

#### IV. THÈME TROISIÈME : LA PARTICIPATION DES TRAVAILLEURS À LA GESTION DE L'ENTREPRISE

*Philippe Langlois \**

##### LA PARTICIPATION DES TRAVAILLEURS À LA GESTION DE L'ENTREPRISE EN DROIT FRANÇAIS

Il est impossible de présenter la participation des travailleurs à la gestion de l'entreprise, sans revenir aux deux modèles classiques du droit du travail français que sont les modèles institutionnels et contractuels.

D'après le premier modèle, l'entreprise est une institution dont le but est la satisfaction de l'intérêt commun de tous ceux qui l'animent ; la participation du personnel à la gestion est alors le moyen naturel d'associer l'une des composantes de l'entreprise — le personnel — aux décisions prises dans l'intérêt de tous. Elle peut alors prendre place indifféremment à l'intérieur ou à l'extérieur du processus de décision. L'idée de cogestion ou de codécision ne lui est pas étrangère.

Le modèle contractuel s'oppose, trait pour trait, au précédent : les intérêts de l'employeur et ceux des salariés sont contradictoires et le contrat en permet la conciliation. Le contrat de travail, tout d'abord, pour l'établissement de relations individuelles. L'accord collectif, ensuite, en ce qui concerne les relations collectives, les deux intérêts antagonistes étant dûment représentés, la médiatisation syndicale s'imposant pour les travailleurs. Ici aussi l'on doit parler de participation à la gestion : en effet, les normes prévues par l'accord collectif sont définies par les deux parties ; elles sont " co-décidées ".

Ces deux modèles sont abstraits. Ils ne représentent pas entièrement le système français qui emprunte aux deux idées. Mais avec une précision essentielle : malgré une très forte audience, l'idée institutionnelle n'a jamais pu s'imposer entièrement. Il existe ainsi une constante depuis 1945, date de la mise en place des comités d'entreprises : les rôles

\* Professeur à l'Université de Paris X-Nanterre.

respectifs des employeurs et des salariés n'ont jamais été confondus et jamais la cogestion n'a pu se concrétiser dans la réalité des faits. Elle est rejetée, à la fois par les employeurs attachés à des pouvoirs légitimés par la propriété de l'entreprise et la responsabilité économique, et par les syndicats représentatifs qui estiment que les salariés n'ont pas à partager les responsabilités de la gestion.

Il est cependant très difficile de déterminer, au fond, quelle est la raison essentielle de cette résistance des faits à une évolution que beaucoup souhaitaient très vivement. Le thème de la participation a été dominant pendant de nombreuses années. On ne compte pas les projets avortés, ainsi que les réformes sans résultat concret sur ce thème.

Une explication bien modeste, mais que la discussion pourrait enrichir ou démentir : la sanction du marché. Quel intérêt les syndicats peuvent-ils avoir à s'associer à une gestion qu'ils n'ont pas les moyens de maîtriser véritablement mais dont, en cas d'échec, ils auront nécessairement à assumer les conséquences, spécialement sur le terrain de l'emploi ?

Ce divorce entre une volonté politique et la réalité des faits s'est traduit par une situation très complexe, car toute une série d'institutions juridiques réalisent, plus ou moins bien du reste, la participation des travailleurs à la gestion des entreprises sans que les réformes de 1982 aient modifié, en profondeur, l'équilibre général.

Les différentes formules participent, bien entendu, de l'idée d'institution et de l'idée de contrat. Mais de manière très ambiguë. Ainsi le modèle institutionnel idéal en matière de participation, c.-à-d. le comité d'entreprise, ne se traduit que par une participation externe au processus de décision (I) ; ce n'est que par d'autres techniques, plus variées, que se réalise une certaine participation au processus interne de décision (II).

## I. LA PARTICIPATION EXTERNE AU PROCESSUS DE DECISION

Cette forme de participation se réalise au sein du comité d'entreprise présidé par l'employeur. Elle ne se transforme jamais en cogestion. Ainsi que l'exprime l'art. L 431-4 nouveau du Code du travail, qui ne fait qu'enregistrer une très longue expérience : " le comité d'entreprise a pour objet d'assurer une expression collective des salariés permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail et aux techniques de production ".

Si la loi du 28 octobre 1982 n'a pas rénové en profondeur les formes de la participation externe (A), elle n'en a pas moins mis à la disposition du comité des moyens accrus (B).

