

V. DÉBATS

Maxim Stroobant *

LA PARTICIPATION DES TRAVAILLEURS À LA GESTION DE L'ENTREPRISE CARACTÉRISTIQUES GÉNÉRALES DU SYSTÈME LÉGAL BELGE (COMMUNIQUÉ)

I. CONSIDÉRATIONS GÉNÉRALES

Afin d'avoir une bonne compréhension de la nature et du fonctionnement des mécanismes légaux de participation des travailleurs à la gestion des entreprises, il est utile de se rappeler quelques principes, qui sont à la base de la constitution de cette législation.

Il faut en premier lieu constater une relation réciproque entre la législation et le contexte global tant économique et social que politique¹. Ce contexte global s'exprime par un type de rapports de force entre les intérêts sociaux en présence. Il détermine en même temps le contenu et la portée des dispositions juridiques.

Le problème doit également être placé dans son contexte historique. On pourra ainsi expliquer notamment que la terminologie juridique restant inchangée, les mêmes notions peuvent toutefois donner lieu à une autre interprétation, à une autre compréhension. Ainsi peut-on constater que la période de crise sociale et économique, qui traverse le pays, marque fortement l'attitude qu'adoptent les partenaires sociaux à l'égard de la question de la participation.

Le problème de la politique d'emploi de l'entreprise se trouve plus que jamais au centre des préoccupations. La complexité du problème de la participation doit également être soulignée. Les

* Professeur à Vrije Universiteit Brussel.

¹ Le problème de l'influence réciproque des composantes des relations industrielles et du contexte globale a été excellemment examiné par D. Carrier. Voir : D. Carrier, *La stratégie des négociations collectives*, Paris 1967, p. 46 et suiv.

objectifs poursuivis forment une synthèse d'un ensemble très large de facteurs objectifs et subjectifs déterminés notamment par les rapports de force en présence. Il est en conséquence indispensable d'avoir une connaissance approfondie de l'ensemble des composantes du problème. Ceci concerne en premier lieu les travailleurs qui, de part leur fonctions ne sont pas associés à l'exercice du pouvoir. Ils ont tout un apprentissage à faire, une information et une formation à recevoir.

II. QUELQUES CARACTÉRISTIQUES SOCIALES DE LA BELGIQUE PAR RAPPORT AU PROBLÈME DE LA PARTICIPATION

Tenant compte des considérations générales qui précèdent, nous indiquons ci-après, quelques caractéristiques de la situation sociale belge qui permettent de mieux comprendre le modèle de participation des travailleurs à la gestion des entreprises.

a) Faisant partie du monde capitaliste la Belgique est fortement dépendante des rouages internationaux de cette société (p. ex. la Communauté Economique Européenne, l'OTAN, le Conseil de l'Europe). Du point de vue économique il faut noter que le commerce extérieur joue un rôle important dans la vie du pays. Cette situation existait déjà à l'époque où la législation sur la participation ouvrière est née.

b) Le rapport entre les forces sociales en présence est caractérisé par le fait de l'existence du pluralisme syndical et politique. Ce pluralisme se traduit par l'existence de trois grands courants politiques et syndicaux : le courant catholique, le courant socialiste et le courant libéral².

Le courant catholique groupe en son sein dans des structures unitaires, des groupes sociaux aux intérêts fondamentalement opposés (les travailleurs, les classes moyennes, le grand capital, la classe des paysans). Il constitue le courant dominant de la vie politique. Le catholicisme dans son expression syndicale et politique est dominé par une aile conservatrice qui prend la défense de la société capitaliste, dont il dépend également dans ses structures internationales³. Le mouvement syndical

² S. B. Chlepner, *Cent ans d'histoire sociale en Belgique*, Bruxelles 1956, p. 349.

³ Pour connaître la portée et la signification originales du syndicalisme chrétien belge on peut consulter : R. Rezonazy, *Origines et formation du catholicisme social en Belgique 1842-1909*, Louvain 1958, p. 377 et suiv.; S. H. Scholl, *150 ans de mouvement ouvrier chrétien*, Louvain 1966, p. 127 et suiv.; P. Joye, R. Lewin, *L'église et le mouvement ouvrier en Belgique*, Bruxelles 1967, p. 339 et suiv.

socialiste tout en n'ayant pas la majorité numérique domine toutefois la scène du combat social⁴.

Le pluralisme syndical est non seulement à la base de la création de trois instances syndicales interprofessionnelles mais également d'une multitude de petits syndicats catégoriels.

