

Zeitschrift:	Revue syndicale suisse : organe de l'Union syndicale suisse
Herausgeber:	Union syndicale suisse
Band:	62 (1970)
Heft:	12
Artikel:	La participation des travailleurs à la gestion des entreprises en Belgique
Autor:	Stroobant, Maxime
DOI:	https://doi.org/10.5169/seals-385609

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. [Mehr erfahren](#)

Conditions d'utilisation

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. [En savoir plus](#)

Terms of use

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. [Find out more](#)

Download PDF: 10.02.2026

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, <https://www.e-periodica.ch>

La participation des travailleurs à la gestion des entreprises en Belgique

Par *Maxime Stroobant*,
professeur à la faculté de droit de l'Université libre de Bruxelles

-Réd.- Comme nous l'avions annoncé (cf. no 8/9 de la «Revue syndicale») nous publions ci-après une étude faite par le professeur Stroobant, sur la participation des travailleurs de Belgique. Cet exposé fut présenté au congrès de l'Association internationale de relations professionnelles, qui s'est tenu à Genève au début de septembre de cette année.

I. Introduction

L'étude du problème de la participation des travailleurs à la gestion de l'entreprise est devenue ingrate. Le sujet a depuis de très nombreuses années perdu de son originalité. N'empêche que dans certains milieux on persévère avec le risque de se faire traiter d'obscurément, étant dépassé par les événements sans s'en rendre compte, ayant la nostalgie d'un passé héroïque à jamais révolu. Un désir romantique de se faire considérer comme réformateur social.

Nous ne croyons toutefois pas vivre dans le passé en affirmant que le problème de l'aliénation de la classe ouvrière et le manque d'intégration du travailleur dans la vie économique actuelle sont, pour notre pays, les causes fondamentales d'un malaise social qui trouve son expression la plus flagrante dans les récentes grèves dites «sauvages».

Intégrer le travailleur, déterminer les structures économiques adéquates propres à la Belgique, tracer le chemin à suivre, fixer la tactique et la stratégie, voilà les tâches de tout citoyen qui désire participer au progrès social. Tâche peu aisée, certes.

Que de préjugés, que d'intérêts, que de priviléges à renverser, que de sacrifices à s'imposer. Le prix est élevé.

Il faut toutefois se rendre compte que le problème ne peut être évité. Il est posé et exige une solution. Une fois cette solution trouvée, il faudra en convaincre les autres.

Consolider les structures actuelles consisterait à renforcer le malaise actuel, dont les excès ne sont guère encourageants pour la survie d'une humanité digne de ce nom.

Certes la participation des travailleurs n'est qu'un aspect minime du problème, qu'il serait dangereux d'isoler sous peine de dévier et de freiner le progrès. Mais il mérite notre attention fût-ce pour dire qu'il faut se garder de faire participer les travailleurs à la gestion d'une société qu'ils veulent transformer radicalement.

Il nous semble toutefois qu'un raisonnement logique soit possible:

- les travailleurs deviennent-ils de plus en plus étrangers à la société actuelle, s'assimilent-ils de plus en plus à leurs machines et cherchent-ils à échapper à ces «déshumanisations» en consommant sans arrêt et sans jugement critique tout ce qu'offre cette société;
- faut-il éduquer des hommes critiques désireux de diriger eux-mêmes leur vie, pleinement conscients de leur responsabilité d'êtres humains;
- cet objectif peut-il être réalisé en intéressant les hommes à la société dans laquelle ils vivent, en les y intégrant, en les y associant;
- l'association à la vie économique de ceux qui, parmi ces hommes, ont le statut de travailleur est-elle un facteur primordial à la réussite de cet objectif;
- cette association, cette intégration, se fait-elle par les structures économiques actuelles;
- si non, suffit-il de mieux les faire fonctionner ou faut-il en élaborer d'autres;
- quelles sont ces structures nouvelles, comment faire prendre conscience à l'humanité de la nécessité de les réaliser, comment les réaliser sans trop de dégâts.

II. Etat de la question: Bref historique

Historique. Le problème de la participation des travailleurs à la direction de la vie économique tant au niveau de l'entreprise qu'à des niveaux plus élevés se pose en Belgique dans des circonstances sensiblement analogues à celles que connaissent les pays voisins.

Pays hautement industrialisé, disposant d'une industrie née au début du XIXe siècle, la Belgique a connu et connaît comme ses voisins les étapes successives des luttes sociales entre employeurs et travailleurs.

La nécessité de l'intégration du travailleur à la vie sociale, politique et économique se fait sentir avec une force sans cesse grandissante.

Les solutions apportées aux problèmes ressemblent à celles des autres pays de l'Europe occidentale: la France, les Pays-Bas, l'Allemagne, l'Italie, le Luxembourg.

Sur certains points, elles diffèrent toutefois, tels que, par exemple, sur le problème de la responsabilité syndicale, de la personnalité juridique des syndicats, de la clause de paix sociale dans les conventions collectives du travail, de la structure des organisations syndicales et de la cogestion.

La recherche d'une forme de participation des travailleurs à la gestion de l'économie, et à la gestion des entreprises en particulier, n'est certainement pas une préoccupation récente du mouvement syndical belge.

Les conseils d'industrie et du travail créés en vertu d'une loi du 16 août 1887 furent une des premières formes de participation des travailleurs à la gestion de l'économie, fût-ce comme c'était le cas en 1887, pour rétablir la paix sociale. La Belgique connut, en effet, en 1886 de graves difficultés sociales.

