes. On se contentera de trois d'entre eux. En janvier 1949, René Arrachard, secrétaire de la fédération du bâtiment, déclare par exemple : « Il importe absolument que nos camarades se convainquent qu'ils sont, dans les comités d'entreprise, les représentants des salariés et de la CGT, et non les « gérants loyaux » de l'entreprise […]. Ils doivent en finir avec l'« esprit maison » et avec les « Nous » qui les placent à la remorque des patrons et les font prisonniers de ceux-ci.[301] » Deux mois plus tard, J. Duchat revient sur le sujet : « L'absence de conscience de classe chez nombre de délégués permit au patronat de manœuvrer et conduisit à des compromissions […]. Ce n'est pas pour rien que le patronat accorde parfois au comité ce qu'il refuse à la section syndicale. Il essaie ainsi d'accréditer auprès des travailleurs l'idée que l'organisation syndicale n'est plus nécessaire, étant donné que le comité d'entreprise a de meilleures possibilités de réalisation.[302] »

Une dernière citation, due à Mme Grousset, montre que le problème n'est pas seulement ponctuel : « Il faut des délégués convaincus que le patron est l'ennemi des travailleurs et que des phrases dorées cachent de mauvaises choses à leur égard. Il ne peut être toléré – ce serait aller à l'encontre de l'intérêt de la classe ouvrière – que de mauvais délégués entravent l'action entreprise par la CGT et trompent les travailleurs sur les objectifs à atteindre et les moyens d'y parvenir.

» De tels camarades se font, presque toujours, complices du paternalisme créé par les patrons pour les besoins de leur cause. Ils bouchent ainsi la perspective juste aux travailleurs. Ils entretiennent la collaboration de classes.[303] »

En 1949, J. Duchat parle encore de « coupable complicité » et de l'« attitude intolérable » de membres élus de comités d'entreprise qui ont demandé aux organismes responsables la levée de pénalités appliquées à leurs patrons pour non-paiement des cotisations de sécurité sociale[304] et, en 1950, le même auteur souligne que la campagne de la CGT pour « corriger les erreurs commises et d'une meilleure orientation du travail des délégués élus aux comités d'entreprise a porté ses fruits […] sérieux redressement […]. Les faiblesses qui persistent encore çà et là doivent disparaître.[305] »

Ces citations témoignent d'une forte inadéquation entre les mots d'ordre confédéraux et les pratiques militantes. Ce phénomène n'est pas limité au syndicalisme. Sur le plan politique, le même type d'observation a été fait par Richard Hoggart[306] ou Jean-Noël Retière.[307] Ce dernier montre très bien que le conseiller municipal communiste, s'il est réceptif aux mots d'ordre partisans, s'engage surtout sur des choses précises. Il demande plus qu'il ne discute et n'oriente.

Ces rappels à l'ordre, ces stigmatisations des déviances ne semblent pas avoir beaucoup d'effet. Sans doute, ici ou là, certains élus de comités d'entreprise sont-ils remplacés par des jeunes célibataires, plus malléables[308], c'est cependant par une transformation de ses pratiques, et donc par une reconnaissance de fait de la nature originale du comité d'entreprise, que la CGT va évoluer.

Cette évolution est assez difficile à cerner. On peut cependant noter qu'aux congrès de 1953[309], 1955[310] et 1957[311], la question du contrôle strict de l'action du comité d'entreprise par le syndicat est toujours à l'ordre du jour ; que, pour la même raison, la CGT est opposée à la réduction de la durée du mandat de deux ans à un an ; que la tendance continue à la collaboration persiste malgré les mises en garde répétées. Tout ceci est à mettre en relation avec un discours économique caricatural. En 1959, la thèse de la paupérisation absolue, reprise de Marx par Thorez, est encore en vigueur à la CGT. Au congrès confédéral de 1959, la résolution sur les comités d'entreprise parle encore de « l'aggravation considérable

des conditions de travail et d'existence de la classe ouvrière » pendant les deux dernières années.

Les conséquences de cette politique sont particulièrement néfastes pour la CGT. Le nombre d'adhérents diminue considérablement et passe de 3 180 000 en 1948 à 1 950 000 en 1954.[312] Les résultats des élections aux comités d'entreprise montrent un affaiblissement continu de la CGT au profit essentiellement de la CFTC et des non-syndiqués. Alors qu'elle recueillait presque 6 voix sur 10 en 1949, elle perd presque 10 % sur 10 ans.[313]

Ce n'est pourtant qu'à la fin des années cinquante et au début des années soixante que le discours évolue de manière significative. Sur le plan des comités d'entreprise, le ton des résolutions de congrès se veut plus nuancé. En 1965, on y parle de « l'attitude intransigeante du patronat » et on dénonce « la dégradation de la situation économique dans certaines branches », ce qui rompt avec la thèse de la paupérisation absolue.[314] En 1965 et 1967[315], les résolutions comportent également de longs développements sur la réforme de 1966, à venir ou déjà opérée selon le moment où l'on se place. Sans doute, certains aspects de cette réforme sont-ils dénoncés : ainsi le durcissement du secret professionnel ou la création d'un troisième collège pour les ingénieurs et cadres. Pourtant on remarque aussi des propositions précises sur l'extension des pouvoirs économiques du comité d'entreprise, sur les comités inter-entreprises, etc.

La CFTC et Force ouvrière

La CFTC

La doctrine de la CFTC en matière de comités d'entreprise s'intègre dans une réflexion plus globale sur la nécessaire réforme de l'entreprise. Dans la droite ligne des idées développées dans les années trente, et en particulier dans son Plan de rénovation économique et sociale de 1934, le syndicalisme chrétien fait de l'entreprise le lieu principal de la rénovation et du dépassement de l'affrontement entre le capital et le travail.

Ce dépassement doit s'effectuer d'abord par une évolution du « contrat de salariat » vers un « contrat d'association, qui ferait participer le travail, d'une certaine manière, à la gestion, aux profits et à la propriété de l'entreprise. » À l'intérieur de ce cadre général, la CFTC préconise la participation aux bénéfices et l'organisation du travail en ateliers et équipes autonomes. Elle développe également l'idée d'une homologation du chef d'entreprise dans les sociétés anonymes de plus de cent salariés par les comités d'organisation rénovés qui sont toujours en place à la Libération et la possibilité de sa disqualification par une juridiction à mettre en place en cas de violation systématique des lois sociales ou en cas d'incurie grave.[316]

Dans ce cadre, les institutions représentatives du personnel doivent jouer un rôle essentiel, mais la CFTC ne se satisfait pas pleinement des lois de la Libération. Les délégués du personnel devraient bénéficier d'un statut rénové leur permettant de mieux représenter l'ensemble des catégories du personnel et de leur assurer une meilleure protection. Par ailleurs les candidatures devraient être réservées de manière absolue aux syndicats et un délégué des jeunes institué pour représenter les jeunes de moins de 25 ans. Enfin leur compétence devrait être fixée avec soin pour éviter les chevauchements avec les attributions des comités d'entreprise « et les conflits d'autorité avec la maîtrise ».[317]

L'ordonnance du 22 février 1945 sur les comités d'entreprise pêche par « excès de timidité en les cantonnant dans une fonction essentiellement consultative. » Les syndicalistes chrétiens prônent une véritable participation à la gestion, notamment à la production, ses méthodes, son financement, ses résultats. Cette participation devrait s'effectuer de manière progressive en confiant des responsabilités croissantes aux salariés.[318]

D'un point de vue programmatique, la vraie différence entre la CFTC et la CGT réside dans cette aspiration à une participation réelle des salariés à la gestion de l'entreprise, mais les modalités techniques de cette transformation du comité d'entreprise ne sont pas développées. C'est en effet moins par le comité d'entreprise, considéré comme un instrument d'éducation, que par une action plus globale d'intégration, par un partage des profits et une moralisation du capitalisme qu'est envisagée cette participation croissante.

Ces idées de 1945 évoluent peu pendant la Quatrième République. Au congrès de 1949, un important rapport de Georges Levrard, secrétaire général adjoint de la CFTC, les reprend en les développant sans les modifier sensiblement.[319]

La montée en puissance de la minorité *Reconstruction*, les emprunts qu'elle fait au marxisme, le rapport de Gilbert Declercq sur la planification démocratique font cependant évoluer le discours sur la réforme de l'entreprise, qui n'est qu'un élément d'une réforme plus globale de la société. Au 32e congrès de la CFTC, en 1963, la motion sur les comités d'entreprise contient par exemple cette phrase, qui n'est pas anodine, située à cet endroit : « Il est évident qu'en régime capitaliste nous ne pouvons pas avoir des pouvoirs économiques réels. Pour aboutir, une transformation des structures économiques est à réaliser, c'est dans cette perspective que la CFTC préconise une planification démocratique.[320] »

Concrètement l'action des militants CFTC dans les comités d'entreprise dépend largement des configurations syndicales particulières à chaque entreprise. Minoritaires à peu près partout, ils n'ont guère la possibilité d'influer sur les choix qui sont faits. Conformément à la doctrine de leur confédération, qui leur laisse une autonomie importante, ils manifestent cependant davantage d'intérêt

pour les questions économiques et n'hésitent pas à s'engager nettement en faveur de la lutte pour la productivité, favorable à l'entreprise, donc à ses salariés, à certaines conditions, en particulier un partage équitable des gains de productivité.

Au bout du compte, les pratiques de la CFTC correspondent assez justement aux objectifs fixés par l'ordonnance de 1945. Si les syndicats ne doivent pas s'en désintéresser, le comité d'entreprise doit être d'abord un organe de coopération permettant de dépasser les divergences en éclairant les enjeux. À l'inverse, comme l'indique une résolution d'un congrès régional CFTC des comités d'entreprise, « le comité d'entreprise ne saurait être un instrument de lutte systématique, un champ clos où s'affrontent, sans espoir de vrai progrès social et économique, les tenants d'un libéralisme périmé, absolu, et les prophètes d'un régime économique totalitaire.[321] »

Force Ouvrière

Les spécificités du discours de Force Ouvrière sur les comités d'entreprise, qu'on peut lire dans les résolutions des congrès confédéraux, sont d'une remarquable continuité et sont caractérisées par trois idées-forces.

La première est l'opposition à la multiplication des œuvres sociales, donc à l'augmentation du salaire indirect sur le salaire direct. Sans doute, certaines œuvres sont-elles nécessaires et méritent d'être développées, mais la multiplication des salles des fêtes, des groupements d'achats, des colonies de vacances propres à chaque comité est très onéreuse. Mieux vaudrait trouver des solutions dans le cadre interprofessionnel ou dans celui de comités inter-entreprises, quand les besoins sont réels.

Contrairement aux deux autres « grandes » organisations ouvrières, Force ouvrière ne croit pas au rôle des comités d'entreprise dans le domaine culturel. Elle s'en méfie même fortement en prenant appui sur le détournement de fonds de comités au profit du Parti communiste ou d'organisations satellites. Chaque congrès confédéral est l'occasion de dénoncer ces pratiques illégales : la CGT « n'a vu dans cette institution qu'un moyen de financement des organisations politiques et d'agitation. Depuis quelques années, des fonds ont été détournés au profit, entre autres, de l'UFF, de l'UJRF, du Parti communiste et des comités d'organisation des festivals dits « de la paix » de Budapest et de Berlin. Tout récemment encore, un membre du Bureau confédéral CGT a eu l'audace de lancer un appel demandant aux membres des comités d'entreprise de faire voter des subventions pour couvrir les frais de déplacement à Paris de tous les délégués CGT. Nous avons réagi très vigoureusement auprès des pouvoirs publics contre une telle violation des dispositions légales.[322] »

Pour Force ouvrière, le rôle essentiel du comité d'entreprise est d'ordre économique, mais à la différence de la CFTC, il doit rester consultatif, FO étant vigoureusement opposée aux dispositifs favorisant l'intégration des salariés, notamment la participation aux bénéfices ou aux résultats. Pour mieux assurer son rôle, des mesures techniques permettant à la fois une meilleure formation et une meilleure protection des élus est nécessaire. À cet effet, FO soutient les propositions de loi d'Albert Gazier, membre éminent de l'organisation dirigée par Léon Jouhaux et Robert Bothereau.

La troisième caractéristique du discours de Force ouvrière sur les comités d'entreprise est la dénonciation du risque de « corporatisme d'entreprise ». Elle vaut aussi bien dans le domaine social que dans le domaine économique, de trop nombreux élus faisant passer l'intérêt de leur entreprise avant les préoccupations d'ordre général intéressant d'autres entreprises ou l'interprofessionnel. Pour lutter contre ces dérives, la confédération estime « indispensable d'assurer légalement la prééminence de l'organisation syndicale sur tout autre organisme fonctionnant au sein de l'entreprise.[323] » Au début des années soixante, une réflexion est entamée sur ce thème. Deux voies sont étudiées. Selon la première, compte-tenu du fait que « le délégué du personnel est devenu, au fil des ans, un concurrent du syndicat ou de la section syndicale à l'autorité duquel il échappe sciemment ou inconsciemment, quand il ne joue pas le rôle d'écran entre la direction de l'entreprise et la représentation syndicale », il pourrait être envisagé de reconsidérer la multiplicité des représentations du personnel et de confier au délégué syndical, en plus de ses fonctions propres, les fonctions attribuées au délégué du personnel. La deuxième piste est la reconnaissance de la section syndicale d'entreprise, reconnaissance qui ne saurait cependant être assurée par la loi « car il faut se garder de porter la moindre atteinte à l'indépendance absolue du syndicalisme ou le dénaturer en substituant, à son caractère de mouvement, celui d'institution.[324] » Dans le débat assez confus qui se noue avec la CFTC, puis avec la CFDT, Force ouvrière entend bien continuer à incarner la pureté doctrinale du syndicalisme de la Charte d'Amiens.

Les divergences d'opinions sur les comités d'entreprise, et plus généralement sur les institutions représentatives, dans les trois principales confédérations syndicales du personnel sont donc réelles, mais elles sont d'abord la conséquence des idéologies propres à chacune d'entre elles. Il n'y a guère que la CFTC qui pense le comité d'entreprise comme un instrument d'amélioration des relations professionnelles. Encore ne le fait-elle que dans un cadre beaucoup plus global et en évoluant dans le temps.

Du point de vue de l'efficacité de l'institution, l'attitude de la CGT est déterminante et son refus de coopérer – qui implique la reconnaissance de la légitimité de l'employeur – a certainement contribué au déclin des comités d'entreprise, notamment pendant la

guerre froide. Il ne s'agit pourtant que d'un élément parmi d'autres, la crispation corrélative du patronat apparaissant au moins aussi importante.

L'impuissance de l'État

Parmi les raisons qui expliquent l'échec des comités d'entreprise jusqu'à la deuxième moitié des années soixante, nous avons mis l'accent jusqu'à présent sur la répression patronale, facilitée notamment par la jurisprudence des tribunaux judiciaires, ainsi que sur l'attitude syndicale vis-à-vis de l'institution, particulièrement négative du côté de la CGT, surtout en début de période. Une dernière piste, où il est beaucoup plus difficile de voir clair, ne doit pas être négligée : pourquoi l'État, dont les représentants sur le terrain signalent tous une crise grave de l'institution, ne prend-il pas le problème à bras-le-corps pour tenter de le résoudre ? Avant d'apporter des éléments de réponse, il importe d'examiner la nature des modifications juridiques intervenues de 1948 à 1965.

Des réformes mineures

La gestion du changement juridique dans le domaine de la représentation par l'État est de nature incrémentaliste[325], c'est-à-dire qu'elle est caractérisée par un ensemble de petits changements qui ne visent jamais à remettre en question le système lui-même ou ses principaux traits. Les modifications possèdent la plupart du temps un caractère technique et elles ne sont pas susceptibles de modifier les compromis passés à la Libération.

Les propositions de lois d'origine parlementaire destinées à réformer l'institution des comités d'entreprise sont pourtant particulièrement nombreuses jusqu'à la fin des années cinquante. Certaines portent certes sur des points particuliers : ainsi l'application de l'ordonnance du 22 février 1945 à certaines colonies[326] ; le maintien du comité d'entreprise en cas de modification de la structure de l'entreprise faisant abaisser le nombre de salariés en dessous du seuil de cinquante salariés[327] ; la transformation du crédit d'heures mensuel de 20 heures par mois, source de nombreux malentendus, en un crédit journalier d'une heure ou l'augmentation du temps de délégation[328] – et non du nombre de délégués – en fonction de la taille de l'entreprise ; la création d'un troisième collège pour les ingénieurs et cadres élus à l'intérieur d'un collège autonome[329] ; la réservation du vote aux seuls titulaires de la carte d'électeur[330], ce qui exclurait de fait les travailleurs étrangers ; l'augmentation du nombre de délégués dans les entreprises importantes, où il est notoirement insuffisant[331] ; l'affectation obligatoire d'une partie minima des ressources du comité d'entreprise

à l'amélioration de l'habitat par la distribution de prêts sans intérêt aux travailleurs désirant acquérir un logement.[332]

D'autres par contre souhaitent des modifications plus générales : ainsi les propositions du MRP[333], de la SFIO[334] ou du Parti communiste[335].

Si certaines de ces propositions seront finalement adoptées par le Parlement, le bilan global des réformes reste néanmoins pauvre, malgré le nombre élevé de textes (6 lois et 3 décrets).

La première modification intervient avec la loi du 2 août 1949[336] dont l'objectif est d'assurer des ressources stables aux comités d'entreprise. Contrairement à ce qu'espéraient les organisations syndicales de salariés, la loi ne fixe pas de pourcentage minima à la contribution patronale mais se contente d'indiquer un mode de calcul : son montant ne peut pas être inférieur au total le plus élevé des sommes affectées aux dépenses sociales de l'entreprise atteint au cours des trois dernières années précédent la prise en charge des œuvres sociales par le comité d'entreprise, excepté les dépenses temporaires ; il ne peut pas non plus être inférieur au même rapport existant pour l'année de référence.

En 1950, un deuxième texte modifie les conditions dans lesquelles sont institués les comités d'entreprise. Pour lutter contre les baisses d'effectifs destinées à éviter l'effet de seuil, les comités d'entreprise seront obligatoirement institués non pas seulement dans les entreprises d'au moins cinquante salariés, mais aussi dans celles qui employaient au moins cinquante salariés *à la date du 16 mai 1946 ou postérieurement à cette date*.[337]

En 1951, un texte d'importance mineure modifie la procédure en matière de contestation née à l'occasion des élections des délégués du personnel ou des membres des comités d'entreprise en fixant des délais à la saisine du juge de paix compétent en cette matière.[338]

Plus importante, la loi du 9 janvier 1954[339] fait passer le mandat des élus du comité d'entreprise de un à deux ans, contrairement au souhait de la CGT, tout occupée à vouloir contrôler strictement les élus.

Un dernier texte voté sous la Quatrième République institue un nombre minimum d'élus de comités d'entreprise dans les établissements de 50 à 100 salariés – nombre qui était auparavant fixé par des arrêtés ministériels par branches professionnelles –, décide que le nombre de suppléants sera égal au nombre de titulaires et, surtout, augmente le nombre de représentants dans les établissements de plus de 5 000 salariés (9 dans ceux de 5 000 à 7 500 ; 10 dans ceux de 7 501 à 10 000, 11 dans ceux de plus de 10 000).[340]

Postérieurement à l'instauration de la Cinquième République – et jusqu'en 1966 –, outre un décret fixant le statut des délégués du personnel dans l'agriculture[341], deux types d'initiatives seront prises par les gouvernements de Gaulle et Debré. En 1959, un texte assez important étend la protection des représentants du personnel aux

anciens élus pendant les six mois qui suivent l'expiration de leur mandat ainsi qu'aux candidats dès la publication des candidatures et pendant une durée de trois mois.[342] Un décret daté du même jour[343], outre quelques mesures sur la procédure à suivre en cas de licenciement par les inspecteurs du travail, décide de priver de tout effet la mise à pied en cas de licenciement refusé par l'inspecteur du travail, modification qui n'aura pourtant pas de conséquence pratique, compte tenu de la jurisprudence exposée de la chambre sociale de la Cour de cassation sur la réintégration que nous avons déjà examinée.

Une deuxième initiative gouvernementale restreint la liberté de désignation de l'expert-comptable par le comité d'entreprise en exigeant qu'il soit inscrit au tableau de l'ordre de la commission départementale du siège de l'entreprise.[344]

Au total, le bilan apparaît particulièrement pauvre. Aucune des imperfections de la loi dénoncées par Marcel David en 1954 n'a été réglée : ni le problème du mode de financement des comité d'entreprise, ni celui des attributions respectives des comités d'entreprise et des comités d'établissement, ni celui des difficultés de fonctionnement du comité central d'entreprise dont la périodicité des réunions – deux par an – est trop faible, non plus que la question de l'efficacité de la mission de l'expert-comptable ou le problème très épineux de la réintégration de représentants dont le licenciement a été refusé par l'administration.[345]

Ce dernier point est particulièrement significatif. L'importance du contentieux judiciaire en matière de licenciement est révélateur d'une véritable pathologie de l'institution, si l'on suit les remarques pénétrantes du doyen Carbonnier sur les phénomènes contentieux.[346] De ce point de vue, la France est très isolée. Tous les pays de l'Est, tous les pays scandinaves, les USA, le Canada, l'Italie, les Pays-Bas admettent la réintégration et, en Grande-Bretagne, on y parvient souvent par voie d'accord.[347] Pourquoi la France fait-elle exception à une règle quasi-générale ?

Impuissance du politique, consensualisme de l'administration

Jusqu'en 1958, les dysfonctionnements de la Quatrième République fournissent une première explication. Du 22 janvier 1947 au 8 janvier 1959, soit une période de douze ans, on ne compte pas moins de vingt-deux gouvernements. Dans de nombreux domaines, l'instabilité ministérielle empêche toute action suivie. Comme le note Bernard Chenot à ce propos, un ministre « ne demeurait pas assez longtemps pour prendre en mains les affaires administratives. S'il faisait connaître un point de vue qui déplaisait aux services, ceux-ci polissaient leurs objections, les inséraient dans de longues notes, suggéraient de consulter l'administration voisine et attendaient que

passât le ministre. Pour prendre une décision contraire aux bureaux, il devait mobiliser son cabinet, convoquer son directeur et engager toute son autorité. Il le faisait parfois, mais rarement, sachant aussi que les arguments des services surgiraient devant lui, après de curieux cheminements, lors d'un débat parlementaire…[348] »

Le ministère du Travail connaît cependant une relative stabilité : Daniel Mayer est ministre du Travail SFIO dans cinq gouvernements successifs de 1947 à 1949 et Paul Bacon dans onze gouvernements sous la Quatrième République et trois sous la Cinquième. Les autres (Pierre Segelle, Pierre Garet, Eugène Claudius-Petit, Louis Aujulat, J. Minjoz) font de courts séjours rue de Grenelle, à l'exception d'Albert Gazier qui y séjourne plus d'un an sous le gouvernement Guy Mollet en 1956 et 1957.

Au-delà de l'instabilité ministérielle, l'inefficacité de la Quatrième République doit beaucoup à la force des groupes de pression et des lobbies qui se développent du fait des défections du système de commandement politique : le président de la République n'a pas de pouvoirs, le président du Conseil n'a guère d'autorité sur ses ministres qui, eux-mêmes, doivent sans arrêt négocier avec les états-majors de leurs partis respectifs. Parmi ces lobbies, le groupe des PME, animé par Léon Gingembre, est particulièrement actif. En 1949, il est à l'origine d'un regroupement avec d'autres groupes de représentants des classes moyennes au sein d'un Front économique destiné à coordonner l'opposition contre le budget du ministère Bidault. Ce groupe se présente aux élections de 1951 sur des listes de défense des contribuables. Malgré son échec, une majorité de parlementaires de la nouvelle majorité adhère à un intergroupe parlementaire qui s'engage à proposer des mesures préconisées par le Front économique. En 1956, les PME demandent au Parlement de repousser sans discussion tous les projets de réforme sociale soumis à son examen.[349] Ce type de pression n'est certainement pas sans effet dans le domaine de la représentation du personnel, domaine hypersensible tant du point de vue financier que de celui de l'autorité des chefs d'entreprise.

Dans le même registre, on ne peut manquer de noter que, selon des informations concordantes qui n'ont jamais été démenties, le CNPF finançait à cette époque tous les partis politiques, à l'exception du parti communiste.[350] Ici non plus ce ne pouvait être sans conséquences sur les éventuelles velléités réformatrices.

Un autre caractéristique du système politique français explique aussi les blocages. Dans les pays scandinaves, en Allemagne et en Grande-Bretagne, les liens très étroits entre le syndicat majoritaire et les partis sociaux démocrates peuvent aboutir à la prise en compte par les textes de programmes syndicaux. En France, le pluralisme syndical et politique à gauche, lié au fait que les gouvernements ne sont à cette époque jamais homogènes, interdit ce type de processus de fabrication de la loi.

Avec le retour du général de Gaulle aux affaires et l'instauration de la Ve République, une partie des causes de l'immobilité disparaissent, du fait de la primauté de l'exécutif dans l'élaboration des normes et la conduite de la vie politique. On verra dans le chapitre suivant que c'est bien sous un gouvernement dirigé par Georges Pompidou, en 1966, qu'une loi à vocation assez générale entreprend de redonner un peu de vie à l'institution bien mal en point des comités d'entreprise. On doit cependant remarquer que c'est plutôt par le biais de l'association capital-travail – c'est-à-dire par une participation aux résultats plutôt qu'aux objectifs économiques et au contenu du travail – que le gaullisme entend rénover les relations sociales dans l'entreprise. L'ordonnance du 7 janvier 1959 sur l'intéressement et les trois ordonnances du 17 août 1967 sur la participation traduiront en articles cette idée nullement originale.[351]

Un autre ordre d'explications doit être recherché dans le rôle particulier qu'exerce l'État en France dans les relations sociales. Malgré les appels répétés au développement de la négociation collective en matière de représentation du personnel, le nombre de conventions incluant des dispositions en la matière reste peu élevé. Dans les années cinquante, une centaine d'entreprises seulement dérogent *in melius* aux dispositions légales sur les crédits d'heures et le nombre de délégués. Plus rares encore sont les accords d'entreprise sur le fonctionnement et les pouvoirs du comité d'entreprise, pourtant autorisés par l'article 23 de l'ordonnance de 1945. Cette faiblesse de la négociation collective de branche et d'entreprise en matière de représentation laisse donc une place considérable à l'intervention de l'État et donc à l'administration centrale du travail. Au sein de celle-ci, c'est le bureau *Représentation du personnel* de la direction des relations du travail qui a la responsabilité de ces questions. Les archives de ce bureau, pourtant très importantes en volume, ne rendent compte que de façon très imparfaite du fonctionnement de l'administration.

Le rôle de « la centrale », tel qu'il apparaît dans les notes internes, semble pourtant correspondre assez bien aux constatations effectuées notamment par les sociologues sur le fonctionnement plus général de l'administration française.

Il se traduit d'abord par une certaine opacité. Le ministre du Travail, par exemple, n'est pas tenu de motiver les décisions qu'il prend quand il est saisi d'un recours hiérarchique en matière de licenciement d'un représentant protégé. Par ailleurs, son refus peut être explicite ou implicite et il semble bien qu'il soit le plus souvent implicite.

Nous avons également remarqué plus haut que les enquêtes systématiques sur le fonctionnement des comités, de même que sur leur nombre et leur répartition régionale ou professionnelle, cessent à partir du milieu des années cinquante, sauf à Paris où il subsiste des

traces des enquêtes annuelles dans les archives jusqu'à la fin des années cinquante.

De manière plus générale, l'administration est peu ouverte sur l'extérieur (la commission supérieure des comités d'entreprise cesse par exemple de fonctionner dès la fin des années quarante) et semble correspondre assez exactement à l'analyse de Michel Crozier : ses capacités de communication sont faibles (sauf si on les mesure au volume des circulaires et des notes de service) ; elle s'adapte difficilement au changement ; elle a tendance à s'appauvrir intellectuellement et à perdre sa capacité d'innover.[352] Les quelques rares expériences innovantes efficaces sont pourtant bien connues, mais les hauts fonctionnaires sont incapables d'en tirer les leçons pour envisager les choses de manière prospective.

Le travail de l'administration de la rue de Grenelle est en deuxième lieu marqué par un très fort juridisme. Les hauts fonctionnaires – à la différence des inspecteurs du travail[353] – exercent en effet un travail presque exclusivement juridique. La préparation des textes et leur interprétation est leur rôle pratiquement exclusif. Dans le même sens, on peut noter que les positions de l'administration sont très souvent liées aux décisions passées ou à venir des tribunaux administratifs comme des tribunaux judiciaires. Tout se passe comme si l'administration se cachait derrière le droit pour éviter d'avoir à se prononcer par des décisions qui ne manqueraient pas d'être interprétés comme ayant été prises plutôt en faveur du patronat ou plutôt en faveur des syndicats.

Car la troisième caractéristique de l'administration est bien la recherche permanente de la neutralité et du consensus. Loin d'être « inféodés au capital », comme cela était si souvent dénoncé au cours de cette période, les hauts fonctionnaires se veulent au contraire autonomes et neutres, comme l'ont bien vu Pierre Birnbaum et Bertrand Badie : « Guidés par l'idéologie de l'intérêt général, les hauts fonctionnaires se conçoivent comme les agents d'un État neutre, puissant, fonctionnel et distant de la société civile. […] Ils apparaissent […] comme des fonctions en action : ils agissent non pas en se conformant à leur origine de classe, ni d'après leurs opinions politiques, mais d'après le rôle qu'ils exercent dans l'institution étatique.[354] Dans leur rapport au droit, ils privilégient la négociation avec les partenaires sociaux en cherchant le consensus le plus important. Antoine Lyon-Caen, qui considère que la culture des hauts fonctionnaires pèse comme un élément important sur les initiatives réformatrices en droit du travail, souligne qu'il y a là une raison majeure de la primauté de la législation de compromis sur la législation de conviction en droit du travail.[355]

Sans doute la situation d'alors était-elle différente de celle d'aujourd'hui. Les hauts fonctionnaires ne sortaient pas tous de l'ENA, dont la création remonte à l'immédiat après-guerre. Les plus anciens, qui détenaient aussi souvent les postes les plus élevés dans la hiérarchie administrative, étaient la plupart du temps des juristes.