La scission entre un mouvement syndical socialiste et catholique freine considérablement la lutte syndicale et affaiblit la classe ouvrière dans une très forte mesure. La concurrence entre les deux mouvements n'a pas pour conséquence, de provoquer le fonctionnement démocratique des deux organisations. A ce sujet les problèmes subsistent, chaque organisation syndicale ayant créé à son tour sa propre bureaucratie.

c) Le degré de syndicalisation est très élevé en Belgique. Il est d'environ 70 %. Toutefois la classe ouvrière n'en tire pas un maximum de profit suite à sa grande division interne⁵.

d) Aujourd'hui d'importants secteurs économiques sont en crise structurelle tels que l'acier, le textile et la construction navale. La Belgique connaît une énorme fuite de capital et une aussi grande fraude fiscale. Le chômage officiel de chômeurs complets s'élève à quelque 500.000 travailleurs, soit 12 % de la population active.

e) Les forces de l'ordre soutiennent manifestement le système libéral. Leur formation culturelle se fait en ce sens.

f) La négociation collective est très affaiblie depuis quelques cinq ans⁶. Elle a fait place à un dirigisme social. Ce dirigisme social sert à réaliser la paix sociale et à mener à bien l'opération de réduction du coût social dans l'entreprise.

III. CARACTÉRISTIQUES ESSENTIELLES DU MODÈLE JURIDIQUE DE PARTICIPATION DES TRAVAILLEURS À LA GESTION DE L'ENTREPRISE

1. Le modèle juridique de participation est en Belgique une création légale. Les conventions collectives du travail, tout en n'étant pas complètement absents, ne jouent qu'un rôle secondaire.

La première législation date de la période d'après la seconde guerre mondiale. Depuis lors elle n'a guère évolué dans sa forme mais bien

⁴ E. Witte, J. Craeybreckx, *Politieke geschiedenis van België* (L'histoire politique de la Belgique), Anvers 1981, p. 304.

⁵ J. Neuville, *Le taux de syndicalisation en Belgique en 1971*, Bruxelles 1973, p. 2 et suiv.

⁶ M. Vrancken, *De collectieve arbeidsovereenkomsten in België van 1974 tot 1980. Evolutie en juridische evaluatie* (Les conventions collectives du travail en Belgique), Louvain 1983, p. 413.

dans sa philosophie. A ce sujet il faut mentionner le tournant décisif qui a été pris vers la fin des années '60. La nouvelle tactique syndicale consistant dans l'introduction de la notion de contrôle ouvrier⁷.

2. En 1948 le travail législatif était déterminé par trois courants politiques, c.-à-d. le libéralisme, la socialdémocratie et le socialisme. Le courant libéral/social-démocrate était dominant.

3. Dans ces conditions l'objectif du législateur était l'introduction d'un système de cogestion limitée. Le pouvoir de décision de l'employeur était à peine affecté. Cette situation persiste aujourd'hui et est même renforcée par le phénomène de l'internationalisation des entreprises, le centre de décision échappant aux autorités nationales.

4. La participation des travailleurs à la gestion de l'entreprise s'intègre dans une structure plus générale à la fois régionale et nationale. Les liens entre ces diverses instances sont toutefois faibles et se limitent généralement à une compétence d'information, d'étude et d'avis mais pas de décision, exception faite de la négociation collective concernant les conditions de travail⁸.

En vue de la négociation collective l'entreprise est intégrée dans une structure plus vaste constituée par des commissions paritaires à caractère permanent. En principe la négociation au niveau de l'entreprise doit respecter comme minimales les avantages obtenus à des niveaux supérieurs (p. ex. régionaux, provinciaux, interrégionaux et nationaux).

La scission du pays en deux régions linguistiques détermine actuellement la formation de nouvelles structures de participation au niveau de chaque communauté linguistique.

5. La participation des travailleurs trouve son expression au niveau de l'entreprise dans trois organes indépendants soit⁹ :

- le conseil d'entreprise¹⁰ ;
- le comité de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail¹¹ ;

⁷ Voir à ce sujet : M. Rigaux, *Staking en bedrijfsbezetting naar Belgisch recht* (La grève et l'occupation d'entreprise en droit belge), Antwerpen 1979, p. 468 et suiv.

⁸ H. Lenaerts, *Inleiding tot het sociaal recht* (Introduction au droit social), Gent 1973, p. 339 et suiv. J. Piron, P. Denis, *Le droit des relations collectives du travail en Belgique*, Bruxelles 1970, p. 157.

⁹ G. van Acker, O. Vanachter, *Overlegorganen* (Organes de participation), Bruxelles 1977 (avec mises à jour).