## A. LES FORMES DE LA PARTICIPATION EXTERNE

Participation externe parce qu'elle n'exerce aucune contrainte directe sur l'employeur qui reste entièrement libre de sa décision ; deux modalités traditionnelles sont aussi prévues : l'information et la consultation.

1. Le processus d'information du comité d'entreprise s'est sensiblement renforcé avec la loi du 28 octobre 1982 ; et ceci d'un double point de vue.

D'une part, les informations à destination du comité d'entreprise se sont multipliées. Elles envisagent, dorénavant, tous les domaines :

— économique et financier, le comité bénéficiant de toutes les informations à destination des actionnaires, ce qui peut aller très loin, ainsi que de rapports réguliers sur la situation de l'entreprise et ses perspectives ;

— celui du fonctionnement de l'entreprise et plus précisément les méthodes de production, de l'emploi, du marché ;

— social avec un grand luxe de détails : salaires, extériorisation de l'emploi, etc. ;

— comptable et administratif.

D'autre part les formes de diffusion de l'information se sont sensiblement enrichies.

Ainsi, une information très complète doit être réalisée lors de la mise en place du comité ; puis des informations régulières (trimestrielles ou semestrielles selon la forme de l'entreprise, annuelles sous forme d'un rapport extrêmement détaillé sur l'année écoulée et les perspectives) sont dispensées ; dans les sociétés commerciales qui constituent la forme juridique de la majorité des entreprises, le comité examine, tous les ans, les comptes de l'entreprise et peut formuler des observations qui seront transmises aux actionnaires.

L'institution d'un comité de groupe, dans les groupes de sociétés liées entre elles, soit par des participations majoritaires, soit par un ensemble de relations dont on peut déduire l'existence d'un contrôle, a une vocation essentiellement informatrice puisqu'elle a pour but de diffuser au comité des " informations sur l'activité, la situation financière et l'évolution de l'emploi dans le groupe et dans chacune des entreprises qui le composent ".

2. Le rôle de la consultation dans le processus de décision a été fort bien précisé par la loi du 28 octobre 1982, qui a suivi en cela une jurisprudence bien établie. L'art. L 431-6 du Code du travail énonce ainsi : " la décision du chef d'entreprise doit être précédée par la consultation du comité d'entreprise. Pour lui permettre de formuler un avis motivé, le comité d'entreprise doit disposer d'informations précises et

écrites, transmises par le chef d'entreprise, d'un délai d'examen suffisant et de la réponse motivée du chef d'entreprise à ses propres observations".

La force de la consultation dans le processus de décision apparaît donc très nettement. La consultation précède nécessairement la décision elle-même et l'employeur doit ensuite s'expliquer. Le système a donc pour but de permettre au comité d'influer fortement sur la décision mais il n'est nullement associé à celle-ci qui reste du domaine exclusif du chef d'entreprise.

Cette technique que les employeurs doivent scrupuleusement respecter sous peine de sanctions pénales alourdit d'autant plus le processus de décision qu'elle est extrêmement répandue. Deux formes de consultation sont ainsi organisées.

Le comité d'entreprise doit, tout d'abord, être consulté "sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise et, notamment, sur les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs, la durée du travail ou les conditions d'emploi et de travail du personnel". Cette formule, très vague, permettait d'atteindre, avant la loi du 28 octobre 1982, de nombreuses situations et spécialement les projets de fusion, scissions de société, de restructuration d'entreprise ou de cessions de bloc de majorité<sup>1</sup>. Le législateur de 1982 a envisagé, avec une certaine maladresse de rédaction, cette situation (art. L 432-1 al. 4 du Code du travail) ; mais la jurisprudence antérieure, fondée sur un texte très général, reste toujours valable.

Cette obligation générale de consultation est complétée par une obligation de saisir le comité de projets portant sur toute une série de points expressément précisés par le législateur, comme la politique de recherche, l'introduction de nouvelles technologies, la modification des conditions de travail etc.

On le voit, l'ensemble constitué par la masse d'informations à destination du comité d'entreprise d'une part, et l'importance des matières sur lesquelles il doit être consulté d'autre part, est très important et ne peut que peser très fortement sur les décisions du chef d'entreprise. Il est donc permis de prétendre, sans manier le paradoxe, qu'il est beaucoup plus facile au président d'une société commerciale de tenir un conseil d'administration que de présider un comité d'entreprise. Ceci d'autant plus que le comité dispose de moyens beaucoup plus efficaces que ceux des actionnaires.