Par ailleurs, ils semblaient peu enclins à passer de l'administration aux cabinets ministériels, selon une pratique désormais coutumière de la vie politique française. Reste que les traditions d'opacité, pour ne pas dire de secret, de neutralité et de consensus ne datent pas d'hier et étaient déjà bien présentes sous la IVe République. Toutes ces caractéristiques, liées au fonctionnement très imparfait de la vie politique proprement dite, ont largement favorisé l'immobilisme de l'État en matière de relations professionnelles. Ce n'est qu'à partir du milieu des années soixante, avec des caractéristiques et pour des raisons que nous allons étudier maintenant, que les institutions représentatives du personnel trouvent un nouveau souffle.

CHAPITRE 5

Un nouveau départ ? (1966-1981)

De manière générale, la période 1966-1981 ne possède pas une cohérence très affirmée. Sur le plan politique, sans doute est-elle caractérisée par la domination de la Droite, qui règne sans partage tant à l'Assemblée nationale qu'à l'Élysée. Pour autant cette suprématie se conjugue avec une diversité d'approches illustrée par l'action sociale des trois présidents de la République qui se succèdent pendant ces dix-sept ans : le général de Gaulle, Georges Pompidou et Valéry Giscard d'Estaing. La présidence du premier, jusqu'à son départ en 1969, est marquée sur le plan social par les ordonnances de l'été 1967, qui, à côté de mesures visant à rationaliser la Sécurité sociale et à régler les problèmes de financement de l'assurance maladie, instaurent la participation, désormais obligatoire, des salariés aux fruits de l'expansion de l'entreprise. Elle est aussi caractérisée par la suite des événements de mai-juin 1968, de la création du SMIC à la loi du 27 décembre 1968 sur l'exercice du droit syndical dans les entreprises.

Avec l'élection de Georges Pompidou, dont les témoignages concordent pour dire le peu d'attrait qu'exerçaient sur lui les idées sociales du général de Gaulle – et notamment l'association capital-travail –, arrive "le temps des modernistes" que symbolise l'arrivée au gouvernement de Jacques Chaban-Delmas, accompagné d'un conseiller social du nom de Jacques Delors. C'est l'époque des contrats de progrès et des lois très importantes sur la formation professionnelle continue et le licenciement individuel. L'accent est davantage mis sur les droits individuels que sur les droits collectifs, même si la distinction, en ces années, n'est pas toujours très nette.

Du septennat de Valéry Giscard d'Estaing, on retiendra surtout la loi de 1975 sur les licenciements collectifs à caractère économique, la généralisation de la mensualisation et l'instauration de l'obligation du bilan social dans les entreprises de plus de 300 salariés.

Sur le plan économique, la période est surtout marquée par la césure qui s'opère en 1973 avec ce qu'on appelait alors "la crise du pétrole". À partir de cette date, le chômage s'accroît sans discontinuer alors que parallèlement le patronat français, très perturbé par Mai 68, instaure progressivement dans les entreprises des politiques sociales plus individualisées, peu favorables aux institutions représentatives du personnel, et cherche à rénover l'image du patron en le présentant comme homme d'initiative et d'innovation, facteur de progrès et de prospérité. Ce double phénomène, auquel il faudrait naturellement ajouter les

transformations profondes des structures industrielles mais aussi les problèmes internes du syndicalisme français, expliquent la chute des effectifs des syndicats français qui, variable selon les organisations, commence en 1976.[356]

Cette hétérogénéité à la fois politique, économique et sociale ne constitue pas un inconvénient majeur pour notre propos. En matière d'institutions représentatives du personnel, les juristes retiennent, avant d'autres considérations pouvant expliquer leur évolution, les deux lois importantes que sont la loi du 18 juin 1966 sur les comités d'entreprise et celle du 28 octobre 1982 relative au développement des institutions représentatives du personnel. Depuis la Libération en effet, il n'avait pas été promulgué de textes à caractère aussi général sur celles-ci. Il apparaît donc légitime de les prendre comme bornes qui marquent une étape dans un processus de développement.

On n'aura pas pour autant la naïveté de croire – et de faire croire – que ces textes représentent des avancées décisives. En réalité, le développement que nous analyserons ici, et qui s'exprime aussi bien par l'augmentation du nombre de comités d'entreprise, une meilleure protection des élus, l'attribution de nouveaux droits doit aussi à d'autres textes, dont l'objet n'est pas toujours la représentation du personnel, à une évolution remarquable de la jurisprudence sur des questions jusqu'alors très controversées, de même qu'à des raisons d'ordre sociologique que nous ne ferons ici qu'esquisser.

Le renouveau des comités d'entreprise

Des comités plus nombreux

Depuis le début de l'année 1966 les services de l'inspection du travail établissent une fiche à chaque fois que les résultats d'une élection sont portés à leur connaissance. Si certaines élections restent ignorées, il est toutefois vraisemblable qu'elles sont peu nombreuses, dans la mesure où le décret d'application de la loi du 18 juin 1966[357] assure désormais une information plus complète.

Les statistiques élaborées par le ministère des Affaires sociales et publiées chaque année dans la *Revue française des affaires sociales*, permettent donc d'avoir une vue précise de l'évolution de l'implantation de l'institution, malgré quelques lacunes, notamment la non-prise en compte de la différence entre les élections aux comités d'entreprise et celles aux comités d'établissement, globalisées dans les résultats statistiques.

Le nombre d'établissements ayant procédé à des élections passe de 8 618 en 1966-67 à 20 147 en 1973-74 et 35 665 en 1978-79.[358] En huit ans, le nombre de comités est donc multiplié par 2,3 et en treize ans par 4,1. Cette progression est d'autant plus significative que le taux de couverture de l'institution, c'est-à-dire le rapport entre

le nombre d'établissements ayant procédé à des élections et celui des établissements assujettis à la législation, qui était de 29,2 % en 1966-67, atteint 72,6 % au 1er octobre 1975 et 83,3 % au 31 décembre 1979.

Progression du nombre de comités d'établissement de 1966 à 1979

	nombre d'établissements	taux de progression
1966	4 884	
1967	3 734	
1968	6 154	+ 26 %
1969	5 736	+ 53,6 %
1970	7 242	+ 17,7 %
1971	6 916	+ 20,6 %
1972[359]	11 124	+ 53,6 %
1973	8 539	+ 23,5 %
1974	11 608	+ 4,4 %
1975	11 255	+ 31,8 %
1976	12 553	+ 8,1 %
1977	11 305	+ 0,4 %
1978	12 405	- 1,2 %
1979	11 831	+ 4,7 %

Comme l'indique le tableau ci-dessus, la progression est particulièrement forte en début de période, jusqu'en 1972 pour les années paires, jusqu'en 1975 pour les années impaires, avec des accroissements très importants en 1969 et 1972. À partir du milieu des années 1970, la hausse est moins importante et on constate même une légère régression en 1978.

Le nombre de comités évolue par ailleurs selon des modalités qu'il est intéressant de noter dans la perspective d'en comprendre les raisons. En premier lieu, l'accroissement du nombre de comités d'entreprise est inversement proportionnel à la taille des entreprises, comme le montre le tableau ci-dessous.

Taux de couverture par tranche d'effectifs

	1966-1967	1975	1979
50 à 99	14,8 %	59,1 %	76,2 %
100 à 199	33,1 %	80,8 %	88,5 %
200 à 499	53,2 %	89,4 %	94,0 %
500 à 999	70, 0 %	94,0 %	96,1 %
+ de 1000	78,8 %	96,6 %	98,4 %

Corrélativement, la taille moyenne des établissements où ont lieu des élections décroît : elle était de 289 salariés en 1966-1967 ; elle n'est plus que de 241 en 1971-1972.

Cette augmentation très nette du nombre de comités dans les petites entreprises s'accompagne d'une montée en puissance des non-syndiqués et des syndicats considérés comme non représentatifs au niveau national. De 1966-1967 à 1981-82, la CGT régresse de manière continue, en passant de 71,9 % des suffrages, tous collèges confondus, à 32,2 %. Cette baisse n'est presque pas compensée par les gains des autres organisations syndicales représentatives : la CFDT passe de 18,6 % à 22,6 %, Force ouvrière de 7,9 % à 10,9 %, la CGC de 4,1 % à 6,6 % et la CFTC de 2,3 % à 3 %. Les principaux gagnants sont en réalité les "autres syndicats" (CFT, CSL, etc.) qui progressent de 3,6 % en 1966-67 à 7,7 % en 1971-72 pour régresser ensuite à 4,4 % en 1981-82 et, surtout, les non-syndiqués qui recueillent 20,2 % des voix sur ces deux mêmes années alors qu'ils n'en recueillaient que 14,6 % en début de période.

Un autre enseignement des calculs effectués par le ministère du Travail est la progression continue du nombre de comités d'entreprise dans toutes les branches, pour l'ensemble de la période, excepté dans les banques et les assurances et dans l'hygiène et les services domestiques entre 1966-1967 et 1970-1971. Cet accroissement varie cependant selon les branches. Il est particulièrement élevé dans celles dont le taux de couverture était faible en 1966-1967 : le textile et ses industries connexes, le bâtiment et les travaux publics, les industries agricoles et alimentaires, les transports, les commerces non alimentaires, les professions libérales.

Ces données permettent donc d'affirmer que les comités d'entreprise connaissent une exceptionnelle progression de leur nombre entre la fin des années soixante et le début des années soixante-dix ; que celle-ci est particulièrement forte dans les branches qui en étaient généralement dépourvues ainsi que dans les petites et moyennes entreprises ; qu'elle s'opère essentiellement par la montée en puissance des syndicats indépendants et surtout des non-syndiqués qui représentent presque la moitié des élus dans les entreprises de 50 à 100 salariés en 1971.

Le comité d'entreprise qui, pour schématiser, était une institution réservée aux grandes entreprises de la métallurgie ou de la chimie, devient une institution banale, une forme sociale qui se généralise. Comment expliquer cette évolution si rapide ?

Les transformations du droit

Pour un juriste, le premier réflexe est de chercher du côté des modifications juridiques. Cela semble ici d'autant plus naturel que la

progression en nombre des comités d'entreprise en 1966 (+ 22 %) et en 1967 (+ 40 %) suit de très près l'adoption par le Parlement de la loi du 18 juin 1966[360], qui porte précisément sur les comités d'entreprise.

La loi du 18 juin 1966 sur les comités d'entreprise

Le processus de « fabrication » de la loi de 1966 commence en 1963 lorsque le Conseil économique et social se saisit de lui-même du problème de l'application de la législation sur les comités d'entreprise et de l'élargissement éventuel de leurs droits en confiant un rapport sur le sujet à M. Aumonier. Ce rapport et le projet d'avis qui l'accompagne seront pourtant modifiés pour tenir compte d'une lettre du premier ministre en date du 27 février 1965 saisissant le Conseil économique et social d'un projet de loi et d'un projet de décret.

Les discussions parlementaires auront lieu en juin 1965 en première lecture devant l'Assemblée nationale, puis d'avril à juin 1966. L'objectif est limité comme l'indique l'exposé des motifs : « Tout en maintenant l'autorité du chef d'entreprise, [il s'agit d'] associer le personnel par l'intermédiaire de ses représentants, à la marche générale de l'entreprise, et [d']aménager entre le chef et les salariés de l'entreprise une coopération fondée sur l'examen en commun des problèmes communs. » Le caractère purement consultatif du comité d'entreprise n'est donc pas remis en cause et l'objectif de « coopération », qui était déjà celui de l'ordonnance de 1945, est réaffirmé. Ce dont il s'agit en réalité, c'est d'améliorer le fonctionnement du comité par une meilleure représentation des diverses catégories du personnel et une meilleure information du comité. Par ailleurs, plutôt que de légaliser les sections syndicales d'entreprise, comme le réclament la CGT et la CFDT, le gouvernement renforce de manière détournée le rôle du syndicat dans l'entreprise en précisant les droits et les fonctions du représentant syndical au comité d'entreprise.

Pour favoriser la création ou le renouvellement des comités d'entreprise, la loi du 18 juin 1966 institue une nouvelle procédure dont l'objet est la transmission par l'employeur ou un syndicat à l'inspecteur du travail d'un procès-verbal de carence en cas d'absence de comité, par non renouvellement ou non constitution. S'il est constaté que la carence résulte d'une entrave intentionnelle, la sanction pénale ancienne est aggravée puisque l'amende passe de 150 à 1 500 F.

Pour assurer une meilleure représentation du personnel, deux modifications sont par ailleurs apportées à la législation. La première consiste à légèrement augmenter le nombre de titulaires et de suppléants. La seconde, vieille revendication patronale et de la Confédération générale des cadres, réside dans la constitution d'un

troisième collège réservé aux cadres dans les entreprises de plus de 500 salariés, à condition qu'ils soient au moins 25 et représentent 5 % au moins de l'effectif.

Jusqu'en 1966, en effet, le nombre des collèges ne pouvait être modifié ni par accord entre les parties, ni par convention collective, même étendue par arrêté ministériel, la Cour de Cassation estimant que les termes de la loi « n'étant ni obscurs, ni ambigus, il n'y avait pas lieu à la constitution d'un troisième collège, et que les représentants des cadres devaient être élus par le deuxième collège comprenant les chefs de service, ingénieurs, agents de maîtrise et assimilés.[361] » Dans les entreprises de moins de 500 salariés, la création d'un troisième collège est possible sous réserve de l'accord de l'ensemble des organisations syndicales.

Le deuxième objectif de la loi de 1966 est d'assurer au comité une meilleure information. D'abord le comité d'entreprise doit obligatoirement constituer dans les entreprises de plus de 300 salariés une commission d'étude des problèmes relatifs à la formation et au perfectionnement professionnel ainsi qu'au travail des femmes et des jeunes. L'ancien article 3, très vague, est par ailleurs remplacé par un autre qui énumère les informations que le comité est en droit d'exiger. Cela concerne en particulier les projets de licenciements collectifs et de compression d'effectifs, sur lesquels il doit émettre un avis. Dans le rapport annuel fait par le chef d'entreprise doivent aussi désormais figurer le chiffre d'affaires, les résultats globaux de production et d'exploitation, les investissements, l'évolution des salaires. En outre, des rapports trimestriels devront donner des indications sur l'exécution des programmes, l'évolution des commandes, la situation de l'emploi.

Les nouvelles obligations du chef d'entreprise trouvent une contrepartie, vivement critiquée, notamment par le Parti communiste, lors des débats parlementaires[362], dans une obligation de discrétion accrue pour les membres élus ou non du comité d'entreprise. Cette obligation concerne en effet les informations confidentielles et « considérées comme telles » par le chef d'entreprise, son non respect pouvant être sanctionnée sur les plans civil et disciplinaire, mais non sur le plan pénal.

Les dispositions concernant le représentant syndical au comité d'entreprise sont d'une autre nature. Elles visent à lui conférer un statut en lui octroyant notamment un crédit de 20 heures par mois pour exercer ses fonctions dans les établissements de plus de 500 salariés et en lui accordant la même protection que celle des représentants élus.

Si elle améliore indéniablement le statut des comités d'entreprise, la loi de 1966 concerne d'abord les entreprises de plus de 300, voire de plus de 500 salariés, c'est-à-dire celles qui en sont généralement pourvues. Seule la disposition sur le procès-verbal de carence et ses conséquences en matière de délit d'entrave est susceptible de favoriser la création ou le renouvellement des comités d'entreprise. Il

faut pourtant noter que cette sanction est dépendante à la fois de l'inspection du travail qui dresse ou non procès verbal – et on sait qu'elle le fait peu –, du parquet, qui a l'opportunité des poursuites, et finalement du juge, qui peut ordonner un non-lieu, relaxer ou sanctionner au-dessous du minimum. En 1972, alors que 2 258 infractions sont relevées par l'inspection du travail, seules 8 condamnations sont prononcées dont 3 supérieures au taux minimum, et deux à un taux inférieur au minimum.[363] Compte tenu de tous ces éléments, il apparaît donc peu probable que la loi du 18 juin 1966 soit à l'origine du renouveau des comités d'entreprise constaté sur le plan statistique. Il faut donc chercher ailleurs.

L'évolution du nombre de comités est particulièrement forte, comme on l'a vu, en 1967-1969 et en 1972-1973. Or ces deux périodes suivent de près la promulgation de deux textes qui, de manière indirecte, valorisent le rôle du comité d'entreprise dans les relations professionnelles.

L'ordonnance du 17 août 1967 sur la participation

Le premier est l'ordonnance du 17 août 1967 sur l'intéressement des salariés aux bénéfices de l'entreprise, version édulcorée de l'association capital-travail et des projets de M. Loichot sur le pancapitalisme. Nous ne développerons pas ici les principaux traits de l'ordonnance de 1967.[364] Il suffit d'expliquer qu'elle crée un régime obligatoire de répartition des bénéfices dans les entreprises de plus de 100 salariés et que ce régime doit être mis en place par un accord entre employeurs et salariés. Il peut s'agir d'un accord de branche annexé à la convention collective et, dans ce cas, seules les organisations syndicales et patronales peuvent le signer, ou d'un accord d'entreprise ou de groupe d'entreprises formant une unité économique, auquel cas il peut être signé par les représentants des syndicats ou la délégation du personnel au comité d'entreprise statuant à la majorité. Dans la pratique, les accords d'entreprise seront, de très loin, les plus nombreux.

Ce texte est important pour notre propos d'un double point de vue. D'abord, il innove en permettant la conclusion d'accords entre le chef d'entreprise et la délégation du personnel au Comité d'entreprise, c'est-à-dire sans son président. Cette possibilité, qui résulte de la volonté des pouvoirs publics de contourner l'opposition des syndicats représentatifs – le caractère représentatif étant ici apprécié au niveau national –, aboutit à un « dédoublement fonctionnel[365] » du comité d'entreprise, organisme consultatif qui peut néanmoins passer un certain type d'accords avec le chef d'entreprise.

Un second point très important est la sanction attachée à la non conclusion d'un accord. Si les salariés et les directions d'entreprise n'arrivent pas à se mettre d'accord sur les modalités d'application, par ailleurs diverses, de l'intéressement, ils sont financièrement

pénalisés les uns et les autres : les sommes revenant aux salariés sont bloquées pendant huit ans au lieu de cinq et les entreprises se voient réduire de 25 % les avantages fiscaux qui lui sont accordés. En outre, dans ce cas, le régime de droit commun est applicable de plein droit, les sommes attribuées aux salariés étant affectées à des comptes-courants bloqués.

À la fin de l'année 1970, 5 778 accords avaient été passés dont 83 % avec les comités d'entreprise, 12 % avec les syndicats et 5,50 % avec le comité d'entreprise et les syndicats. Il ne fait pas de doute que le patronat a, dans ce contexte, recherché des accords avec les comités d'entreprise plutôt qu'avec les syndicats. En 1971, François Ceyrac déclarait par exemple : « Sans sous-estimer l'importance des sommes distribuées, une attention particulière doit être portée au rôle joué sur ce point par les comités d'entreprise et à la valeur des informations concrètes sur les problèmes de l'entreprise qui a été donnée au cours des négociations engagées.[366] » Par ailleurs, la sanction attachée à la non conclusion d'un accord a favorisé la création de comités d'entreprise. En janvier 1971, Philippe Dechartre, le secrétaire d'État auprès du ministre du Travail, estimait devant le Conseil économique et social que 600 comités d'entreprise avaient été constitués en 1968 et 1969 pour la mise en œuvre de l'ordonnance de 1967.[367] Au delà du nombre indiqué, cette évaluation est intéressante. Elle laisse à penser, puisqu'il semble possible de les isoler, que ces comités d'entreprise n'ont été constitués que pour passer un accord sur l'intéressement et qu'ils ne remplissent donc aucune autre fonction.

La loi du 16 juillet 1971 sur la formation professionnelle

Le deuxième texte est la loi sur la formation professionnelle du 16 juillet 1971. Dans les deux années qui suivent, la progression du nombre de comités d'entreprise est respectivement de 30 % et de 27 %. Qui plus est, cette progression s'effectue d'abord par l'augmentation du nombre de voix et de sièges obtenus par les non-syndiqués, ce qui n'est pas sans intérêt puisque cela se traduit sans doute par un accroissement corrélatif des comités possédant exclusivement des élus non syndiqués.

Le rôle joué par la loi du 16 juillet 1971 dans le processus de création des comités d'entreprise semble de même nature que celui de l'ordonnance de 1967 sur la participation. Les employeurs assujettis à l'ordonnance du 22 février 1945 sont en effet tenus de faire délibérer le comité d'entreprise sur les problèmes relatifs à la formation professionnelle pendant l'année au cours de laquelle ils entendent s'acquitter de l'obligation de participation au système créé. Ne sont dispensées de cette obligation que les entreprises capables de produire le procès-verbal de carence institué par la loi du 18 juin 1966. Mais ce qui est essentiel, c'est la majoration financière de

50 % de l'obligation de participation sans possibilité de s'en libérer sous forme de dépenses de formation pour les entreprises qui sont incapables de produire un procès-verbal de carence ou une délibération.[368]

Une étude menée par le secrétariat général de la Formation professionnelle dans trois régions (Nord, Limousin, Franche-Comté) en 1972-1973[369] montre que 17 % des entreprises avaient établi un procès-verbal de carence, les élections n'ayant pu avoir lieu faute de candidats, que 11 % des entreprises avaient acquitté la majoration de participation de 50 % pour défaut de consultation du comité d'entreprise, que 72 % avaient pu produire un procès-verbal de délibération. On peut penser qu'ils auraient été moins nombreux en cas d'absence de sanction financière.

L'ordonnance de 1967 sur la participation et la loi de 1971 sur la formation professionnelle, par la consultation obligatoire du comité d'entreprise qu'elles instituent et les sanctions qu'elles prévoient en cas de non consultation non motivée semblent donc bien être deux raisons majeures de l'augmentation du nombre de comités. Il ne faut pourtant pas négliger non plus l'importance de la « révolution de mai » et ses conséquences en matière de négociation collective.

Mai 68 et le développement de la négociation collective

Les accords de fin de grève signés en mai-juin 1968 contiennent d'assez nombreuses clauses sur les institutions représentatives du personnel. Ils prévoient notamment l'extension du champ d'application des comités d'entreprise dans l'agriculture, l'amélioration du mode de calcul de la subvention patronale, l'octroi d'un crédit d'heures aux suppléants.[370] L'essentiel pourtant ne se situe pas là. Comme l'ont bien montré les sociologues ayant travaillé sur cette question, 1968 a d'abord montré l'inadaptation des institutions représentatives du personnel aux revendications des salariés. Sans doute ces revendications sont-elles de nature diverse. Sami Dassa a par exemple élaboré une typologie à partir de trente monographies d'entreprise. Selon les expériences vécues et les revendications, il distingue quatre formes de grèves : les grèves à contenu revendicatif, caractérisées par une forte prégnance syndicale et des revendications traditionnelles portant surtout sur les salaires ; des grèves d'émancipation dans les entreprises peu ou pas organisées syndicalement et dont l'acquis principal sera la création d'une section syndicale d'entreprise ; les grèves rationalisatrices dans lesquelles les cadres sont fortement impliqués et qui sont orientées vers la rationalisation de la gestion ; enfin les grèves pour la démocratisation dans lesquelles les revendications concernent moins la gestion que des rapports sociaux nouveaux.[371]

Les différences entre les deux derniers types de grèves ne sont pas toujours évidentes. Pour illustrer le troisième type, Sami Dassa choisit une grève qui appuie les revendications des cadres portant sur la réorganisation de la société, la création d'une commission technique de coordination et d'information du fonctionnement et de la rentabilité de la société, la coordination permanente inter-services par des conférences périodiques auxquelles participeraient effectivement les représentants du personnel et la diffusion des informations concernant la société à l'ensemble du personnel.

Une grève du quatrième type porte notamment sur l'exigence du développement « des structures démocratiques qui permettront l'amélioration des relations entre les différents groupes sociaux et par là-même l'efficacité de l'entreprise ». Pour atteindre cet objectif, il s'agirait, entre autres, de créer une structure de réflexion permanente destinée à apporter des suggestions à la hiérarchie ainsi que des commissions réunissant les élus et tous les travailleurs intéressés.

Apport de suggestions à la hiérarchie, création de commissions spécialisées, ce deuxième exemple montre bien l'inefficacité du comité d'entreprise dans cette entreprise puisque cette mission et ces structures sont prévues par les textes.

La principale leçon de mai 1968 en matière de relations professionnelles est d'avoir dissipé l'opposition traditionnelle participation-revendication comme l'a bien vu un groupe de sociologues du travail : « La méfiance devant la participation est le plus souvent une méfiance devant sa propre faiblesse : la crainte que ne retombe, le moment de l'affrontement passé, la vague qui a porté le syndicat. Les grèves de mai-juin 1968 ont montré des attitudes de participation extrêmes, puisqu'on étudiait parfois la réorganisation de l'entreprise ou le choix de ses marchés, et sans inquiétude devant une intégration possible, justement à cause de la forme du mouvement.[372] »

La deuxième leçon de mai 1968 est l'aspiration à la participation effective de tous les salariés aux décisions. Selon Sami Dassa, « le contact des délégués avec le personnel est purement informel, le seul lien officiel étant celui des élections. Une fois élu, un délégué du personnel n'a pas de lien étroit avec son collectif d'atelier ; de même le comité d'entreprise n'a d'autre lien avec le personnel que comme prestataire de services socio-culturels. La séparation est également instituée au niveau de la hiérarchie. Un délégué n'est pas attaché à un atelier particulier, il lui est plus facile de discuter avec un directeur qu'avec un agent de maîtrise ou un chef de service. Ainsi du fait même de l'organisation des représentants du personnel, puisque les élections se font sur la base des collèges et non pas sur celle des ateliers, les délégués défendent plutôt des intérêts individuels ou catégoriels que des intérêts communs à un groupe de travail ; ainsi les problèmes revendicatifs priment les problèmes gestionnaires.[373] »

Cette remarque est particulièrement pertinente pour les juristes. L'organisation de la représentation par catégories du personnel avait initialement pour objet d'assurer la prééminence des intérêts ouvriers sur ceux des autres catégories (agents de maîtrise, ingénieurs, cadres, etc.) et la reconnaissance tardive du troisième collège en 1966 ne modifiera en rien cette structuration. Or ce que le mouvement de mai 1968 montre précisément, c'est l'inadéquation d'un tel modèle au salariat de la fin des années soixante. À ce moment, comme l'ont bien montré Odile Benoît et Marc Maurice, les ingénieurs et cadres ne sont plus majoritairement « du côté des patrons ». N'ayant souvent plus de responsabilité hiérarchique, il sont assez nombreux à s'intéresser aux syndicats, sans toutefois s'y engager. Parallèlement, ils se sentent moins attachés à la direction. Dans l'enquête menée par les deux sociologues en 1960, ils sont 31 % à se déclarer « davantage du côté du personnel », 8 % « davantage du côté de la direction » et 41 % « autant d'un côté que de l'autre ».[374] Une autre enquête menée en 1967 auprès de 400 ingénieurs et cadres de l'aéronautique révèle que leur principale revendication est d'ordre qualitatif : la participation est classée en tête avant les revendications concernant les salaires, les retraites, la fiscalité ou la hiérarchie.[375]

On ignore le devenir des revendications, voire des clauses d'accords de fin de grève – qualifiés juridiquement d'avant-contrats par le professeur Savatier[376]– concernant la participation des salariés, on ne sait pas non plus ce que deviennent les structures et procédures mises en place spontanément pendant le conflit, il est cependant probable que les tentatives d'innovation se soient délitées assez vite, du fait de l'opposition conjointe des employeurs et des organisations syndicales, la CGT, Force ouvrière, voire, dans certains cas, la CFDT, étant défavorables à des expériences qui débordaient le cadre syndical, tout en étant assez souvent investies par les groupes gauchistes.

Dans ces conditions, c'est encore une fois le comité d'entreprise qui devra à la fois prendre en compte et canaliser les aspirations à la démocratie et à la participation. C'est particulièrement net avec l'accord national interprofessionnel du 10 février 1969 sur la sécurité de l'emploi.[377] L'origine de ce texte remonte en effet aux négociations des 26 et 27 mai 1968, au terme desquelles les organisations patronales et syndicales avaient convenu de se rencontrer avant le 1er octobre pour rechercher un accord en matière de sécurité de l'emploi. Dès leur première réunion, les représentants des deux délégations avaient convenu d'ajouter aux deux points précédemment fixés (les mesures de reclassement à effectuer en cas de fusion et de concentration, l'institution de commissions paritaires de l'emploi) un troisième point concernant la question du délai d'information en temps utile du comité d'entreprise.

L'accord du 10 février 1969 contient effectivement un titre deuxième sur l'information et la consultation du comité d'entreprise sur les projets de licenciements collectifs pour raisons économiques. Il est notamment prévu que, lorsque le comité d'entreprise est consulté sur un projet collectif de licenciement économique, l'ordre du jour doit le mentionner expressément, qu'il doit lui être remis un document écrit sur l'importance des licenciements et leurs raisons et que des délais (de huit jours à trois mois selon les cas) devront être respectés entre la consultation du comité d'entreprise et la décision définitive du chef d'entreprise.

Un meilleur fonctionnement ?

Les incitations financières, l'aspiration à davantage de participation et de démocratie dans l'entreprise, et, à un moindre degré, les améliorations apportées par la loi de 1966 semblent donc se conjuguer pour expliquer l'accroissement très net du nombre de comités d'entreprise. Mais ces modifications entraînent-elles également des changements d'ordre qualitatif ? Le comité d'entreprise remplit-il effectivement l'ensemble des missions que lui confie la loi ? Peut-on constater une participation croissante des représentants du personnel aux discussions sur les choix économiques et financiers de l'entreprise ?

Pour répondre à ces questions, il aurait fallu posséder des monographies d'entreprise analysant le fonctionnement du comité d'entreprise sur une période assez longue, un peu à la manière du travail réalisé par Maurice Montuclard pour les années cinquante. Malheureusement ces monographies n'existent pas, l'accent ayant davantage été mis pendant cette période sur les problèmes d'articulation d'ensemble des institutions représentatives du personnel, à la suite de la création des sections syndicales d'entreprise en 1968. Les rares travaux statistiques sur les comités d'entreprise réalisés au début des années soixante-dix et la lecture fine des résultats électoraux permettent toutefois d'apporter des éléments de réponse aux questions posées ici.

Commençons par les œuvres sociales. La comparaison de deux enquêtes menées respectivement en 1965 et 1974[378] par *Liaisons sociales* montre quelques évolutions sensibles. Sur le plan de la gestion, l'autonomie tant désirée par les organisations syndicales semble bien être devenue la règle : la quasi totalité des œuvres sociales est gérée par les comités en 1974. Parallèlement, la contribution patronale dans les grandes entreprises est en baisse relative : alors qu'en 1965, 20 % des entreprises versaient une contribution supérieure ou égale à 3 % de la masse salariale, elles ne sont plus que 7,7 % à atteindre ou dépasser ce niveau en 1974. Enfin

le support juridique de la contribution patronale a changé, comme le montre le tableau comparatif ci-dessous.

