



HAL
open science

Le comité d'entreprise : une institution sociale instable

Jean-Pierre Le Crom

► **To cite this version:**

Jean-Pierre Le Crom. Le comité d'entreprise : une institution sociale instable. Les comités d'entreprise : une institution sociale instable, May 1997, Roubaix, France. pp.173-197. halshs-00191007

HAL Id: halshs-00191007

<https://shs.hal.science/halshs-00191007>

Submitted on 23 Nov 2007

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

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

Le comité d'entreprise, une institution sociale instable

Publié dans *L'enfance des comités d'entreprise* (Actes du colloque des 22-23 mai 1996), Roubaix, Centre des archives du monde du travail, 1997, pp. 173-197.

Cet article a pour objet de décrire et d'expliquer l'histoire des comités d'entreprise (CE), de leur naissance en 1945 jusqu'en 1974, date charnière qui marque la fin d'une période de renouveau très important sur le plan quantitatif. Il est le résultat d'une recherche plus générale sur l'histoire des institutions représentatives du personnel des origines à nos jours¹ menée à partir des nombreux travaux déjà existants menés par des sociologues ou des juristes², ainsi que du dépouillement des archives administratives, en l'occurrence celles du bureau DS2 *représentation du personnel* de la direction des relations du travail du ministère du Travail³, et des procès-verbaux de réunions de CE d'entreprises de la région nantaise.⁴

La lecture des matériaux juridiques, textes et jurisprudence, relatifs aux institutions représentatives du personnel, semble montrer un progrès continu : les institutions s'ajoutent les unes aux autres (délégués du personnel en 1936, comités d'entreprise en 1945, sections syndicales d'entreprise en 1968) ; leurs pouvoirs sont de plus en plus importants ; la protection des élus est de mieux en mieux assurée.

Cette vision « linéaire » va de pair, dans l'imaginaire social français, avec l'inscription du comité d'entreprise dans la longue liste

1. Jean-Pierre Le Crom, Pierre Cam, Patrick Chaumette, *La représentation du personnel dans les entreprises françaises. Permanences et évolutions*, Rapport de recherche CGT-CNRS, 1995, 333 p.

2. La bibliographie sur le sujet est considérable, cf. G. Decourt et H. Puel, *Bibliographie du cinquantenaire des comités d'entreprise*, Économie et humanisme, Lyon, mars 1995.

3. Les archives sont conservées au Centre des archives contemporaines de Fontainebleau (ci-après CAC) principalement dans les fonds 760123 (71 cartons) et 890293 (31 cartons).

4. La SNCASO (aujourd'hui Aérospatiale), la Nantaise de fonderies, les Forges de Basse-Indre (aujourd'hui Sollac) et les Batignolles. Les procès-verbaux ont été dépouillés par un groupe de travail mis en place par l'Union départementale CGT de Loire-Atlantique et le Centre d'histoire du travail de Nantes. Pour ma part, j'ai dépouillé ceux de la SNCASO de 1945 à 1955 qui seuls ont été utilisés ici.

des conquêtes du mouvement ouvrier et sa présentation comme un acquis sur lequel on ne saurait revenir sans renier l'esprit pionnier du Front populaire et de la Libération. S'il ne fait pas de doute que la création des délégués du personnel et celle des comités d'entreprise sont bien des conquêtes syndicales, il est tout aussi important de souligner qu'elles ont fait l'objet de compromis et de choix, techniques sans doute, mais aussi politiques ; qu'il y en avait d'autres, comme le montre la diversité des expériences étrangères ; que ces choix sont dépendants à la fois de la situation économique, des rapports de force politiques et syndicaux, de déterminants qu'on peut qualifier de culturels car liés à la spécificité de l'histoire sociale française et à son évolution. Nous voudrions montrer par ailleurs que l'histoire des CE n'est pas linéaire, mais au contraire assez chaotique, marquée par des phases de développement ou de régression assez nettes.