<sup>1</sup> Cf. notamment Cass. Crim. 10 novembre 1981, D. 1982, I.R. 313, obs. J. M. Beraud ; Crim. 19 février 1980, J.C.P. 1981, 19595, note Salvage.

## B. LES MOYENS DU COMITÉ D'ENTREPRISE

La complexité du fonctionnement des entreprises a rendu très vite fort difficile la tâche des comités d'entreprise, composés souvent de salariés très peu formés aux techniques de contrôle de gestion et très peu outillés pour le faire. De la sorte, et dans bon nombre d'entreprises, le comité d'entreprise qui n'était pas en mesure d'utiliser avec efficacité ses attributions économiques se confinait dans des attributions sociales, aux résultats à la fois plus immédiats et plus concrets.

Le législateur de 1982 a voulu remédier à cette situation en dotant les comités de moyens destinés, précisément, à accroître l'efficacité de leurs attributions.

Ces moyens sont multiples.

Il s'agit tout d'abord d'une formation économique dispensée aux membres du comité d'entreprise, sur une durée de cinq jours ouvrables considérés comme un temps de travail et rémunérés comme tels alors que le financement de la formation est assuré par le comité.

Il faut y ajouter les différentes commissions spécialisées destinées à permettre au comité de mieux suivre certaines questions particulières.

Outre les commissions que le comité peut lui-même librement constituer il faut relever la commission économique qui est obligatoire dans toutes les entreprises de plus de 1.000 salariés et dont l'objet est d'assister le comité en étudiant de manière approfondie tous les problèmes économiques soumis au comité. Exploitant la documentation économique et financière soumise au comité, cette commission assure, en fait, la préparation des réunions du comité. Elle peut entendre tout cadre de l'entreprise et se faire assister d'experts. Le législateur de 1982 a, somme toute, eu des ambitions limitées sur ce point. Le rapport Sudreau, qui avait proposé une délégation économique, allait beaucoup plus loin.

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, émanation de l'ensemble des représentants du personnel (comité d'entreprise et délégués du personnel), est devenu autonome par rapport au comité d'entreprise. Ses attributions se sont accrues, l'obligation de le consulter s'étant systématisé. Il peut, en outre, procéder à des inspections dans l'entreprise et à des enquêtes.

Enfin, l'assistance du comité d'entreprise par des experts a été sensiblement renforcée par la loi du 28 octobre 1982. Jusqu'à la promulgation de cette loi, seul le recours à des experts-comptables assistant le comité d'entreprise lors de l'examen des documents financiers de l'entreprise était organisée. Il a été renforcé, l'expertise étant de droit non seulement lors de l'étude des comptes annuels mais aussi en cas de

licenciement pour motifs économiques. Il a pour objet non seulement de vérifier la sincérité des documents soumis au comité mais aussi d'apprécier la situation de l'entreprise. Il s'agit d'une forme d'audit. En outre, l'expert-comptable a non seulement accès aux mêmes sources que les commissaires aux comptes mais il a le droit de circuler librement dans l'entreprise.

Deux autres expertises au profit du comité d'entreprise ont été mises en place. L'expertise technologique tout d'abord, lors de l'introduction de nouvelles technologies dans l'entreprise. L'employeur doit rémunérer cet expert dont le rapport est destiné à informer le comité des raisons et des incidences des projets du chef d'entreprise en cette matière. Le comité d'entreprise peut ensuite, mais à ses frais, avoir recours à une expertise sur toute autre question. Dans cette hypothèse l'expert choisi n'a pas un accès libre dans l'entreprise — si ce n'est dans le local du comité — et il n'a droit de consulter que la documentation destinée au comité.

Le bilan est très largement positif. La loi de 1982 a mis en place un ensemble de règles devant renforcer les attributions économiques du comité d'entreprise. Mais cela n'a pas transformé cet organisme. La participation interne au processus de décision ne peut intervenir qu'au travers d'autres institutions.

## II. LA PARTICIPATION INTERNE AU PROCESSUS DE DECISION

Cette participation est beaucoup plus rare que la précédente. Alors que la participation externe est une donnée constante de la vie des entreprises, ne serait-ce que parce que le comité d'entreprise se réunit au moins une fois par mois, la participation interne a revêtu des formes variées si bien qu'elle présente, dans l'ensemble, une nature plus ponctuelle. Ce trait est patent pour la négociation (A) ; il est moins constant pour la participation directe au processus de décision (B).