Nature du support juridique de la contribution patronale

	1965	**1974**
loi	26,4 %	20,4 %
acte bénévole	24,8 %	26,5 %
accord d'entreprise	18,5 %	41,5 %
convention collective	3,1 %	11,6 %

C'est désormais par accord collectif et non par la seule référence à la loi qu'est fixé le montant et les modalités de versement de la contribution patronale au comité d'entreprise.

La nature des œuvres sociales évolue aussi, mais de manière moins nette. Parmi les dix activités les plus répandues en 1974, huit en faisaient déjà partie en 1965. La caractéristique principale de l'évolution est la place de plus en plus importante prise par les loisirs et la culture, et notamment les activités sportives qui deviennent de fait, dans les années soixante-dix, une activité essentielle des comités d'entreprise. Ces conclusions sont également celles d'une enquête non publiée effectuée par le ministère du Travail dans 5 régions en 1974[379] qui met bien en évidence l'importance des variables géographique et professionnelle sur la gamme des activités proposées : les industries traditionnelles pratiquent le plus volontiers les activités sportives alors que les activités culturelles et de loisirs recueillent la préférence des employés des secteurs dont le développement est plus récent.

L'activité des comités d'entreprise dans le domaine professionnel et économique s'est-elle également modifiée ? L'enquête précitée du ministère du Travail ne donne malheureusement pas d'éléments de comparaison fiables avec la situation qui prévalait au début des années soixante. Ses enseignements sont pourtant intéressants. On peut constater que :

– 49,7 % des comités d'entreprise ont une activité en matière sociale contre 18,4 % en matière culturelle et 24,2 en matière sportive ;

– un peu plus de 10 % ont une commission formation, mais le nombre de ceux qui ont néanmoins une réelle activité en matière de formation est sensiblement plus élevé (642 sur 2662) ;

– le nombre de comités d'entreprise régulièrement informé est de 1 100 sur 2 662, ce qui apparaît peu ;

– 51,9 % des comités d'entreprise ont, selon les inspecteurs du travail, une activité formelle alors que 38,7 % ont une activité satisfaisante et 9,3 % une activité très satisfaisante ou justifiant de réalisations originales.

La comparaison des activités en fonction de la taille de l'entreprise indique clairement que plus l'établissement est grand et plus les activités sont considérées comme satisfaisantes, voire très satisfaisantes. Il n'y a là rien d'original, les rapports des inspecteurs du travail des années cinquante faisaient la même analyse. On peut cependant constater que c'est à partir de 300 salariés environ que le rapport s'inverse : en-dessous, il y a plus de comités d'entreprise à n'avoir qu'une activité formelle, au dessus, ce sont les appréciations « satisfaisantes » ou « très satisfaisantes » qui dominent. On peut donc dire, avec précaution compte tenu du caractère subjectif des appréciations portées par les inspecteurs, que la taille moyenne des établissements qui possèdent un comité d'entreprise qui fonctionne bien ou assez bien a légèrement régressé : dans les années cinquante, le seuil d'effectivité était généralement évalué à 500.

Les résultats de cette enquête montrent que l'augmentation du nombre de comités d'entreprise ne s'est pas traduite par un accroissement corrélatif significatif de leur activité. En réalité, la banalisation des comités d'entreprise s'est accompagnée d'une hétérogénéisation accrue de leurs fonctions. Pour schématiser, on pourrait dire que dans les établissements de plus de 300 salariés, les nouvelles missions du comité d'entreprise, notamment en matière d'emploi et de formation, liées à un développement des activités syndicales depuis 1968, ont contribué, par un renforcement de sa légitimité, à faire du comité d'entreprise le pivot des relations professionnelles dans l'entreprise. À l'inverse, dans les petites entreprises, les comités d'entreprise, qui sont pour la plupart nouvellement constitués et animés par des non-syndiqués, ne jouent qu'un rôle formel. Ils sont mal informés, peu consultés, ils ne jouent qu'un rôle mineur, voire n'en exercent absolument pas, dans les domaines devenus privilégiés de la concertation sociale que sont l'emploi et la formation. Souvent d'ailleurs, ils ne sont mis en place que pour signer un accord d'intéressement. De 1966 à 1972, 4,2 % des comités d'entreprise ont disparu, ce qui signifie qu'une fois l'accord signé, le comité d'entreprise est souvent ensuite mis en sommeil au point qu'il n'est pas procédé à son renouvellement, sauf besoin particulier comme la consultation sur le plan de formation par exemple.[380]

Derrière ces chiffres apparaît une stratégie patronale consistant à mettre en place des comités d'entreprise quand ils ne sont pas composés par des représentants des organisations syndicales. Loin de correspondre à un désir de rénovation des relations sociales dans l'entreprise, le nouveau départ des comités d'entreprise est d'ordre essentiellement pragmatique.

Des droits étendus

L'augmentation du nombre de comités d'entreprise s'accompagne dans la période 1966-1982 d'un accroissement de leurs prérogatives que ne connaît pas l'institution des délégués du personnel, complètement délaissée par les pouvoirs publics. Cet affermissement de l'institution créée par l'ordonnance du 2 février 1945 se double d'une consolidation du statut des représentants du personnel qui vaut cette fois pour toutes les institutions représentatives du personnel.[381]

Des institutions élargies

À partir de la fin des années soixante, la jurisprudence va être particulièrement vigilante à contrer les tentatives d'évitement de la législation relative aux représentants du personnel par un nombre important d'entreprises. Nombre de celles-ci refusent en effet d'organiser des élections en arguant du défaut d'obligation légale.

La Cour de cassation va ainsi reconnaître des établissements distincts là où l'employeur n'en voyait qu'un seul, favorisant ainsi la mise en place de délégués du personnel ou d'un comité d'établissement dans chacun d'entre eux. Ce sera le cas par exemple pour les sept usines Citroën de la région parisienne.[382] Elle sera également amenée à favoriser l'implantation des délégués du personnel dans le bâtiment et les travaux publics en admettant l'élection de ceux-ci dans le cadre d'un ensemble de chantiers groupés.[383]

À l'inverse, les stratégies patronales consistent aussi quelquefois à constituer des sociétés juridiquement distinctes alors même qu'elles comprennent un certain nombre d'éléments communs qui les rendent assimilables à une entreprise unique, que ce soient une direction commune, l'interchangeabilité du personnel, la convergence d'intérêts entre les personnes morales concernées et la communauté des dirigeants, la complémentarité des activités, l'imbrication des capitaux ou encore la défense d'intérêts propres à une communauté de salariés ou des conditions de travail semblables. Ces stratégies seront d'abord contrées par la chambre criminelle, qui les analysera comme des fraudes à la loi[384], puis par la chambre sociale, qui mettra en avant la notion d'unité économique et sociale[385], promise à un bel avenir.

Dans ces années, le législateur n'est pas en reste pour élargir le champ d'application des textes sur la représentation du personnel. Prévu dès 1966, l'élargissement est d'abord réalisé par une loi du 21 décembre 1971 qui aligne les exploitations agricoles sur le droit commun. 600 exploitations environ employant au moins 25 000 salariés, sont concernées par ce texte, essentiellement les exploitations viticoles de la Champagne, les exploitations maraîchères et horticoles de la ceinture de Paris, les champignonnières et les entreprises paysagistes. Les entreprises d'armement maritime, oubliées par la loi du 16 avril 1946, font également l'objet d'une loi

du 18 mai 1977 qui les aligne sur le droit commun tout en légalisant l'institution des délégués de bord pour les navigants, un dispositif d'origine conventionnelle existant depuis 1950.

Le législateur va être également très actif pour élargir le nombre d'électeurs et celui des salariés éligibles aux fonctions représentatives. Les jeunes travailleurs vont ainsi pouvoir voter aux élections professionnelles à partir de 16 ans[386] et être élus dès l'âge de 18 ans.[387] Les étrangers, qui représentent 8 % des ouvriers au début des années 1970, vont également bénéficier progressivement de mesures d'alignement sur leurs homologues français. Une loi de 1972[388] décide qu'il n'est plus nécessaire d'être Français pour voter aux élections de comités d'entreprise, alignant ainsi le dispositif sur celui des délégués du personnel. Il en va de même en matière d'électorabilité, la seule condition nécessaire étant de savoir lire et écrire en Français. En 1975, cette condition est assouplie, la seule exigence étant de pouvoir s'exprimer en Français.[389] Grâce au même texte, les étrangers vont pouvoir être électeurs (mais non éligibles) aux conseils des prud'hommes et accéder à des fonctions d'administration ou de direction des syndicats, à condition toutefois qu'ils n'occupent pas plus du tiers des postes et qu'ils travaillent depuis au moins 5 ans en France, sauf les ressortissants de la Communauté économique européenne.

Quant aux travailleurs intérimaires, ils bénéficient également d'une représentation - aménagée pour tenir compte de la spécificité du caractère intermittent de la relation de travail - dès que le travail temporaire est consacré légalement par la loi du 3 janvier 1972.

Une meilleure protection des représentants

La période 1966-1982 est également celle qui voit l'affermissement du statut des représentants du personnel, qu'ils soient d'ailleurs élus (délégués du personnel et membres du comité d'entreprise), désignés par une organisation syndicale ou conseillers prud'homaux.

Dans le chapitre précédent, nous avons expliqué les divergences d'interprétation opposant la chambre sociale et la chambre criminelle de la Cour de cassation au sujet de la protection dont bénéficient les représentants dans l'exercice de leur mandat. À partir de la fin des années 1960, les trois problèmes qui sont posés au juge, à savoir le point de départ de la protection, la réintégration des représentants illégalement licenciés et la résiliation judiciaire du contrat de travail des représentants du personnel vont connaître des évolutions jurisprudentielles significatives qui seront entérinées par la loi du 28 octobre 1982 sur les institutions représentatives du personnel.

Le premier problème a trait au point de départ de la protection. La loi du 18 juin 1966, relative aux seuls comités d'entreprise, le situait au moment « de l'envoi à l'employeur des listes de candidatures »,

solution qui valait également pour les délégués du personnel. Cette précision cependant ne réglait pas l'ensemble du problème. Si la chambre criminelle estimait que la notification de la liste de candidats à l'employeur équivalait à la publication exigée par la loi, la chambre civile et la chambre sociale ne faisaient bénéficier les candidats du statut protecteur qu'après que le personnel ait été réparti dans les collèges électoraux et que les sièges aient été répartis entre les différentes catégories de personnel.[390]

La difficulté a été réglée par l'alignement progressif des positions de la chambre criminelle sur la chambre sociale, notamment par un arrêt Mehut du 27 octobre 1972 selon lequel les dispositions relatives au point de départ de la protection « ne sauraient recevoir application avant qu'il ait été procédé aux mesures prévues par l'article 5, alinéa 2 de la même loi [la répartition du personnel entre catégories et des sièges entre collèges], à l'effet d'organiser les élections et qu'il puisse y avoir de véritables candidatures, à moins que les élections n'aient été retardées par une opposition injustifiée de l'employeur.[391] » Par ce dernier membre de phrase, l'assemblée plénière soulignait aussi que le licenciement frauduleux d'un candidat pouvait toujours constituer un délit d'entrave, condamnable au plan pénal.

Le second problème est relatif à la réintégration des représentants illégalement licenciés. La jurisprudence civile avait toujours admis qu'un licenciement intervenu en violation du régime protecteur était nul. Mais quelles sanctions encourait un employeur qui refusait de réintégrer un représentant ? Ici encore, une divergence de fond opposait la chambre criminelle à la chambre sociale. La première, faisant application des sanctions pénales attachées au délit d'entrave, décidait que non seulement le représentant devait être payé, mais qu'il devait de plus effectivement être réintégré dans son travail, le délit d'entrave présentant un caractère continu « aussi longtemps que l'intéressé se [voyait] interdire la reprise de son emploi ». La seconde considérait au contraire que l'obligation de réintégrer étant une obligation de faire, l'inexécution de l'obligation de réintégrer « ne [pouvait] donner lieu qu'à des dommages et intérêts ». Cette position de la chambre sociale fit l'objet de très vives critiques de la part de la majorité de la doctrine qui lui reprochait surtout de rendre à l'employeur un droit de résiliation unilatérale dont la législation de la Libération l'avait privé.

Ces critiques ne sont sans doute pas étrangères à l'évolution de la chambre sociale. En 1968, dans un arrêt Detoeuf[392], elle reconnut d'abord la qualification de voie de fait au refus de réintégration, ce qui permit ensuite la reconnaissance, dans un arrêt Revêt-Sol[393], de la compétence du juge des référés pour ordonner une réintégration "provisoire". Il fallut cependant attendre 1980 et l'arrêt Pampre d'Or[394], rendu en chambre mixte, pour que la jurisprudence tire toutes les conséquences de l'annulation d'une autorisation de licenciement, l'employeur devant réparation au salarié protégé du préjudice résultant du refus de réintégration postérieur à l'annulation.

Le troisième problème concerne la résiliation judiciaire du contrat de travail d'un salarié protégé. Entre la chambre sociale, qui admettait la possibilité pour l'employeur de recourir à l'article 1184 du Code civil pour obtenir la résiliation du contrat, et la chambre criminelle, qui la refusait, l'opposition aurait pu durer longtemps si le service juridique de la CFDT n'avait pas eu l'idée de faire incriminer pénalement la demande même de résolution judiciaire. En exacerbant les contradictions, la CFDT rend possible la résolution du conflit de jurisprudence. Avec l'arrêt Perrier, rendu par la chambre mixte en 1974[395], la Cour de cassation va en effet se ranger aux arguments de la chambre criminelle, mettant fin à plus de vingt ans de débats acharnés. Cette jurisprudence sera ensuite suivie par le Conseil d'État qui dans deux arrêts célèbres (Safer d'Auvergne[396] et Abellan[397]) va étendre son contrôle.

Il est tout à fait remarquable d'observer que l'évolution qui vient d'être décrite est entièrement due à la jurisprudence, le plus souvent par des arrêts rendus en chambre mixte reprenant à leur compte l'interprétation de la chambre criminelle. Nous ne développerons pas ici l'apport juridique des conflits de jurisprudence en droit de travail, qui nous éloignerait de notre objet et qui a par ailleurs été magistralement traité par Alain Supiot.[398] On voudrait seulement observer que cette évolution n'est pas étrangère à la stratégie judiciaire développée par la CFDT dans le cadre de son service juridique, sous la houlette de Jean-Paul Murcier et Hubert Lesire-Ogrel, à partir des années 1960. À cette époque apparaît, au sein de la CFTC d'abord, puis à la CFDT, la notion de "luttes juridiques", qui se traduira par un effort de "pédagogie syndicale" auprès de certains syndicats d'avocats et de magistrats et par une "politique des procès" consistant à « amener les magistrats à réfléchir et [à] obtenir une jurisprudence divergente pour l'utiliser ensuite et faire [une] trouée.[399] »

Cette stratégie est à l'origine de l'exploitation des conflits de jurisprudence par le recours à la voie pénale. Sa fécondité sera brillamment illustrée par l'arrêt Rada du 28 mai 1968, qui permettra d'affirmer le caractère continu du délit d'entrave constitué par un refus de réintégration, et par l'arrêt Perrier du 21 juin 1974, qui reconnaîtra le bien-fondé de l'incrimination pénale du recours à la résiliation judiciaire.

De nouvelles attributions pour les comités d'entreprise

À partir de la loi de 1966 qui, rappelons-le, cherche à améliorer l'information du comité d'entreprise et institue une commission spécialisée sur la formation au sein des entreprises de plus de 300 salariés, un nombre très important de textes va prévoir l'information ou la consultation des comités d'entreprise sur des sujets très variés.

On n'évoquera ici, tant ils sont nombreux, que les plus importants d'entre eux. On a déjà signalé l'importance de la loi du 16 juillet 1971 sur la formation professionnelle qui prévoit des sanctions en cas de non transmission du procès verbal de carence, quand un comité d'entreprise n'a pu être constitué. Mais cette loi prévoit aussi la consultation du comité d'entreprise en cas de refus de l'employeur d'accorder un congé de formation à un salarié, sur l'ordre à établir entre tous les candidats quand toutes les demandes ne peuvent être satisfaites, sur les problèmes relatifs aux congés de formation (dans les entreprises de plus de 300 salariés), sur les conventions passées avec l'État. Une loi du 17 juillet 1978 viendra encore renforcer les attributions du comité d'entreprise en matière de formation en rendant obligatoire son avis sur le plan de formation.

Le comité d'entreprise est également mobilisé sur le thème des conditions de travail, très important dans les années 1970 notamment chez les OS. La loi du 27 décembre 1973 relative à l'amélioration des conditions de travail l'associe à la recherche de solutions aux problèmes posés par la durée et les horaires de travail, l'organisation matérielle et l'ambiance au travail. Elle crée une commission d'amélioration des conditions de travail dans les entreprises de plus de 300 salariés qui doit se réunir deux fois par an pour éclairer et préparer les avis du comité d'entreprise qui doivent notamment porter, selon un accord cadre national du 17 mars 1975, sur le rapport que doit élaborer chaque année le chef d'entreprise en matière d'amélioration des conditions de travail.

Cette loi de 1973 contient une disposition importante et qui touche à la nature même des comités d'entreprise. En effet, les employeurs sont autorisés à déroger à la règle de l'horaire collectif de travail et à pratiquer les horaires individualisés sous réserve que le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, ne s'y oppose pas. De plus, les horaires réduits ne peuvent s'appliquer qu'avec l'accord du comité d'entreprise ou, à défaut, de l'inspecteur du travail. En matière d'horaires de travail, il est donc institué un droit de veto partiel qui rompt avec la nature consultative du comité d'entreprise, hors œuvres sociales.

L'amélioration de l'information du comité d'entreprise ou sa consultation font également indirectement l'objet de la loi du 2 janvier 1975 sur le licenciement pour motif économique, de celle du 12 juillet 1977 sur le bilan social et de celle du 24 octobre qui cherche à développer l'actionnariat du personnel. On peut y voir une réponse du giscardisme au développement de la constestation radicale à la fois du capitalisme et du travail dans de nombreuses grèves des années 1970, en particulier chez Lip, conflit emblématique pendant lequel les salariés de l'usine de Besançon décident de produire et de se payer eux-mêmes.[400]

Au bout du compte, en matière d'emploi, de formation, de conditions de travail ou d'intéressement, il n'y a plus guère de décision du chef d'entreprise, à la fin des années 1970, qui ne puisse

être prise sans que le comité d'entreprise ait donné son avis. Il devient ainsi l'institution-phare d'un système de représentation dans l'entreprise qui s'enrichit parallèlement, en 1968, des sections syndicales d'entreprise et des délégués syndicaux.

Les sections syndicales d'entreprise et la cohérence du système

Le principal « acquis » de mai 1968, outre les augmentations de salaires et la transformation du SMIG en SMIC, serait, selon les organisations syndicales, surtout à la CFDT et à la CGT, la création des sections syndicales d'entreprise. Cette novation majeure dans le droit français des relations professionnelles était effectivement une revendication ancienne des organisations syndicales précitées, notamment de la CFDT, qui en avait fait son cheval de bataille depuis de longues années. Nous voudrions ici retracer rapidement le parcours de cette revendication jusqu'à sa consécration législative en décembre 1968, avant d'analyser ses conséquences sur le fonctionnement d'ensemble du système représentatif.

La reconnaissance du fait syndical dans l'entreprise

La loi du 21 mars 1884, en ne fixant pas le ressort territorial du syndicat, ne s'était pas prononcée contre le syndicalisme d'entreprise. Le cadre professionnel et local s'imposa pourtant naturellement comme mode d'organisation des relations professionnelles en raison de la similitude de condition des salariés des entreprises d'un même secteur géographique exerçant une activité proche.

Avec la concentration des entreprises et l'éloignement du lieu d'habitation par rapport au lieu de travail, le syndicalisme va délaisser peu à peu les Bourses du travail pour s'exercer de plus en plus fréquemment sur les lieux mêmes du travail, dans l'entreprise. Cette évolution va se faire indépendamment du droit. Jusqu'en 1968, le texte de référence sur le droit syndical reste la loi du 21 mars 1884, les retouches apportées en 1920 (exercice du droit syndical) et en 1956 (loi du 27 avril 1956 sur la liberté syndicale) ne modifiant pas au fond la nature du droit syndical.

« Un droit constitutionnel exercé illégalement »

La loi ne reconnaît donc pas aux syndiqués le droit d'exercer au sein de l'entreprise une activité syndicale, sans accord express de l'employeur : le syndicat ne peut pas tenir de réunions dans l'entreprise, ni distribuer des tracts, ni collecter les cotisations. Ceux qui le font s'exposent à la répression patronale, légitimée de manière

constante par la jurisprudence de la Cour de cassation. En 1964, le président de la commission sociale du CNPF, M. Meunier, résumait ainsi la situation : « Il n'y a pas vraiment de droit syndical, il y a, pour les travailleurs, le droit d'être syndiqué, ce qui est différent. Les employeurs sont attachés au statut actuel de l'entreprise.[401] »

Cette situation mérite cependant d'être nuancée pour plusieurs raisons. D'abord parce que la loi du 11 février 1950 oblige les négociateurs à insérer des clauses relatives au libre exercice du droit syndical. En matière de conventions collectives, le bilan en cette matière restera limité. Si certaines d'entre elles accordent aux syndiqués des privilèges d'ordre individuel, notamment des autorisations d'absence, si d'autres instituent des priorités de réembauchage pour les militants appelés à devenir permanents, la plupart des conventions restent muettes sur les modalités de l'activité syndicale à l'intérieur de l'entreprise.

De nombreux accords d'entreprise reconnaissent par contre, de manière plus ou moins formelle, le syndicalisme dans l'entreprise en accordant un local pour les réunions et les permanences, en instituant la liberté de collecte des cotisations, voire en institutionnalisant le délégué syndical et en le faisant bénéficier d'un statut protecteur.[402]

Le phénomène le plus marquant est sans doute l'existence d'accords tacites, c'est-à-dire non écrits, en vertu desquels les chefs d'entreprise tolèrent des pratiques dont ils souhaitent ne pas faire état publiquement pour ne pas avoir de difficultés avec les responsables des organisations patronales.

L'ambiguïté d'une telle situation – « un droit constitutionnel exercé illégalement » écrira le professeur Despax[403] – ne pouvait durer longtemps. Après 1958, la CGT et la CFTC font déposer des projets de loi en ce sens qui ne seront jamais discutés par le Parlement. Trois colloques importants y sont consacrés, à Grenoble et à Paris en 1963, puis à Lille en 1964. Le très écouté François Bloch-Lainé consacre à cette question de nombreuses pages dans son ouvrage *La réforme de l'entreprise* [404]en se déclarant favorable à la reconnaissance du droit syndical dans l'entreprise. Venant du directeur de la Caisse des dépôts et consignations, cette légitimation d'une revendication syndicale ne pouvait pas manquer d'exercer une influence. La même année, le Conseil économique et social se saisit de cette question en confiant à René Mathevet, militant CFDT, le soin de rédiger un rapport qui conclut à la reconnaissance du syndicat dans l'entreprise.[405] Rejeté par une courte majorité au Conseil économique et social, cette revendication n'en continue pas moins à être mise en avant par la CFDT et la CGT les années suivantes.

Il faut la « secousse » de mai 1968 pour que les syndicats trouvent un rapport de forces favorable à leur exigence. Lors des négociations de Grenelle, ils mettent beaucoup d'insistance à la prise en compte du droit syndical dans l'entreprise. Le projet de protocole d'accord, de nature juridique très incertaine, contient une annexe sur le droit

syndical dans l'entreprise en six points qui montre surtout l'ampleur des désaccords entre syndicats et patronat.[406] Le gouvernement s'étant engagé à Grenelle à élaborer un projet de loi, l'annexe au protocole d'accord sert de base aux discussions qui aboutissent au vote de la loi du 27 décembre 1968.

La loi du 27 décembre 1968

La lecture des travaux parlementaires laisse une curieuse impression. Alors que la loi du 27 décembre 1968 est le produit d'un rapport de forces favorable aux syndicats et qu'elle introduit dans le droit du travail des dispositions que le CNPF comme le gouvernement avaient toujours refusé d'admettre, les principaux représentants de la majorité parlementaire y voient un moyen de mettre un terme à la politisation du syndicalisme français. Pour M. Marcenet, rapporteur de la commission des Affaires culturelles, familiales et sociales, « la section syndicale, parce qu'elle sera rivée aux réalités de l'entreprise, prendra l'optique du dialogue ». Pour le centriste Joseph Fontanet, la situation antérieure favorisait « l'irresponsabilité » et la « frustration » et engendrait des « mouvements sociaux […] sauvages et incontrôlés, permis par le comportement d'une masse aveugle et inorganisée… ». La section syndicale d'entreprise, au contraire, est un instrument de paix sociale. La commission des Affaires sociales espère même que le projet « contribuera à la disparition de la lutte des classes et à l'avènement de rapports nouveaux entre les hommes.[407] » À l'opposé de l'échiquier politique mais avec un point de vue qui n'est pas si éloigné des gaullistes, les syndicalistes révolutionnaires de *La Révolution prolétarienne* considèrent que la nouvelle loi permet de lutter contre la bureaucratisation du mouvement syndical.[408]

La réalité est bien différente, même si les conséquences à long terme du recentrage de l'activité syndicale sur l'entreprise donnent partiellement raison à ceux qui, comme Force ouvrière, craignaient que la loi du 27 décembre 1968 ne favorise l'émiettement du droit conventionnel. Dans l'esprit du législateur, il ne s'agit pas en effet d'installer le droit syndical dans l'entreprise mais seulement de favoriser son exercice dans les entreprises occupant habituellement cinquante salariés. Cet objectif devra être atteint par un double moyen.

Le premier moyen est la création de sections syndicales d'entreprise. Les cinq organisations syndicales reconnues représentatives au niveau national bénéficient d'un privilège puisqu'elles n'ont pas à faire la preuve de leur représentativité pour créer une section au niveau de l'entreprise, même si leur effectif est faible. À l'inverse, celles qui ne le sont pas doivent établir leur représentativité conformément au droit commun. Cette disposition est en réalité un compromis. À gauche, la possibilité de création de

syndicats-maison est fermement rejetée. À droite, au contraire, certains parlementaires essaient de faire reconnaître aux groupements autonomes d'entreprise, non affiliés à une confédération, et qui se sont multipliés depuis la crise de mai 1968, les avantages de la loi.

Comme l'a bien fait remarquer Michel Despax, la création de sections syndicales ne bouleverse pas le droit antérieur. À la différence des États-Unis par exemple, le syndicalisme reste d'abord organisé à l'extérieur de l'entreprise, la section n'étant en quelque sorte qu'un démembrement, une sous-structure de celui-ci. Le syndicat n'est donc pas constitué par la fédération des sections qui le composent. La désignation du délégué syndical par le syndicat et non par la section est la manifestation la plus forte de ce phénomène.

Les attributions de la section syndicale d'entreprise sont assez floues. Elle a pour objet « d'assurer la représentation de ses membres conformément aux dispositions de l'article 1er du Livre III du Code du travail », cet article visant la représentation des intérêts professionnels sans limitation aux seuls syndiqués. Cette difficulté d'ordre rédactionnel témoigne de la nature ambiguë de la nouvelle institution : aux termes de la loi, elle ne représente que ses membres, mais de fait, elle peut signer un accord d'entreprise qui s'appliquera à l'ensemble des salariés, qu'ils soient syndiqués ou non.

La section syndicale d'entreprise bénéficie de prérogatives sur les points qui auparavant faisaient problème. Elle peut collecter les cotisations à l'intérieur de l'entreprise, mais en dehors des temps et des locaux de travail, elle peut afficher ses communications sur des panneaux différents de ceux qui sont affectés aux délégués du personnel et au comité d'entreprise, elle peut librement diffuser les tracts et publications de nature syndicale dans l'enceinte de l'entreprise, aux heures d'entrée et de sortie du travail. Dans les entreprises de plus de deux cents salariés, l'ensemble des sections dispose également d'un local commun pour l'exercice de la mission de leurs délégués. Enfin, les adhérents de chaque section peuvent se réunir une fois par mois dans l'enceinte de l'entreprise, en dehors des heures et des locaux de travail.

La deuxième caractéristique de la loi du 27 décembre 1968 est la reconnaissance des délégués syndicaux. Aux termes du décret d'application du 30 décembre 1968, le nombre de délégués est fixé à un pour chaque section syndicale dans les établissements de 50 à 1 000 salariés, deux dans celles de 1 000 à 3 000, trois dans celles de 3 000 à 6 000 et quatre dans les établissements occupant plus de 6 000.

Comme on l'a évoqué, le délégué syndical est désigné par le syndicat et non par la section syndicale, ce qui est en contradiction avec les objectifs affichés du projet de loi. L'avant projet du ministre du Travail considérait en effet que les délégués devaient être désignés par les membres de la section, mais les protestations des

confédérations ont finalement été plus fortes que les aspirations des représentants de la majorité parlementaire.

S'il doit appartenir à l'entreprise, le délégué syndical peut cumuler ses fonctions avec celles de délégué du personnel ou de membre du comité d'entreprise. Son statut est proche de celui des représentants élus du personnel, tout en n'étant pas tout à fait identique. En matière de licenciement par exemple, l'employeur doit s'adresser directement à l'inspecteur du travail, sans soumettre la sanction à l'avis du comité d'entreprise. Ses heures de délégation sont inférieures : elles sont de 10 heures par mois dans les entreprises de moins de 300 salariés et de 15 heures dans celles de plus de 300.

Significative est l'absence de définition précise des attributions du délégué syndical. Contrairement aux membres élus du comité d'entreprise ou aux délégués du personnel dont la mission est clairement définie, le délégué syndical est seulement chargé de représenter la section syndicale auprès du chef d'entreprise.

La question des attributions du délégué syndical, et partant, de la section syndicale n'ont en effet pas fait l'objet de débats parlementaires contrairement au souhait de la CFDT qui avait envisagé le droit pour les nouvelles institutions de discuter des taux de salaires réels et des primes, revendication reprise par les confédérations dans l'accord de Grenelle. Cette lacune ne se traduit pas pour autant par une absence de pouvoir des délégués syndicaux. Ils peuvent en effet signer les accords d'entreprise, de même que les accords d'intéressement et de participation dans les entreprises de plus de cent salariés, à la condition toutefois d'être membres de syndicats affiliés à des confédérations représentatives au niveau national, seuls habilités à signer de tels accords.