Pour reconstituer cette histoire, deux voies seront empruntées. Dans un premier temps, il sera proposé une typologie des formes possibles de représentation, telles qu'elles se présentent au législateur de 1945. Ces modèles sont repérables dans les discours des acteurs sociaux à la Libération. En 1944-1945, les pouvoirs publics sont en effet contraints à faire des choix qui sont fonction des diverses expériences historiques, en France comme à l'étranger, expériences qui sont autant de repères pour les thèses en présence. Ce sont ces discours qui permettent le plus clairement, par l'opposition des caractères constitutifs de la représentation souhaitée, d'examiner la pluralité des réponses apportées au souci de faire de l'entreprise un espace « démocratique » et de comprendre le caractère de compromis des textes de la Libération. (I)

Dans un deuxième temps, l'évolution des comités d'entreprise sera expliquée à partir d'une approche différente. Si la typologie est un facteur d'intelligibilité, elle est toutefois impuissante à rendre compte des contradictions et des fluctuations de la réalité.¹ Les types-idéaux ne se présentent jamais historiquement à l'état pur.² Il apparaît donc nécessaire d'opérer une recontextualisation en ayant

1. Julien Freund, *Sociologie de Max Weber*, Paris : PUF, coll. Sup, 1968. Voir aussi Philippe Raynaud, *Max Weber et les dilemmes de la raison moderne*, Paris : PUF, coll. Recherches politiques, 1987.

2. Max Weber, *Économie et société*, t. 1 : *Les catégories de la sociologie*, Paris : Plon, 1995, p. 290.

recours à un procédé beaucoup plus ordinaire du travail historique, celui de la périodisation. (II) Dans les introductions des manuels de droit du travail, les périodisations adoptées pour évoquer l'histoire sont toujours scandées par la succession des régimes politiques, les grandes crises sociales ou les révolutions.¹ Sans nier l'intérêt de telles approches, il convient cependant d'affirmer, comme le faisait Michel Foucault, qu'une méthodologie de la discontinuité appelle une périodisation adaptée à chaque objet de recherche² et qu'on ne saurait présumer.

En matière de représentation du personnel, si les grands événements politiques (1944-1945, 1968) jouent un rôle important, d'autres considérations doivent être prises en compte : considérations politiques et sociales certes (le changement de ligne du parti communiste et de la CGT en 1947-1948 est décisif), considérations juridiques également, comme le montre l'importance des textes sur la participation et la formation professionnelle, qui n'avaient pas pour objet direct la représentation des salariés.

Une construction hybride

Le processus de construction juridique du comité d'entreprise s'étend de 1943 jusqu'au 16 mai 1946, voire jusqu'au 7 juillet 1947, date à laquelle un mode de scrutin à la proportionnelle remplace le mode de scrutin majoritaire en vigueur jusqu'alors. De la multiplicité et de la combinaison des différentes formules étudiées, il ressort que trois modèles principaux se dégagent des propositions des acteurs sociaux.

Trois modèles différenciés

Le premier peut être qualifié de *paternaliste* — ou de patronaliste, selon le mot-valise inventé par un inspecteur du travail — parce que son existence et ses modalités d'exercice dépendent d'abord du chef d'entreprise. Il valorise la participation plutôt que la revendication avec un double objectif d'information du chef d'entreprise sur l'état

1. Yannick Guin, « Épistémologie de l'histoire du droit du travail », *Procès*, n° 13, 1982, pp. 41-70.

2. Michel Foucault, *Dits et écrits*, Paris : Gallimard, « Bibliothèque des sciences humaines », t. 1 : 1954-1969, 1994, p. 586.

d'esprit des salariés et, à l'inverse, d'apprentissage par ces derniers des contraintes qui pèsent sur l'entreprise. Il a donc un objectif pédagogique, facilitant par là même la compréhension des choix patronaux et l'obéissance à l'autorité légitimée.¹