### A. LA NÉGOCIATION

La négociation constitue nécessairement une forme de participation interne au processus de décision puisque celle-ci n'est plus unilatérale mais est le résultat d'un processus à l'intérieur duquel la discussion voire l'accord prend une place plus ou moins importante.

La négociation peut être individuelle ou collective. La négociation individuelle conduit rarement à une participation forte au processus de décision. Il s'agit plutôt de permettre aux salariés de prendre l'initiative

de ce processus qui leur échappe alors très largement. Telle est la fonction des délégués du personnel qui transmettent à l'employeur les réclamations individuelles et collectives des salariés et dont la mission est ainsi d'inciter l'employeur à prendre des mesures répondant à des besoins que les salariés ont souvent des difficultés à exprimer directement.

Le droit des salariés à l'expression directe et collective sur le contenu et l'organisation de leur travail institué par la loi du 4 août 1982 a des incidences plus complexes. Il s'agit en effet d'organiser des petits groupes de salariés (de là le caractère collectif) dans lesquels chacun d'entre eux pourra s'exprimer (la loi parle d'expression directe) sur ses conditions de travail afin qu'un dialogue s'instaure sur cette question et que des progrès concrets soient réalisés. L'importance de l'innovation tient à ce que les formes de médiatisation classiques de la volonté des salariés — délégués du personnel, syndicats, maîtrise et encadrement — sont écartées. La discussion se déroule sur un strict pied d'égalité à l'intérieur du groupe ; puis l'animateur ou le rapporteur de ce groupe transmet les résultats de ces travaux au chef d'entreprise et aux syndicats et l'employeur doit faire savoir les suites qu'il entend donner aux remarques qui ont été formulées. Ce système est à mi-chemin entre le collectif et l'individuel. Mais le second trait paraît bien l'emporter. Le législateur a recherché avant tout la possibilité d'expression directe de chaque travailleur, expression que l'organisation économique, sociale et institutionnelle de l'entreprise avait très largement entravée. Et c'est cette expression rénovée qui devait aboutir à la prise de décisions adaptées de la part de l'employeur. Au reste, le législateur a strictement limité cette technique pour qu'elle n'interfère pas avec les formes de représentation collective classiques : l'expression ne porte que sur les conditions de travail, ce qui exclut la marche générale de l'entreprise — sur laquelle il appartient au comité d'entreprise de statuer — et les contreparties du travail — domaine par excellence de la négociation collective.

Bien que la négociation collective au niveau de l'entreprise ait pris son essor en France au milieu des années '50, spécialement avec l'accord Renault de 1955, ce n'est qu'avec la loi du 13 juillet 1971 que la convention collective d'entreprise a reçu un statut juridique incontestable. Elle est devenue une convention collective de droit commun, soumise aux mêmes conditions de validité et produisant les mêmes effets. Elle n'a cependant pas eu le succès escompté. L'appareil statistique en cette matière est peu satisfaisant. Dans une étude réalisée en 1974<sup>2</sup>, on a dénombré 5.645 conventions collectives d'entreprise et d'établissement

<sup>2</sup> J. P. Bachy, F. Dupuy, D. Martin, *Représentation et négociation dans l'entreprise*, C.R.E.S.S.T. 1974.

conclues de 1950 à 1971. Ce chiffre est très faible puisqu'il n'enregistre ni les dénonciations ni les mises en sommeil pour quelle que cause que ce soit de ces accords. Il doit en outre être comparé avec celui des établissements (36.000 de plus de 50 salariés en 1975 et en 1978) ainsi qu'avec celui des conventions de branches en vigueur en 1981 (991 dont 295 nationales dont 123 ont été étendues).

Cet échec relatif peut tenir à trois séries de raisons que l'on peut fort bien discuter et qui résulteraient du double emploi de la négociation d'entreprise avec d'autres formes de relations professionnelles.

Il en serait tout d'abord ainsi avec la négociation de branche dont la portée risquerait d'être fortement réduite si la négociation d'entreprise était vivifiée. L'argument est peu crédible tant l'écart entre le statut résultant des conventions de branche et celui en vigueur dans les entreprises est important, au moins en matière de salaires et de conditions de travail. Il y a donc certainement, au moins dans les branches d'activités complexes et comptant un nombre important d'établissements, place pour la négociation d'entreprise.