La cohérence du système

La loi du 27 décembre 1968 institue donc un troisième étage dans le système de représentation du personnel. Contrairement aux délégués du personnel et au comité d'entreprise, la nouvelle institution n'est pas élue mais nommée. Dès lors, avec trois institutions dont l'une a pour objet la coopération, l'autre la transmission des réclamations et la troisième un mission indéfinie de représentation de ses membres, comment le système peut-il être cohérent ?

Cette question a fait l'objet d'une interpellation du gouvernement par Joseph Fontanet, parlementaire membre du groupe *Progrès et démocratie moderne* lors des travaux parlementaires de la loi du 27 décembre 1968. Constatant la défectuosité de la représentation du personnel, « faite de sédiments successifs », il dépose un amendement proposant au ministre de procéder prochainement à une réforme générale du système.[409] À cette demande, le

gouvernement répond, par la voix de son ministre des Affaires sociales, Maurice Schumann, que la loi sur la reconnaissance du droit syndical dans l'entreprise est le premier volet d'un triptyque dont les deux autres volets seront une loi sur la participation ayant comme objectif « l'assainissement des relations professionnelles grâce à la conclusion d'un véritable contrat d'information et de consultation [des travailleurs][410] » et une loi sur la magistrature sociale. En réalité, aucun de ces deux textes ne verra jamais le jour et on peut même se demander s'ils ont fait l'objet d'études préparatoires par l'administration du travail.

Du côté de la doctrine travailliste, des voix se font également entendre appelant à une simplification du système : « En réalité, lors du vote de la loi du 27 décembre 1968, a été perdue une excellente occasion de remise en ordre des institutions représentatives du personnel dans l'entreprise. En 1945, la méfiance du gouvernement et du patronat à l'encontre d'organisations syndicales dont la tradition combative les qualifiait assez peu pour tenter l'expérience de collaboration sociale qui depuis lors a été menée, a conduit à confier la tâche de représentation des intérêts du personnel à des représentants élus plutôt qu'à des représentants désignés par les organisations syndicales qui sont restées, en droit, sinon en fait, étrangères à l'entreprise. Vingt-quatre ans après, on retrouve dans les entreprises de quelque importance des délégués du personnel, des membres du comité d'entreprise, des délégués syndicaux au comité d'entreprise, et enfin des délégués syndicaux appartenant aux diverses sections syndicales. Leurs fonctions, théoriquement distinctes, sont en fait bien souvent confondues au point que le législateur lui-même admet qu'elles puissent être assurées par un seul individu. Une simplification du système actuel serait avantageuse, aussi bien pour les salariés que pour les employeurs.[411] »

La raison fondamentale de l'impuissance des pouvoirs publics à simplifier le système de représentation est à chercher du côté de l'attitude des confédérations ouvrières, extrêmement méfiantes vis-à-vis de tout processus de remise en ordre. Jean-Paul Murcier, responsable du service juridique de la CFDT, exprime bien cette méfiance quand il déclare que cette idée de simplification « inquiète ceux qui craignent que, sous couvert de remise en ordre, on ne cherche à reprendre demain ce que l'on a donné aujourd'hui, ou à cloisonner des fonctions qui trouvent leur inspiration commune dans la défense des travailleurs.[412] »

Pour les confédérations syndicales ouvrières, la section syndicale d'entreprise est la cellule de base du système représentatif. C'est par elle que le système peut s'unifier au delà des diversités fonctionnelles et trouver une certaine cohérence. Le pouvoir unificateur de la section syndicale, c'est l'assurance que les problèmes rencontrés dans l'entreprise ne seront pas traités par les élus de manière

autonome, sans lien avec l'évolution et les contradictions du régime capitaliste.

À l'intérieur de ce cadre global d'approche des problèmes posés par l'articulation des institutions représentatives, des différences sont cependant perceptibles entre organisations. La CGT, tout en ne niant pas qu'il puisse exister des tendances centrifuges des institutions, notamment du comité d'entreprise vers le syndicat, est la plus ferme : « La mission de chacun [des militants élus] a ses particularités, mais elle est complémentaire. C'est donc dire que leur intervention, leur action pour défendre les intérêts des travailleurs de l'entreprise, doivent résulter de décisions prises collectivement au sein du syndicat ou de la section syndicale.[413] »

La position de la CFDT est plus nuancée et plus ouverte aux différences de situation : « Un problème se pose cependant sur lequel il faut réfléchir : celui des rapports existant entre section syndicale et comité d'entreprise.

» Le comité d'entreprise ne coïncide pas avec la section syndicale, ni dans sa structure, ni dans son rôle. Des non-syndiqués participent non seulement à l'élection des membres du comité d'entreprise, mais aussi à certaines commissions, on l'a bien vu en mai 68. Le comité d'entreprise a alors tendance à prendre une certaine autonomie vis-à-vis de la section syndicale, à être un facteur relativement autonome d'information, de discussion et d'activités.

» Faut-il accepter cette distance et considérer souhaitable que le comité d'entreprise dispose d'une certaine initiative par rapport aux sections syndicales ? Faut-il donc s'orienter vers un contrôle syndical du comité d'entreprise plus que vers une impulsion syndicale du comité d'entreprise, en évitant évidemment que le style de ce contrôle ne s'apparente à celui que nous exerçons sur les directions.

» Ou bien, craignant l'utilisation patronale d'un comité d'entreprise moins bien dirigé par les syndicats ne sorte de son rôle et s'oriente vers la négociation en dehors des organisations syndicales, allons-nous chercher à maintenir les liens section syndicale-comité d'entreprise les plus serrés possibles au risque de freiner la participation des travailleurs au comité d'entreprise ?

» C'est à chaque section syndicale d'entreprise qu'il appartient de répondre à cette question, en fonction notamment de la proportion de syndiqués, du niveau de combativité, de la composition des comités d'entreprise […] dans l'entreprise considérée.[414] »

La position de Force ouvrière est plus originale. Attachée au maintien de l'organisation géographique du syndicalisme et à la primauté absolue de la négociation de branche, FO accueille avec beaucoup de réserves la loi du 27 décembre 1968, dans la mesure où elle pourrait avoir comme effet pervers de déplacer le centre de gravité des relations professionnelles de la branche vers l'entreprise. Cette position de principe se conjugue avec la crainte de la confédération de la rue du Maine de voir contestée sa

représentativité globale, du fait de sa sous-représentation dans les entreprises du secteur privé.

Le modèle syndical globalement majoritaire d'unification du système représentatif par la prééminence accordée à la section syndicale ne s'est pas réalisé dans les faits. En conclusion à leur remarquable enquête sur les pratiques de représentation et de négociation portant sur cinquante-et-une entreprises disposant toutes, sauf une, des trois institutions, les sociologues Jean-Paul Bachy, François Dupuy et Dominique Martin concluent que « l'introduction officielle de la section syndicale ne conduit pas à un ajustement uniforme des institutions représentatives. L'équilibre théorique entre institutions internes à l'entreprise et institution à base syndicale externe doublée du clivage revendication (rôle des délégués)-coopération (rôle du comité d'entreprise) n'est pas viable dans la pratique. Le rôle coordinateur de la section syndicale, en tant qu'agent de centralisation de l'information et de redistribution des tâches au sein du système de représentation rencontre aussi certaines limites : l'absence de fonction légale et de régularité des rapports face aux directions ne permet pas à la section syndicale de devenir le pivot du système.[415] » Au bout du compte, il n'y a pas un système mais des systèmes de représentation qui sont construits non seulement en référence au cadre légal mais également par rapport aux forces en présence et aux traditions internes à l'entreprise.

Les sociologues distinguent ainsi trois formes de structuration. Dans la première, particulièrement importante dans le Commerce, secteur formé de petites et moyennes entreprises, peu syndicalisé et où le patronat reste paternaliste, voire autoritaire, la prééminence de l'institution élue se conjugue avec une neutralisation de la section syndicale, situation que les salariés ne remettent pas en cause.

Une deuxième forme, intermédiaire, se rencontre dans des entreprises marquées par une plus forte combativité des salariés et des conditions de travail médiocres. Ici, les militants syndicaux tentent d'influencer le fonctionnement des institutions élues mais ils se heurtent à la volonté contraire du patronat de bien distinguer représentation élue et représentation syndicale, en limitant par ailleurs au maximum les contacts avec les syndicats. Seule une modification du rapport de force à l'intérieur de l'entreprise, à la suite d'une grève par exemple, réussit à faire se déplacer quelque peu la répartition des fonctions.

Dans les grandes entreprises enfin, la dissociation des fonctions des diverses institutions est plus nette. L'importance du fait syndical et la nécessité corrélative de tenir compte du pluralisme aussi bien que les contraintes organisationnelles des directions d'entreprise font privilégier la section syndicale dès lors qu'un problème important se pose.

Les variables de confusion des institutions de représentation sont donc d'ordre essentiellement structurelles – l'inscription dans une branche professionnelle donnée, la taille de l'entreprise, la proportion

de non qualifiés et de femmes dans l'entreprise – ou institutionnelles – le taux de syndicalisation.

De manière assez générale donc, la caractéristique la plus forte du système représentatif est la confusion des institutions. Concrètement cela veut dire que les questions peuvent être présentées indifféremment devant n'importe laquelle d'entre elles, ou que les réunions sont communes à plusieurs voire à l'ensemble des institutions. Ce phénomène est renforcé par le cumul des mandats. L'étude des sociologues citée plus haut montre que le taux de cumul dans les entreprises de leur échantillon est de 26,2 % dans le premier collège et de 17,4 dans le second. S'il est favorisé par la carence des candidatures aux élections, le cumul des mandats s'explique aussi par une stratégie syndicale de cumul des crédits d'heures sur les militants les plus actifs ou les plus utiles.

L'étude menée par Bachy, Dupuy et Martin n'avait pas pour objet de rendre compte du fonctionnement des institutions représentatives du personnel dans l'ensemble des entreprises où elles sont obligatoires mais de comprendre leur mode de structuration et d'articulation après la création des sections syndicales d'entreprise. Ces auteurs ont donc privilégié les entreprises possédant l'ensemble des institutions.

Pour avoir une vue plus complète, il faut aussi tenir compte de la faible implantation des sections syndicales. Bien qu'en nette progression, le nombre d'entreprises où il existe une ou plusieurs sections n'atteint en effet que 11 655 en 1972, selon une enquête du ministère des Affaires sociales, alors que le nombre d'entreprises concernées est à ce moment de 32 972. L'implantation est particulièrement faible dans les entreprises de 50 à 149 salariés qui, pour les trois-quarts, ne possèdent pas de section syndicale d'entreprise, alors que la quasi totalité des grandes entreprises en possèdent une ou plusieurs.[416]

Ces chiffres sont à comparer avec ceux des comités d'entreprise dont le nombre atteint au même moment 18 040. En 1972, 6 385 comités existent donc dans des entreprises où il n'y a pas de sections syndicales.

On peut donc affirmer que l'hétérogénéité du système représentatif, déjà patente du seul point de vue des comités d'entreprise, a été renforcée par l'institutionnalisation des sections syndicales d'entreprise, contrairement au souhait des confédérations ouvrières qui désiraient en faire un puissant levier d'unification.

Chapitre 6

Les lois Auroux, et après ?

1982 - 2002, les vingt ans qui se sont écoulés depuis la dernière grande loi sur les institutions représentatives du personnel ont profondément bouleversé le monde du travail. On ne s'y attardera pas ici - d'autres l'ont très bien fait - sinon pour rappeler très rapidement un contexte qui pèse beaucoup sur notre objet d'étude. La destruction massive des emplois industriels dans les mines, la sidérurgie, les chantiers navals, le textile, l'augmentation corrélative du chômage, le développement du travail précaire, les nouvelles stratégies patronales de management participatif ont généré des établissements plus petits, mais désormais souvent intégrés à des groupes nationaux ou transnationaux, travaillant en réseau, misant sur la technicité et la normalisation pour faire face à une concurrence accrue et souvent mondialisée, avec des salariés plus autonomes et moins syndiqués.

Sur le plan des idées, le droit du travail a fait l'objet d'attaques de la part de penseurs néo-libéraux pour lesquels il entraîne des coûts et des rigidités insupportables dans le cadre d'une internationalisation accrue et qu'il est donc facteur de chômage. Ces idées venues d'outre-Atlantique ont cependant fait assez peu d'adeptes chez les juristes du travail français et n'ont eu qu'une faible incidence sur le droit positif.[417]

Comment les comités d'entreprise et les délégués du personnel ont-ils évolué dans cet environnement ? Pour traiter de cette question, nos méthodes ont dû s'adapter. Il n'était pas question, pour une période aussi récente, d'avoir recours aux archives publiques, compte tenu à la fois de la législation en vigueur sur les délais de communication et des pratiques des administrations vis-à-vis de leurs archives. Nous n'avons pas davantage chercher à avoir accès aux documents des institutions représentatives elles-mêmes, qu'il s'agisse des procès-verbaux de comités d'établissement ou d'entreprise ou des comptes rendus de réunions de délégués du personnel. Il n'était pas question non plus, s'agissant d'une recherche historique, de rendre compte de tous les textes, extrêmement nombreux, et encore moins de la jurisprudence.

L'objectif de ce chapitre est donc limité à retracer à gros traits les principales évolutions de la représentation du personnel depuis 1981. Les pratiques quotidiennes des élus doivent sans doute moins aux changements opérés dans l'ordre juridique qu'à des facteurs économiques et sociaux, notamment la crise du syndicalisme, le caractère de plus en plus insaisissable de la notion d'entreprise, la mondialisation accélérée de la production et des échanges. On ne saurait cependant négliger la volonté d'adaptation manifestée par

quelques innovations qui, analysées d'un point de vue historique, apparaissent fondamentales, de la délégation unique du personnel au comité d'entreprise européen en passant par la légitimation progressive des accords atypiques. S'il est trop tôt pour en mesurer tous les effets, il est clair cependant qu'elles modifient de manière substantielle quelques principes de base de la législation d'après-guerre sur la nature et le rôle de la représentation élue.

Vingt ans de transformations juridiques

Depuis vingt ans, le droit des institutions représentatives du personnel s'est enrichi d'une quantité impressionnante de textes et d'une jurisprudence extrêmement abondante (dont il ne sera pas question ici). Si la loi du 28 octobre 1982 concerne exclusivement les institutions représentatives du personnel, beaucoup d'autres normes nouvelles sont issues de textes généraux, de la loi quinquennale sur l'emploi à la loi sur les nouvelles régulations économiques, en passant par diverses DDOS (diverses dispositions d'ordre social) ou DMOS (diverses mesures d'ordre social). Notre ambition n'est pas d'en faire une analyse serrée - c'est le travail propre (et nécessaire) du juriste dit "positiviste" - mais au contraire d'essayer d'en extraire des logiques globales d'évolution.

La loi du 28 octobre 1982 et son application

« Changer la vie » : c'est avec cette formule que le Parti socialiste et ses alliés gagnent l'élection présidentielle et les élections législatives de 1981. Pour les formations de gauche, exclues du pouvoir depuis les débuts de la Ve république, les transformations de la société française passent d'abord par l'amélioration de la situation des salariés et un rééquilibrage du pouvoir à leur profit dans les entreprises. Cette mission va être confiée au ministre du Travail Jean Auroux qui exposera dans un rapport sur les droits des travailleurs la philosophie des deux ordonnances et des quatre lois qui en seront issues.

Largement influencé par les « chrétiens de gauche, dans leurs deux variétés technocratique et syndicaliste[418] », ce rapport mise sur la « libération des forces créatrices de l'entreprise » et « le potentiel de compétences, d'innovations et de talents » que constituent les travailleurs, plutôt que sur la bureaucratie et la réglementation pour favoriser l'émergence d'une « nouvelle citoyenneté » et l'évolution des rapports sociaux dans les entreprises.

En matière d'institutions représentatives du personnel, le rapport Auroux part du constat que « le dialogue souhaité par le législateur de 1945 sur le plan économique n'a pas été établi. » Ne souhaitant pas

revenir sur la fonction consultative du comité d'entreprise, il substitue toutefois la notion de "contrôle" à celle de "coopération" en vigueur depuis 1945 et redéfinit sa mission comme celle d'un organe d'expression des intérêts individuels et collectifs des salariés.

La loi du 28 octobre 1982 qui en est issue peut être analysée rétrospectivement d'un double point de vue. C'est d'abord une loi qui consolide des acquis jurisprudentiels préexistants. L'applicabilité du droit des institutions représentatives du personnel aux établissements publics industriels et commerciaux, la prise en compte des salariés travaillant à temps partiel dans les seuils d'effectifs pour la mise en place des institutions, la liberté de circulation, et surtout la protection des représentants en cas d'annulation d'une décision administrative vont dans ce sens.

Mais c'est aussi une loi innovante. L'innovation peut être symbolique – c'est le cas quand on remplace la notion d'œuvres sociales par celle d'activités sociales et culturelles – ou très concrète : ainsi quand il est décidé d'attribuer au comité d'entreprise un budget propre d'au moins 0,2 % de la masse salariale brute en plus de la subvention éventuellement versée pour les activités sociales et culturelles.

Plus importante est l'adaptation des institutions à la diversité des structures de l'entreprise. Des élections de délégués peuvent être imposées par le directeur départemental du travail dans les entreprises occupant moins de onze salariés, dont l'activité s'exerce sur un même site et où sont employés durablement au moins 50 salariés. La nouvelle loi permet aussi la création de comités de groupe, aux attributions moins importantes que le comité d'entreprise, chargés surtout d'être informés de l'activité, de la situation financière et de l'évolution de l'emploi dans le groupe et dans chacune des entreprises qui le composent.

L'essentiel est cependant ailleurs. Le législateur a surtout cherché à améliorer l'information destinée au comité d'entreprise en augmentant son volume et sa périodicité, notamment par la remise d'un rapport annuel sur la marche générale de l'entreprise et son activité économique devant comporter des mentions précises, sur les bénéfices et les pertes, l'état des rémunérations réelles, la situation de la sous-traitance ou encore les perspectives économiques de l'année à venir. Le souci de perfectionner l'information est également au cœur des nouvelles dispositions sur l'expertise, avec le renforcement de l'expertise comptable traditionnelle, la possibilité d'avoir recours à un expert en cas de projet d'introduction d'une nouvelle technologie, ou encore d'un expert dit "libre" ou de "troisième type", payé sur les fonds propres du comité. Dans la même veine est créée dans les entreprises de plus de 1 000 salariés une commission économique spécialisée du comité.

Au bout du compte, on retiendra de ce texte, qui a suscité un nombre extrêmement important de commentaires, qu'il n'introduit aucune rupture fondamentale dans le système existant. Il laisse intact

l'empilement des structures. Il ne revient pas sur les attributions consultatives du comité d'entreprise. Il n'introduit pas un budget minimum pour les activités sociales et culturelles. Parmi les innovations introduites, par ailleurs, plusieurs étaient déjà contenues dans le rapport Sudreau de 1975[419] comme le comité de groupe ou la commission économique. Est par contre écartée une proposition de ce même rapport Sudreau qui aurait pu rapprocher le système français du système allemand et l'orienter ainsi vers une configuration nouvelle, celle d'une co-surveillance facultative instituée par accord d'entreprise, consistant dans la participation des représentants du personnel au conseil de surveillance ou au conseil d'administration des sociétés.

Dans les dix ans qui suivent la loi du 28 octobre 1982, de nouveaux textes sont venus renforcer ces attributions. L'information et la consultation sont par exemple renforcées en matière d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes (loi du 13 juillet 1983), de prévention et de règlement amiable des entreprises en difficulté (loi du 1er mars 1984), de redressement des entreprises en difficulté (loi du 25 juillet 1985) ou d'accords relatifs aux régimes complémentaires de retraite et de prévoyance.

Dix ans plus tard, les lois Auroux ont fait l'objet d'un bilan réalisé par Michel Coffineau, rapporteur de la loi du 28 octobre 1982 à l'Assemblée nationale, à la demande du Premier ministre.[420] Au chapitre des institutions représentatives du personnel, l'analyse rétrospective se veut nuancée. Le contrôle économique du comité d'entreprise s'est renforcé grâce notamment à une progression de l'ordre de 15 % par an du recours à l'expertise comptable et à la priorité donnée désormais dans les grandes entreprises à l'examen de la situation économique et financière sur les activités sociales et culturelles, sans qu'on sache toutefois ce qui doit en propre aux lois Auroux et ce qui tient à la banalisation du discours économique dans les médias, y compris syndicaux. La formation des élus - 800 seulement formés par des organismes dépendant d'organisations syndicales - reste cependant insuffisante et l'expertise technologique, qui avait connu un démarrage intéressant en 1982-83, s'est vite essoufflée, les demandes ne cessant de décliner et le contentieux se raréfiant (de 6 affaires en 1985 à 1 seulement en 1987)[421].

Les nouvelles modalités de représentation font également l'objet d'une appréciation réaliste. En 1990, les comités de groupe avaient fait l'objet de 101 accords de mise en place sur un total de 1 382 groupes privés français. Parmi ceux-ci, la plupart des grandes entreprises françaises (BSN, Thomson, Saint Gobain, Bull, Péchiney, Rhône-Poulenc, Elf-Aquitaine) qui en profiteront pour instituer des comités de groupe européens.

À l'opposé, les délégués de site connaissent un échec patent. Les rares expériences tentées ne perdurent pas et au début des années 1990, seuls deux cas peuvent être cités : le site de La Hague et les halles de Rungis. Au problème récurrent de la faiblesse du

syndicalisme dans les petites entreprises est venu s'ajouter celui de la grande différence d'activité entre les entreprises concernées.

Pour Michel Coffineau, le principal problème reste la faiblesse de la représentation collective dans les PME, les lois Auroux n'ayant manifestement pas réussi dans un contexte économique et social défavorable à la favoriser. Seulement un tiers des établissements ayant entre 11 et 50 salariés possède des délégués du personnel et 6 millions de travailleurs, soit près d'un sur deux, ne bénéficient d'aucune institution.

Quand elles existent, les institutions sont souvent confondues au profit du comité d'entreprise, qui "cannibalise" de plus en plus les délégués du personnel, dont le rôle de transmission des réclamations individuelles et collectives est remis en cause par les pratiques de management favorisant la relation individuelle du salarié avec la hiérarchie. Ainsi, selon un sondage réalisé dans le cadre du rapport Coffineau, 78 % des salariés pensent qu'il vaut mieux passer par sa hiérarchie pour obtenir une réponse satisfaisante à une demande, 19 % pensant au contraire que la voie des délégués du personnel est la meilleure.

Depuis les années 1990 : une nouvelle approche ?

Le retour d'un gouvernement conservateur au pouvoir après les élections législatives de 1993, alors qu'on s'apprête à célébrer le cinquantenaire de la création des comités d'entreprise, va marquer un tournant dans l'histoire des institutions représentatives du personnel, qui va connaître à partir de cette date des innovations importantes, les plus importantes sans doute depuis la période de la Libération. Les principales modifications ne vont pas faire l'objet d'un texte général, mais de dispositions introduites dans des lois fourre-tout – la loi quinquennale sur l'emploi, la loi transférant en droit français la directive communautaire sur les comités d'entreprise européens, la loi sur les nouvelles régulations économiques ou encore celle dite de modernisation sociale – témoignant une nouvelle fois du bricolage généralisé qu'est devenue l'activité législative, maintes fois dénoncé par les observateurs les plus avertis. Quelles que soient les méthodes adoptées, on retiendra quatre tendances principales.

La première est la tendance à la simplification du système introduite par la loi du 20 décembre 1993 dans ses articles 24 à 32 relatives aux institutions du personnel. La simplification est ici justifiée à la fois par des raisons d'allégement du coût du travail (les dispositions relatives aux institutions représentatives du personnel faisant partie d'une loi dite quinquennale sur l'emploi) et de souplesse des décisions de l'entreprise, conformément aux souhaits du CNPF.

Elle passe d'abord par toute une série de mesures touchant soit les délégués du personnel, soit le comité d'entreprise. Le nouveau dispositif prévoit ainsi la possibilité d'élections tous les deux ans, le même jour, pour les deux institutions, alors que les élections des délégués du personnel avaient auparavant lieu tous les ans ; la diminution du crédit d'heures - de 15 à 10 - des délégués du personnel dans les entreprises de 11 à 49 ; la périodicité réduite des réunions du comité d'entreprise - tous les deux mois - dans les entreprises de moins de 150 salariés ; la possibilité pour le chef d'entreprise de se faire accompagner lors des réunions par deux collaborateurs, solution auparavant refusée par la Cour de cassation[422] ; le remplacement des multiples obligations d'information du chef d'entreprise par un document unique annuel divisé en cinq chapitres portant sur la situation financière, le bilan du travail à temps partiel, l'évolution de l'emploi, des qualifications, de la formation et des salaires, la situation comparée des hommes et des femmes et, enfin, l'action en faveur des travailleurs handicapés.

« Moins de représentants du personnel, moins d'élections à l'entreprise, moins d'heures de délégation, moins de réunions, moins d'informations économiques… Moins de tout [423]» commente amèrement Maurice Cohen, directeur de la *Revue pratique de droit social.* Certes, mais les nouvelles dispositions s'inscrivent aussi dans la prise en compte d'une réalité qui correspond peu aux obligations légales. Dans la plupart des PME, on sait que les crédits d'heures ne sont pas entièrement utilisés, que les réunions ne respectent pas la périodicité légale, que l'organisation d'élections de délégués du personnel tous les ans ne satisfait ni les employeurs ni les élus, et que la liste interminable des informations à transmettre aux élus du comité d'entreprise, véritable casse-tête pour l'employeur, n'est pas véritablement utile aux élus. Nombre d'entre eux d'ailleurs, y compris parmi les syndiqués (sauf à la CGT), sont globalement favorables à une simplification.

À côté de ces dispositions d'ajustement, la loi du 20 décembre 1993 institue la fusion possible des mandats des élus du comité d'entreprise et des délégués du personnel, qui marque un véritable tournant du système. Dans les entreprises de moins de deux cents salariés, le chef d'entreprise a désormais la possibilité, après consultation des institutions existantes, de constituer unilatéralement une délégation unique du personnel par une fusion des mandats. Elle ne crée donc pas une nouvelle institution qui viendrait se substituer aux institutions préexistantes mais confie aux mêmes élus deux fonctions différentes. Les réunions d'ailleurs doivent être successives et non concomitantes.

Malgré cette réserve, et le fait que le nouveau dispositif soit réservé aux PME, on peut se demander si on n'assiste pas à la fin du système dual qui faisait l'originalité française. De fait, les premières enquêtes effectuées sur la mise en place de la délégation unique du personnel montrent que la distinction délégués du personnel-comité

d'entreprise dans ce cadre est artificielle et relève d'un "pur formalisme". En réalité, si l'obligation légale de tenir deux réunions séparées est en général respectée, l'essentiel de l'activité de la délégation unique consiste à traiter des questions traditionnelles examinées par le comité d'entreprise, auxquelles viennent s'ajouter des thèmes comme ceux du temps de travail ou des salaires, qui ressortissent en réalité du domaine de la négociation avec les syndicats.[424] Dans nombre de cas, le CHSCT, absent de la loi, est aussi absorbé par la délégation unique.

La confusion des pratiques se nourrit d'une confusion dans les esprits. Ainsi, dans les entretiens auprès des sociologues comme dans les procès-verbaux de réunions, est-il souvent utilisé le terme "comité" au lieu de "délégation unique du personnel". Dans une autre enquête, 63 % des répondants estiment que le rôle du comité d'entreprise et celui des délégués du personnel est confondu, la moitié des employeurs interrogés estimant que, de toute façon, cette confusion existait auparavant.[425]

De fait, sur le plan des pratiques, la délégation unique du personnel, qui concerne près de la moitié des entreprises de moins de 200 salariés en 1999, n'a pas changé grand chose. Dans les petits établissements, la réunion mensuelle est fréquemment trimestrielle en raison du "manque de matière" à la discussion, les heures de délégation ne sont pas comptabilisées, la contribution de l'employeur aux frais de fonctionnement n'est que partiellement utilisée, les questions qui suscitent le plus d'intérêt sont celles qui ont trait aux œuvres sociales, qui présentent pour l'employeur l'avantage de distribuer aux salariés du salaire indirect avec des avantages fiscaux et sociaux dont ne bénéficient pas les salaires directs.

La deuxième tendance est celle d'une nouvelle articulation entre représentation et négociation. Jusqu'en 1982, les problèmes juridiques posés par la négociation collective, d'une part, la représentation du personnel, d'autre part, étaient traités de façon relativement autonome en raison de la primauté de la négociation de branche sur la négociation d'entreprise. L'objectif était alors principalement l'harmonisation des conditions de la concurrence au sein d'un même secteur d'activité, ce que traduit bien la possibilité d'extension de la convention collective de branche par arrêté ministériel.

Depuis 1982 et l'obligation annuelle de négocier dans les entreprises, le centre de gravité de la négociation collective s'est déplacé vers l'entreprise alors même qu'une crise sans précédent touchait le syndicalisme français. On a vu ainsi se multiplier les accords, qualifiés d'atypiques, passés dans les PME avec les institutions représentatives du personnel, délégués du personnel ou comités d'entreprise. Licites en matière de participation et d'intéressement, ils n'ont dans les autres domaines de négociation ni la valeur ni les effets d'une convention collective. Inopposables aux

salariés, ces derniers peuvent néanmoins « se prévaloir d'un avantage contenu dans [ce type d'] d'accord, qui ne vaut que comme engagement unilatéral de l'employeur.[426] » Bref, la négociation collective d'entreprise reste, aujourd'hui encore, l'apanage des syndicats.

Ce principe est cependant fortement remis en cause depuis quelques années dans les entreprises où il n'existe pas de représentation syndicale, avec l'objectif avoué de favoriser les négociations portant sur l'emploi, via principalement la réduction du temps de travail. À l'origine de cette évolution, un accord national interprofessionnel du 31 octobre 1995, non signé par la CGT et la CGT-FO, qui sera repris dans la loi du 12 novembre 1996. Cette loi à caractère expérimental a pour objectif de développer « la négociation collective dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux en préservant le rôle des organisations syndicales ». Pour répondre à cette volonté paradoxale, la loi invite les partenaires sociaux à négocier et conclure des accords de branche avant le 31 décembre 1998 pour une durée ne pouvant excéder trois ans. Ces accords pourront prévoir qu'en l'absence de délégués syndicaux dans l'entreprise ou de délégués du personnel faisant fonction de délégué syndical, les négociations – dont les thèmes doivent être fixés par l'accord de branche – seront menés par les représentants du personnel. Les textes ainsi négociés n'acquièrent cependant valeur de convention collective qu'à la condition d'avoir été validé par une commission paritaire de branche. Tout en reconnaissant les accords atypiques, la loi de 1996 institue donc un double verrou à leur conclusion puisqu'ils doivent être à la fois prévus et validés au niveau de la branche, avec des organisations syndicales représentatives qui bénéficient en outre d'un droit d'opposition majoritaire.