C'est dans ses modalités que le patronalisme trouve l'essentiel de ses caractéristiques propres. Il s'agit d'abord d'écarter toute intrusion extérieure à l'établissement en instituant une autoreprésentation des salariés non contaminés par la parole syndicale. Dans cette perspective, les représentants ne sont pas choisis en fonction de leur capacité à représenter leurs collègues de travail, mais par la place qu'ils occupent dans l'entreprise et l'intelligence qu'ils ont de l'ensemble de son fonctionnement. Aux simples salariés, seront donc opposés les « hommes supérieurs² » ou les « prudents », en somme les « bons pères de famille » du Code civil, seuls capables de représenter des salariés incultes, en civilisant leurs aspirations un peu trop abruptes et à courte vue.

Il s'agit aussi de favoriser le rôle de gestionnaires des œuvres sociales des représentants sur celui de contrôleurs des choix économiques et financiers de l'entreprise. À la Libération, le patronat peut en effet souligner la réussite des comités sociaux d'entreprise, créés par la Charte du travail, le 4 octobre 1941. Dispositif mineur de cette Charte et bien qu'apparaissant comme « l'instrument légal et obligatoire d'un paternalisme méthodique³ », l'institution des comités sociaux d'entreprise va connaître un développement impressionnant. En 1944, entre 8 000 et 9 000 comités sont constitués, rassemblant 80 000 délégués et environ 200 000 personnes dans des commissions spécialisées. Cette réussite s'explique avant tout par leur utilité sociale. Les cantines, les coopératives de ravitaillement, les jardins ouvriers permettent d'atténuer les effets dramatiques de la pénurie et les crèches et colonies de vacances de faire face à l'augmentation du travail féminin. Dans certaines entreprises, les dépenses sociales des

1. Bonne synthèse des travaux existants sur le paternalisme par André Gueslin, « Le paternalisme revisité en Europe occidentale » (seconde moitié du XIX^e, début XX^e siècle), *Genèses*, 7, mars 1992, pp. 201-211.

2. Observations sur la proposition de loi relative aux conseils des prud'hommes mineurs et aux délégués mineurs, 23 novembre 1882, Paris : Imprimerie Chaix, 1883.

3. Henri Teitgen, « L'entreprise dans le régime de la Charte du travail », *Collection Droit social*, t. XIII, janvier 1942, p. 40.

entreprises par salarié, gérées par des commissions spécialisées des comités sociaux d'entreprise, peuvent représenter jusqu'à la moitié du salaire direct.¹ Pour les employeurs, confrontés à la fixation autoritaire des salaires par l'État, il s'agit aussi d'un moyen détourné d'augmentation des rémunérations, nécessaire pour fixer sur place une partie des ouvriers attirés par les salaires nettement plus élevés offerts par l'organisation Todt, notamment dans les zones côtières.²

L'utilité des comités sociaux d'entreprise est si évidente que le commissariat aux Affaires sociales du GPRF envisage dès le début 1944, à Alger, de les pérenniser après la Libération. Malgré l'abrogation de la Charte du travail, la grande majorité d'entre eux continuera d'ailleurs à fonctionner jusqu'à la mise en place des comités d'entreprise.

C'est ce modèle — adapté toutefois aux circonstances politiques du moment — que les organisations patronales — chambres de commerce, fédérations professionnelles, Commission de représentation patronale — défendent lors de la préparation de l'ordonnance du 22 février 1945. Leurs revendications sont principalement « négatives » : ils s'opposent, d'une part, à toute intrusion syndicale dans la procédure de choix des élus et refusent, d'autre part, toute compétence financière au comité. Pour le patronat, la figure hyperbolique du comité d'entreprise est celle de l'Arbre de Noël³, moment privilégié pendant lequel la communauté de l'entreprise, les salariés et leurs familles, est rassemblée autour du père, le chef d'entreprise.⁴

Le deuxième modèle, qu'on qualifiera de *contrôle ouvrier*, est antinomique du paternalisme. Il s'articule autour de deux idées-forces. La première est que le syndicat représente, par essence, la collectivité des salariés. La seconde repose sur l'irréductibilité des divergences d'intérêts entre employeurs et salariés. Dans sa forme