Ce serait les institutions représentatives du personnel qui risqueraient, en deuxième lieu, de souffrir de la négociation d'entreprise. Il est certain que l'intensification de la négociation collective ne peut manquer de rejaillir sur le rôle des institutions représentatives. Ainsi, il est très courant que pendant le délai de saisine du comité d'entreprise, préalablement à la mise en oeuvre de licenciement pour motif économique, une véritable négociation se déroule avec le chef d'entreprise. Mais compte tenu de la diversité et de la nature particulière des attributions des institutions représentatives, le risque reste très théorique. Mieux même, les institutions constituent le meilleur moyen de contrôler concrètement la mise en oeuvre des décisions négociées.

Reste la troisième pratique que la négociation collective risque effectivement d'entraver. Il s'agit de multiples décisions unilatérales prises par les chefs d'entreprise et qui, moyennant certaines conditions se transforment en usage propre aux entreprises, bénéficiant alors d'un régime juridique stable.

La Cour Supérieure d'Arbitrage, le 9 janvier 1981, puis la Cour de Cassation le 3 juin 1981, ont décidé en effet qu'un employeur ne pouvait revenir sur un usage propre à son entreprise qu'après un préavis suffisant pour engager les négociations. Négociations qui ainsi peuvent ne pas se traduire par la conclusion d'un accord d'entreprise mais par une simple décision unilatérale qui se transformera en usage. Ces décisions unilatérales sont ainsi souvent le fruit des négociations, mais en dehors de tout cadre juridique impératif, qui se déroulent ainsi sans aucune garantie. Très souvent, du reste, la négociation se déroule au sein même

du comité auquel l'employeur fait officiellement part de sa décision. Dans cette perspective, les institutions représentatives du personnel ont un rôle de fait très important en matière de négociation d'entreprise, rôle véritablement concurrent de celui des organisations syndicales. C'est sur ce point qu'existe une véritable concurrence, souvent dangereuse du reste, entre les deux types de structures représentant le personnel.

Les décisions négociées dans les entreprises ne sont donc pas aussi exceptionnelles que le suggèreraient les statistiques relatives aux accords d'entreprise. Mais elles sont extrêmement difficiles à localiser et jouent un rôle souvent extrêmement ambigu dans les relations professionnelles.

En réaction à ces pratiques, ou, tout au moins, pour les réguler, la loi du 13 novembre 1982 a institué, dans les entreprises dotées d'une section syndicale, une obligation annuelle de négocier sur les salaires effectifs, la durée effective et l'organisation du temps de travail.

En l'état, le dispositif n'est pas très lourd puisque l'employeur a pour seule obligation d'organiser tous les ans la négociation, de fournir des informations suffisantes et de formuler des propositions. Il n'est en revanche nullement obligé de conclure ; mieux même, contrairement à la pratique américaine<sup>3</sup> l'employeur n'est pas obligé de ne mettre en oeuvre unilatéralement que les mesures ayant fait l'objet de ses dernières propositions lors de la négociation. La loi le contraint simplement à faire état des mesures qu'il entend appliquer unilatéralement sans le contraindre à respecter la volonté alors exprimée.

La situation française reste donc caractérisée par la complémentarité de la décision prenant la forme d'une convention collective et celle négociée puis prise unilatéralement par le chef d'entreprise. Le rôle de la loi de 1982 est, à terme, d'accroître l'importance de la première forme au détriment de la seconde.

#### B. LA PARTICIPATION DIRECTE AU PROCESSUS DE DÉCISION

Il s'agit de celle qui dans d'autres régimes pourrait entrer dans la catégorie très large de la co-gestion. Dans le secteur privé elle n'atteint jamais ce stade en matière économique.

Il en est ainsi, tout d'abord, à propos de ce que l'on a appelé " l'arrêt des machines ". Il s'agit de régler une situation particulièrement délicate, lorsqu'il existe dans une entreprise une cause de danger grave et imminent. Lors des travaux préparatoires de la loi du 23 décembre 1982 sur le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, il avait été projeté non seulement d'autoriser le salarié à se retirer de cette

<sup>3</sup> Cf. Cour Suprême des Etats-Unis, N.L.R.B., Katz 1982, 369, U.S. 736.

situation — ce que le législateur a fait (art. L 231-7.1 du Code du travail) mais inutilement puisque rien ne saurait interdire un tel retrait — mais de permettre à un membre du comité d'hygiène et de sécurité de prendre l'initiative d'interrompre le travail afin de protéger la collectivité des travailleurs, y compris donc aux considérant que le risque perçu par le représentant du personnel n'existait pas. Le législateur n'a pu se résoudre à ce transfert de pouvoir et le nouvel art. L 231-9 du Code du travail prescrit simplement aux membres du comité d'en aviser immédiatement l'employeur, qui est tenu de procéder à une enquête et de prendre les mesures adéquates. Si un désaccord existe sur celles-ci, l'intervention classique de l'inspecteur du travail est possible mais le comité d'hygiène et de sécurité ne peut contraindre directement l'employeur ; il ne peut donc participer au processus de décision sur ce point. Cette discussion et sa conclusion sont ainsi très caractéristiques du système français de relations professionnelles.