La loi de 1996 ne s'est pas contentée d'ouvrir la négociation collective d'entreprise aux élus du personnel, elle l'a étendue, selon des modalités identiques, à des salariés non élus mais expressément mandatés sur une négociation par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives. L'ensemble de ce dispositif expérimental a été reconduit par un accord national interprofessionnel du 8 avril 1999 pour une durée de trois ans.

Cette technique du mandatement a été reprise par la loi Aubry I sur les 35 heures même en l'absence d'accord de branche[427] et par la loi Aubry II du 19 janvier 2000 qui conditionne la validité de l'accord négocié par le salarié mandaté à l'approbation de la majorité des salariés. À partir du 1er janvier 2002, dans les entreprises de moins de onze salariés, un référendum approuvé par la majorité des salariés suffit à valider l'accord de réduction du temps de travail et ainsi à faire bénéficier les entreprises signataires des aides publiques prévues en cas d'accord.

Les premières observations réalisées sur ce dispositif montrent que le scénario imaginé par les pouvoirs publics a été complètement inversé. Alors que la désignation d'un salarié mandaté devait précéder

l'ouverture des négociations, elle marque en réalité la fin d'un processus où les salariés dialoguent directement avec l'employeur. Le salarié mandaté ne tire pas sa légitimité du mandat qu'il détient d'une organisation syndicale mais du collectif des salariés qu'il représente. Dans cette configuration, le rôle des syndicats reste largement limité à une fonction de labélisation des accords qu'ils se sentent d'ailleurs peu autorisés à refuser dès lors qu'ils ont été approuvés par une majorité des salariés. L'influence du dispositif sur l'implantation syndicale dans les PME est beaucoup plus incertaine. Les premières enquêtes soulignent que les salariés mandatés n'ont pas réussi à servir de "têtes de pont" aux syndicats et que, globalement, « le recours au mandatement n'a modifié que très ponctuellement un mode de régulation principalement axé sur l'auto-réglementation.[428] »

Quoi qu'il en soit, les modifications introduites dans le droit de la négociation collective depuis 1996 ont des effets très importants sur celui des institutions représentatives du personnel. Sans doute rien n'a-t-il été changé fondamentalement de ce point de vue dans les entreprises possédant une ou plusieurs sections syndicales. Dans les autres, par contre, comité d'entreprise ou délégués du personnel acquièrent peu à peu une légitimité accrue à travers le droit de négocier qui leur était auparavant interdit, sauf en matière de participation et d'intéressement.

Cette fonction en devenir inaugure aussi un nouveau rapport de la représentation élue avec les syndicats. Le modèle issu de 1945 est assez simple : les élus possèdent une double légitimité qui émane à la fois de l'élection par les salariés et de la désignation par les syndicats sur les listes électorales. Si ce modèle n'est pas aujourd'hui obsolète dans les grandes entreprises, le nouveau droit de la négociation collective en propose un autre, non pas concurrent mais complémentaire. Dans les PME, les organisations syndicales, absentes de la plupart des entreprises, ne jouent pas un rôle d'acteurs mais un rôle de garants. Ils ne négocient pas dans l'entreprise, mais encadrent la négociation à un niveau plus élevé. Ils n'ont pas un pouvoir, mais une autorité. Ils sont moins des opérateurs que des régulateurs.[429]

La troisième tendance, avec la création du comité d'entreprise européen, est celle de l'adaptation de la représentation élue à l'évolution des structures de l'entreprise qu'on trouvait déjà avec la création du comité de groupe en 1982. Tout commence au début des années 1970 quand la CEE prépare un projet de statut pour une Société anonyme européenne, inspiré du modèle allemand de cogestion. Cette Société, rattachée directement à la Communauté et non à un État membre, serait gérée par des conseils d'administration composés d'un organe de direction et d'un organe de surveillance dont un tiers des sièges serait réservé aux représentants des salariés. Dans ce cadre on prévoit la création d'un comité d'entreprise européen, doté notamment d'un droit de veto pour certaines décisions

importantes. En 1975 le projet est abandonné en raison de l'opposition des organisations patronales et de plusieurs organisations syndicales, mais la réflexion sur le comité d'entreprise européen se poursuit. La Commission présente en 1980 la "directive Vredeling" visant à instaurer des droits d'information et de consultation des salariés des entreprises multinationales. Jugée trop contraignante par l'UNICE, l'union des syndicats patronaux européens du secteur privé, cette version est assouplie en 1982, mais c'est l'arrivée de Jacques Delors à la présidence de la Commission qui va faire avancer le dossier. Conformément à la stratégie qui était la sienne quand il était conseiller de Jacques Chaban-Delmas en France au début des années 1970, Jacques Delors va rechercher des consensus préalables entre partenaires sociaux et miser sur l'expérimentation, avant toute généralisation par voie législative ou conventionnelle.[430] Cette démarche aboutit à la signature d'une directive le 22 septembre 1994, chaque État s'engageant à la transposer dans sa législation nationale avant le 22 septembre 1996. Moins contraignante que les projets précédents, la directive laisse une marge de manœuvre importante aux États.[431]

Il faudra en réalité attendre le 12 novembre 1996 pour que la transposition soit mise en œuvre en France, par une loi qui s'écarte peu du modèle de la directive. Elle prévoit l'institution d'un comité d'entreprise européen dans les entreprises d'au moins 1 000 salariés dans les États membres de l'Union européenne et comptant au moins deux établissements ou groupes d'établissements ou entreprises employant au moins 150 salariés dans deux États différents au moins. Ce droit est subordonné à la conclusion d'accords négociés au sein d'un groupe spécial de négociation, dont les membres sont désignés par les organisations syndicales parmi les élus nationaux en fonction des résultats aux élections professionnelles. En l'absence d'accord, ce sont les dispositions légales qui s'imposent.[432]

Début 1999, 38 entreprises françaises de dimension européenne (sur 112 concernées) avaient conclu un accord sur la mise en place d'un comité d'entreprise, mais parmi celles ci 36 l'avaient fait avant la loi de 1996, dont presque la moitié avant même l'adoption de la directive européenne de 1994. La dynamique créée par la perspective de la transposition s'est donc brutalement arrêtée avec la promulgation de la loi. Une première étude menée à ce sujet l'explique à la fois par la frilosité conjointe des directions d'entreprise et des représentants des salariés et par le caractère peu contraignant de la loi française par rapport à celles promulguées en Europe du Centre et du Nord.[433]

Analysant plus précisément le fonctionnement des comités d'entreprise européens faisant figure de précurseurs, cette étude note surtout qu'ils jouent un rôle tout à fait mineur dans l'orientation des politiques industrielles des groupes européens, notamment en cas de restructuration, comme l'a montré l'exemple de la fermeture du site de Renault-Vilevorde en Belgique. Ils sont par contre plus efficaces

sur le plan social, les thèmes des droits syndicaux, de l'emploi et de la formation, de la sécurité et des conditions de travail faisant souvent l'objet de plates-formes syndicales communes, quelquefois approuvées par les directions. Par ailleurs, il est constaté que la nouvelle instance de représentation reste éloignée des salariés. L'information "descend" mal et les syndicalistes et membres des comités nationaux restent peu mobilisés. À contrario, les expériences les plus réussies reposent sur la mise en place de bureaux restreints, avec des moyens appropriés (financiers, techniques - notamment en matière de communication électronique -, d'expertise) et des coordonateurs permanents à l'échelon national.

La quatrième et dernière tendance est celle de l'approfondissement de l'obligation d'information du comité d'entreprise. Parmi les multiples obligations "nouvelles" des employeurs en matière d'information et de consultation du comité d'entreprise depuis une dizaine d'années, on retiendra principalement celles qui sont contenues dans la loi sur les nouvelles régulations économiques du 15 mai 2001 et dans la loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002. L'originalité de la première est d'associer le comité à des processus de décision ou de contrôle *externes* à l'entreprise, non compris ceux, traditionnels, qu'il jouait vis-à-vis du juge ou de l'administration.[434] Ainsi, le comité d'entreprise voit-il renforcés ses droits d'intervention en cas d'offre publique d'achat ou d'offre publique d'échange dès le dépôt de l'offre. Il doit recevoir communication de la note d'information de l'auteur de l'offre et peut l'auditionner. En cas de refus, il n'est pas prévu une suspension de l'offre, comme cela aurait été logique, mais l'incapacité pour l'auteur de l'offre d'exercer ses droits de vote. Dans la même logique, l'intervention du comité est également prévue en cas de projet d'opérations de concentration (fusion, cession, etc. y compris de filiales). Dans les deux cas, il s'agit bien d'organiser une consultation préalable susceptible d'influer sur la décision définitive.

La loi sur les nouvelles régulations économiques comporte aussi un volet qui prévoit de nouveaux droits d'intervention du comité d'entreprise dans le fonctionnement des assemblées générales. Limités a priori aux seules sociétés anonymes, ils consistent pour l'essentiel en la possibilité de demander en justice la désignation d'un mandataire chargé de convoquer l'assemblée générale et en la participation de deux membres du comité d'entreprise à l'assemblée générale alors que celle-ci était jusqu'alors réservée au conseil d'administration. L'idée sous-jacente de ces dispositions est, dans l'esprit de la *corporate gouvernance*, de favoriser le décloisonnement des intérêts et de rendre ainsi possibles des alliances entre les salariés et certaines catégories d'actionnaires.

La loi de modernisation sociale, prise en réaction, dans son volet consacré aux licenciements, à l'affaire Marks et Spencer, prévoit principalement, quant à elle, deux types d'obligations nouvelles aux

dirigeants d'entreprise insérées non pas dans le Code du travail mais dans le Code de commerce. En cas de projet de cessation d'activité d'une entité économique d'au moins cent salariés, il doit être procédé à une réunion du comité d'entreprise. Si un désaccord existe sur les mesures envisagées, l'une ou l'autre partie peut saisir un médiateur chargé de rapprocher les points de vue et de faire une recommandation transmise à l'organe de direction qui, en dernier lieu, tranche au vu d'une « étude d'impact social et territorial établie par le chef d'entreprise et portant sur les conséquences directes et indirectes qui découlent de la fermeture de l'établissement ou de l'entité économique et sur les suppressions d'emploi qui en résultent ». En réalité, cette disposition ne sera sans doute jamais mise en œuvre, le nouveau ministre du Travail François Fillon ayant déclaré son refus de publier l'arrêté d'application correspondant[435].

L'autre disposition importante de la loi de modernisation sociale consiste en une réunion préalable du comité d'entreprise à toute annonce publique portant exclusivement sur la stratégie économique de l'entreprise et dont la mise en œuvre peut faire envisager des modifications importantes en matière de travail ou d'emploi, sous peine de délit d'entrave. L'idée est de permettre au comité d'entreprise d'intervenir d'être en amont du processus de restructuration en lui donnant la possibilité de contester son fondement économique avant même que ne soient éventuellement discutées les mesures sociales d'accompagnement.

L'ensemble du texte a fait l'objet d'une appréciation très favorable de Maurice Cohen, qui, tout en regrettant l'absence de véritable droit de veto, y décèle l'apparition d'un « véritable pouvoir consultatif [436]». L'avenir le dira. Il est certain que le comportement des dirigeants de Marks et Spencer annonçant par courrier électronique la fermeture de tous les magasins français du groupe ont beaucoup choqué et les salariés et l'opinion. L'adaptation du droit était nécessaire pour prévenir des attitudes aussi peu respectueuses des salariés. Pour autant on peut douter que cela change fondamentalement les pratiques des licenciements dits boursiers. En réalité, on peut se demander, avec Raymonde Vatinet, si « le législateur paraît n'être guidé que par une seule (très forte) conviction, qui tient à la nécessité, en toute chose, de laisser du temps au temps.[437] »

Faut-il aller plus loin et dépasser la fonction purement consultative du comité d'entreprise dans le domaine économique ? C'est ce que propose notamment la CGT en réclamant l'instauration d'un droit de veto sur certaines décisions importantes. À l'appui de cette revendication, Maurice Cohen avance trois arguments.[438] Il souligne d'abord qu'après la guerre, les comités avaient un "droit de veto de fait" en matière d'augmentation des prix puisqu'ils donnaient un avis transmis aux services de la production industrielle qui s'y conformaient souvent. De fait, l'article 3 de la loi du 16 mai 1946 organisait bien une procédure d'appel devant l'inspecteur de la production industrielle pour toutes les questions relevant de la

compétence des comités d'organisation. Pour autant, les archives disponibles ne permettent pas d'affirmer que les avis du comité d'entreprise étaient véritablement suivis.

Le second argument avancé est le caractère formel de la consultation du comité qu'effectivement les enquêtes sociologiques soulignent à l'envi.

La troisième raison fournie par Maurice Cohen est l'existence de ce droit de veto pour certaines questions de détail. De fait, il existe aujourd'hui une dizaine de cas particuliers dans lesquels l'employeur doit obtenir "l'avis conforme" ou "l'absence d'opposition" du comité. De tels droits sont prévus en matière d'horaires individualisés, de repos compensateur et en cas de refus par l'employeur de diverses demandes de congés individuels.[439]

La revendication d'instauration d'un droit de veto du comité d'entreprise n'est cependant pas absolue. Elle ne porte que sur les décisions importantes et est assortie d'un certain nombre de garde-fous : un seuil d'importance, contrôlé par le juge, devrait être déterminé et l'employeur garderait la possibilité d'un recours juridictionnel.

Même référée historiquement, cette revendication syndicale témoigne bien d'une évolution sensible de la CGT sur la nature du comité d'entreprise. Lors des discussions de 1945 et 1946, la CGT pensait en termes de contrôle ouvrier – on dirait aujourd'hui de contre-pouvoir – et s'en remettait à l'État pour trancher les divergences dans des cas particuliers. Il n'était pas question d'un quelconque partage du pouvoir avec l'employeur. Aujourd'hui, elle souhaite élargir sa capacité d'obstruction à des décisions contestées et en appelle à l'arbitrage final du juge.

Ces propositions ont le mérite de poser une question centrale pour l'avenir des relations professionnelles. Pour certains, il passe par la cogestion ou, en tout cas, par la participation de représentants des salariés aux organes dirigeants des entreprises. Cette perspective étant refusée par la CGT, elle doit articuler l'intervention souhaitée des représentants du personnel dans les décisions économiques et leur nécessaire indépendance vis-à-vis des directions d'entreprise. La voie semble bien étroite.

Si l'on cherche à résumer les principales tendances du droit des institutions représentatives du personnel depuis une dizaine d'années, on retiendra surtout sa différenciation selon la taille de l'entreprise. Dans les PME, on assiste à un double phénomène de simplification, sur lequel on ne voit pas un gouvernement revenir tant il est inscrit dans la réalité des pratiques, et d'évolution des institutions élues vers une fonction de négociation. Dans les entreprises plus importantes et dans les groupes de sociétés, on assiste au contraire à un mouvement de complexification qui se manifeste par l'institutionnalisation du comité d'entreprise européen et par l'instauration d'obligations

nouvelles d'information et de consultation en cas de restructuration pouvant conduire à des suppressions d'emploi notamment.

Cette tendance lourde ne peut-elle mener à terme à un partage encore plus explicite entre deux mondes ? D'un côté on aurait une seule institution, composée d'élus non syndiqués lors d'élections à un seul tour qui négocierait librement avec l'employeur, y compris *in pejus*, sauf dans un certain nombre de cas prévus explicitement par la loi. De l'autre, une pluralité d'institutions, aussi bien élues que désignées, représentant chaque niveau de décision (l'établissement, l'entreprise, le groupe, le groupe européen) ayant chacune leur fonction propre. N'est-ce pas déjà ce qui se dessine dans les pratiques ?

Une légitimité conservée ; des pratiques diversifiées

Après avoir analysé l'évolution du droit, nous souhaitons maintenant porter le regard sur les institutions elles-mêmes, ce qui recouvre deux ordres de questions. Le premier est relatif aux aspects globaux et quantitatifs. Comment évolue le taux de couverture des comités d'entreprise ? Comment sont-ils composés ? Sont-ils bien ou mal élus ? Le second touche aux pratiques. Par rapport aux périodes précédemment analysées dans ce livre, peut-on constater des changements de priorité, une plus grande place accordée par exemple aux questions économiques, compte-tenu de l'importance des préoccupations liées à l'emploi, ou des modifications dans la gestion des activités sociales et culturelles ?

La légitimité conservée des comités d'entreprise

Devenue l'institution-phare du système français, celle qui fait l'objet de l'attention la plus soutenue et sur laquelle les pouvoirs publics comptent le plus pour améliorer les relations professionnelles, le comité d'entreprise a connu une évolution contrastée au cours des vingt dernières décennies.

Dans la période précédente, le fait sans doute le plus remarquable était la diffusion de l'institution, le taux de couverture passant de moins de 30 % en 1966-67 à plus de 80 % en 1979. Malheureusement, depuis une vingtaine d'années, pour des raisons assez obscures, mais qui tiennent apparemment assez largement à la grande volatilité des entreprises (fusions, scissions, disparitions, etc.) et aux difficultés enregistrées dans la collecte des résultats, ce taux est inconnu. On ne dispose donc que du chiffre des établissements ou entreprises ayant organisé des élections. Il s'élève à 27 306 pour le cycle 1998-99. Mais ce chiffre doit être relativisé en raison du taux de déperdition (différence entre le nombre d'événements et le nombre de résultats d'élections saisis) qui atteignait 15 % en 1998.

Une évolution caractéristique est celle de la participation aux élections. Alors que dans la décennie 1970, elle est reste relativement stable et à un niveau élevé, autour de 70 %, elle baisse de manière continue du début des années 1980 jusqu'en 1990-91. Selon les calculs effectués par Dominique Labbé, le taux de participation passe de 70,5 % en 1980-81 à 64,4 % en 1990-91, soit une baisse de plus de 6 points.[440] Cette baisse s'interrompt entre 1991 et 1995 (66,8 % en 1994, 66 % en 1995, hors SNCF) pour reprendre ensuite. Les derniers résultats connus donnent 65,7 % en 1998 et 65,3 % en 1999.[441]

Cette évolution doit être tempérée par le fait que les bulletins blancs et nuls, qui atteignaient presque 10 % des suffrages au début des années 1990 ne sont pas pris en compte et sont agrégés avec les absentions. Or il ne s'agit pas sociologiquement du même phénomène. Le vote blanc ou nul témoigne « d'une "offre électorale" inadéquate et [d'] un fort attachement au droit de suffrage ». Le taux de bulletins blancs ou nuls est en effet plus élevé quand les électeurs ont un choix réduit à une seule liste et baisse quand elles sont plusieurs, particulièrement quand la CGT et la CFDT sont présentes dans le même scrutin. Autrement dit, l'évolution de la participation témoignerait moins d'un refus croissant d'élire des représentants de la part des salariés que « l'expression du refus d'une situation de monopole, qu'il soit syndical ou non[442] ».

La légitimité du système est d'autant moins remise en cause par les salariés que la rechute récente du taux global de participation est due uniquement aux entreprises les plus importantes. S'il baisse de 0,6 % entre 1996 et 1998 et de 0,5 % entre 1997 et 1999, c'est seulement à cause des entreprises de plus de 200 salariés. Et le déclin le plus important est enregistré dans les entreprises de plus de 1 000 salariés. Or, dans ces grands établissements ou entreprises, les intérimaires et les salariés embauchés en contrat à durée déterminée depuis moins de trois mois, en augmentation très importante depuis les années 1980, n'ont pas le droit de vote, mais sont souvent comptés, à tort, parmi les inscrits, par les directions d'entreprise. En réalité, si l'on retire du champ les entreprises d'intérim et celles qui ont une proportion importante de contrats à durée déterminée, la participation progresse en fait de 0,5 % de 1996 à 1998.[443]

Globalement donc, si l'on assiste bien à une baisse du taux de participation dans la période qui nous occupe, celle-ci vaut surtout pour la décennie 1980 ; dans celle qui suit, c'est plutôt une stabilisation qui prévaut. Contrairement à ce que l'on remarque pour les élections politiques et pour les autres élections sociales (prud'homales notamment), le vote aux élections des comités reste donc assez élevé, ce qui témoigne d'un attachement important à l'institution elle-même.

L'autre évolution remarquable est celle de l'audience respective des listes syndicales et non syndicales. Pour qui votent les salariés lors des élections aux comités d'entreprise ? La réponse à cette question, ici encore, n'est pas univoque sur l'ensemble de la période qui nous occupe. Les années 1980 et le début des années 1990 sont marquées par l'augmentation importante du nombre d'élus non syndiqués qui progresse de 19,2 % en 1981-82 à 28,4 % en 1991-92, mais aussi de la catégorie disparate des "autres syndicats" qui progresse plus faiblement de 5,1 % en 1981-82 à 6,6 % en 1992-93.

Ce mouvement s'effectue au détriment des organisations syndicales les plus représentatives, et d'abord de la CGT qui passe de 31,7 % en 1982-83 à 21,7 % en 1995-96 (taux historiquement le plus bas de son histoire). L'audience de la CFDT diminue aussi, mais de manière moins importante entre 1982-83 (22,6 %) et 1994-95 (20,7 %). Force ouvrière perd après 1986 ce qu'elle avait gagné après 1981 pour se stabiliser autour de 12 % au début des années 1990. Les deux organisations les plus petites connaissent quant à elles des évolutions opposées sur la période 1981-82 — 1992-93. Alors que la CFTC progresse légèrement de 3,5 % à 4,6 %, la CGC régresse de 6,8 à 5,7 %.[444]

Le déclin syndical aux élections ne traduit pas une défiance des électeurs pour les syndicats représentatifs. Dans les entreprises où les syndicats sont présents, leurs scores restent en effet élevés. Il témoigne plutôt de la faiblesse grandissante d'implantation dans les années 1980 et le début des années 1990. De 1983 à 1993, le nombre de sections syndicales diminue d'un quart pour la CGC, d'un cinquième pour la CGT, de 5 % pour la CFDT. Or, sans section syndicale, il est la plupart du temps impossible de présenter une liste syndicale aux élections et donc d'avoir des élus syndicaux.

Ce déficit d'implantation est patent dans les nouveaux comités d'entreprise (13 % du nombre total des comités d'entreprise en 1990-91 par exemple). Ceux-ci sont en effet mis en place dans des établissements de petite taille où le syndicalisme est faiblement implanté. Les non syndiqués y recueillent en effet près de la moitié des suffrages. Ce phénomène explique d'autant plus le déclin syndical que ces non syndiqués le restent le plus souvent après avoir été élus, contrairement à ce qui se passait encore souvent auparavant.[445] Mais il faut aussi tenir compte de la disparition d'équipes syndicales dans des établissements existants, qui nuit davantage, au point de vue des résultats électoraux, à la CGT qu'à la CFDT ou à FO.

Les années 1990 marquent l'inversion des principales tendances constatées lors de la décennie précédente. Les non syndiqués perdent 4,5 % de 1991-92 à 1998-99 et les "autres syndicats" 0,3 %. Ce recul s'effectue au profit de la CGT, de la CFDT et de la CFTC alors que la CGC et FO restent à peu près stables. La CFDT gagne ainsi 1,2 % entre les cycles 1994-95 et 1998-99, la CGT 1,3 % entre 1995-96 et 1998-99, la CFTC 0,8 % entre 1993-94 et 1998-99.[446]

Ce regain d'audience des principaux syndicats représentatifs est sans doute à mettre au compte de l'évolution du nombre d'adhérents. Alors que les effectifs de la CGT semblent se stabiliser, la CFDT annonce-t-elle dans une conférence de presse du 26 avril 2001, "un nouveau bond" du nombre de cotisations (+ 6,44 %) en 2000 pour la douzième année consécutive, la progression étant forte dans le secteur privé (+ 9 %). Avec ces chiffres, la CFDT rejoint presque son plus haut niveau de syndiqués du milieu des années 1970.

Mais l'élément le plus important est, comme il a été dit plus haut, l'implantation syndicale dans les entreprises. Le score global réalisé par une organisation syndicale ne dépend pas uniquement de sa capacité à recueillir les suffrages des salariés, mais aussi et d'abord de sa capacité à se présenter à des élections. Or, de ce point de vue, les données existantes sont très éclairantes.

L'implantation syndicale, entendue comme le rapport entre les comités d'entreprise et ceux où les syndicats sont représentés, est en effet en hausse à partir de 1992. L'augmentation est de 5,1 % entre 1991 et 1997 (années impaires) et de 3,5 % entre 1994 et 1996 (années paires). En chiffres bruts, la CFDT est l'organisation dont l'implantation s'améliore le plus (8 034 comités où elle est implantée contre 7 469) devant la CGT (7 818 contre 7 414), FO (5 441 contre 5 246), la CFE-CGC (3 804 contre 3 622) et la CFTC (2 549 contre 2 378).[447]

On ne dispose pas des données pour les années postérieures, mais cette progression est cependant corroborée par une enquête réalisée par la DARES en 1999 auprès de 3 000 responsables d'établissements portant non plus sur l'implantation syndicale dans les comités d'entreprise mais sur celle des délégués syndicaux. Elle indique que la part des établissements possédant au moins un délégué syndical a augmenté de 63 % à 72 % en 6 ans, entre 1993 et 1999. Cette augmentation est mise au compte de deux facteurs : d'une part l'absorption de nombreuses PME par des groupes, par un effet d'importation des pratiques des grandes entreprises par les plus petites ; d'autre part l'influence des dispositifs de mise en œuvre des 35 heures, notamment du mandatement.[448]

La publication des données pour la période postérieure à 1997 permettra de voir si l'affermissement de l'implantation syndicale se poursuit et s'il conforte l'audience syndicale dans les élections aux comités d'entreprise. En tout état de cause cependant, il est clair que l'évolution récente montre que le déclin syndical n'est pas inéluctable.

Sur ce sujet, il sera également intéressant d'analyser dans les années qui viennent la place que prendront les "nouveaux" syndicats comme SUD (Solidaires, unitaires, démocratiques). Venus du public, où ils ont pris une place remarquée et réalisé une audience importante lors des élections professionnelles, les SUD s'implantent progressivement dans le secteur privé. Leur discours – radical –, leur mode d'organisation – antibureaucratique –, leur stratégie politique – l'alliance avec les principales organisations de la nébuleuse

antimondialisation –[449] arriveront-ils à séduire les salariés, notamment les plus jeunes, qui ne se retrouvent pas dans l'action des grandes confédérations ?

Les délégués du personnel : une institution en déclin ?

L'absence de travaux récents oblige à être très circonspect sur le rôle que jouent aujourd'hui les délégués du personnel dans les entreprises. Les données les plus récentes datent d'une enquête réalisée par le ministère du travail en 1994 auprès d'un échantillon de 18 911 établissements. Elle indique que la proportion d'établissements pourvus d'au moins un délégué du personnel passe de 47,6 % en 1985 à 38 % en 1994. Parallèlement le nombre de délégués du personnel diminue de 308 000 à 265 000 sur la même période.[450]

Une enquête déjà ancienne les présentaient comme une "institution en difficulté". Dans un cas sur deux, la réunion mensuelle avec la direction n'a pas lieu selon la périodicité légale ou est commune aux délégués du personnel et au comité d'entreprise. La confusion des institutions, favorisée par le cumul des mandats, est par ailleurs souvent relevée bien avant même l'instauration de la délégation unique du personnel.

On en sait encore moins sur les relations qu'entretiennent les délégués du personnel aux salariés qu'ils représentent au point qu'on se demande quelquefois, "off", si la fonction essentielle d'un délégué du personnel n'est pas dans certains cas de se protéger lui-même. Dans des configurations conflictuelles, ils peuvent être des relais efficaces des organisations syndicales auprès des collectifs de travail, mais dans les jours ordinaires, ils ont, semble-t-il, beaucoup de difficultés à assurer leur rôle de transmission des réclamations individuelles et collectives. Élus sur une base objective en représentant l'ensemble des salariés, et non tel bureau ou tel atelier, leur lien aux collectifs de travail est distant. Ils sont par ailleurs concurrencés par l'intermédiation croissante de la hiérarchie intermédiaire qui s'est développée depuis les années 1970.

Ces considérations ont conduit à la création de la délégation unique du personnel en 1993 dans les entreprises de moins de 200 salariés. Si celle-ci ne fait pas juridiquement disparaître les délégués du personnel, on constate néanmoins que le comité d'entreprise a tendance à les phagocyter. Doit-on s'en réjouir ?

La réponse tient moins sans doute à la question de la dualité d'institutions élues qu'au mode de représentation. En privilégiant le souci de l'expression du pluralisme syndical sur celui du rapport entre mandataires et mandants, le modèle choisi à la Libération a rejeté la représentation "subjective" au profit de la représentation "objective". Il avait toute sa pertinence à la Libération quand la CGT seule

regroupait pas loin de quatre millions d'adhérents. Ce n'est plus le cas aujourd'hui. Est-il vraiment impossible de reprendre cette question à nouveaux frais en laissant - pourquoi pas ? - une certaine marge de manœuvre aux salariés pour qu'ils décident eux mêmes des cadres pertinents de la représentation dans l'établissement ou l'entreprise ?

L'émergence des coordinations à la fin des années 1980, notamment chez les cheminots et les infirmières, exprime de ce point de vue les limites de la "représentation-délégation" et la volonté des salariés impliqués de donner vie à une nouvelle forme de "représentation-participation" située dans un entre-deux entre démocratie directe et démocratie représentative.[451] Ce phénomène n'est pas réductible à un manifestation de la crise du syndicalisme car il témoigne aussi des forts sentiments de frustration sociale dans les professions concernées. Il exprime cependant une insatisfaction devant la division et la "bureaucratie" syndicale qui dépasse largement les militants politisés de l'extrême-gauche très actifs au sein des coordinations.[452] Si le mouvement syndical n'est pas resté indifférent à ces remises en cause en allant quelquefois même jusqu'à s'effacer derrière les collectifs de travail dans les conflits, il n'a pas jusqu'à aujourd'hui entamé de vraie réflexion sur la dimension institutionnelle de la représentation. Les délégués du personnel existent encore ; il n'est peut-être pas trop tard pour entreprendre une réflexion de fond sur leur rôle dans un contexte profondément différent de celui de 1936.

Les comités d'entreprise : un modèle bipolaire ?