1. Pierre Bernard, Préface à la brochure de Suzanne Charpy, *Prendrons-nous les usines ?* Cahiers Spartacus, 1946, p. 4.

2. Jean-Pierre Le Crom, *Syndicats, nous voilà. Vichy et le corporatisme*, Paris : Ed. de l'Atelier, 1995.

3. Voir les remarques en ce sens de Paul Ariès, dans cet ouvrage.

4. Voir les remarques présentées par la Commission de représentation patronale au projet d'ordonnance sur les comités d'entreprise in Maurice Cohen, *Le droit des comités d'entreprise*, Paris : LGDJ, 1977, 2e éd., p. 27 ; voir également CAC 890293, article 1.

la plus pure, le contrôle ouvrier nie l'intérêt d'organes de représentation dans l'entreprise. Le représentant des salariés, c'est le syndicat et lui seul. Cette manière de penser résulte de la conception essentialiste du syndicalisme qui prévaut dans le syndicalisme français jusqu'en 1914.¹ A l'appui de cette idée, on peut d'ailleurs avancer que le seul secteur où existe un organe de représentation dans l'entreprise avant 1914 est celui des mines, avec l'institution des délégués ouvriers mineurs par la loi de 1890. Or le Sous-sol est précisément un secteur où les idées réformistes prévalent sur celles des syndicalistes révolutionnaires.

Cette conception va évoluer à partir de la Première Guerre mondiale, l'Union sacrée entraînant de fait la reconnaissance par la majorité de la CGT de la supériorité de la démocratie représentative sur les autres formes de gouvernement des hommes. La CGT acceptera ainsi de jouer le jeu des délégués d'atelier institués par Albert Thomas dans les usines d'armement à partir de 1916² et investira dans l'institution des délégués du personnel, à partir de juin 1936. Mais, pendant l'entre-deux-guerres, le contrôle ouvrier, tel qu'il est pensé par la CGT, reste en réalité une fonction proprement syndicale. Jusqu'en 1936, les revendications confédérales portent sur la création de commissions *syndicales* de contrôle des conditions de travail³, et ce sont en réalité les représentants des employeurs qui proposeront, les premiers, l'institution de délégués élus par l'ensemble du personnel lors des discussions de l'hôtel Matignon, en 1936.⁴

À la Libération, une deuxième étape est franchie. La CGT accepte d'abord, bon gré, mal gré, un système mixte combinant élection par l'ensemble des salariés et établissement des listes de candidats par les syndicats. La désignation fait en effet trop penser au régime de Vichy, mais aussi au gouvernement Daladier qui avait instauré ce système après la signature du pacte germano-soviétique pour

1. Pierre Rosanvallon, *La question syndicale*, Paris : Fondation Saint-Simon-Calmann-Lévy, 1988.

2. Gilbert Hatry, « Les délégués d'atelier aux Usines Renault », in Patrick Fridenson et Jean-Jacques Becker (dir.), *1914-1918, l'autre front*, Cahier du " mouvement social ", n° 2, Paris : Les éditions ouvrières, 1977.

3. Gérard Dehove, *Le contrôle ouvrier*, Thèse lettres, Lille, 1937.

4. Francis Hordern, « Naissance d'une institution. Du contrôle ouvrier aux délégués du personnel (1880-1939) », *Cahiers de l'Institut régional du travail*, n° 1, Université Aix-Marseille II, 1988, p. 117.

exclure les communistes du jeu syndical comme ils l'avaient été du jeu politique. La désignation évoque irrésistiblement un danger de totalitarisme ; l'élection au contraire symbolise le retour désormais tant attendu à la démocratie. La désignation par ailleurs se combine difficilement avec le pluralisme syndical. Or la CFTC, compte tenu de son attitude pendant l'Occupation et de l'engagement de ses principaux dirigeants dans les mouvements de Résistance ainsi qu'au CNR, possède désormais une place incontestée dans le champ syndical.