¹⁰ Voir : Loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie, „Moniteur belge” 27/28 septembre 1948.

¹¹ Voir : Loi du 10 juin 1952 concernant la santé et la sécurité des travailleurs, ainsi que la solubrité du travail et des lieux de travail, „Moniteur belge” 19 juin 1952.

— la délégation syndicale¹².

Le C.E. et le C.S.H. doivent être considérés comme des organes de gestion, c.-à-d. des organes où les travailleurs collaborent de façon intégrée à la gestion de l'entreprise.

La D.S. doit être considérée comme un organe de contestation collective qui a pour objectif la défense des intérêts spécifiques des travailleurs.

6. Le champs d'application de la loi. La réglementation concernant les organes de participation a trois champs d'application différents¹³ :

a) La législation concernant les conseils d'entreprise est applicable à tout le secteur privé, tant au secteur non-industriel et non-commercial qu'au secteur industriel et commercial. Les entreprises doivent compter au moins 100 travailleurs (la loi prévoit le chiffre de 50 travailleurs).

b) La législation concernant les comités de sécurité et d'hygiène est applicable en principe tant au secteur privé (entreprises d'au moins 50 travailleurs) qu'au secteur public. En fait les comités ne fonctionnent guère dans le secteur public la mission ayant été confiée aux instances syndicales¹⁴.

c) La représentation de l'organisation syndicale par la délégation syndicale au niveau de l'unité de travail vaut dans son principe tant pour le secteur privé (y compris l'économie mixte) que pour le secteur public. Les modalités d'organisation, de fonctionnement et de compétences diffèrent toutefois pour les deux secteurs. Le statut syndical au niveau de l'entreprise privée est réglée par convention collective du travail, tandis qu'une loi règle le problème pour le secteur public.

7. Les conditions d'installation des organes de participation. Le C.E. et le C.S.H. sont installés par unité technique d'exploitation. Celle-ci consitue une entité sociale et économique cohérente qui fait soit partie d'une entité juridique plus grande soit dépasse le cadre de celle-ci. Au cas où plusieurs C.E. ou C.S.H. font partie d'une même entité juridique des assemblées communes sont organisées soit pour les C.E. soit pour les C.S.H.

¹² Voir : Convention collective du travail conclue le 24 mai 1971 concernant le statut des délégations syndicales du personnel des entreprises, "Moniteur belge" 1 juillet 1971. Loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités, "Moniteur belge" 24 décembre 1974. Dans les trois cas (réf. 10, 11 et 12) il s'agit des textes de base actuellement en vigueur.

¹³ Voir : B. Mergits, D. Votquenne, *Sociale Verkiezingen 1983* (Elections sociales 1983), Anvers 1982, p. 2 et suiv.

¹⁴ G. Vandermeulen, *Vakbondsrecht in de publieke sector* (Le droit syndical dans le secteur public), Bruxelles 1979, p. 475.

Les organes ont une composition paritaire. Seule la délégation des travailleurs est élue. La délégation patronale est désignée par l'employeur.

La délégation syndicale quant à elle est constituée au niveau de l'entreprise. Cette notion n'a pas été définie par la convention. Dès lors l'employeur conclut une convention d'entreprise avec les organisations syndicales afin de délimiter le champ d'action de la délégation syndicale. En fait la notion d'unité technique d'exploitation sert de base de référence.

8. Les conditions de fonctionnement :

a) Le C.E. et la C.S.H. n'ont pas la personnalité juridique. Toutefois ils ne sont pas intégrés dans la hiérarchie administrative et fonctionnelle de l'entreprise. Les organes de participation ont en conséquence un statut propre¹⁵. La présidence est assumée par l'employeur, le secrétariat par les travailleurs. Les organes sont composés de différentes fractions syndicales qui parfois défendent des conceptions opposées. Les organisations syndicales peuvent se faire assister par des experts extérieurs. Le vote se fait à l'unanimité. Les membres sont tenus au secret professionnel. Des peines de prison sont prévues en cas d'infraction.

Les membres représentant les travailleurs sont protégés contre le licenciement mais la réintégration n'est pas obligatoire.

L'employeur qui fait obstacle au bon fonctionnement des organes de participation est passible d'une amende. La réglementation stipule qu'il doit fournir une information claire et intelligible aux travailleurs. Ils peuvent prendre des notes écrites. Pour certaines informations ils ont droit à des documents écrits. Le fonctionnement des C.E. et des C.S.H. est établi dans un règlement d'ordre intérieur.

b) La délégation syndicale. Elle n'a pas non plus de personnalité juridique. Généralement elle est élue par les travailleurs syndiqués de l'entreprise. Elle peut toutefois également être désignée par l'organisation syndicale. Les droits syndicaux (formation syndicale, libre circulation dans l'entreprise, droit d'affichage, droit de récolter les cotisations syndicales, droit d'organiser des assemblées, droit d'organiser une grève) sont déterminés par convention collective du travail dans le cadre plus général de la législation.