Entre les deux guerres mondiales, les organisations syndicales s'attachèrent à approfondir leurs positions. Le mouvement syndical socialiste préférait nettement le contrôle ouvrier à la cogestion ouvrière.

Au niveau sectoriel apparurent, dès 1919, des commissions paritaires composées de délégués des travailleurs et des employeurs. Ils avaient, à l'origine, une mission de conciliation et d'étude des problèmes de la durée du travail. Il faudra toutefois attendre la seconde guerre mondiale pour voir les premières réalisations législatives au sujet de la participation du travailleur à la gestion de la vie économique au niveau de l'entreprise.

Sous l'impulsion d'un mouvement syndical très fort, mais divisé, le législateur belge devait aborder dès la fin de la deuxième guerre le problème de l'intégration du travail dans la vie économique. L'ébauche d'une solution se trouvait d'ailleurs dans un accord conclu dans la clandestinité entre les délégués des travailleurs et des employeurs.

Le travail du législateur fut difficile. Il aboutit finalement à la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie et à la loi du 10 juin 1952 concernant la santé et la sécurité des travailleurs ainsi que la salubrité du travail et des lieux de travail.

Auparavant, un accord national conclu entre les seuls représentants des travailleurs et des employeurs, avait fixé le statut des délégations syndicales au sein de l'entreprise.

III. Attitude du législateur de 1948. Positions syndicales et patronales

A. Attitude du législateur

Loi de 1948. Le législateur belge eut à prendre position au sujet du problème lors des débats relatifs à la loi de 1948 portant organisation de l'économie. Cette loi visait à la création d'organes paritaires où les travailleurs siégeant à côté des employeurs seraient amenés à participer aux décisions économiques tant au niveau national, ou par branche d'industrie, qu'au niveau de l'entreprise.

L'intégration du travailleur à l'entreprise posait plusieurs problèmes. Pour quelles raisons la nécessité de cette intégration se faisait-elle sentir, par quels moyens pouvait-on la résoudre? Au sein du parlement les positions les plus radicales s'opposèrent. Pour les uns, il suffisait de bien faire fonctionner la structure capitaliste de la société, pour les autres il fallait fondamentalement la bouleverser et la remplacer par une société socialiste.

Le rôle de la classe ouvrière, et par conséquent des organisations syndicales, était tout à fait différent dans l'une ou l'autre des conceptions. La structure proposée des entreprises allait s'en ressentir.

Fonction de revendication. Le législateur ne se prononça pas explicitement au sujet de la fonction revindicatrice de la classe ouvrière. Il laissa aux parties elles-mêmes le soin d'organiser celle-ci. Le 16 juin 1947, les organisations des travailleurs et des employeurs signèrent un accord national portant les principes du statut des délégations syndicales du personnel au niveau de l'entreprise.

Dans les années qui suivirent, le législateur, ou plutôt le gouvernement, sera amené à prendre position, fût-ce implicitement. En effet, dès 1947 le statut des délégations syndicales fut fixé par les conventions collectives du travail rendues obligatoires par arrêté royal. Bien que le ministre compétent n'examine pas les conventions quant au fond, les travaux préparatoires de la loi du 5 décembre 1968 l'autorisent néanmoins à vérifier si elles sont conformes à l'ordre public belge. Le ministre qui rend obligatoire une convention collective du travail portant statut de la délégation syndicale reconnaît implicitement que son existence et sa fonction sont conformes à l'ordre public belge.

Fonction d'intégration: le conseil d'entreprise. Le législateur belge était toutefois obligé de se prononcer au sujet de la participation de la classe ouvrière à la vie économique. On ne peut toutefois pas dégager des débats sur la loi de 1948 une doctrine du législateur.

L'unanimité se faisait probablement uniquement sur deux points: tous étaient d'accord pour dire qu'une intervention du législateur s'imposait et que la solution devait favoriser la paix sociale indispensable à la reconstruction de la Belgique. Sur les solutions à envisager, les avis étaient partagés. Ils allaient des plus conservateurs aux plus radicaux. Et même si le législateur se mettait d'accord sur certaines solutions, la motivation des parlementaires était parfois tout à fait contradictoire. Pour les uns, les travailleurs devaient être préparés à prendre la direction de l'entreprise entre leurs propres mains; pour les autres, le personnel qui ne partage pas les risques de l'entreprise ne pouvait pas participer aux décisions.

Le résultat des discussions n'était guère encourageant pour la classe ouvrière. La loi de 1948 organisa une forme de cogestion où l'accent était mis sur le pouvoir d'avis et d'information du conseil d'entreprise, organe à travers duquel la participation devait se traduire. Le pouvoir de décision était extrêmement réduit et limité aux problèmes sociaux.

Ultérieurement, le législateur fut amené à revoir sa position sans toutefois la modifier fondamentalement. De 1948 à 1970, la législation relative aux conseils d'entreprise ne subit pas de notables modifications quant à la compétence de ceux-ci. On peut en déduire que le législateur ne vise pas à instaurer un régime de cogestion économique. Il renforça les pouvoirs du conseil en ce qui concerne sa compétence d'information, d'avis et de contrôle (par exemple fermeture d'entreprise). Le pouvoir de décision reste pratiquement inchangé sauf en ce qui concerne l'aspect social, par exemple les conditions du travail. En ce domaine, le conseil semble de plus en plus être amené à participer à l'élaboration des règles générales (par exemple règlement du travail).