La seule forme de participation véritablement interne au processus de décision est constituée par la participation des membres du comité d'entreprise aux organes de gestion des sociétés anonymes, laquelle n'a guère suscité l'intérêt du législateur de 1982 et on sait que deux ou quatre membres du comité d'entreprise, selon qu'il existe ou non un collège cadre, participent aux séances du conseil d'administration ou de surveillance selon le cas mais avec voix consultative et non délibérative si bien qu'ils ne peuvent peser en rien sur les décisions de ces organes. Il existait avant 1982 une défectuosité de rédaction de la loi du 24 juillet 1966 (art. 360, al. 2) rendant aléatoire l'efficacité de la sanction d'une réunion irrégulière de l'un des conseils<sup>4</sup>. Le législateur de 1982 n'a aucunement saisi l'occasion de la réforme pour régler cette question ; ce qui montre bien le peu d'intérêt qu'il portait à ces prérogatives.

La seule participation efficace est celle qui se réalise dans les entreprises du secteur public, la loi du 26 juillet 1983 précisant que le nombre des représentants des salariés doit être égal au moins au tiers des administrateurs des établissements publics et des sociétés anonymes du secteur public comptant plus de 1.000 salariés et égal à deux dans les sociétés de plus petite taille. Ces représentants étant des administrateurs "à part entière" pèseront donc, dans ce secteur, sur le processus de décision, ce qui constitue une innovation considérable de droit positif français.

En définitive, le seul domaine dans lequel le pouvoir des salariés du secteur privé est réel est celui des oeuvres sociales de l'entreprise pour lesquelles le comité d'entreprise dispose d'un véritable monopole. Mais,

<sup>4</sup> Cf. Cour Cass, 17 février 1975, D. 1975, 416, note Bousquet.

ici, le processus de décision échappe, en réalité, au fonctionnement économique de l'entreprise.

La réalité française de la participation des travailleurs à la gestion des entreprises est bien délicate à saisir. Mais la subtilité du régime juridique de cette participation n'est pas gratuit : il traduit, simplement, les difficultés profondes du système français des relations professionnelles qui ne peut se décider à accueillir des techniques destinées, peu ou prou, à corriger l'antagonisme fondamental du patronat et du salariat.

*Philippe Langlois*

## UDZIAŁ PRACOWNIKÓW W ZARZĄDZANIU PRZEDSIĘBIORSTWEM W PRAWIE FRANCUSKIM

Udział pracowników w zarządzaniu przedsiębiorstwem nie może być przedstawiony bez nawiązania do klasycznych modeli francuskiego prawa pracy: instytucjonalnego i kontraktowego. Według modelu pierwszego przedsiębiorstwo jest instytucją, mającą na celu zaspokojenie wspólnego interesu tych, którzy w nim działają. Przy tym założeniu udział załogi w zarządzaniu jest naturalnym sposobem integrowania tego elementu składowego przedsiębiorstwa z decyzjami podejmowanymi we wspólnym interesie. Na gruncie modelu kontraktowego interesy pracodawcy i pracowników są przeciwstawne, a umowa służy ich pogodzeniu: umowa o pracę kształtuje stosunki indywidualne, układ zbiorowy kształtuje stosunki zbiorowe. W tym drugim przypadku również można mówić o udziale w zarządzaniu, ponieważ normy układu zbiorowego są rezultatem współstanowienia z pracownikami reprezentowanymi przez związek zawodowy.

We francuskim prawie pracy występują oba przedstawione modele prawa pracy, lecz model instytucjonalny nigdy nie został zrealizowany w pełni, mimo ustanowienia w roku 1945 komitetów przedsiębiorstw. Idea współzarządzania, mimo zainteresowania, jakim się cieszy, napotyka bowiem na opór zarówno pracodawców, przywiązanych do prerogatyw płynących z własności przedsiębiorstwa, jak i związków zawodowych, które uważają, że pracownicy nie powinni ponosić odpowiedzialności za zarządzanie przedsiębiorstwem.