La CGT accepte ensuite d'étendre la notion même de contrôle ouvrier, limitée jusqu'alors aux seules questions professionnelles, aux questions économiques et financières. Parce qu'ils ont fait la preuve, dans la Résistance, de leurs compétences et de leurs qualités, les syndicalistes doivent désormais être en mesure de prendre toute leur place dans la vie économique. Et cela passe d'abord par l'octroi d'un droit à l'information et au contrôle des choix économiques du chef d'entreprise.

Ces attributions, aussi larges qu'elles puissent être, ne sauraient cependant être que consultatives. On ne trouvera pas dans les écrits et les discours des dirigeants confédéraux de la CGT de revendication pour un quelconque partage du pouvoir au sein de l'entreprise. L'employeur doit rester responsable de ses choix.¹

Le troisième modèle, qu'on qualifiera de *participatif*, peut être considéré comme une variante du modèle précédent. Il s'en distingue principalement parce que, dans cette configuration, la représentation est pensée comme globale, tous les aspects de la gestion de l'entreprise, les questions financières comme les questions techniques et professionnelles étant incluses dans la compétence des organes de représentation. On en trouve une représentation atténuée dans les projets de réforme de l'entreprise de la CFTC ou dans sa revendication d'un pouvoir partagé entre l'employeur et le comité d'entreprise sur les questions professionnelles. Une partie de l'extrême-gauche puise également dans ce modèle une source d'inspiration quand elle se prononce sur les attributions des comités d'entreprise.

¹. Voir les avis des confédérations ouvrières sur le projet d'ordonnance instituant les CE in CAC 890293, article 1.

C'est pourtant moins dans les discours ou écrits de forces politiques et sociales que dans une expérience historique inédite que ce modèle apparaît le plus clairement, celle des comités de gestion, mis en place de manière plus ou moins spontanée à la Libération. Ils sont surtout concentrés dans l'ex zone sud (Marseille, Toulouse, Lyon) mais on en trouve aussi dans l'Allier ou dans des entreprises plus isolées. Ils sont mis en place par des comités d'usine issus de la Résistance à la faveur de l'emprisonnement ou de la fuite de dirigeants compromis par leurs activités avec les Allemands.¹

Ce qui caractérise les comités de gestion, au-delà de leur diversité, c'est la volonté de leurs promoteurs — la plupart du temps cégétistes et/ou communistes — de privilégier le travail sur le capital, d'une part par le choix des dirigeants, qui sont souvent d'anciens cadres syndiqués et, d'autre part, par l'attribution aux comités de gestion d'attributions très larges. Chez Berliet, le comité de gestion prend dès sa nomination toute une série de mesures destinées à rompre avec le paternalisme autoritaire de Marius Berliet, en prison pour faits de collaboration : abolition du règlement intérieur, interdiction de fouiller les vestiaires personnels, autorisation d'afficher des avis syndicaux sur des panneaux spéciaux, élection de délégués, constitution de sections syndicales dans les ateliers, les syndicats ayant par ailleurs un droit de regard sur l'embauchage et le débauchage.²

À Toulouse, les exemples donnés par Rolande Trespé sont également significatifs : à la SNCASE, le comité propose à la direction la réorganisation de l'usine et le doublage de chaque chef de service par un délégué permanent du comité ; à Air-France, le comité, qui s'organise en fonction du principe que « tous les membres du personnel participent à la gestion de l'entreprise », nomme lui-même un nouveau directeur.³

¹. La meilleure synthèse est due à Antoine Prost, « Un mouvement venu d'en bas », in Claire Andrieu, Lucette Le Van et Antoine Prost, *Les nationalisations de la Libération*, PARIS : Presses de la FNSP, 1987, pp. 65-88. Voir également les archives administratives relatives à cette question in CAC 760123, article 44.

². Marcel Peyrenet, *Nous prendrons les usines*, Genève : Garance, 1980.