Fonction d'intégration: le comité de sécurité et d'hygiène. En matière d'hygiène et de sécurité, le législateur se limite à accorder au travailleur, représenté au sein d'un comité particulier, une compétence d'information et d'avis.

B. Positions des organisations syndicales

Diversité syndicale. La Belgique n'a pas réussi à réaliser l'unification du mouvement syndical, très puissant par ailleurs. Trois organisations sont représentatives. Chacune d'elles correspond plus ou moins à un type de doctrine syndicale: le mouvement socialiste, le mouvement chrétien et le mouvement libéral.

Positions du mouvement socialiste: la Fédération générale du travail de Belgique. La position doctrinale de la FGTB découle de la déclaration de principe qui précède ses statuts. La FGTB désire la création d'une société sans classe et la disparition du salariat. Cet objectif ne pourra se réaliser que par la transformation fondamentale de la société. La propriété et le contrôle des moyens de production doivent être transférés à la communauté des travailleurs.

La position du mouvement syndical socialiste à l'égard de la participation des travailleurs à la gestion de l'économie dans une société capitaliste a fortement évolué au cours des années.

Pendant la période d'entre deux guerres, l'accent était mis sur la revendication du contrôle ouvrier. Le mouvement syndical socialiste se refusait de prendre part aux décisions économiques et par conséquent à la responsabilité de ses décisions. En effet, le mouvement socialiste contestait les structures fondamentales de la société. Or,

en participant à la gestion de la société capitaliste, le mouvement syndical serait amené, par des impératifs objectifs découlant de la logique même du système, à prendre des décisions contraires à ses propres intérêts.

Le mouvement syndical ne pouvait assumer une responsabilité dans la gestion de l'économie que dans la mesure où il était à même de prendre des décisions conformes à ces intérêts, c'est-à-dire dans la mesure où il contrôlait entièrement la vie économique.

Le mouvement syndical socialiste courait sinon le risque de s'aliéner la classe ouvrière et pourrait apparaître comme un obstacle entre celle-ci et le patronat.

Cette position continuait à être défendue après la seconde guerre mondiale lors de la discussion sur la loi de 1948. Cette fois-ci pourtant d'une façon moins conséquente.

D'aucuns estimaient que la cogestion devait former les travailleurs afin qu'ils puissent eux-mêmes prendre en main la gestion autonome de l'économie.

Dans cette conception, l'accent était mis sur le pouvoir de contrôle et d'information des organes de cogestion. D'autres exigeaient un réel pouvoir de décision pour les conseils d'entreprise en ce qui concerne l'organisation économique de l'entreprise et même de toute l'économie.

En 1970, la FGTB est en train de redéfinir sa position à l'égard de la cogestion. Elle demande au niveau de l'entreprise une information complète des travailleurs, la consultation préalable de ceux-ci et un pouvoir de contrôle. L'accent n'est donc plus mis sur la participation aux décisions.

L'option définitive n'a pas encore été prise, mais il semble bien que le mouvement syndical socialiste s'oriente vers le contrôle ouvrier plutôt que vers la cogestion.

Position du mouvement chrétien. Après la 2e guerre mondiale, la Confédération des syndicats chrétiens se déclare favorable à la collaboration des classes et vise à une réforme humanitaire de l'économie. L'organisation de l'économie doit tendre à la programmation économique, à la création d'une communauté d'entreprise et à la cogestion. Les organes de cogestion doivent avoir un pouvoir de décision.

Lors de son Congrès de 1947 la CSC prend position en faveur de réformes de structure. La cogestion doit être organisée et les travailleurs doivent bénéficier des profits de l'entreprise. Les grandes sociétés anonymes doivent être gérées par trois intérêts: la direction, le travail et le capital.

La CSC n'exige toutefois pas une transformation radicale et fondamentale de la société. La propriété privée des moyens de production est considérée comme un droit naturel.

A l'heure actuelle la CSC revendique pour les travailleurs la démocratisation de l'entreprise, ce qui implique: un droit à l'information, à la formation permanente, à la consultation préalable, sous la forme du contrôle et de la participation.

La CSC se prononce toutefois d'une façon plus nette dans son rapport: «la CSC responsable de l'avenir. Le rapport précise que la CSC n'a jamais préconisé un syndicalisme violent et anarchique. Elle réalisera sa révolution en s'intégrant aux structures existantes afin de pouvoir les réformer». Elle souhaite des réformes démocratiques qui feront que l'entreprise devienne une communauté à la direction de laquelle le travailleur soit associé en s'y intégrant. La classe ouvrière continue toutefois à subsister. Dans toute réforme l'accent doit être mis sur la valorisation de l'homme. Il n'est pas précisé ce qu'il faut entendre par cela.

Sans rejeter formellement la doctrine socialiste, la CSC ne se prononce pas en sa faveur. Elle préconise un système d'économie capitaliste mitigée où, sous certaines formes, les travailleurs participent à l'exercice du pouvoir en s'associant à la gestion de l'économie.

Le point de vue des employeurs. Il faut apprendre ce point de vue à travers les positions des organisations les plus représentatives.

De celui qui, dans le débat, est la partie concédante, il ne faut s'attendre qu'à des déclarations et prises de positions extrêmement prudentes.