À quoi servent et que font réellement les comités d'entreprise aujourd'hui ? Pour répondre à une telle question, il est nécessaire d'avoir recours aux travaux des sociologues. En dehors des chercheurs de la DARES[453], on ne compte guère que deux équipes ayant travaillé sur ces questions pendant les vingt dernières années : le LEST[454] d'Aix-en-Provence, qui semble avoir abandonné ce terrain, et l'IRES[455], qui en fait par contre un axe fort de ces programmes. Leurs études cherchent généralement à dégager ce qu'on peut appeler un panorama, une vue d'ensemble des institutions représentatives du personnel à partir de grosses enquêtes portant sur un nombre important, voire très important, d'institutions. On peut relever également une volonté assez nette de comparaison internationale, notamment avec l'Allemagne ou la Grande-Bretagne.

Dans un livre publié en 1998, les chercheurs de l'IRES proposent une analyse en termes de modèles. D'un côté, ils placent « les comités plutôt anciens, assez bien dotés financièrement, implantés dans des secteurs traditionnels mais parfois aussi stratégiques par leur technicité (aéronautique) ou par leur place dans la vie nationale (secteur public) ; ils couvrent une population salariée importante,

jouissent de garanties d'emploi plus ou moins assurées, comme l'atteste un niveau d'ancienneté supérieur à la moyenne. Leurs élus sont surtout des ouvriers, avec une forte dominante masculine. Ces comités sont par ailleurs suffisamment syndiqués pour que la concurrence intersyndicale, sans y être la règle, s'y exerce fréquemment. »

Ce modèle ancien serait aujourd'hui en déclin au profit d'un nouveau modèle dans lequel se rassembleraient « les comités relevant du secteur privé, en général plus récents, disposant de dotations inférieures à la moyenne, et dont les effectifs salariés sont répartis dans des unités de type PME. Cette population est plus féminisée et comporte une forte proportion d'employés. Leurs élus sont le plus souvent non syndiqués, peu anciens dans leurs fonctions électives, et mal assurés à l'égard de leurs employeurs comme de leurs électeurs. »

Des différences constatées, celles relatives à l'ancienneté des comités apparaît essentielle. Le modèle ancien rassemblerait les comités d'entreprise créés avant 1970 ; le modèle nouveau ceux nés après 1985. Entre ces deux périodes, il serait difficile d'identifier des modèles opposables.

On pourrait discuter de cette chronologie. À notre sens, c'est à partir de la fin des années 1960 et du début des années 1970 que le "nouveau modèle" se développe et non à partir de 1985, comme nous avons cherché à le montrer dans le chapitre précédent. Mais peu importe, cette dichotomie anciens/nouveaux, syndiqués/non syndiqués, grands/petits permet bien de rendre compte de la réalité des pratiques des comités d'entreprise aujourd'hui. Sur le plan des attributions économiques, les premiers se réunissent plus souvent et plus longtemps que les seconds. Ils possèdent presque deux fois plus de commissions économique et de formation, ils recourent plus souvent à l'expertise comptable (bien qu'encore à un faible niveau de 15 % pour les comités "syndiqués").

Le clivage semble moins important en matière d'activités sociales et culturelles. Les petits comités récents, non syndiqués et mal dotés financièrement, privilégient les festivités comme les fêtes de Noël, les repas, les soirées, les rencontres entre retraités ou à l'occasion de la remises des médailles du travail (la "demande de convivialité") et la redistribution des moyens en bons d'achats, offres pratiques, billetterie, cadeaux pour la fête des mères, etc. ("l'opportunité consumériste"). Les comités plus anciens, plus syndiqués et mieux dotés font la même chose, mais jouent moins sur la redistribution individuelle des moyens financiers du comité d'entreprise que sur l'offre collective, en matière de loisirs et de tourisme principalement.

Il faudrait pouvoir illustrer cette typologie par des études de cas. Malheureusement, à notre connaissance, il n'en existe pas pour les petits comités non syndiqués. Pour les autres, on dispose de davantage de données. Un bon exemple est celui de l'établissement PREC, analysée par les chercheurs de l'IRES dans un ouvrage récent

pour son caractère idéal-typique.[456] Cet établissement fait partie d'une entreprise elle-même membre d'un groupe de chimie, nationalisé en 1982 et dénationalisé dix ans plus tard. Il rassemble un centre de recherche de 400 techniciens et une unité de production d'environ un millier de salariés, majoritairement ouvriers. Il dispose de toutes les institutions représentatives susceptibles d'exister et cinq organisations syndicales y sont implantées.

Le comité d'établissement, à majorité CGT, est installé dans un petit pavillon à deux niveaux. Les salariés sans doute l'appréhendent-ils d'abord comme cela : le "comité d'entreprise" est d'abord un lieu, des salles de réunion, des permanences où ils inscrivent leurs enfants en colonies de vacances, empruntent un livre ou un disque, ou viennent retirer un billet pour un spectacle à tarif promotionnel. Toutes les enquêtes le confirment : les activités sociales et culturelles sont l'attribution prioritaire du comité d'entreprise pour les salariés devant les salaires et les rémunérations qui, en droit, ne font pourtant pas partie de ses compétences. Pour les salariés, le "CE" c'est d'abord du salaire indirect.

Dans l'établissement PREC, les activités sociales et culturelles sont gérées par un directeur salarié. Elles sont dotées d'un budget de 5 % de la masse salariale, taux exceptionnellement élevé pour un établissement du secteur privé, qui permet la gestion d'un petit parc immobilier de loisirs, « dispendieux et quelque peu obsolète ».

Pour les élus, la gestion des activités sociales et culturelles est un investissement utile car elle leur permet d'avoir un contact direct avec les salariés sur des questions qui, si elles ne sont pas liées directement au travail, touchent à la vie quotidienne. Il est clair aussi que le résultat des élections dépend en bonne partie de l'adaptation de l'offre sociale et culturelle aux besoins exprimés par les travailleurs.

Quand on les interroge, les élus considèrent toutefois ces attributions comme secondaires et mettent au premier plan de leurs préoccupations les attributions économiques du comité d'entreprise. De ce point de vue, ils reconnaissent que la qualité, la fréquence et le volume de l'information distribuée sont correctes. Le problème principal réside dans le fait que les informations distribuées au comité d'établissement n'ont qu'une faible valeur. Les décisions importantes sont prises par l'entreprise et donc discutées en comité central d'entreprise, mais même au sein de celui-ci, l'impression qui domine est celle de décisions prises avant toute consultation. Sur le plan économique donc, le comité d'établissement comme le comité central d'entreprise sont considérés comme des "chambres d'enregistrement".

De manière générale, le système de représentation tel qu'il fonctionne dans l'entreprise PERC est assez satisfaisant. Si le rôle des délégués du personnel est contesté par la direction parce qu'il gêne la stratégie du management de revalorisation de la hiérarchie intermédiaire, le CHS-CT joue par contre pleinement son rôle, avec souplesse, dans un

établissement où les questions de sécurité ont une grande importance. La diversité des instances et la confusion des fonctions qui en résulte quelquefois ne posent pas de problème important dans la mesure où le système repose avant tout sur le syndicat majoritaire, en l'occurrence la CGT qui mène une politique qui lui est propre. Cette situation ne vaut que parce que les ressources militantes sont encore assez riches, au point que le cumul des mandats ne s'avère pas nécessaire, sauf dans certains cas particuliers. Comme le dit un militant : « On a encore le rapport de forces ». Cela pourrait bien ne pas être le cas encore bien longtemps. Le personnel vieillit et les équipes syndicales ne se renouvellent pas. Les arrêts de travail n'arrivent pas à infléchir les politiques patronales de délocalisation ou de suppressions d'effectifs, qui se font avec l'aval des travailleurs concernés. À terme, comme l'expliquent Christian Dufour et Adelheid Hege, les groupes militants « risquent de tourner au club de copains.[457] »

Le panorama actuel des institutions représentatives du personnel peut être regardé d'une double manière. Il y a d'abord les entreprises et établissements où elles existent et ceux où elles n'existent pas. Mais la première catégorie peut elle-même se scinder en deux : « Celles où les institutions existent sous l'emprise de l'obligation d'exister qui leur est faite et celles où elles sont occupées par des représentants des salariés qui ont une maîtrise sur elles.[458] » Les élus et syndicalistes de PERC appartiennent à cette dernière espèce, mais on peut se demander si elle n'est pas en voie de disparition. Ses chances de survie, voire de développement sont assez largement dépendants de la capacité du syndicalisme français à exprimer les attentes réelles des travailleurs et à peser sur les choix des directions d'entreprise. Si le droit du travail peut y contribuer, il faut admettre néanmoins que cela dépend de bien d'autres facteurs aussi bien internes qu'externes au syndicalisme. L'avenir n'est pas tracé d'avance.

CONCLUSION

Arrivé au terme de cet ouvrage, il apparaît nécessaire d'en dégager les principales lignes de force. En recourant à la démarche wébérienne, il nous semble possible de distinguer trois idéaux-types de représentation.[459] Précisons tout de suite qu'ils ne sont ni purs, ni totalement opposés, qu'ils ne se succèdent pas forcément dans le temps et qu'ils peuvent même coexister.

Le premier modèle est paternaliste ou – on dirait mieux – « patronaliste » car l'existence d'une représentation salariale et les modalités de son exercice dépendent d'abord du chef d'entreprise. Il valorise la participation sur la revendication avec un double objectif d'information du chef d'entreprise sur l'état d'esprit des salariés et, à l'inverse, d'apprentissage par ces derniers des contraintes qui pèsent sur l'entreprise. La représentation a donc un objectif pédagogique.

Il s'agit aussi d'écarter toute intrusion extérieure à l'établissement en instituant une autoreprésentation des salariés non contaminés par la parole syndicale. Dans cette perspective, les représentants ne sont pas choisis d'abord en fonction de leur capacité à représenter leurs collègues de travail, mais par la place qu'ils occupent dans l'entreprise et l'intelligence qu'ils ont de l'ensemble de son fonctionnement. Aux simples salariés, seront donc opposés les « hommes supérieurs » ou les « prudents », en somme les « bons pères de famille » du Code civil, seuls capables de représenter des salariés incultes, en civilisant leurs aspirations un peu trop abruptes et à courte vue.

Historiquement, ce modèle trouve son inspiration dans la pensée catholique traditionnelle, chez Le Play ou La Tour du Pin, mais avec le républicanisme triomphant et la montée en puissance de la démocratie chrétienne au cours de la Troisième République, il n'a guère la possibilité de s'expérimenter ailleurs que dans des entreprises isolées, comme l'usine chrétienne du Val des Bois. C'est pendant Vichy qu'il trouvera sa forme la plus aboutie avec les comités sociaux d'entreprise dont les représentants sont au début souvent désignés en fonction de la doctrine *Travail, famille, patrie*. L'honneur de représenter les salariés revient aux plus productifs, aux pères de famille nombreuse, aux anciens combattants.

Sans doute le droit des institutions représentatives du personnel interdit-il l'existence d'un tel modèle au-delà de la Libération. On peut cependant se demander s'il n'existe pas sous une forme atténuée dans les petits établissements qui mettent en place des comités composés de non syndiqués après 1968, avec le double objectif de favoriser la représentation élue sur la représentation syndicale et d'échapper aux sanctions financières instituées dans les domaines de la participation aux résultats et de la formation continue.

Un deuxième modèle, jamais légalisé, peut être qualifié d'autogestionnaire ou de cogestionnaire, selon les cas. Dans cette configuration, la représentation des salariés est pensée comme globale, tous les aspects de la gestion de l'entreprise, les questions commerciales et financières comme les questions techniques et professionnelles étant inclues dans la compétence des organismes représentatifs.

Historiquement, ce modèle est celui des comités de gestion mis en place de manière plus ou moins spontanée dans une centaine d'entreprises à la Libération. Bien que contesté par la CGT au niveau confédéral, le mouvement sera très largement appuyé et pris en charge par les syndicats locaux et les cellules d'entreprise du PCF. Incontestable réussite sur le plan économique, l'expérience l'est moins sur le plan social, du fait de la contestation de l'omniprésence des militants communistes dans les organes de décision et d'une volonté normalisatrice très forte des comportements non productifs des salariés.

Lors des discussions sur le projet d'ordonnance sur les comités d'entreprise en 1944 et 1945, la CFTC et une partie de la gauche de la SFIO défendront également, chacune avec leur point de vue et sous des formes différentes, des responsabilités accrues pour les salariés dans la gestion des entreprises, mais l'opposition du patronat, soutenu sur ce point par les pouvoirs publics, sera déterminante dans l'échec de cette revendication, d'autant plus que la CGT ne souhaite pas aller au-delà de la pure consultation, certes étendue, du comité d'entreprise en matière économique.

On retrouve cette volonté de participation accrue aux choix économiques et financiers des entreprises en mai 1968, notamment chez les cadres et les ingénieurs, mais ici encore, l'opposition patronale se conjugue avec la crainte des principales organisations syndicales de se voir déborder par la base, souvent non syndiquée, donc porteuse de valeurs floues, et incontrôlable. Alors que cette aspiration trouvera une légitimation en Italie, avec l'institution des *cobas*, le mouvement de mai 68 français se traduira, sur le plan des relations professionnelles, par la reconnaissance du droit syndical dans l'entreprise, mesure qui a un tout autre sens.

On qualifiera, faute de mieux, le troisième modèle de "contrôle ouvrier" . Il s'articule autour de deux principes. Le premier est que les fonctions de la représentation sont d'abord des fonctions de contrôle des décisions du chef d'entreprise. Son domaine évolue dans le temps : initialement réservé aux seules questions de sécurité pour les délégués mineurs, il s'élargit ensuite pendant la Troisième République aux conditions de travail, à l'embauche et au licenciement, puis après 1945 à la gestion, mais il ne saurait être question toutefois de participation à cette gestion; tout au plus peut-il s'agir de donner à la représentation les moyens d'un contrôle efficace, voire à contester les décisions auprès d'instances tierces, le juge ou, de préférence, l'administration.

Le deuxième principe est la prééminence du syndicat sur les institutions représentatives du personnel qui doivent émaner de lui. Il puise ses racines dans la conception essentialiste du syndicalisme qui prévalait en France jusqu'à la Première Guerre mondiale. Avec la théorie du mandat impératif, il ne saurait être question de représentation élue. Si la législation de 1945 et 1946 sur les formes de la représentation, qui prévaut aujourd'hui encore dans le système juridique, institue bien l'élection des représentants du personnel par les salariés réunis en collèges, elle la conjugue avec l'introduction d'une série de garde-fous qui ont pour objectif commun de placer les élus sous la dépendance des organisations qui les présentent : monopole de présentation des candidats par les syndicats au premier, voire au second tour des élections, réservation des candidatures aux organisations syndicales représentatives, révocation *ad nutum* des élus en cours de mandat sur demande du syndicat, durée du mandat très court.

Ce modèle se heurte à un phénomène mis en évidence par cette recherche. Il existe un décalage entre les pratiques quotidiennes des élus et les mots d'ordre syndicaux, décalage que révèlent de façon nette les constants rappels à l'ordre de la *Revue des comités d'entreprise* de la CGT dans les années cinquante vis-à-vis d'élus qui jouent le jeu d'une participation effective dans les comités d'entreprise en n'opposant pas systématiquement les intérêts de l'entreprise et ceux des salariés. On peut le comprendre par une sorte d'effet mécanique de l'institution dont la visée principale est précisément la participation, mais on peut aussi mettre l'accent, de manière plus générale, sur les formes de l'adhésion militante, assez peu réceptive, tous comptes faits, aux mots d'ordre venus d'en haut quand ils ne sont pas articulés sur les pratiques de terrain.

L'histoire de la représentation du personnel est celle des articulations et des tensions entre ces trois modèles, aucun d'entre eux ne se présentant véritablement de manière pure, les situations variant par ailleurs selon le contexte historique et les configurations propres à chaque établissement, chaque entreprise, chaque branche professionnelle.

La situation qui prévaut aujourd'hui, en droit comme sur le plan des idées, montre qu'aucun d'entre eux ne s'est véritablement imposé aux autres et que les choix qui seront faits à l'avenir emprunteront aux uns ou aux autres. Les débats devraient porter sur trois grandes questions : celle de la pluralité d'institutions, celle des accords atypiques, celle du pouvoir du comité d'entreprise.

À la Libération, la dualité des institutions représentatives était justifiée par une différence fonctionnelle. Les délégués du personnel avaient une fonction de contrôle et de réclamation et les comités d'entreprise une fonction de coopération avec les directions d'entreprise. Cette distinction s'est brouillée avec la légalisation, en 1968, des sections syndicales d'entreprise et des délégués syndicaux,

la substitution du mot *contrôle* au mot *coopération* dans la définition des missions du comité d'entreprise par la loi de 1982, le cumul assez généralisé des mandats et les pratiques patronales de revalorisation de la hiérarchie intermédiaire dans la transmission des réclamations des salariés. La question de la survie des délégués du personnel est aujourd'hui posée. Si la loi quinquennale sur l'emploi les fait subsister formellement avec le comité d'entreprise au sein de la délégation unique du personnel, l'observation des pratiques montre cependant que la confusion des rôles est assez générale et on peut se demander si le seuil des 200 salariés, au delà duquel il n'est pas possible d'instituer une délégation unique, tiendra encore bien longtemps.

Cette évolution est inquiétante dans la mesure où les délégués du personnel sont a priori plus proches des salariés, plus attentifs aux conditions de travail et à la vie quotidienne que les élus du comité d'entreprise. Si la confusion des deux institutions élues devait s'étendre, on peut se demander s'il ne serait pas souhaitable de repenser le mode d'élection. Le choix de la représentation objective (les élus représentent conjointement l'ensemble des salariés) sur la représentation subjective (un élu représente ses collègues de bureau, d'atelier, etc.) est lié au choix du modèle syndical à la Libération, choix qui a privilégié l'expression de la diversité syndicale plutôt que l'instauration de rapports étroits entre les mandataires et les mandants. Dans certaines situations (un syndicat largement majoritaire réunissant un nombre important de syndiqués) la représentation objective peut fonctionner efficacement, mais avec la chute du nombre de syndiqués et un mode de scrutin à la proportionnelle, les liens entre élus et salariés se distendent. Là est peut-être le problème majeur de la représentation des salariés en France aujourd'hui et la décentralisation de la représentation au niveau des bureaux et des ateliers pourrait être un élément qui favoriserait sa relégitimation.

La deuxième grande question est celle des accords atypiques et de l'articulation entre représentation et négociation collective. Depuis 1936, la négociation collective était réservée aux organisations syndicales, dans un cadre où la branche semblait le niveau le plus pertinent pour égaliser les conditions de la concurrence entre entreprises. Ce principe est remis en cause depuis les années 1980 en raison d'un triple phénomène : la baisse de la taille moyenne des établissements et entreprises, le déclin des effectifs des syndicats, la priorité donnée à la négociation d'entreprise sur la négociation de branche. Dans les PME, il n'y a souvent plus de syndicats et l'employeur est dès lors incapable de négocier alors même que, dans certains domaines, un accord est nécessaire pour obtenir des aides de l'État. À la recherche d'interlocuteurs, il se tourne alors naturellement vers les institutions représentatives du personnel, quand elles existent dans l'entreprise ou l'établissement. Les pouvoirs publics ont légalisé ces pratiques en les encadrant dans des dispositifs où les syndicats se voient confier des fonctions nouvelles pour eux. Par la

validation des accords d'entreprise ou le mandatement, ils deviennent les garants de la légitimité des négociateurs et donc de la validité des accords conclus. Le risque de ce type de dispositif est de transformer peu à peu la nature même du syndicalisme qui, d'opérateur de la négociation collective, deviendrait, en tout cas dans les PME, une sorte de régulateur. Si elle devait se confirmer, cette évolution confirmerait la validité de la thèse défendue par Pierre Rosanvallon pour qui les syndicats, faute d'adhérents, se transforment progressivement en agences de régulation.[460]

Ce scénario n'est cependant pas inéluctable. L'importante croissance des effectifs de certaines organisations syndicales depuis quelques années, l'augmentation sensible des sections syndicales d'entreprise et celle de la proportion des élus syndiqués sur les élus non syndiqués dans les élections aux comités d'entreprise peuvent laisser penser que les syndicats continueront à jouer un rôle d'acteur majeur dans les négociations collectives d'entreprise et au delà dans le système français de relations professionnelles.

La troisième et dernière question a trait au pouvoir du comité d'entreprise. Quand il a été créé à la libération, le comité d'entreprise s'est vu confier des attributions qui consistaient sur le plan économique à être informé et consulté par le chef d'entreprise. Le nombre de ces informations et consultations a considérablement augmenté et leur nature a évolué. Aujourd'hui, l'idée dominante est d'associer le comité aux discussions préalables à toute décision importante de l'entreprise. La réalité cependant apparaît bien différente. Les nouvelles obligations d'information et de consultation du comité ont surtout pour effet d'alourdir et de retarder le processus conduisant à la prise de décision de l'employeur, mais elles ne remettent pas en cause son pouvoir. D'où l'idée avancée par certains auteurs et certaines organisations syndicales de franchir le Rubicon des attributions consultatives du comité d'entreprise en lui confiant un droit de veto sur certaines décisions aux conséquences importantes pour les salariés.

L'idée est séduisante. Elle cache mal cependant qu'on confierait ainsi au comité d'entreprise un pouvoir d'opposition n'ayant d'autre contrepartie que celle d'assumer toutes les conséquences de sa mise en œuvre devant les salariés qui sont également les électeurs. Autrement dit, peut-on accorder du pouvoir à une institution sans lui conférer également les responsabilités qui en découlent ? Plus généralement, le temps n'est-il pas venu de penser globalement une réforme de l'entreprise dans laquelle les salariés auraient des droits – mais également des responsabilités et des devoirs – équivalents à ceux des actionnaires ? Quelle que soit la réponse, cet ouvrage aura atteint son objectif s'il a permis de montrer qu'on peut difficilement réfléchir à la représentation du personnel sans lui rendre son épaisseur historique.

TABLE DES MATIÈRES

Introduction 2

Chapitre 1 – Des origines ambiguës 9

L'évolution pendant la Troisième République : l'exception française *9*

Des expériences peu convaincantes 10

L'usine chrétienne du Val des Bois 10

Les délégués Schneider 11

Les délégués ouvriers mineurs 12

Albert 15

Les raisons d'une absence 17

Le point de vue patronal 17

La CGT et le contrôle ouvrier 19

Du Front populaire à la déclaration de guerre : l'évolution des délégués du personnel 22

La loi du 24 juin 1936 22

Les modifications de 1938 24

La législation d'exception de 1939 25

L'importance de la Seconde Guerre mondiale *28*

Vichy et les comités sociaux d'entreprise 28

L'apport de la Résistance 32

La Résistance intérieure 32

La Résistance extérieure 34

Les comités de gestion de la Libération 39

Berliet 40

Marseille 42

Chapitre 2 – Compromis et consensus (1945-1948) 45

Une législation de compromis *46*

Les finalités 46

Les délégués du personnel 46

La double mission des comités d'entreprise 49

Les modalités 55

Représentation élective ou représentation désignée ? 55

Le statut des élus 60

Des débuts « euphoriques » ? 61
Une institution consensuelle 62
Vive la productivité ! 62
L'exemple de la SNCASO 68
Le problème des augmentations de prix..... 69
La rupture de 1947-1948 71

Chapitre 3 - Une longue éclipse : le constat (1948-1965) 76

Les délégués du personnel..... 77
Une institution mal implantée..... 77
Une activité réduite 78

Les comités d'entreprise..... 80
Un déclin continu..... 80
Une efficacité contestée..... 81
La gestion des œuvres sociales 82
La montée en puissance des activités de loisir et de culture..... 85
Les activités économiques..... 89
L'exemple du comité d'entreprise de Massey-Harris 91
Une information insuffisante et orientée 95
Une participation croissante ?..... 98

Chapitre 4 - Une longue éclipse (1948-1965) : les raisons 104

Le juge et l'administration face à l'obstruction patronale..... 105
Les pratiques administratives 107
La résolution judiciaire du contrat de travail..... 110
L'exemple des élus de Peugeot à Sochaux 112
Le problème de la réintégration 115

Syndicats et comités d'entreprise 117
La CGT contre la collaboration 118

Une influence négative sur les institutions 120
Des élus à la remorque des patrons ? 122
La CFTC et Force ouvrière 125
La CFTC 125
Force Ouvrière 127

L'impuissance de l'État 129
Des réformes mineures 129
Impuissance du politique, consensualisme de l'administration 131

Chapitre 5 – Un nouveau départ ? (1966-1981) 136

Le renouveau des comités d'entreprise 138
Des comités plus nombreux 138
Les transformations du droit 141
La loi du 18 juin 1966 sur les comités d'entreprise 141
L'ordonnance du 17 août 1967 sur la participation 144
La loi du 16 juillet 1971 sur la formation professionnelle 145
Mai 68 et le développement de la négociation collective 146
Un meilleur fonctionnement ? 149

Des droits étendus 152
Des institutions élargies 152
Une meilleure protection des représentants 153
De nouvelles attributions pour les comités d'entreprise 156

Les sections syndicales d'entreprise et la cohérence du système 157
La reconnaissance du fait syndical dans l'entreprise 158
« Un droit constitutionnel exercé illégalement » 158
La loi du 27 décembre 1968 159
La cohérence du système 162

Chapitre 6 – Les lois Auroux, et après ? 168

Vingt ans de transformations juridiques 169

La loi du 28 octobre 1982 et son application..... 169

Depuis les années 1990 : une nouvelle approche ?..... 172

Une légitimité conservée..... 182

La légitimité conservée des comités d'entreprise 182

Les délégués du personnel : une institution en déclin ?..... 186

Les comités d'entreprise : un modèle bipolaire ? 187

Conclusion 189

Index des noms propres

Ariès 71
Arrachard 70; 122
Aubry 173
Aujulat 131
Aumonier 139
Auroux 166; 167; 168; 169
Bachy 162; 164
Bacon 131
Badie 133
Bardin 39
Barjonet 119
Barrès 51
Belin 28
Berliet 39
Berliet 40
Bernard 26; 52
Bertaux 38
Bidault 131
Birnbaum 133
Bloch-Lainé 157
Blum 22
Bourdieu 88
Carbonnier 4; 130
Cayeux 60; 106
Chaban-Delmas 135; 174
Chambelland 61; 64
Charpy 52
Chautard 13
Chenot 130
Claudius-Petit 131
Coffineau 168; 169
Cohen 55; 170; 177; 178
Combe 66; 68; 73; 95; 96
Courtin 33
Croizat 45; 55
Croizat 48
Crozier 133
Daladier 25
Dassa 144; 145
David 130
Debré 129
Debroka 121
Debû-Bridel 51
Dechartre 142
Declercq 125
Dejeante 13
Dellac 118
Delors 135; 174

Déroulède 51
Despax 156; 158
Desplas 13
Duchat 122
Duclos 118
Dufour 187
Dumazedier 85; 86
Dupuy 162; 164
Durand 60; 100; 109; 110
Fast 121
Fillon 177
Fontanet 61; 157; 160
Foucault 3
Frachon 72; 118; 119
Fucik 121
Garet 131
Gaulle 45; 46; 50; 54; 129; 132; 135
Gazier 7; 51; 54; 58; 131
Gentil 87
Gingembre 131
Giscard d'Estaing 135
Grenier 36; 37; 38
Grousset 122
Groussier 13
Harmel 10; 11
Hauck 30
Hege 187
Hoggart 122
Jaurès 12; 14; 20
Jayat 118
Jouhaux 21; 118
Joyeux 41
Koestler 120
Kourchid 29
Kravtchenko 120; 121
la Rocque 26
La Tour du Pin 189
Labbé 180
Laffite 121
Laffon 32
Laniel 33
Le Brun 118
Le Play 11; 189
Lecœur 118
Lefaucheux 67
Lefranc 22
Léon XIII 11
Lesire-Ogrel 153
Levrard 125
Loichot 141

Lyon-Caen 133
Marcenet 157
Marin 33
Marion 118
Marshall 71
Martin 162; 164
Marty 52
Marx 123
Mathevet 157
Maurice 145
Mauvais 118
Mayer 57; 131
Meck 57
Mendès-France 53
Meunier 55; 156
Miège 85; 86; 87; 88
Miller 121
Millerand 12; 20
Minjoz 131
Molino 118; 119
Mollet 131
Monmousseau 118
Montherlant 121
Montuclard 4; 71; 98; 99; 100; 101; 102; 119; 121; 147
Mosnier 39
Mun 10
Murcier 153; 161
Noiriel 11
Parodi 50
Patin 110; 111
Pétain 27; 28
Philip 88
Pompidou 132; 135
Prigent 53
Retière 122
Reynaud 25
Ridgway 118
Robert-Pimienta 51
Romains 121
Rondet 13
Rosanvallon 20
Roumain 121
Saillant 33; 118
Savatier 146
Schneider 11; 12
Schumann 160
Segelle 131
Sorel 20
Sudreau 168
Supiot 110; 111; 115; 153

Thomas 15; 17; 20
Thorez 63; 123
Tillon 118
Tixier 30; 34; 36
Trempé 37
Triolet 121
Vaillant-Couturier 121
Vatinet 177
Viviani 13
Waldeck-Rousseau 12
Weil 23
Wurmser 121

Notes de l'introduction

[1]. Ils étaient 265 000 en 1994.
[2]. Éditions LITEC, 2001.
[3]. L'Institut de Recherches Économiques et Syndicales, à Noisy-Le-Grand.
[4]. Marius Bertou, Maurice Cohen et Jean Magniadas, *Regards sur les CE à l'étape de la cinquantaine*, Montreuil, VO éditions, s.d. (1995).
[5]. Publié par le Centre des archives du monde du travail de Roubaix (Archives nationales) en 1997.
[6]. Pierre Cam, Patrick Chaumette, Jean-Pierre Le Crom, *La représentation du personnel dans les entreprises françaises. Permanences et évolutions*, rapport de recherche pour le CNRS et la CGT, 1995, 333 p. Ce travail a été complété et modifié dans la perspective de sa publication.
[7]. Jean-Claude Javillier, « Dynamique des relations professionnelles et évolution du droit du travail (le cas des représentations des salariés dans l'entreprise » *in* Nikitas Aliprantis et Francis Kessler (dir.), *Le droit collectif du travail. Études en l'hommage à Madame le Professeur Hélène Sinay,* Peter Lang, 1994, p. 241.
[8]. Maurice Cohen, « Représentation du personnel et licenciements collectifs », *in* Nikitas Aliprantis et Francis Kessler, *op. cit.*, pp. 217 et 218.
[9]. Marius Bertou, Maurice Cohen et Jean Magniadas, *op. cit.*
[10]. Exposé des motifs de l'ordonnance du 22 février 1945, reproduite dans *Deux siècles de droit du travail*, Paris, éd. de l'Atelier, 1998, p. 175.
[11]. Michel Foucault, *Dits et écrits*, t. III : 1976-1979, Paris, Gallimard, 1994, pp. 299-300.
[12]. Peter A. Hall, Rosemary C. R. Taylor, « La science politique et les trois néo-institutionnalismes », *Revue française de science politique*, vol. 47, n° 3-4, juin-août 1997, pp. 469-495, spéc. pp. 470-474.
[13]. Jean-Pierre Sueur, « L'histoire du droit », *in L'état des sciences sociales en France*, Paris, La Découverte, 1986.
[14]. Sur ce point, voir les actes du colloque organisé par l'Institut du temps présent en mai 1992 : *Écrire l'histoire du temps présent*, Paris, CNRS éditions, 1993, 402 p.