### I. PARTYCYPACJA ZEWNĘTRZNA W PROCESACH DECYZYJNYCH

Ten rodzaj partycypacji jest realizowany w łonie komitetu przedsiębiorstwa, któremu przewodniczy pracodawca (art. L 431—4 kodeksu pracy). Określenie „partycypacja zewnętrzna” oznacza, że nie stanowi ona żadnego bezpośredniego ograniczenia dla pracodawcy, który zachowuje całkowitą swobodę decyzji.

#### a. Formy partycypacji zewnętrznej

1. Informacja. Została ona poważnie wzmocniona przez ustawę z 28 października 1982 r. (dotyczącą instytucji przedstawicielskich załogi — M. S.). Rozszerzony został zakres informacji udzielanych komitetowi przedsiębiorstwa. Obej-

mują one odąd wszystkie sfery działalności przedsiębiorstwa: ekonomiczną, finansową, funkcjonowanie przedsiębiorstwa (produkcja, zatrudnienie i rynek), sprawy socjalne oraz księgowość i administrację. Ponadto uległy wzbogaceniu formy informacji udzielanych komitetowi przedsiębiorstwa (wyczerpująca informacja o stanie spraw przedsiębiorstwa w momencie powołania komitetu, a następnie informacje okresowe w ciągu roku). W spółkach handlowych, stanowiących postać prawną większości przedsiębiorstw francuskich, komitet bada co roku stan kont przedsiębiorstwa i może zgłaszać uwagi, które są przekazywane akcjonariuszom. Istnieje również obowiązek udzielania podobnych informacji komitetowi grupy powiązanych ze sobą spółek.

2. Konsultacja. Jej rola została ściśle sprecyzowana w art. L 431—5 kodeksu pracy, wprowadzonym przez cytowaną ustawę z 28 października 1982 r. Stanowi on, że decyzje dyrektora przedsiębiorstwa powinny być uprzednio skonsultowane z komitetem przedsiębiorstwa. Konsultacja ma więc charakter obligatoryjny, a na jej straży stoi sankcja karna. Jednakże podejmowanie decyzji nadal pozostaje wyłączną kompetencją dyrektora.

Z komitetem przedsiębiorstwa powinny być konsultowane przede wszystkim sprawy organizacji, zarządzania i ogólnego funkcjonowania przedsiębiorstwa, zwłaszcza dotyczące stanu zatrudnienia, czasu pracy i warunków pracy załogi. Ten ogólny obowiązek konsultacji jest uzupełniony szczegółowym wykazem spraw, w których decyzje powinny być konsultowane z komitetem.

Biorąc pod uwagę zakres informacji udzielanych komitetowi przedsiębiorstwa oraz wagę spraw, których one dotyczą, komitet może wywierać poważny wpływ na decyzje dyrektora.

#### b. Środki działania komitetu przedsiębiorstwa

Złożoność kompetencji ekonomicznych utrudniała działalność komitetu przedsiębiorstwa, składającego się często z pracowników słabo przygotowanych do spełniania swej roli. Dlatego w wielu przedsiębiorstwach komitety ograniczały swe zainteresowania do kręgu spraw socjalnych. Ażeby temu zjawisku przeciwdziałać, w roku 1982 ustawodawca wyposażył komitety w środki mające ułatwić im spełnianie ich zadań.

Przede wszystkim zagwarantowano członkom komitetów 5-dniowe płatne szkolenia ekonomiczne, zaliczane do czasu pracy. Komitet może poza tym powoływać według swego uznania komisje specjalistyczne, których zadaniem jest pogłębione analizowanie spraw na użytek całego komitetu. Ustawodawca uczynił obligatoryjnym powołanie komisji ekonomicznych w tych przedsiębiorstwach, które zatrudniają ponad 1000 pracowników. Ponadto komitet może korzystać z pomocy ekspertów, przedstawiających mu fachowe opinie, wśród których szczególną rolę odgrywają ekspertyzy księgowe i technologiczne.

Ustawa z 1982 r. wzmocniła kompetencje ekonomiczne komitetu przedsiębiorstwa, ale nie zmieniła jego charakteru jako organu partycypacji zewnętrznej. Partycypacja wewnętrzna pracowników w procesach decyzyjnych dokonuje się za pośrednictwem innych instytucji.