En effet, si les employeurs sont conscients de la nécessité de devoir réformer le statut de l'entreprise à la suite même de l'évolution de la société capitaliste, ils ne le font qu'avec beaucoup de circonspection, de peur de devoir également céder en d'autres domaines. Les problèmes de l'aliénation du pouvoir de décision du capital dans les grandes entreprises, de la naissance d'une technocratie devenue pratiquement inévitable, de l'inadaptation des cadres au sein des structures actuelles, du dépassement par les entreprises des frontières nationales... ne leur échappent guère. Ils sont disposés à y remédier, se rendant bien compte qu'il s'agit, pour eux également, d'une question de survie.

Les employeurs n'ignorent pas non plus les revendications des travailleurs: intégration du travailleur à l'entreprise, association du travailleur à la gestion de l'entreprise. L'employeur est prêt à céder sur une série de points, mais il ne cédera pas sur la base fondamentale du système capitaliste: la réalisation du bénéfice et les rapports de production qui en découlent nécessairement. Les employeurs belges défendent en conséquence l'expression juridique de cette position économique, c'est-à-dire: la liberté de travail et d'entreprise et la propriété privée des moyens de production.

Les employeurs considéraient en 1948 que les conseils d'entreprise devaient être des organes de conciliation et de collaboration ayant

une mission consultative. Ils devaient surtout favoriser la paix sociale et développer ainsi la production. Le conseil d'entreprise ne pouvait pas, en tout état de cause, porter atteinte au pouvoir de décision de l'employeur.

En 1970 ce point de vue a été confirmé par la Fédération des industries belges lors de la conférence économique et sociale. Le délégué des employeurs y déclare que la Belgique dispose, à l'heure actuelle, d'un ensemble d'instruments susceptibles d'assurer une réelle participation des employeurs et des travailleurs à la marche de l'économie.

Au niveau de l'entreprise les conseils d'entreprise ont donné des résultats fort divers et de valeur inégale. Cette valeur et ces résultats dépendent en premier lieu de la signification que leur donne le chef d'entreprise.

Sans le dire expressément, les employeurs semblent en rien vouloir changer à la loi, mais s'appliquent à la mettre en œuvre pour le mieux.

IV. La participation des travailleurs à la gestion de l'entreprise: régime légal

A. Economie de la législation

Structure générale. Le législateur belge prévoit au niveau de l'entreprise deux organes au sein desquels les travailleurs sont représentés en leur permettant d'être associés à la gestion de l'entreprise. Il s'agit du conseil d'entreprise et du comité de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail.

	Secteur économique		Secteur social	
	<i>Inter-professionnel</i>	<i>Professionnel</i>	<i>Inter-professionnel</i>	<i>Professionnel</i>
Niveau national	Conseil central de l'économie	Conseils professionnels	Conseil national du travail	Commissions paritaires
Niveau régional	—	—	—	Commissions paritaires
Niveau entreprise	—	Conseils d'entreprise	—	Conseils d'entreprise Sécurité et hygiène

La fonction revendicatrice des syndicats est organisée par un accord collectif du travail qui crée la délégation syndicale. Les organes de cogestion exercent une fonction de conciliation.

L'organisation de l'économie. Ces organes trouvent leur place dans l'ensemble plus vaste de l'organisation de l'économie. Schématiquement, celle-ci peut être représentée comme suit:

Pouvoir des organes de participation. L'étendue et le contenu des missions accordées par le législateur aux organes de participation surprend quelque peu.

Les travaux préparatoires de la loi de 1948 et les déclarations faites au Parlement auraient pu faire croire que la loi allait créer de véritables organes de cogestion participant au pouvoir de décision dans l'entreprise dans tous les domaines. Il n'en est toutefois rien. On peut se demander à quoi est due cette distorsion entre les aspirations des travailleurs, les revendications des organisations syndicales, les déclarations du législateur et la loi elle-même.

On a peine à croire que le climat politique en Belgique n'aurait pas été favorable à des réformes de structure et que le rapport de forces ne jouait pas en faveur de la classe ouvrière. La radicalisation de l'opinion publique était également favorable à une réorganisation plus profonde de l'économie.

Fondement juridique de la participation. Nulle part, le législateur n'a défini les notions de gestion, d'autogestion, de cogestion et de participation. Afin d'en saisir la portée, il faudrait se référer à la doctrine. Or même la doctrine juridique est muette à ce sujet.

La Constitution belge ne garantit pas le droit à la participation du travailleur à la gestion de la vie économique. Elle ne prévoit d'ailleurs pas encore de droits économiques et sociaux. Le problème est à l'étude.

Sans accorder un droit généralisé à la participation, le législateur, lui, a prévu certaines modalités de participation par deux lois déjà citées: celle de 1948 et celle de 1952. Ces lois ont été complétées par des accords nationaux. La participation a été scindée en deux domaines: un domaine plus ou moins technique (l'hygiène et la sécurité) et un domaine général.

Jusqu'en 1970, l'économie de cette législation n'a pas été modifiée, bien que des changements de détail aient été apportés. Cette stabilité n'est pas due au seul fait du législateur. Il faut constater en effet que les organisations syndicales n'ont pas réellement insisté durant cette époque afin d'obtenir des réformes profondes, bien que des intéressés ne se soient pas déclarés satisfaits des résultats obtenus. Les uns estimaient que la loi accordait trop de droits, les autres pas assez.