A ce sujet une discussion est en cours quant à la question de savoir si la délégation d'entreprise peut de sa propre autorité conclure une convention d'entreprise. Les organisations syndicales contestent ce droit

¹⁵ J. Steyaert, *Ondernemingsraad — Comité voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen* (Conseil d'entreprise — Comité de sécurité et d'hygiène), Gand 1975, p. 4 et suiv.

par crainte de voir s'établir un syndicalisme d'entreprise affaibli et prêt à mettre en cause la solidarité générale des travailleurs ¹⁶.

La délégation syndicale ne peut être licenciée pour des faits se rapportant à la fonction syndicale. Cette protection diffère de celle dont bénéficient les membres-travailleurs de C.E. et des C.S.H.

9. La compétence ¹⁷ :

a) Le C.S.H. a une compétence d'avis sur tous les problèmes qui concernent la sécurité et l'hygiène des lieux de travail, y compris concernant les accidents de travail. Il conseille l'employeur qui n'est toutefois pas tenu de suivre son avis.

b) Le C.E. Le conseil d'entreprise a essentiellement une compétence d'avis et d'information, exceptionnellement de codécision. La compétence d'avis et de codécision s'exerce essentiellement en matière sociale, la compétence d'information s'exerce essentiellement en matière économique et financière. L'ensemble des compétences du C.E. est décrite d'une façon détaillée par le règlementation (législation et conventions collectives).

A titre d'exemple on peut citer les compétences suivantes :

— le C.E. donne un avis ou formule des suggestions concernant tous les problèmes d'organisation de travail, de rendement collectif et des conditions de travail ;

— il gère les oeuvres sociales ;

— il fixe les dates des vacances annuelles ;

— il établit le règlement de travail ;

— il établit les critères généraux de licenciement et de réembauchage ;

— il reçoit les informations régulières et complètes orales et écrites, concernant la situation économique et financière de l'entreprise. Cette information doit lui permettre d'avoir une vue sur la situation interne de l'entreprise de même que sur la situation sur le marché. Une information particulière doit lui permettre de suivre la politique de l'emploi de l'entreprise.

Le C.E. n'influence toutefois en rien les décisions importantes de l'entreprise. De ce point de vue il constitue un organe marginal dans l'entreprise.

c) La délégation syndicale. D'après la convention collective portant son statut, la délégation syndicale possède une compétence non-limitée. Elle peut se faire entendre tant pour les problèmes individuels que pour les problèmes collectifs qui intéressent les travailleurs y compris les

¹⁶ M. Stroobant, *Het statuut van de vakbondsafgevaardigde* (Le statut du délégué syndical), Bruxelles 1982, p. 133 et suiv. (V.U.B., Centre de droit du travail, Bull. 3).

¹⁷ G. van Acker, O. Vanachter, *op. cit.*, partie III.

problèmes de gestion de l'entreprise. A cet effet il leur est accordé un droit d'audience (droit d'être entendu) auprès de l'employeur. En fait sa compétence dépend entièrement de la force syndicale dans l'entreprise¹⁸.

IV. PARTICULARITÉS DU DROIT BELGE

Nous pouvons retenir les problèmes et caractéristiques suivants :

a) Le mouvement syndical essaie de déterminer la compétence des organes de participation dans une perspective de contrôle ouvrier. Cette attitude se traduit dans la législation par la mise en exergue de la fonction d'information et de contrôle du conseil d'entreprise. Le mouvement syndical considère ce contrôle ouvrier plutôt comme un contrôle syndical que comme un contrôle exercé par les travailleurs.

b) Les syndicats ont le monopole de la présentation des candidats aux élections sociales.

c) Seuls les syndicats les plus représentatifs sont représentés aux organes de participation (C.E. et C.S.H.) et aux organismes de contestation (D.S.).

d) Le fonctionnement démocratique d'organisation syndicale dans son ensemble et plus particulièrement au niveau de l'entreprise soulève de grandes discussions.

e) La formation sociale et politique des délégués des travailleurs est mise en question.

V. EVALUATION GLOBALE

Le fonctionnement pratique des organes de participation, essentiellement le C.E., démontre la faillite de l'institution par rapport à une volonté de changement fondamental de la société.