Notes du chapitre 1

[15]. Pierre Trimouille, *Léon Harmel et l'usine chrétienne du Val des Bois : 1840-1914, fécondité d'une expérience sociale*, Lyon, Centre d'histoire du catholicisme, 1974, 252 p.
[16]. Cité par Gérard Dehove, *Le contrôle ouvrier*, thèse Lettres, Lille, 1937, p. 178.

[17]. Gérard Noiriel, « Du "patronage" au "paternalisme", la restructuration des formes de domination de la main d'œuvre ouvrière dans l'industrie métallurgique française », *Le Mouvement social*, n° 144, 1988, p. 19, article repris dans *État, nation et immigration. Vers une histoire du pouvoir*, Paris, Belin, coll. Socio-histoires, 2001, pp. 167-187.
[18]. Georges Guitton, *Léon Harmel (1829-1915)*, Paris, SPES, 1925, p. 264.
[19]. Solveig Grimault, *L'invention des délégués du personnel*, communication au séminaire du CRISTO (Grenoble), 15 novembre 2001.
[20]. Cité par Dominique Andolfatto, *L'univers des élections professionnelles,* Paris, Les éditions ouvrières, 1992, p. 52.
[21]. *Ibid.*
[22]. *Ibid.*
[23]. Francis Hordern, « Naissance d'une institution. Du contrôle ouvrier aux délégués du personnel (1880-1939) », *Cahiers de l'Institut régional du travail*, n° 1, Université Aix-Marseille II, 1988, p. 2.
[24]. *La Petite République*, 12 octobre 1899.
[25]. Sur ce projet, dit de « grève obligatoire », voir Norbert Olszak, « Alexandre Millerand et la grève » *in* Nikitas Aliprantis et Francis Kessler (dir.), *Le droit collectif du travail, op. cit.*, pp. 135-149.
[26]. Cité par Gérard Dehove, *op. cit.*, p. 184.
[27]. *J. O.,* 9 juillet 1890, p. 3 463.
[28]. Dominique Andolfatto, *op. cit.*, pp. 46 et 47.
[29]. Philippe-Jean Hesse, « Les délégués ouvriers mineurs à la sécurité dans quelques mines de l'ouest (1890-1940) », *Annales de Bretagne et des pays de l'ouest,* t. 104, n° 3, 1997, p. 215 et s.
[30]. G. Parenty, *Les délégués ouvriers à la sécurité mineurs*, thèse Lille, 1901, pp. 99-100, cité par D. Andolfatto, *op. cit.,* p. 48.
[31]. Dominique Andolfatto, *op. cit.*, p. 48.
[32]. François-Xavier Debrabant, « Le délégué à la sécurité des ouvriers mineurs et le droit du travail dans les houillères françaises », *Cahiers de l'Institut régional du travail*, université de la méditerranée, 2001, pp. 105-119.
[33]. Cité par Dominique Andolfatto, *op. cit.*, p. 70.
[34]. Circulaires des 5 février, 17 mars, 24 juillet, 3 août et 5 septembre 1917.
[35]. Gilbert Hatry, « Les délégués d'atelier aux usines Renault » *in* Patrick Fridenson et Jean-Jacques Becker (dir.), *1914-1918, L'autre front*, Cahier du "mouvement social", n° 2, Les éditions ouvrières, 1977, p. 225.
[36]. Max Gallo, « Quelques aspects de la mentalité et du comportement ouvriers dans les usines de guerre (1914-1918) », *Le Mouvement social,* n° 56, 1966, pp. 22-23.
[37]. Cité par Dominique Andolfatto, *op. cit.*, p. 74.
[38]. Gérard Dehove, *op. cit.*, p. 249.

[39]. *Règlements amiables des conflits du travail*, Imprimerie nationale, 1924. 63 délégations furent créées après la guerre ; 54 d'entre elles étaient en fonction à la fin de l'année 1921.
[40]. Cité par Gérard Dehove, *op. cit.*, p. 357.
[41]. *Ibid.*
[42]. Cité par Gérard Dehove, *op. cit.*, p. 360.
[43]. *Ibid.*, p. 362.
[44]. *Ibid.*, p. 364.
[45]. *Ibid.*, p. 366.
[46]. Dans les congrès de la CGT, les représentants sont élus sur la base "un syndicat = une voix" et non sur la base "un syndiqué = une voix". Cela favorise les petits syndicats, majoritairement syndicalistes-révolutionnaires, sur les syndicats plus importants, comme ceux du Livre ou des mineurs, majoritairement réformistes.
[47]. Pierre Rosanvallon, *La question syndicale*, Fondation Saint-Simon et Calmann-Lévy, 1988, p. 207.
[48]. Cité par Dominique Andolfatto, *op. cit.*, p. 60.
[49]. Cité par Gérard Dehove, *op. cit.*, p. 245.
[50]. *Ibid.*, p. 254.
[51]. Nous reprenons ici des développements de notre livre *Syndicats, nous voilà. Vichy et le corporatisme*, Paris, éditions de l'Atelier, 1995. Voir en particulier le chapitre 1 : un quart de siècle d'hésitations.
[52]. Francis Hordern, *op. cit.*, p. 116.
[53]. Georges Lefranc, *Histoire du Front populaire*, Paris, Payot, 1965, p. 161.
[54] *J.O.,* 1936, p. 6698.
[55]. Francis Hordern, *op. cit.*, p. 119.
[56]. Simone Weil, *La condition ouvrière*, Paris, Gallimard, 1951, pp. 271-274.
[57]. *Le rôle exact des délégués,* brochure du Comité de prévoyance et d'action sociales, Paris, 1937, citée par Francis Hordern, *op. cit.*, p. 133.
[58]. Joseph Danel, note après D. L du 13 novembre 1938, *Droit social*, n° 10, décembre 1938, p. 418-420.
[59]. Guy Bourdé, *La défaite du Front populaire*, Paris, Maspéro, 1977, pp. 94-99.
[60]. Circulaire du ministère du Travail, 14 décembre 1939 (*J.O.* du 16 et rectificatif du 23).
[61]. Stéphane Courtois, « Les communistes et l'action syndicale » *in* Jean-Pierre Rioux, Antoine Prost et Jean-Pierre Azéma (dir.), *Les communistes français de Munich à Châteaubriant (1938-1941)*, Paris, Presses de la Fondation nationale des sciences politiques, 1987, p. 89.
[62]. Circulaire du 14 décembre 1939 précitée.
[63]. Henry W. Ehrmann, *French Labor from Popular Front to Liberation*, Oxford, Oxford University Press, 1945, p. 206.

[64]. Rapport du 4 mai 1940, cité par Jean-Louis Crémieux-Brilhac, *Les Français de l'an 40*, t. 2 : Ouvriers et soldats, Paris, Gallimard, 1990, p. 256.
[65]. Numéro du 1er février 1940.
[66]. *Droit social*, n° 3, mars 1940, p. 97.
[67]. Ce point est développé plus longuement dans notre ouvrage, *Syndicats, nous voilà !, op. cit.*
[68]. Henri Teitgen, « L'entreprise dans le régime de la Charte », *Collection Droit social*, t. XIII, janvier 1942, p. 40.
[69]. Sur la diversité des modes de nomination et leur évolution, voir Jean-Claude Daumas, « La Révolution nationale à l'usine. Les politiques sociales des entreprises sous l'Occupation », *in* Jean-Claude Daumas, Olivier Dard et François Marcot (dir.), *L'Occupation, l'État français et les entreprises*, Paris, Association pour le développement de l'histoire économique, 2000, pp. 181-195 ; Pierre Charpy, *Les comités sociaux d'entreprise dans les industries de la sidérurgie et les métaux non ferreux*, thèse Paris, 1944 ; Nicolas Marty, « L'application de la Charte du travail dans le Languedoc méditerranéen : les comités sociaux d'entreprise du département du Gard (1941-1944), *in L'histoire à travers champs. Mélanges en l'honneur de Jean Sagnes*, Perpignan, Presses universitaires de Perpignan, 2002, pp. 201-205.
[70]. Olivier Kourchid, *Production industrielle et travail sous l'Occupation : les mines de Lens et les mineurs (1940-1944)*, Groupe de sociologie du travail, C.N.R.S. - Université Paris VII, Paris, 1985, p. 347 et, du même auteur, « Un leadership industriel en zone interdite : la Société des mines de Lens et la Charte du travail », *Le Mouvement social*, n° 151, avril-juin 1987, pp. 55-78.
[71]. Note du ministère du Travail, octobre 1944, Archives nationales. Centre des archives contemporaines de Fontainebleau (ci-après CAC) 890293, article 1.
[72]. Patricia Darasse, *La condition ouvrière aux usines Renault (1938-1944)*, thèse de troisième cycle, Paris I, 1986, p. 173 et s.
[73]. Pierre Bernard, préface à la brochure de Suzanne Charpy, *Prendrons-nous les usines ?*, Cahiers Spartacus, 1946, p. 4.
[74]. Note du 26 février 1944, CAC 890293, article 1.
[75]. Ordonnance du 27 juillet 1944, *J.O.* du 30 août 1944.
[76]. CAC 890293, article 1.
[77]. Danièle Rousselier-Fraboulet, « Du comité social au comité d'entreprise : l'exemple de la Compagnie de constructions mécaniques Sulzer », *in L'enfance des comités d'entreprise*, Roubaix, Centre des archives du monde du travail, 1997, p. 127. Voir aussi, du même auteur, *Les entreprises sous l'occupation. Le monde de la métallurgie à Saint-Denis*, Paris, CNRS éditions, 1998.
[78]. Cette interprétation est contestée par Jean Magniadas *in* Marius Bertou, Maurice Cohen et Jean Magniadas, *Regards sur les CE à l'étape de la cinquantaine*, *op. cit.*, p. 19 : « Certains ont voulu établir une filiation entre les Comités sociaux et les

Comités d'entreprise. Cette interprétation est, selon nous inacceptable. Sous prétexte que ces deux institutions ont en commun les "œuvres sociales" comme champ d'activité, cette version abusive oublie délibérément que dans le premier cas, il s'agit d'un dispositif d'intégration sociale qui ne vise qu'à consolider le paternalisme social, tandis que le législateur avec les Comités d'entreprise entend confier la gestion des activités sociales aux représentants élus des salariés et assurer leur indépendance par rapport aux pratiques de contrôle social des employeurs. Enfin, les Comités d'entreprise disposent d'attributions économiques qui étaient refusées aux Comités sociaux. S'agissant de deux institutions qui procèdent de conceptions complètement opposées, la tentative d'établir une filiation entre elles doit donc être rejetée. » Pour une critique de cette critique, voir « Du bon usage de l'histoire en droit du travail », *Semaine sociale Lamy*, supplément au n° 1095, 28 octobre 2002, Regards croisés sur le droit social (dir. : Alain Supiot), pp. 58–64.

[79]. *J. O.*, Débats de l'Assemblée consultative provisoire, 12 décembre 1944, p. 490.

[80]. Claire Andrieu, *Le programme commun de la Résistance. Des idées dans la guerre*, Paris, Les Éditions de l'Érudit, 1984.

[81]. Le texte est reproduit dans H. Michel et B. Mirkine-Guetzévitch, *Les idées politiques et sociales de la Résistance*, Paris, P.U.F., 1954, p. 199 à 202.

[82]. Frédérique Guichaud, *L'inspection du travail : histoire, structures, pouvoirs*, thèse Droit, Paris II, 1984, pp. 285-293.

[83]. Claire Andrieu, *op. cit.*, pp. 42 et 43.

[84]. Richard Kuisel, *Le capitalisme et l'État en France*, Paris, Gallimard, 1984.

[85]. Henri Michel, *Les courants de pensée de la Résistance*, Paris, P.U.F., 1962, p. 402. Sur ce point, voir également Michel Margairaz, *L'État, l'économie et les finances. Histoire d'une conversion (1932-1952*), Paris, Comité pour l'histoire économique et financière de la France, 1990, spéc. pp. 721-734.

[86]. Note du 12 juillet 1942, CAC 890293, article 2.

Notes du chapitre 2

[87]. Jean-Pierre Rioux, *La France de la Quatrième République, t. 1 : L'ardeur et la nécessité 1944-1952*, Paris, Seuil, coll. Points-histoire, nouvelle édition 1990, p. 73.

[88]. Note Bessling du 22 avril 1944, CAC 890293, article 1.

[89]. Note H. F. Souillié, 5 avril 1944, CAC 890293, article 1.

[90]. Note GB/RG du 2 février 1944, CAC 890293, article 1.

[91]. Note G. B./R.G., CAC 890293, article 1.

[92]. CAC 890293, article 1.

[93]. Paul Chamley, « Les comités d'entreprise en Angleterre », *Droit social,* n° 7, juillet-août 1945, pp. 263-316.

[94]. CAC 890293, article 1.

[95]. F. Rivet, *Les comités mixtes à la production (1944-1949)*, mém. maîtrise, Paris I, s. d., p. 10.

[96]. Rolande Trempé, « Aux origines des comités mixtes à la production : les comités de libération d'entreprise de la région

toulousaine » *Revue d'histoire de la Deuxième Guerre mondiale*, n° 131, 1983, p. 42.
[97]. CAC 890293, article 44.
[98]. Antoine Prost, « Un mouvement venu d'en bas » *in* Claire Andrieu, Lucette Le Van et Antoine Prost, *Les nationalisations de la Libération*, Paris, Presses de la F.N.S.P., 1987, pp. 65-88 ; Grégoire Madjarian, *Conflits pouvoirs et société à la Libération*, Paris, UGE (10/18), 1980, chapitre V : La crise sociale. Les comités de gestion ; « Les aciéries du Nord de Marseille-Capelette », *Droit social*, 1946, pp. 425-427. ; Robert Mencherini, *La Libération et les entreprises sous gestion ouvrière. Marseille, 1944-1948*, Paris, L'Harmattan, 1994. Les archives du ministère du travail concernant cette question sont conservées au Centre des archives contemporaines de Fontainebleau sous la cote 760123, article 44.
[99]. Nos informations sur ce point proviennent de Marcel Peyrenet, *Nous prendrons les usines*, Genève, Garance, 1980 ; voir aussi « L'expérience Berliet », *Droit social*, 1946, pp. 382-384.
[100]. Nous reprenons ici des développements du livre de Robert Mencherini, *op. cit.*
[101]. CAC 760123, article 5.
[102]. Antoine Prost, *op. cit.*, p. 100.
[103]. CAC 890293, article 44.
[104]. CAC 890293, article 44.
[105]. Intervention de Raymond Aubrac au colloque sur *Les nationalisations de la Libération*, *op. cit.*, p. 109 qui témoigne d'une rencontre avec le général de Gaulle sur ce sujet.
[106]. Jean-Pierre Rioux, *La France de la Quatrième République*, t. 1 : L'ardeur et la nécessité, Paris, Seuil, 1980, pp. 32-39.
[107]. *Ibid*., p. 40.
[108]. Jean Noël Jeanneney, « Hommes d'affaires au piquet. Le difficile intérim d'une représentation patronale (septembre 1944-janvier 1946) », *Revue historique*, t. CCLXII, 1980, pp. 81-100.
[109]. Antoine Prost, « Les effectifs de la CGT en 1945 » *in Les ouvriers pendant la Seconde Guerre mondiale* (dir : Denis Peschanski et Jean-Louis Robert), CRHMSS-IHTP, 1992, pp. 391-401.
[110]. *J.O.* du 17 avril 1946.
[111]. Renée Petit, « L'institution des délégués du personnel et la loi du 16 avril 1946 », *Collection Droit social*, fascicule XXX, 1946, p. 38.
[112]. *L'année politique*, 1945, p. 473.
[113]. Observations sur le projet d'ordonnance fixant le statut des délégués du personnel dans les entreprises, Note de la Commission de représentation patronale, 18 avril 1945, CAC 890293, article 1.
[114]. Débats de l'Assemblée nationale constituante, 9 avril 1946, *J.O.* du 10, p. 1605.
[115]. Cité dans *L'année politique*, 1944-1945, pp. 121 et 122.
[116]. Débats de l'Assemblée consultative provisoire, séance du 12 décembre 1944, *J. O.*, pp. 485 à 487.

[117]. *Ibid.*, p. 488.
[118]. *Ibid.*, p. 505.
[119]. Projet d'ordonnance instituant des comités d'entreprise. Observations présentées par la CFTC, CAC 770315, article 14.
[120]. *Prendrons-nous les usines ?*, Cahiers Spartacus, 1946, pp. 4 et 11.
[121]. Robert Mencherini, *op. cit.*, pp. 44 et 45.
[122]. Ce texte est reproduit dans l'ouvrage de Maurice Cohen, *Le droit des comités d'entreprise,* Paris*,* LGDJ, éd. 1977, p. 27.
[123]. Commission de représentation patronale, note complémentaire sur l'institution des comités d'entreprise, 31 octobre 1944, CAC 770315, article 14.
[124]. Lettre au ministre du Travail, 20 janvier 1945, CAC 890293, article 1.
[125]. Henry W. Ehrmann, *La politique du patronat français*, A. Colin, 1959, p. 377.
[126]. Archives personnelles.
[127]. A.N. F 60 897, doc. n° 79, cité par Michel Margairaz, *op. cit.*, t. 2, p. 793.
[128]. Maurice Cohen, *Le statut des délégués du personnel et des membres des comités d'entreprise*, Paris, LGDJ, 1968, pp. 47 et 48.
[129]. Numéro du 10 mars 1945. D'après Maurice Cohen, *Le statut...*, *op. cit.*, p. 53.
[130]. Interrogé à ce sujet, M. Albert Gazier nous a déclaré ne pas s'en souvenir. Entretien du jeudi 16 juin 1994.
[131]. CAC 890293, article 1 : Chambre de commerce de Paris, 13 mars 1946 ; Chambre de commerce d'Avignon, 3 avril 1946.
[132]. Lettre du CNPF au président Félix Gouin, publiée dans *Usine nouvelle*, 16 mai 1946, citée par Maurice Cohen, *Le statut..., op. cit.*, p. 55.
[133]. *Bulletin du CNPF*, n° 2, 15 décembre 1946, p. 6, cité par Maurice Cohen, *Le statut...*, *op. cit.*, p. 58.
[134]. Maurice Cohen, *Le statut..., op. cit.*, p. 58.
[135]. Projet d'ordonnance instituant des comités d'entreprise, observations présentées par la CFTC, s. d., CAC 770315, article 14.
[136]. Débats de l'Assemblée consultative provisoire, 13 décembre 1944, *J. O.*, p. 515.
[137]. *J. O.*, Assemblée nationale, débats parlementaires, 27 juin 1947, p. 2501 et s. et 4 juillet 1947, p. 2 677 et s.
[138]. Maurice Cohen, *Le statut..., op. cit.*, p. 350.
[139]. Elle sera portée à deux ans par la loi du 9 janvier 1954. (*J. O.* du 10)
[140]. Débats de l'Assemblée nationale consultative, première séance du mardi 9 avril 1946, *J. O.* du 10, p. 1 611.
[141]. *Les comités d'entreprise. Fonctionnement et résultats pratiques*, Paris, Rousseau, 1949, pp. 11-13.

[142]. La régression en pourcentage s'explique par l'abaissement du seuil d'effectifs de 100 à 50 salariés prévu par la loi du 16 mai 1946.
[143]. CAC 760123, article 3.
[144]. M. Blanc, « L'activité des comités d'entreprise », *Revue française du travail*, n° 7, juillet 1948.
[145]. Pierre Chambelland, *Les comités d'entreprise. Fonctionnement et résultats pratiques*, *op. cit.,* chapitre III : étude statistique.
[146]. Cité par Jean-Pierre Rioux, *op. cit.*, p. 98.
[147]. CAC 760123, article 3, rapport de l'inspecteur divisionnaire de la 8e circonscription, 18 janvier 1946.
[148]. CAC 760123, article 3, résumé des questionnaires établis par les inspecteurs sur le fonctionnement des comités d'entreprise au 31 décembre 1945.
[149]. CAC 760123, article 2, questionnaire du 31 mars 1946.
[150]. Souligné par nous.
[151].CAC 760123, article 3, rapport du directeur départemental du travail et de la main d'œuvre de la Corrèze (9 novembre 1945).
[152]. Anne-Sophie Perriaux, « Le CE de Renault-Billancourt de 1945 à 1948, une situation de cogestion ? », *in L'enfance des comités d'entreprise, op. cit.*, p. 288.
[153]. Pierre Chambelland, *op. cit*., p. 161 et s.
[154]. CAC 760123, article 4, enquête d'avril 1947 auprès des secrétaires de CE (division statistique du ministère du Travail) portant sur 3 464 établissements (50 % des assujettis).
[155]. Synthèse de l'enquête annuelle de 1948 sur les CE. CAC 760123, article 3.
[156]. Maurice Combe, *L'alibi. Vingt ans d'un CCE*, Paris, Gallimard, coll. Témoins, 1969, p. 36.
[157]. *Ibid*., p. 41.
[158] André Tiano, « L'action des syndicats de la régie nationale des usines Renault (Boulogne-Billancourt, 1945-1955) », *in* André Tiano, Michel Rocard et Hubert Lesire-Ogrel, *Expériences françaises d'action syndicale ouvrière*, Paris, Les éditions ouvrières, 1956, pp. 52 et 53.
[159]. *Bulletin d'information,* novembre 1945.
[160]. Anne-Sophie Perriaux, *op. cit.*
[161]. Archives de la section syndicale CGT-FO de l'Aérospatiale (Bouguenais).
[162]. Procès-verbal du 19 mars 1946.
[163]. Procès-verbal du 31 octobre 1947.
[164]. Procès-verbal du 31 octobre 1947.
[165]. Procès-verbal du 19 décembre 1947.
[166]. Résolution de la commission administrative de la CGT du 5 juin 1946, citée par Annie Lacroix-Riz, *CGT et revendications ouvrières face à l'État de la Libération aux débuts du plan Marshall (septembre 1944-décembre 1947). Deux stratégies de la Reconstruction*, thèse de doctorat d'État, Paris I, 1981, p. 550.

[167]. *Bulletin fédéral des métaux,* mai 1946, n° 2.
[168]. CNPF, *Les attributions économiques et financières des comités d'entreprise*, 1946, cité par Annie Lacroix-Riz, *op. cit.*, p. 564.
[169]. Synthèse de l'enquête annuelle de 1948 sur les CE, CAC 76 01 23, article 3.
[170]. Enquête d'avril 1947, CAC 760123, article 4.
[171]. Cité par Annie Lacroix-Riz, *op. cit.*, p. 574.
[172]. Paul Ariès, « Les images du comité d'entreprise : la symbolique de la représentation dans l'enfance de l'institution », *in L'enfance des comités d'entreprise, op. cit.*, pp. 321-322.
[173]. Maurice Montuclard, *La dynamique des comités d'entreprise*, Paris, éd. du CNRS, 1963.
[174]. Benoît Frachon, *La revue des comités d'entreprise*, n° 1, avril 1948, p. 7.
[175]. Cité par F. Rivet, *op. cit.*, p. 38.
[176]. Maurice Combe, *op. cit.*, p. 41.
[177]. *Mouvement économique en France de 1944 à 1957*, Paris, Imprimerie nationale et P.U.F, 1958, p. 119.
[178]. Procès verbal du 4 juin 1947.
[179]. Procès verbal du 28 juillet 1947.
[180]. Procès verbal du 7 juillet 1947.
[181]. Procès verbal du 24 janvier 1949.
[182]. Procès verbal du 30 mars 1949.
[183]. Procès verbal du 11 avril 1949.
[184]. Procès verbal du 5 septembre 1949.
[185]. Procès verbal du 30 septembre 1949.
[186]. Anne-Sophie Perriaux, *op. cit.*, pp. 296-297.
[187]. Bruno Valat, *Histoire de la sécurité sociale (1945-1967). L'État, l'institution et la santé*, Paris, Économica, 2001.

Notes du chapitre 3

[188]. A. Aboughanem, « L'organisation et le développement des statistiques sociales en France », *Revue française du travail*, n° 7-8-9, juillet-août-septembre 1951, pp. 405-436. Sur ce point, voir aussi Michel Volle, *Histoire de la statistique industrielle*, Paris, Économica, 1982.
[189]. CAC 760123, article 8.
[190]. CAC 760123, article 9.
[191]. Enquête du ministère du Travail, 1956, CAC 890293, article 16.
[192]. CAC 760123, article 8.
[193]. CAC 760123, article 4. Division statistique du ministère du Travail, enquête d'avril 1947 auprès des secrétaires de comités d'entreprise.
[194]. CAC 760123, article 8.
[195]. Rapport annuel de l'inspecteur divisionnaire de la première circonscription (Paris), 1957, CAC 890293, article 16.

[196]. Jacqueline Frisch-Gauthier, « Les fonctions des délégués du personnel », *Revue française de sociologie*, 1963, IV, pp. 168-170.
[197]. Odile Benoît et Marc Maurice, *Les relations entre direction et salariés. Enquête psycho-sociologique dans une entreprise de construction électrique,* Paris, ISST, 1960, 2 vol., cités *in* Roger Daval, *Traité de psychologie sociale*, Paris, PUF, 1970, t. 2, p. 248.
[198]. *Liaisons sociales*, supplément au numéro de juin 1965.
[199]. CAC 760123, article 7.
[200]. CAC 890293, article 16.
[201]. CAC 890293, article 16.
[202]. Enquête de 1947 auprès des secrétaires de CE sur le financement des œuvres sociales, CAC 760123, article 4.
[203]. André Gentil, *Les œuvres sociales des comités d'entreprise*, CFTC, 1960.
[204]. Un grand groupement d'achat travaillait en 1955 avec 540 CE ou services sociaux d'entreprise, en 1960 avec 1300. De 1955 à 1959, il a accordé 730 millions de remise. (André Gentil, *op. cit.*, note 1 p. 84.)
[205]. *Liaisons sociales*, n° 405, 1958.
[206]. André Gentil, *op. cit.*
[207]. *Ibid*.
[208]. Sur ce point, voir l'enquête réalisée par *Le Peuple,* n° du 20 septembre 1965. Voir aussi l'enquête réalisée en 1964 par *Liaisons sociales*, publiée dans le numéro de juin 1965. Selon cette enquête, le classement des œuvres sociales, par ordre décroissant, est le suivant : 1 : bibliothèques, 2 : cantines, service social, arbre de Noël, 5 : correspondant sécurité sociale ; 6 : mutuelles, retraites ; 8 : logement ; 9 caisses des secours ; 10 colonies de vacances ; 11 sports.
[209]. Bernard Miège, *Les comités d'entreprise, les loisirs et l'action culturelle*, Paris, Cujas, 1974, 539 p. Cette thèse de doctorat de sociologie a été menée à partir de deux enquêtes : l'une réalisée par questionnaires standardisés dans quarante établissements (169 interviews) ; l'autre par voie postale (86 réponses exploitables sur 1 266 envois).
[210]. *Ibid.*, p. 308.
[211]. *Ibid.*, p. 237.
[212]. *Ibid.*, p. 260.
[213]. CAC 760123, article 4.
[214]. Il s'agit des opérations qui visent « à donner au personnel une culture générale et une ouverture sur des problèmes ne touchant pas directement à la production. »
[215]. Bernard Miège, *op. cit.*, pp. 256 et 257.
[216]. *Ibid.*, p. 300.
[217]. *Revue française du travail*, 1954.
[218]. André Philip, *La démocratie industrielle*, Paris, PUF, 1955, p. 54.

[219]. Muriel Weiner, *Comité d'entreprise : l'action « culturelle », pourquoi faire ? Évolution, bilan et perspectives des activités culturelles, sportives et de loisir au Crédit lyonnais, 1945-1978*, Thèse de troisième cycle, Paris VIII-Vincennes, 1980, p. 71.
[220]. *Ibid.*, p. 236.
[221]. Pierre Bourdieu *in* Pierre Darras (dir.), *Le partage des bénéfices*, Paris, éd. de Minuit, 1966, p. 412.
[222]. Michel Verret, *La culture ouvrière*, Saint-Sébastien-sur-Loire, éd. ACL-Crocus, 1988, rééd. Paris, L'Harmattan, 1996.
[223]. « L'expérience des comités d'entreprise : IV - L'action des comités », *Droit social*, 1952, p. 169.
[224]. CAC 760123, article 3.
[225]. « Les comités d'entreprise. Un échec ? Une réussite ? Leur avenir », *Chronique sociale de France*, cahier n° 8, décembre 1955.
[226]. P. Bois, « Les comités d'entreprise. Un espoir longtemps déçu peut-il renaître ? », *Droit social*, n° 2, février 1969, pp. 82-96.
[227]. *Ibid.*, p. 92 et 93.
[228]. *Bulletin du CNPF*, n° 6, mai 1947.
[229]. CAC 760123, article 38.
[230]. *Ibid.* Rapport du 5 février 1949.
[231]. Sur ce point voir le dossier constitué sous l'appellation "secret professionnel" *in* CAC 760123, article 35.
[232]. *L'alibi*, *op. cit.*, p. 107.
[233]. Hubert Lesire Ogrel, *Le syndicat dans l'entreprise*, Paris, Seuil, 1967, p. 81.
[234]. Déclaration de la délégation de la CGT à la Commission supérieure des comités d'entreprise concernant l'interprétation de l'article 3 de la loi du 16 mai 1946, CAC 760123, article 39.
[235]. Sur ce point, voir notamment le *Bulletin du CNPF*, 4 mars 1947, p. 12.
[236]. Cass. crim., 28 décembre 1948, *Dalloz*, 1949, p. 83.
[237]. *Bulletin du CNPF*, n° 4, mars 1947, pp. 13 et 14.
[238]. *Ibid.*, p. 80 et s.
[239]. « L'expérience des comités d'entreprise », *Droit social*, 1952, p. 172.
[240]. *La dynamique des comités d'entreprise*, *op. cit.*, 1963.
[241]. *Ibid.*, p. 459.
[242]. Claude Durand, « Dynamique sociale et évolution du syndicalisme » *Sociologie du travail*, 1964, p. 296. Il s'agit d'une étude critique du livre de Montuclard. Un compte rendu plus favorable a également été fait par François Sellier dans la *Revue française de sociologi*e, n° 5, juillet-septembre 1964, pp. 340-345.
[243]. Maurice Montuclard, « Le comité d'entreprise. A propos d'une hypothèse concernant son effet sur l'évolution de l'entreprise », *Sociologie du travail*, 1965, p. 175. Cet article est, pour l'essentiel, une réponse à la critique précitée de Claude Durand.
[244]. Claude Durand, *op. cit.*, p. 299.