On pouvait espérer que cet état de choses allait changer puisque, en février 1970, les deux grandes organisations syndicales, la FGTB

et la CSC, réclamaient démocratisation de la structure de l'entreprise et posaient des revendications bien concrètes.

Objectifs du législateur. Le législateur reconnaissait aux travailleurs le droit de participer à l'élaboration de la réglementation sociale et à la gestion de l'économie tant au niveau national qu'au niveau de l'entreprise.

Il voulait en conséquence créer des organes où les travailleurs et les employeurs pourraient se rencontrer. Le législateur voulait ainsi résoudre l'opposition sans cesse grandissante entre la démocratie politique et le pouvoir économique.

Le conseil d'entreprise était considéré comme une institution qui allait développer la paix sociale et l'esprit de collaboration au sein de l'entreprise. Les objectifs suivants justifiaient, d'après le législateur, la création des conseils d'entreprise:

1. Il fallait développer la collaboration entre les travailleurs et les employeurs.
2. Les travailleurs devaient participer à l'organisation de la production et contribuer par leurs propositions à l'amélioration technique de l'entreprise.
3. Il fallait faire droit au besoin des travailleurs de jouer un rôle dans la vie économique.
4. Il fallait poursuivre la réalisation de la justice sociale. Le conseil d'entreprise devait permettre une réforme interne de l'entreprise, dans laquelle, dorénavant, toutes les forces sociales seraient représentées harmonieusement.

En dernier lieu, le législateur estimait que le conseil allait favoriser l'accroissement de la production.

Portée de la législation. Comme toutes les lois, la législation doit être conforme à l'ordre public belge et aux bonnes mœurs. Elle doit notamment être conforme à la législation relative à la liberté du commerce et de l'industrie qui est manifestement un des piliers de l'ordre public économique belge.

La législation doit également être conforme à la Constitution, mais, en droit belge, le contrôle de la constitutionnalité des lois n'existe pas.

On peut valablement affirmer que la législation sur la participation est à son tour devenue une loi d'ordre public, par son importance, par sa nécessité.

Remarque préalable. Dans ce qui suit, seront dégagées les tendances actuelles du droit positif belge. Il est impossible dans la présente étude, d'examiner le problème de façon détaillée. Pareil travail serait trop volumineux.

B. Dispositions relatives aux conseils d'entreprise et aux comités de sécurité et d'hygiène

Plan. Suivant en cela un schéma classique, les problèmes suivants seront abordés successivement:

1. institution,
2. composition,
3. mission,
4. fonctionnement,
5. contentieux.

1. Institution

1. Les notions d'«entreprise» et du «personnel» Notion d'entreprise

a) Les conseils d'entreprise

L'article 14 de la loi de 1948 prévoit l'obligation d'instituer un conseil d'entreprise dans toutes les entreprises comptant habituellement au moins cinquante travailleurs. Il y a lieu d'entendre par «entreprise» l'unité technique d'exploitation. Celle-ci ne correspond pas à l'entité juridique dont l'unité technique est partie intégrante. Plusieurs facteurs entrent en ligne de compte.

Ils peuvent être groupés en deux groupes:

- facteurs d'autonomie économique qui supposent une certaine indépendance dans la gestion technique et financière par rapport à toute l'entreprise;
- une autonomie sociale qui suppose une différenciation des groupes humains.

Il est évident que pareils critères peu précis donnent lieu à des conflits permanents qui devront être tranchés par les tribunaux.

L'obligation de l'institution d'un conseil d'entreprise incombe à l'employeur, même s'il existe déjà un conseil (article 32 de la loi).

Réunions communes. Cet article a donné lieu à des difficultés lors du fonctionnement des conseils. En effet, ceux-ci ont droit à une information sur la marche de l'entreprise. Or il est évident que celle-ci serait incomplète si elle ne s'étendait pas à toute l'entreprise.

Complétant ainsi la législation, un accord national de 1958, conclu entre les organisations des travailleurs et des employeurs, a tenté d'y remédier. L'accord prévoit, en effet, deux réunions communes maximum par an, pour tous les conseils faisant partie d'une seule entité juridique.

Entreprises visées. La loi s'applique aux entreprises commerciales, financières et industrielles, considérées comme organisations de production ayant une utilité économique, à l'exclusion des entreprises de droit public.

L'occupation du personnel. Les arrêtés d'exécution de la loi ont prévu une mise en œuvre progressive de celle-ci. Elle commencera par les entreprises qui occupent habituellement 200 personnes, et les derniers conseils seront organisés dans les entreprises comptant cinquante membres du personnel.

La notion «d'occupation habituelle en moyenne» a été introduite en 1963. Elle remplace la notion «occupant d'une manière permanente» prévue par la loi de 1948.

La notion de travailleur. Conformément à l'article 14 de la loi de 1948, il y a lieu d'entendre par travailleur la personne au travail en vertu d'un contrat de louage de travail ou d'un contrat d'apprentissage. Ce texte date de la loi de 1963. L'ancien texte excluait, pour le calcul de l'occupation, les personnes chargées d'un poste de direction.

b) Le comité de sécurité et d'hygiène

La notion d'entreprise. L'employeur est tenu de créer un comité de sécurité et d'hygiène lorsqu'il occupe habituellement en moyenne au moins cinquante travailleurs (article 1 de la loi de 1952).

Par entreprise il faut entendre: l'unité technique d'exploitation.