Les comités de sécurité et d'hygiène, bien que n'ayant pas un pouvoir de décision, donnent une certaine satisfaction. La délégation syndicale est au coeur du combat social et le mouvement syndical a tendance à accentuer son importance.

¹⁸ P. Gevers, *De syndicale afvaardiging in het gedrang* (La délégation syndicale mise en cause), Bruxelles 1982, p. 39 (V.U.B., Centre de droit du travail, Bull. 3) ; IDE (industrial democracy in Europe — international research group), *Industrial democracy in Europe*, Oxford 1981, p. 215.

Maxim Stroobant

UDZIAŁ PRACOWNIKÓW W ZARZĄDZANIU PRZEDSIĘBIORSTWEM CHARAKTERYSTYKA BELGIJSKIEGO SYSTEMU PRAWNEGO

Autor uważa za niezbędne dla zrozumienia natury i funkcjonowania partycypacji pracowniczej w przedsiębiorstwie przypomnienie pewnych stwierdzeń ogólnych. Należy mianowicie zdawać sobie sprawę z wzajemnych zależności między regulacją partycypacji a kontekstem ekonomicznym, społecznym i politycznym. Należy ujmować zagadnienie również w kontekście politycznym i w całej jego złożoności.

Następnie autor podaje kilka właściwości charakteryzujących Belgię, które mają związek z partycypacją pracowniczą. Z tego punktu widzenia istotne jest zwrócenie uwagi na miejsce Belgii w świecie kapitalistycznym, które powoduje jej ścisłą zależność od mechanizmów międzynarodowych systemu kapitalistycznego. W stosunkach wewnętrznych Belgię cechuje pluralizm związkowy i polityczny, w którym występują trzy zasadnicze prądy: katolicki, socjalistyczny i liberalny. Autor podaje, że rozbieżności między nimi, zwłaszcza między nurtami katolickim i socjalistycznym, w istocie osłabiają ruch robotniczy.

Gospodarkę Belgii trapi głęboki kryzys obejmujący wszystkie znaczące gałęzie gospodarki. Wysoki stopień bezrobocia, wynoszący ok. 12% populacji czynnych zawodowo, spowodował, że głównym problemem jest sprawa zatrudnienia. Sytuacja ta wpłynęła również na osłabienie w ostatnim okresie rokowań zbiorowych.

Belgijski model partycypacji ma charakter ustawowy, układy zbiorowe pracy pełnią funkcję drugorzędą. Pierwsze ustawodawstwo w tym zakresie pojawiło się po II wojnie światowej. Celem ustawodawcy było wprowadzenie współzarządzania ograniczonego, nie podważającego władzy pracodawcy. W ostatnim okresie rola załóg uległa dalszemu osłabieniu ze względu na zjawisko internacjonalizacji przedsiębiorstw, co oznacza, że centrum decyzji wymyka się z rąk władz krajowych.

Funkcje partycypacyjne załogi realizowane są przez trzy podmioty: radę przedsiębiorstwa, komitet do spraw bezpieczeństwa i higieny pracy oraz delegację związkową. Organizmy te występują w zasadzie we wszystkich przedsiębiorstwach sektora prywatnego i publicznego. Rady przedsiębiorstw i komitety do spraw bhp mają skład parytetowy, złożone są z przedstawicieli pracodawcy i przedstawicieli pracowników. Przewodnictwo w tych organach należy do pracodawcy. Delegacja związkowa jest wybierana przez pracowników zakładu będących członkami związków zawodowych najbardziej reprezentatywnych.

Kompetencje wymienionych organów — z wyjątkiem pewnych spraw, głównie w zakresie socjalnym, zastrzeżonych dla rad przedsiębiorstw — nie mają charakteru wiążącego dla pracodawcy. Polegają na prawie do informacji i zajęcia stanowiska; rada przedsiębiorstwa może zajmować stanowisko we wszystkich sprawach, a komitet do spraw bhp tylko w sprawach bezpieczeństwa i higieny pracy. Działanie delegacji związkowej ma charakter interwencyjny; pracodawca obowiązany jest ją wysłuchać zarówno w sprawach indywidualnych, jak i zbiorowych.

W końcowej części autor daje ogólną ocenę roli poszczególnych organów uczestniczących w zarządzaniu. Jest ona korzystna w stosunku do delegacji związkowej, która spełnia główną funkcję w procesie walki o przemiany społeczne. Nieadekwatna natomiast w stosunku do woli zmian fundamentalnych w społeczeństwie jest działalność rad przedsiębiorstw, które stały się instytucją marginalną.