[245]. Rapport de l'inspecteur divisionnaire de Lille, 1956, CAC 890293, article 16.

Notes du chapitre 4

[246]. Synthèse du rapport annuel de 1951 sur les délégués du personnel, CAC 890293, article 16.
[247]. Rapport d'un inspecteur du travail de la deuxième circonscription, 1951, CAC 890293, article 16.
[248]. Albert Vincent (directeur départemental du travail et de l'emploi du Nord), « La pratique administrative de la garantie d'emploi des représentants du personnel (résultats d'une enquête régionale) », *in L'activité syndicale au niveau de l'entreprise*, Faculté de Droit et des sciences économiques de Lille - Sirey, 1966, p. 194.
[249]. CAC 760123, article 60.
[250]. Hubert Lesire Ogrel, *Le syndicat dans l'entreprise*, Paris, Seuil, 1967, p. 107.
[251]. *Ibid.*, p. 22.
[252]. *Ibid.*, p. 22.
[253]. Circulaire tr 9/50 du 22 mars 1950 relative aux mesures de licenciement à la suite des conflits collectifs du travail, *J. O.*, 1950, p. 3 427.
[254]. CAC 890293, article 16.
[255]. Observations faisant suite à une réunion des inspecteurs divisionnaires du travail et de la main d'œuvre, 25 novembre 1950, CAC 760123, article 67.
[256]. Dossier « État des recours hiérarchiques », CAC 760123, article 67.
[257]. Note de Melle Raffalovitch au directeur de cabinet, CAC 760123, article 34.
[258]. Conseil d'État, 30 juin 1950, *Droit social,* 1950, pp. 407-408.
[259]. Maurice Cohen, *Le statut des délégués du personnel et des membres des comités d'entreprise*, *op. cit.*, p. 458, note 10.
[260]. Elles seront rétablies sous une forme facultative dans la loi du 11 février 1950.
[261]. Paul Durand, « Supplément imprévu à l'esprit des lois. Le ministre-juge en matière sociale », *Droit social*, n° 10, décembre 1952, pp. 653-655.
[262]. *Le juge et le droit du travail,* thèse de doctorat d'État en droit, Bordeaux 1, 1979.
[263]. Soc, 21 février 1952, D. 1952, J., 290 ; Bull. civ., 1952, V, n° 153, p. 107 ; J.C.P. 1952, II, 6826 ; *Droit social* 1952, 259 ; I.C.E., 1952, 301.
[264]. Crim. 24 mars 1955, D., 1955, J., 501.
[265]. C. A. Paris, 24 février 1960, D. 1960, Somm. p. 71 ; Soc. 13 oct. 1971, J.C.P. 1972, II, 17080.
[266]. Soc. 3 oct. 1963, D. 1964, J., 184.

[267]. Soc., 9 fév. 1961, JCP 1961, II, 12186 bis, note G. H. Camerlynck.
[268]. Cass., ch. mixte, 21 juin 1974.
[269]. *Traité de droit du travail,* t. 9 : *Les juridictions du travail,* Paris, Dalloz, 1987, p. 232. Pour les arrêts correspondants, voir les notes 5 à 9.
[270]. *J.O.* du 8 janvier 1959.
[271]. Cass. crim, 21 mai 1961, *Bull. crim.*, n° 273, p. 522.
[272]. M. Auboiron (inspecteur du travail à Lyon), *Réflexions sur la protection des délégués contre les licenciements*, CAC 760123, article 60.
[273]. Cass. soc., 27 nov. 1952, *Droit social* 1952, 101.
[274]. *Les juridictions du travail*, *op. cit.*, p. 146.
[275]. Hélène Sinay et Gérard Lyon-Caen, « La réintégration des représentants du personnel irrégulièrement licenciés », *J.C.P.* 1970, I, 2335.
[276]. CAC 760123, article 33.
[277]. Rapport de l'inspecteur divisionnaire de Lille, 1956, CAC 890293, article 16.
[278]. Robert Paul, *Revue des comités d'entreprise* n° 33, p. 12 et s.
[279]. *Revue des comités d'entreprise*, n° 10, p. 15.
[280]. Robert Paul, *Revue des comités d'entreprise*, n° 16, pp. 39-41.
[281]. *Revue des comités d'entreprise*, n° 27, p. 8.
[282]. J. Duchat, *Revue des comités d'entreprise*, n° 33, pp. 3-6.
[283]. Alain Le Léap, *Revue des comités d'entreprise* n° 36, pp. 3-5.
[284]. Pierre Le Brun, *Revue des comités d'entreprise* n° 28, p. 16.
[285]. Pierre Le Brun, *Revue des comités d'entreprise*, n° 31, pp. 3-5.
[286]. Claude Harmel, *La CGT*, Paris, PUF (Que sais-je ?), 1982, pp. 32-38.
[287]. René Mouriaux, *Syndicalisme et politique*, Paris, Les éditions ouvrières, 1985, pp. 64 et 65.
[288]. Claude Harmel, *op. cit.,* pp. 32-38.
[289]. René Mouriaux, *op. cit.*, pp. 72 et 73.
[290]. *Revue des comités d'entreprise*, juin 1953, p. 21.
[291]. Michel Branciard, *Syndicats et partis,* Paris, Syros, 1982, t. 2, p. 22 et s.
[292]. *Ibid.*, p. 235.
[293]. *Revue des comités d'entreprise*, juin-juillet 1955, p. 1.
[294]. *La CGT*, Paris, Seuil, 1968, pp. 86-87.
[295]. *Ibid.*, p. 87.
[296]. *Revue des comités d'entreprise*, n° 27, juin 1950.
[297]. *Revue des comités d'entreprise*, n° 28, juillet-août 1950.
[298]. *Revue des comités d'entreprise*, n° 1, avril 1948, pp. 47 à 49.
[299]. André Tiano, *op. cit.*, p. 124.
[300]. Anne-Sophie Perriaux, *La création du comité d'établissement de Renault-Billancourt (1945-1953)*, mémoire de maîtrise, 1983, Paris I, p. 219.

[301]. *Revue des comités d'entreprise*, janvier 1949, p. 48.
[302]. *Revue des comités d'entreprise*, mars 1949, p. 8.
[303]. *Revue des comités d'entreprise*, citée dans *Droit social,* 1952, p. 96.
[304]. *Revue des comités d'entreprise*, n° 19-20, oct.-nov. 1949.
[305]. *Revue des comités d'entreprise*, n° 22, janvier 1950, pp. 7 et 8.
[306]. *La culture du pauvre*, Paris, éd. de Minuit, 1970.
[307]. *Identités ouvrières*, Paris, L'Harmattan, 1994. Voir spéc. le chapitre VII : Communauté, commune, communisme.
[308]. *Droit social*, 1952, p. 100.
[309]. Résolution sur les comités d'entreprise et techniques paritaires, XXIXe congrès confédéral de la CGT, compte-rendu *in extenso* des débats, Paris, CGT, 1953, pp. 439-446.
[310]. Résolution sur les comités d'entreprise, comités techniques paritaires et mixtes, XXXe congrès confédéral de la CGT, compte-rendu *in extenso* des débats, Paris, CGT, 1955, pp. 370-375.
[311]. Résolution sur les comités d'entreprise, XXXIe congrès de la CGT, Paris, CGT, 1957, pp. 255-261.
[312]. Selon Antoine Bevort, dont l'évaluation des effectifs syndiqués tient compte des données financières, « Les effectifs syndiqués à la CGT et à la CFDT (1945-1990)», *Communisme*, n° 35-37, 1994, pp. 87-90 : 1948 : 3 180 000 ; 1949 : 3 140 000 ; 1950 : 2 720 000 ; 1951 : 2 600 000 ; 1952 : 2 260 000 ; 1953 : 2 110 000 ; 1954 : 1 950 000.
Claude Harmel donne des estimations inférieures dans *La CGT*, PUF (Que sais-je ?), 1982, p. 122, mais l'évolution est la même. La tendance régressive est par ailleurs confirmée par le nombre de syndicats représentés aux congrès qui passe de 12 289 en 1948 à 7 154 en 1955.
[313]. Selon Dominique Labbé (« Le déclin électoral de la CGT », *Communisme*, n° 35-37, 1994, pp. 68-85) qui utilise des données en provenance du Centre des archives contemporaines de Fontainebleau, les chiffres sont calculés sur des données partielles « et doivent être considérés avec prudence », les scores de la CGT seraient les suivants : 1949 : 59,4 % ; 1950 : 56,4 % ; 1951 : 56,8 % ; 1952 : 54,4 %; 1953 : 54,8 % ; 1954-55 : 54,9 % ; 1955-56 : 53,8 %; 1956-57 : 53,5 % ; 1957-58 : 53,1 %.
[314]. Les comités d'entreprise et similaires, résolution au XXXVe congrès confédéral de la CGT, Paris, CGT, 1965, pp. 496-499.
[315]. Comités d'entreprise et organismes similaires, résolution au XXXVIe congrès confédéral de la CGT, Paris, CGT, 1967, pp. 486-489.
[316]. *Programme d'action ouvrière et d'organisation professionnel*, rapport au 21e congrès de la CFTC, Paris, 1945.
[317]. *Ibid.*

[318]. *Ibid.*

[319]. Georges Levrard, *Rapport sur la réforme de l'entreprise*, 25e congrès national de la CFTC, Paris, 1949.

[320]. Rapport d'activité présenté par Eugène Descamps au 32e congrès de la CFTC (1963), p. 41.

[321]. Congrès régional CFTC des comités d'entreprise de la région Rhône-Alpes, 22 et 23 mars 1952, CAC 760123, article 3, p. 37.

[322]. Résolution sur les comités d'entreprise, 3e congrès confédéral de la CGT-FO, 1953, p. 39.

[323]. Rapports du VIIe congrès confédéral de la CGT-FO, 1961, supplément à *Force ouvrière informations*, n° 108, septembre 1961, p. 820.

[324]. Rapports au VIIIe congrès confédéral de la CGT-FO, Paris, *Force Ouvrière informations*, 1963, p. 1180.

[325]. Le terme semble dû à David Braybrooke et Charles Lindlom, *A Strategy of Decision*, New York, Free Press, 1970 (cités par Pierre Birnbaum, *La logique de l'État*, Paris, Fayard, 1982, p. 116).

[326]. Proposition de résolution n° 567 tendant à inviter le gouvernement à prendre d'urgence les mesures nécessaires en vue d'étendre et de faire appliquer les dispositions de l'ordonnance du 22 février 1945 instituant les comités d'entreprise aux colonies de la Réunion, la Martinique, la Guadeloupe et la Guyane française, présentée par MM. Léon de la Pervanche, Raymond Verges, Aimé Césaire et Léopold Bissol (Assemblée nationale constituante, n° 567, année 1946).

[327]. Proposition de loi tendant à modifier les conditions dans lesquelles sont institués les comités d'entreprise, présentée par MM. Meck, Poimboeuf, Francine Lefebvre, MM. Sander, Beugnier et les membres du groupe du MRP (Assemblée nationale, n° 1 214, session de 1947).

[328]. Proposition de loi Vendroux, Assemblée nationale, n° 1 699, session de 1947.

[329]. Proposition de loi présentée par MM. Bougrain, Edgar Faure et Lespès, Assemblée nationale, n° 1 417, session de 1947.

[330]. Proposition de loi de MM. Deixonne et Mazuez et des membres du groupe socialiste relative aux consultations électorales de caractère professionnel, Assemblée nationale, n° 5 784, session de 1948.

[331]. Proposition de loi présentée par MM. André Denis, Reille-Soult, Gau, Labrosse et Bonnet, Assemblée nationale, n° 10 131, session de 1950.

[332]. Proposition de loi présentée par M. Jean Cayeux tendant à l'affectation d'une partie des ressources des comités d'entreprise à l'amélioration de l'habitat, Assemblée nationale, n° 2 878, session ordinaire de 1956-1957.

[333]. Proposition n° 1963, Assemblée nationale, session de 1951.

[334]. Proposition de M. Gazier et du groupe socialiste, n° 6 611, session de 1949 et n° 3 790, session de 1952.
[335]. Proposition n° 7 358, Assemblée nationale, session de 1949.
[336]. *J.O.* du 4 août 1949.
[337]. Loi du 12 août 1950, *J.O*. du 13.
[338]. Loi du 7 décembre 1951, *J.O*. du 8.
[339]. *J.O*. du 10.
[340]. Loi du 26 février 1958, *J.O*. du 27.
[341]. Décret du 7 mars 1959, *J.O*. du 17.
[342]. Ordonnance du 7 janvier 1959, *J.O.* du 8.
[343]. Décret du 7 janvier 1959, *J.O*. du 9.
[344]. Décret du 29 juin 1960, *J.O*. du 29.
[345]. « L'expérience française des comités d'entreprise », *in* Marcel David (dir.), *La participation des travailleurs à la gestion des entreprises privées dans les principaux pays d'Europe occidentale*, Faculté de Droit et des Sciences politiques de Strasbourg-Librairie Dalloz, 1954, spéc. p. 21 et s.
[346]. Jean Carbonnier, *Sociologie juridique*, Paris, PUF, 1978, pp. 171 et 172.
[347]. Gérard Lyon-Caen et Hélène Sinay, « La réintégration des représentants du personnel irrégulièrement licenciés », *op. cit*.
[348]. Cité dans Guy Thuillier et Jean Tulard, *Histoire de l'administration française*, Paris, PUF, 2e éd., 1994, pp. 101-102.
[349]. Philip Williams, *La vie politique sous la IVème République*, Paris, Armand Colin, 1971, p. 627.
[350]. *Ibid.*, p. 642.
[351]. « Tous capitalistes ! L'ordonnance du 17 août 1967 sur la participation », *in Deux siècles de droit du travail*, Paris, éditions de l'Atelier, 1998, pp. 199-212.
[352]. Michel Crozier, « Crise et renouveau dans l'administration française », *Sociologie du travail*, n° 3 : L'administration face aux problèmes de changement, juillet-août 1966, pp. 227-248.
[353]. Jean-Pierre Colombier (pseudonyme collectif d'un groupe d'inspecteurs du travail), « L'administration du travail et le droit », *Droit social*, n° 12, décembre 1982, pp. 759-766.
[354]. Pierre Birnbaum et Bertrand Badie, *Sociologie de l'État*, Paris, Grasset, 2e éd., 1982, p. 186.
[355]. Antoine Lyon-Caen, « Changement politique et changement social », *in Les transformations du droit du travail. Études offertes à Gérard Lyon-Caen*, Paris, Dalloz, 1989.

Notes du chapitre 5

[356]. Sur toutes ces questions, voir Luc Boltanski et Ève Chiapello, *Le nouvel esprit du capitalisme*, Paris, Gallimard, coll. NRF essais, 1999.
[357]. Décret du 31 septembre 1966.

[358]. Nos informations sur ce point proviennent entièrement de la *Revue française des affaires sociales*, dans laquelle, à partir de 1968, sont publiés et analysés chaque année les résultats des élections aux comités d'entreprise depuis 1966.
[359]. En 1974 sont prises en compte pour la première fois les élections intervenues dans le secteur de l'Agriculture.
[360]. Loi n° 66-427 du 18 juin 1966 modifiant certaines dispositions de l'ordonnance n° 45-280 du 22 février 1945 instituant des comités d'entreprise, *J.O.* du 25 juin 1966, p. 5 267 et s.
[361]. Cass. soc., 25 juin 1947, *Dalloz*, 1947. 515.
[362]. Voir notamment l'intervention de M. Louis Dupont lors des débats à l'Assemblée nationale, première séance du lundi 28 juin 1966, *J.O*. du 29 juin 1966, p. 2689.
[363]. Relevé des infractions constatées par l'inspection du travail et des sanctions infligées (année 1972), ministère du Travail, direction générale du Travail et de l'Emploi, division « Études générales », publié à la suite de l'article de Jean-Claude Javillier, « Ambivalence, effectivité et adéquation en droit du travail : quelques réflexions en guise d'introduction », *Droit social*, n° 7-8, juillet-août 1975, pp. 375-393. Cet article est une excellente approche des problèmes posés par l'application du droit pénal du travail.
[364]. Jean-Pierre Le Crom, « Tous capitalistes… », *op. cit.*
[365]. Michel Despax, « Les accords de participation », *Droit social*, n° 6, juin 1969, p. 381.
[366]. François Ceyrac, « La politique sociale en 1970 et les perspectives en 1971 », *Patronat*, février 1971, n° 313, pp. 25-30.
[367]. Sa déclaration est reproduite dans *Droit social*, n° 6, juin 1971, p. 404 et s.
[368]. Jean Lavergne, « Formation et relations professionnelles », *Droit social*, n° 9-10, septembre-octobre 1973, pp. 58-62.
[369]. *Les délibérations des comités d'entreprise en matière de formation*, Paris, La Documentation française, 1975, cité par Jean-Marie Luttringer, « Comité d'entreprise et formation », *Droit social*, n° 4, avril 1975, p. 248.
[370]. Francis Saramito, « Évolution du droit du travail à la suite du mouvement revendicatif de mai-juin 1968 », *Droit ouvrier*, 1979, p. 87.
[371]. Sami Dassa, « Le mouvement de mai et le système de relations professionnelles », *Sociologie du travail*, n° 31, juillet-septembre 1970, pp. 244-261.
[372]. Jean-Daniel Reynaud, Sami Dassa, Josette Dassa, Pierre Maclouf, « Les événements de mai et juin 1968 et le système français de relations professionnelles », *Sociologie du travail*, n° 1, janvier-mars 1971, p. 87.
[373]. Sami Dassa, *op. cit.*, 258-259.

[374]. Odile Benoît et Marc Maurice, « Groupes professionnels et relations collectives de travail dans une entreprise », *Sociologie du travail*, n° 2, 1960, p. 158.
[375]. Marc Maurice, « Les cadres et les relations professionnelles », *Droit social*, n° 4, avril 1969, pp. 241-245.
[376]. Jean Savatier, « La révolution de mai et le droit du travail », *op. cit.*, p. 442.
[377]. Publié dans *Droit social*, n° 4, avril 1969, p. 246 et s.
[378]. *Liaisons sociales*, n° 6953, 1974. L'enquête de 1974 porte sur 725 comités dont 48,4 % dans des entreprises de plus de 500 salariés.
[379]. CAC 890293, article 17. Ces régions sont la Lorraine, la Bretagne, la Franche-Comté, la Bourgogne et les Pays de la Loire.
[380]. G. Mermillot-Bardet, « Une analyse statistique des élections aux comités d'entreprise depuis 1966 », *Revue française des affaires sociales*, n° 3, juillet-septembre 1974, pp. 158-159.
[381]. Ce développement est inspiré du mémoire de DEA de droit social de Pascal Caillaud, *L'évolution du droit des institutions représentatives du personnel entre 1966 et 1982*, université de Nantes, 1995.
[382]. Cass. civ. 22 juillet 1968, Bull., II, 22.
[383]. Cass. soc. 5 déc. 1973 (*Droit social* 1974-332, note Jean Savatier).
[384]. Arrêt "Ets. Hériau", 23 avril 1970, Cass. crim., *Grands arrêts de la jurisprudence sociale*, n° 64.
[385]. Arrêt "SARL Cilia", 19 déc. 1972, Cass. soc., *Grands arrêts de la jurisprudence sociale*, n° 65.
[386]. Loi du 27 juin 1972.
[387]. Loi du 11 juillet 1975.
[388]. Loi du 27 juin 1972.
[389]. Loi du 11 juillet 1975.
[390]. Alain Supiot, *Les juridictions du travail..., op. cit.*, pp. 141-142.
[391]. Cass., ass. plénière, 27 oct. 1972, *Droit social*, 1973, 302, obs. J. Savatier.
[392]. Cass., ch. mixte, 25 oct. 1968, *Droit social*, 1969, 176, note Jean Savatier.
[393]. Cass. soc. 14 juin 1972, *Droit social*, 1972, 465.
[394]. Cass, ch. mixte, 18 janvier 1980, *Droit social*, 1980, 334, obs. Jean Savatier.
[395]. Cass., ch. mixte, 21 juin 1974, *Droit social*, 1974, 454.
[396]. Conseil d'État, 5 mai 1976, *Droit social*, 1976, 346, note Venezia.
[397]. Conseil d'État, 18 fév. 1977, Droit social 1977, p. 166, concl. Ph. Dondoux.
[398]. *Les juridictions du travail, op. cit.*, première partie, titre 2, pp. 129-235.
[399]. Rapport confédéral 1963, fasc. 6, p. 6.

[400]. Sur ce conflit, voir notamment René Lourau, *L'analyseur Lip*, Paris, UGE, 10/18, 1974, 185 p.
[401]. Déclaration faite lors du débat du Conseil économique et social sur la reconnaissance de la section syndicale d'entreprise en juin 1964, cité par Hubert Lesire-Ogrel, *op. cit.*, p. 36.
[402]. On trouvera le détail des clauses de droit syndical des conventions collectives et accords d'entreprise *in* Jean Schaeffer, « États de fait et Droits reconnus », *Droit ouvrier*, 1968, p. 154.
[403]. Michel Despax, « L'exercice du droit syndical dans les entreprises (loi du 27 décembre 1968) », *JCP*, I, 2275.
[404]. Éditions du Seuil, 1963.
[405]. Ce rapport a été publié par *Droit social*, 1965, pp. 174-194.
[406]. Publié dans *Droit social*, n° 7-8, juillet-août 1968, p. 448 et s.
[407]. *J. O.* Débats parlementaires, Assemblée nationale, 5 décembre 1968, p. 5 045 et s.
[408]. Pierre Rimbert, « La section syndicale d'entreprise permettra-t-elle de rénover le syndicalisme ? » *La Révolution prolétarienne*, n° 545, janvier 1969, p. 1.
[409]. *J.O.*, débats parlementaires de l'Assemblée nationale, 5 décembre 1968, p. 5052.
[410]. *J.O.*, débats parlementaires du Sénat, deuxième séance du 17 décembre 1968.
[411]. Michel Despax, *op. cit.*
[412]. Jean-Paul Murcier, « Exercice du droit syndical dans les entreprises. Loi du 27 décembre 1968 », *Projet*, février 1969, p. 195.
[413]. Préparation du 38e congrès de la CGT, *Le Peuple*, n° 864, cité par Jean-Paul Bachy, François Dupuy et Dominique Martin, *Représentation et négociation dans l'entreprise*, CRESST-Université Paris-Sud, 1974, p. 89.
[414]. Texte du 35e congrès de la CFDT, cité par Jean-Paul. Bachy et al., *op. cit.*, p. 89.
[415]. *Représentation et négociation dans l'entreprise, op. cit.,* p. 323.
[416]. *Le Monde*, 9 janvier 1973.

Notes du chapitre 6

[417]. Antoine Jeammaud, « Le droit du travail en changement. Essai de mesure », *Droit social*, n° 3, mars 1998, pp. 211-222. Voir aussi « Droit du travail 1988 : des retournements plus qu'une crise », *Droit social*, n° 7-8, juillet-août 1988, pp. 583-595.
[418]. Alain Supiot, « Autopsie du "citoyen dans l'entreprise" : le rapport Auroux sur les droits des travailleurs », *in Deux siècles de droit du travail*, Paris, éd. de l'Atelier, coll. Points d'appui, 1998, p. 266.
[419]. Pierre Sudreau (dir.), *La réforme de l'entreprise*, Paris, UGE, coll. 10/18, 1975.

[420]. Michel Coffineau, *Les lois Auroux, dix ans après*, Paris, La Documentation française, coll. des rapports officiels, 1993.
[421]. Sur ce point, voir notamment Pierre Cam et Patrick Chaumette, « l'expertise technologique du comité d'entreprise », *Droit social*, 1989, pp. 220-228.
[422]. Cass. crim., 16 mars 1993.
[423]. Maurice Cohen, « L'application des nouvelles dispositions relatives à la représentation du personnel », *Droit social*, n° 2, février 1994, p. 147.
[424]. Jean-François Amadieu, Nicole Mercier, « La délégation unique du personnel, une chance pour notre système de représentation ? », *Travail et Emploi*, n° 73, 4/1997, p. 91.
[425]. Christine Durieux, Gilles Margirier, Michel Rocca, « La réforme des institutions représentatives du personnel. Coût de la représentation et dialogue social », *Travail et Emploi*, n° 73, 4/97, p. 80.
[426]. Cass. soc., 15 juillet 1998 ; Emmanuel Dockès, « L'engagement unilatéral de l'employeur », *Droit social*, 1994. 227.
[427]. Loi du 13 juin 1998, *J. O.*, 14 juin, p. 9029.
[428]. Daniel Furjot, « Le mandatement, mesure transitoire ou solution d'avenir ? », *Premières informations et premières synthèses*, n° 19.1, mai 2001, p. 7.
[429]. Sur cette différence, de manière plus générale, voir Alain Supiot, « Critique de la "régulation" ou le droit saisi par la mondialisation », préface à la deuxième édition de *Critique du droit du travail*, Paris, PUF, Quadrige, 2002, p. XXVIII et s.
[430]. Udo Refehlt, « Les syndicats européens face à la transnationalisation des entreprises », *Le Mouvement social*, n ° 162, janvier-mars 1993, pp. 69-94.
[431]. Giusto Barisi, « L'évolution des comités d'entreprise européens, enquête auprès des groupes français », *Travail et Emploi*, n° 79, 2/99, p. 82 et 83.
[432]. L'analyse juridique la plus complète est due à Bernard Teyssié, *Le comité d'entreprise européen*, Paris, Économica, 1997, 334 p.
[433]. Giusto Barisi, *op. cit.*, p. 81.
[434]. Raymonde Vatinet, « De la loi sur les nouvelles régulations économiques à la loi de modernisation : une montée en puissance du comité d'entreprise ? », *Droit social*, n° 3, mars 2002, pp. 286-297.
[435]. *Le Monde*, 16 juillet 2002, article de Michel Delberghe.
[436]. Maurice Cohen, « Les nouvelles attributions des comités d'entreprise depuis la loi de modernisation sociale », *Droit social*, n° 3, mars 2002, p. 298.
[437]. *Op. cit.*, p. 297.
[438]. *Regards sur les CE à l'étape de la cinquantaine*, *op. cit.*, p. 115.
[439]. Maurice Cohen, *Le droit des comités d'entreprise & des comités de groupe*, Paris, LGDJ, 6e éd., 2000, p. 499.

[440]. Dominique Labbé, *Les élections aux comités d'entreprise (1945-1993)*, CERAT, décembre 1994.
[441]. *Premières informations et premières synthèses*, octobre 2000, n° 41-1 et décembre 2001, n° 49-1.
[442]. Dominique Labbé, *Les élections...*, *op. cit.,* p. 19.
[443]. *Premières informations et premières synthèses*, octobre 2000, n° 41-1, p. 2.
[444]. Dominique Labbé, *Les élections...*, *op. cit*.
[445]. Gérard Adam, *Le pouvoir syndical*, Paris, Dunod, 1983, p. 70 expliquait en 1983 que « progressivement, [les non syndiqués] se syndicalisent et les élus sans étiquette rejoignent les grandes confédérations syndicales ».
[446]. Ces chiffres proviennent des résultats des élections aux CE régulièrement publiés et commentés par la revue de la DARES *Premières informations et premières synthèses*. Ils tiennent compte des élections à la SNCF.
[447]. « Les élections aux comités d'entreprise en 1996 et 1997 », *Dossiers de la DARES*, n° 3, 2001.
[448]. *Premières informations et premières synthèses*, déc. 2000, n° 49-1.
[449]. Annick Coupé et Anne Marchand (Coordination), *SUD, syndicalisme incorrect. SUD-PTT une aventure collective*, Paris, Syllepse, coll. Le présent avenir, 1998 ; Annick Coupé (dir.), *Qu'est-ce que SUD-solidaires ?*, Paris, L'Archipel, 2002.
[450]. « Les délégués du personnel en 1994 », *Premières informations et premières synthèses*, oct. 1996, n° 44-1.
[451]. Patrick Rozenblatt, « La forme coordination : une catégorie sociale révélatrice de sens », *Sociologie du travail*, n° 21, 1991, pp. 239-254.
[452]. Jean-Michel Denis, « Les coordinations dans les luttes sociales : l'émergence d'un modèle original de mobilisation ? », *in* Jean-Michel Denis et al., Les coordinations de travailleurs dans la confrontation sociale, *Futur antérieur*, L'Harmattan, 1994, pp. 215-235.
[453]. Direction de l'animation de la recherche et des études statistiques du ministère des Affaires sociales, du Travail et de l'Emploi.
[454]. Laboratoire d'économie et de sociologie du travail.
[455]. Institut de recherches économiques et syndicales.
[456]. Christian Dufour et Adelheid Hege, *L'Europe syndicale au quotidien. La représentation des salariés en France, Allemagne, Grande-Bretagne et Italie*, Bruxelles, P.I.E. Peter Lang, coll. Travail et Société, 2002, p. 256 et s.
[457]. *Ibid*., p. 49.
[458]. *Ibid*., p. 48.

Notes de la conclusion

[459]. La définition la plus précise que donne Max Weber à la notion d'idéal-type se trouve dans son *Essai sur la théorie de la science*, Paris, Plon, 1968. Il écrit notamment page 181 : « On obtient un idéal-type en *accentuant* unilatéralement *un ou plusieurs* points de vue et en enchaînant une multitude de phénomènes donnés *isolément*, diffus et discrets, que l'on trouve tantôt en grand nombre, tantôt en petit nombre et par endroits pas du tout, qu'on ordonne selon les précédents points de vue choisis unilatéralement pour former un *tableau de pensée* homogène. » (souligné par l'auteur)
[460]. *La question syndicale*, Paris, Fondation Saint-Simon et Calmann-Lévy, 1988.