La loi s'applique:

tant aux entreprises privées que publiques (état, provinces, communes, ...), à l'exception:

1. des entreprises familiales (article 2, loi de 1952);
2. des domestiques et gens de maison et de ceux qui les emploient (id.);
3. des institutions et établissements dont le personnel est soumis à des dispositions légales et réglementaires fixant leur statut syndical et prévoyant des mesures relatives à la sécurité et l'hygiène (article 1 d de la loi de 1952).

Ainsi, le statut syndical des agents des services publics prévoit que les attributions des comités de sécurité sont exercées par les conseils du personnel.

L'occupation du personnel et la notion de travailleur. Les dispositions sont analogues à celles des conseils d'entreprise. Il n'y a toutefois pas eu d'exécution progressive de la loi selon le nombre de travailleurs. Pour certaines branches d'industrie, la loi autorise le Roi à descendre au-dessous du chiffre de 50.

Le service de sécurité et d'hygiène. Notons que les employeurs visés par la loi sont, ent tout état de cause, obligés de créer un service de sécurité et d'hygiène. Il s'agit d'un service administratif. L'employeur a cette obligation, peu importe le nombre de travailleurs occupés dans l'entreprise. Le service de sécurité complète le comité de sécurité.

2. Composition

a) *Le conseil d'entreprise*

Composition paritaire. Le conseil est composé en parties égales de représentants du chef d'entreprise et de représentants des travailleurs. Il est paritaire. Il y a des membres effectifs et des membres suppléants. Leur nombre est limité par la loi.

La délégation patronale. Elle ne peut être supérieure à celle des travailleurs. Le chef d'entreprise ou son délégué en font partie. Les autres membres sont désignés par le chef d'entreprise. Ce dernier ou un délégué de la direction générale en fait partie obligatoirement en cas de réunion commune à l'ensemble des conseils faisant partie d'une même entité juridique.

La délégation du personnel. Celle-ci est élue par l'ensemble des travailleurs de l'entreprise. La législation impose certaines conditions d'électorat de même que d'éligibilité. La loi prévoit une procédure électorale extrêmement rigoureuse. Les élections ont lieu tous les quatre ans. Deux collèges électoraux sont constitués: un collège «employés» et un collège «ouvrier». Les délégués siègent ensemble au Conseil.

Il n'y a pas de représentation particulière des cadres ou des femmes. L'Accord national de 1958 recommande toutefois une représentation des diverses sections de l'entreprise, de même qu'une représentation particulière des jeunes travailleurs. Les organisations syndicales les plus représentatives – les critères sont prévus par la loi – ont le monopole de la présentation des candidats. Cette disposition s'explique par le souci des syndicats d'augmenter l'efficacité et la combativité de la délégation des travailleurs en institutionnalisant la solidarité avec toute la classe ouvrière.

b) *Le comité de sécurité*

Composition paritaire. Le comité a une composition analogue à celle des conseils d'entreprise.

Soulignons que la délégation patronale comprendra obligatoirement le chef du service de sécurité.

Sans faire partie du comité, peuvent assister aux réunions: le médecin du travail de l'entreprise, l'assistante sociale de l'entre-

prise, l'inspecteur technique et l'inspecteur médical du Département.

3. Missions

a) Le conseil d'entreprise

Dispositions légales. La compétence des conseils d'entreprise est définie dans la loi de base de 1948 (art. 15), dans l'arrêté royal du 27 novembre 1950 concernant la compétence économique, dans l'Accord national de 1958, dans la Déclaration de 1954 sur la productivité et dans des lois particulières telles que les lois sur le règlement du travail, la fermeture d'entreprise, le reclassement social des handicapés.

Cadre. Les conseils exercent leurs missions dans le cadre des lois, conventions collectives ou décisions des commissions paritaires, applicable à l'entreprise.

Nature. On peut classer la compétence selon le contenu:

1. compétence technique;
 2. compétence économique et financière;
 3. compétence sociale;
- selon la nature:
1. mission sociale;
 2. mission d'information;
 3. mission d'avis, de suggestion et d'enquête;
 4. compétence de décision;
 5. compétence de contrôle.

Compétence économique. Le conseil d'entreprise donne son avis ou formule des suggestions ou des objections sur toutes les mesures qui pourraient modifier l'organisation du travail, les conditions du travail et le rendement de l'entreprise. Le conseil examinera toutes les mesures visant l'accroissement de la productivité. Il enregistrera les résultats obtenus. Le conseil recevra également des informations sur la situation économique et financière de l'entreprise au moins chaque trimestre et en plus d'une façon périodique (généralement une ou deux fois par an).

Les informations trimestrielles concernent la productivité (l'organisation du travail, le rendement) et la situation générale de l'entreprise (état de la production, coût de la production, de la fabrication ou de l'exploitation, marche des affaires de l'entreprise, situation du marché).

Les informations périodiques à fournir au moins à la clôture de l'exercice comportent notamment des éléments globaux de la situation active et passive de l'entreprise, les résultats d'exploitation, un exposé sur le marché et le rendement de l'entreprise, une comparaison des résultats obtenus au cours des deux périodes précédentes.

L'employeur fera un rapport écrit à ce sujet et y joindra des documents explicatifs et justificatifs prévus par la loi.

Le conseil a, par ailleurs, une compétence générale en la matière. Il donne un avis ou un rapport sur toute question d'ordre économique relevant de sa compétence et qui lui a été au préalable soumise soit par le conseil professionnel intéressé soit par le Conseil central de l'économie.