## II. PARTYCYPACJA WEWNĘTRZNA W PROCESACH DECYZYJNYCH

### A. Negocjacje

Negocjacje stanowią formę partycypacji wewnętrznej w procesach decyzyjnych, ponieważ te ostatnie nie mają w tych warunkach charakteru jednostronnego, lecz są rezultatem dyskusji lub porozumienia.

W tym kontekście niewielkie znaczenie mają negocjacje indywidualne, prowadzone za pośrednictwem delegata załogi w celu załatwiania reklamacji pracowniczych. Istotne jest natomiast prawo pracownicze do bezpośredniego i kolektywnego wyrażania opinii w sprawie organizacji i warunków wykonywania pracy, ustanowione przez ustawę z 4 sierpnia 1982 r. (dotyczącą swobód pracowniczych w przedsiębiorstwie — M. S.). Znaczenie tego prawa polega na tym, że pracownicy wyrażają swe opinie na zebraniach w niewielkich grupach, a więc poza formalnymi schematami reprezentacji. Animator grupy przekazuje rezultaty dyskusji związkowi zawodowemu i pracodawcy, który ma obowiązek ustosunkować się do pracowniczych postulatów.

Typowe negocjacje zbiorowe na szczeblu przedsiębiorstwa we Francji mają swój początek w latach pięćdziesiątych, a zostały zalegalizowane przez ustawę z 13 lipca 1971 r. Jednakże w porównaniu z układami branżowymi ich rozwój jest słaby. Przyczyny tego stanu rzeczy są trojaki: obawa przed pomniejszeniem roli układów branżowych, zagrożenie płynące z rozwoju układów zakładowych dla organów przedstawicielskich załogi i uszczuplenie sfery spraw, w których pracodawca decyduje dotąd jednostronnie.

W celu wzmocnienia roli negocjacji zbiorowych na szczeblu przedsiębiorstwa ustawa z 13 listopada 1982 r. (dotycząca negocjacji zbiorowych i załatwiania zbiorowych sporów pracy — M. S.) wprowadziła prawo pracowników do corocznego negocjowania w przedsiębiorstwie płac, czasu pracy i jego organizacji. Pracodawca jest jednak zobowiązany tylko do prowadzenia negocjacji (z reprezentatywną organizacją związkową), nie ma zaś obowiązku zakończenia ich zawarciem układu.

### B. Partycypacja bezpośrednia w procesach decyzyjnych

Chodzi o taką partycypację, która w innych systemach mogłaby być objęta szeroko rozumianym współzarządzaniem. Jej przejawem jest szczególne uprawnienie członka komitetu bezpieczeństwa, higieny i warunków pracy, określone w art. L 237—7.1 kodeksu pracy. Polega ono na tym, że w razie zaistnienia w toku pracy poważnego i bezpośredniego niebezpieczeństwa dla pracownika członek komitetu może o tym zawiadomić pracodawcę, a ten jest zobowiązany przeprowadzić stosowne postępowanie w celu zapobieżenia zagrożeniu.

Prawdziwą formą partycypacji wewnętrznej w procesach decyzyjnych jest udział członków komitetu przedsiębiorstwa z głosem doradczym w posiedzeniach organów zarządzających spółek niejawnych. Ta forma partycypacji jest efektywna jedynie w przedsiębiorstwach publicznych. Ustawa z 26 lipca 1983 r. stanowi, że liczba reprezentantów pracowniczych w radzie administracyjnej musi wynosić jedną trzecią jej składu w przedsiębiorstwach publicznych liczących powyżej 1000 pracowników, a co najmniej dwóch reprezentantów w mniejszych przedsiębiorstwach publicznych. Przedstawiciele ci mają rzeczywistą możliwość wpływania na decyzje rady, co jest nowością w prawie francuskim.

Jedyną dziedziną, w której władza pracowników sektora prywatnego jest real-

na, są sprawy socjalne. W tym zakresie komitet przedsiębiorstwa ma prawdziwy monopol. Jest to jednak pozaekonomiczna sfera przedsiębiorstwa.

Stan prawny w zakresie udziału pracowników w zarządzaniu przedsiębiorstwem jest wyrazem głębokich trudności występujących we francuskim systemie stosunków pracy. System ten nie może się bowiem zdecydować na zastosowanie technik zdolnych do skorygowania fundamentalnego antagonizmu pomiędzy pracodawcami a pracownikami.