Remarquons que le conseil peut faire vérifier les informations fournies par un réviseur d'entreprise. Celui-ci se limitera à déclarer si oui ou non les renseignements sont exacts.

La compétence sociale. Le conseil détient essentiellement la compétence suivante:

- a) il veille à l'application stricte de la législation industrielle et sociale;
- b) il élabore et modifie, dans le cadre de la législation en la matière, le règlement du travail;
- c) il examine les critères généraux à suivre en cas de licenciement et d'embauchage des travailleurs; il déterminera les critères généraux à suivre en cas de licenciement ou de réembauchage – compétence prévue dans l'Accord national de 1958;
- d) le conseil sera informé au préalable de la fermeture de l'entreprise;
- e) il veille à l'application des critères relatifs aux différents degrés de qualification professionnelle;
- f) il fixe les dates des vacances annuelles;
- g) il gère les œuvres sociales instituées par l'entreprise à moins que celles-ci ne soient laissées à la gestion autonome des travailleurs;
- h) il remplit éventuellement les fonctions du comité de sécurité et d'hygiène;
- i) il examinera toutes les mesures propres à développer l'esprit de collaboration entre le chef d'entreprise et son personnel.

b) Le comité de sécurité et d'hygiène

Compétences. Le comité détient essentiellement la compétence suivante:

- a) il étudie les problèmes de sécurité et fait rapport à l'employeur;
- b) il fait enquête sur les accidents survenus;
- c) il émet un avis sur les mesures prises par le patron en matière de sécurité et d'hygiène;
- d) il intervient dans la nomination du chef du service de sécurité et du médecin du travail;
- e) il examine le rapport établi par le médecin du travail;
- f) il exerce une mission d'information et d'éducation du personnel en matière de sécurité et d'hygiène.

c) Conclusion

Les organes de participation exercent essentiellement une compétence d'information, d'avis et de contrôle. Elles l'exercent sur pratiquement toutes les activités de l'entreprise. L'accent est toutefois mis sur les problèmes sociaux. La compétence de décision – pour autant qu'elle existe – est extrêmement limitée et ne concerne que certains aspects de la vie sociale de l'entreprise.

L'intégration des organes de participation de l'entreprise dans la vie économique régionale et nationale est insuffisante.

4. Fonctionnement.

a) Le conseil d'entreprise

Fonctionnement. Le fonctionnement des conseils d'entreprise est organisé par la loi, les arrêtés d'exécution et les règlements d'ordre intérieur.

Le conseil se réunit au siège de l'entreprise, et cela de façon régulière.

La présidence est assumée par l'employeur. Le secrétariat est assuré par un membre de la délégation des travailleurs. Il garde les archives des séances. Celles-ci peuvent être consultées par les membres du conseil.

Les modalités de vote ne sont pas prévues par la loi. Par analogie sont appliquées les règles en vigueur au sein des commissions paritaires où le vote se fait à l'unanimité. Les membres du conseil peuvent prendre des notes, mais ils sont tenus au secret professionnel.

Afin d'assurer au conseil la stabilité nécessaire à son bon fonctionnement, les délégués du personnel jouissent d'une protection légale contre le licenciement. Ils ne peuvent être licenciés que pour motif grave ou pour des raisons d'ordre économique ou technique préalablement reconnues par la commission paritaire compétente.

L'employeur est tenu soit de réintégrer le travailleur dans l'entreprise, soit de lui payer une indemnité.

La loi précise quand le mandat du délégué prend fin. La protection vaut tant pour les membres effectifs que pour les suppléants et les candidats non élus.

Le mandat est d'une durée de quatre ans. Le conseil reste toutefois en fonction jusqu'à l'installation du nouveau conseil.

Les élections ont lieu tous les quatre ans pour l'ensemble des entreprises au cours d'une période déterminée par le ministre compétent.

b) Le comité de sécurité et d'hygiène

A l'exception de quelques particularités minimes, on peut dire que le comité fonctionne de façon identique au conseil.

5. Le contentieux et le contrôle

Les sanctions pénales, amende et emprisonnement, sont prévues pour ceux qui mettent obstacle au bon fonctionnement tant des comités que des conseils.

Les tribunaux du travail sont compétents et les organisations syndicales, bien que n'ayant pas la personnalité juridique, peuvent ester en justice, en vertu d'une disposition expresse de la loi.

V. La participation des travailleurs à la gestion de l'entreprise: régime conventionnel – la délégation syndicale

Remarque préalable. Nous examinerons successivement pour la délégation syndicale:

- le fondement juridique;
- la structure et le fonctionnement;
- la mission.

Dans certaines entreprises existent des organes conventionnels de participation. Ce système n'est toutefois pas généralisé. Il ne sera pas abordé ici.

Le fondement juridique. Le statut de la représentation syndicale n'a pas été organisé par la législation. L'initiative a été prise par les organisations syndicales et patronales les plus représentatives. Les 16/17 juin 1947, un accord national fut conclu.

Le statut des délégations syndicales a été adapté ultérieurement aux situations particulières par des conventions collectives du travail.

Structure et fonctionnement. La délégation syndicale représente au sein de l'entreprise tant les travailleurs syndiqués que l'organisation dont elle fait partie. Elle est l'expression institutionnalisée de la liberté syndicale reconnue par la loi de 1921.

Le statut des délégués syndicaux est généralement tel qu'ils bénéficient du temps libre nécessaire pour pouvoir prendre contact avec leurs mandants. Ils bénéficient dans certains cas d'une protection conventionnelle.

Le nombre de délégués varie en fonction du nombre de travailleurs occupés dans l'entreprise. Les élections sont organisées par et à l'initiative des organisations syndicales.

Missions. L'accord national contient les principes suivants:

- la délégation syndicale représente le personnel syndiqué;
- en cas de conflit, la délégation interviendra;
- la délégation a un droit d'audience auprès de l'employeur pour tous les problèmes qui concernent les travailleurs;

- la délégation contrôle l'application de la législation sociale, du règlement de travail et des conventions collectives du travail; la délégation syndicale surveille la discipline du travail;
- elle a une mission de conciliation en cas de conflit.

Il faut remarquer que, outre cette mission, la délégation exerce d'autres compétences en vertu des lois particulières.

La délégation syndicale exerce essentiellement une mission revendicatrice.

VI. Appréciation critique

Toutes les enquêtes, tant les plus anciennes que les plus récentes, démontrent l'existence d'un malaise latent tant chez les employeurs que chez les travailleurs.

Celui-ci est-il dû au seul fait que les uns considèrent avoir dû céder trop et que les autres estiment ne pas avoir obtenu assez? Il faut immédiatement attirer l'attention ici sur le fait que, depuis 1948, les organisations syndicales n'ont pas réellement insisté pour obtenir des réformes. Se pourrait-il que le système actuel soit satisfaisant, mais que la mise en œuvre laisse à désirer?

Pour pouvoir répondre, il faut reprendre la revendication dès son origine. La dynamique interne du système capitaliste impose une adaptation du statut de l'entreprise, suite notamment à:

- l'accroissement du rôle du dirigeant par rapport au fournisseur de capitaux;
- la rupture de la ligne hiérarchique classique du pouvoir de décision au sein de l'entreprise à cause de la technicité et de la complexité sans cesse grandissantes des diverses fonctions; cette technicité donne naissance à une technocratie qui échappe au contrôle classique du chef d'entreprise sur le contenu même de l'acte professionnel posé par l'incompétence technique du chef d'entreprise;
- l'accroissement de la dimension des entreprises;
- l'évolution rapide des techniques utilisées.

La dynamique externe du système capitaliste impose une adaptation du statut de l'entreprise, qui au fond constitue une destruction des anciennes structures. Des forces non intégrées, externes au système capitaliste, poussent à une réforme fondamentale. Ces forces organisées en structures syndicales et politiques se trouvent dans la situation d'un élément faisant partie d'un corps plus grand, mais éjecté par celui-ci de façon permanente. Le rôle de l'organisation syndicale n'en devient pas plus facile. Devant survivre au sein de la société capitaliste, elle doit en même temps la combattre fondamentalement.

Le syndicat exerce en conséquence deux fonctions contradictoires, mais liées: une fonction de revendication (de combat), une fonction

d'intégration (de survie). Il lui faudra trouver l'équilibre entre ces deux forces lui permettant de progresser. Au niveau de l'entreprise, cette opposition se manifeste entre la fonction du délégué syndical et la fonction du délégué au conseil d'entreprise.

De ce qui précède, on peut déduire que l'inérêt de l'employeur consiste à pouvoir rester dans les structures existantes, tout en les adoptant. Celui du travailleur consiste à en sortir. Or sa fonction d'intégration l'incitera à ne pas en sortir. Il devra vaincre une double opposition, celle de l'employeur et celle de sa propre inertie.

Croire qu'il suffit de créer un organe, le conseil d'entreprise, à l'image du conseil d'administration traditionnel composé et fonctionnant comme celui-ci, n'est que le résultat d'une vision statique, inerte du problème. Cette intégration rompra l'équilibre avec la fonction revendicatrice et l'affaiblira. En effet, pour que le conseil d'entreprise constitue une réforme fondamentale, étrangère à l'ancienne structure de l'entreprise, il faut que le rapport de force y soit renversé. Il doit être un organe d'où émanent les revendications des travailleurs. Il devrait, en conséquence, ne pas être paritaire mais d'une composition homogène de travailleurs. Pareil organe peut-il trouver une place fonctionnelle dans l'entreprise que nous connaissons et serait-il accepté?

Moins radicale mais encore valable serait la solution du maintien d'organes paritaires, mais en leur enlevant tout pouvoir de décision, à moins que celui-ci n'entraîne pas l'intégration de l'organe dans la structure classique de l'entreprise. En effet, toute décision prise au conseil d'entreprise est conditionnée, d'une part, par le rapport de forces qui y règne et, d'autre part, par des facteurs objectifs découlant de la structure même de notre société.

Dans cette optique, on créerait non pas des organes de participation au sens strict, mais des organes de contrôle ouvrier. On ne voit toutefois pas où ce système mène à long terme.

VII. Conclusion

Le système belge est sujet à de nombreuses critiques. Personne ne vise toutefois à revenir en arrière. Mais pour construire l'avenir, il semble primordial que les parties concernées commencent par voir où elles désirent aller et puis se mettent d'accord.

Cette nécessité s'impose essentiellement aux organisations syndicales. Faut-il le contrôle ouvrier, faut-il la cogestion?

Ce choix étant effectué, en quel sens faudra-t-il adopter les organes de participation existants actuellement et comment faudra-t-il programmer leur évolution?

Le malaise social actuel prouve en tout état de cause que la réponse est urgente.