³. Rolande Trespé, « Aux origines des comités mixtes à la production : les comités de libération d'entreprise de la région toulousaine », *Revue d'histoire de la Deuxième Guerre mondiale*, n° 131, 1983.

La situation marseillaise, étudiée par Robert Mencherini¹, permet d'appréhender à la fois la diversité des situations et les traits communs des comités de gestion. À la libération de Marseille, quinze entreprises sont réquisitionnées par les pouvoirs publics. Il s'agit des Aciéries du Nord, de quatre firmes de manutention portuaire, de deux établissements de construction et de réparation navales, de la société *L'énergie électrique* et d'un ensemble d'industries plus hétérogène. Au départ un arrêté de réquisition des Aciéries du Nord du 10 septembre 1944 sert de modèle. Il confie l'entreprise à un directeur, désigné nominativement, qui a les mêmes pouvoirs que le conseil d'administration, notamment en matière financière. Ce nouveau responsable est assisté d'un comité consultatif, composé de représentants du personnel, également nommément désignés, au nombre de trois (un ingénieur, un technicien, un ouvrier) et d'autre part de trois représentants des actionnaires, « à désigner ultérieurement ». Sur ce point les autres arrêtés de réquisition peuvent changer : le nombre d'actionnaires peut varier d'un à trois, celui des salariés monter jusqu'à quatre. La rupture avec la situation antérieure n'est pas toujours nette : à la CODER, l'ancien directeur est maintenu à la tête de l'usine ; aux Ateliers et Chantiers de Provence, c'est le sous-directeur qui devient directeur.

À proprement parler, il n'y a pas trace, dans les arrêtés, de démocratie directe et autogestionnaire. La direction effective est entre les mains d'un homme seul, assisté d'un comité qu'il peut consulter. De plus, tous ces hommes n'ont pas à rendre compte directement au personnel. Enfin le capital n'est pas exclu de la gestion. En réalité cependant, il y a une gamme variée de situations : aux Aciéries du Nord, du fait de l'absence des actionnaires, on se rapproche du modèle autogestionnaire. Si le directeur et les membres du comité de gestion ont été nommés par les pouvoirs publics, c'est avec l'accord des syndicats. De plus, le personnel est consulté plusieurs fois par vote sur divers aspects de la gestion de l'entreprise. À la CODER, par contre, on se rapprocherait davantage d'un modèle cogestionnaire du fait de la représentation des actionnaires au sein du comité consultatif. D'ailleurs, le directeur de

¹. Robert Mencherini, *La libération et les entreprises sous gestion ouvrière. Marseille, 1944-1948*, Paris : L'Harmattan, 1994.

cette entreprise envisage lui-même de transformer l'entreprise en société à participation ouvrière à la fin 1945.

Les choix de la Libération

À la Libération, le Gouvernement provisoire hérite d'une situation complexe. D'un côté, les comités de gestion existent, comme on l'a dit, dans une centaine d'entreprises. De l'autre, les comités sociaux d'entreprise créés sous Vichy continuent d'exister en fait. Enfin, le ministère du travail doit tenir compte du programme du CNR et des projets élaborés à Alger.¹

Les choix qui vont être opérés tiennent compte de plusieurs données.

La première est la configuration toute particulière des relations sociales en France à la Libération. Le patronat, déconsidéré par la participation de nombre des siens à l'effort de guerre allemand, doit attendre 1946 pour pouvoir s'organiser au sein du nouveau Conseil national du patronat français (CNPFF). Jusqu'à cette date, c'est une Commission de représentation patronale, nommée par le gouvernement, qui défend ses intérêts.² À l'opposé, le mouvement syndical, auréolé par la participation massive des adhérents des deux principales confédérations à la Résistance, sort très raffermi des années noires. En 1945, selon les études les plus récentes³, la CGT posséderait environ 3 775 000 adhérents. En 1947, les cégétistes possèdent 24 243 élus aux comités d'entreprise contre 2 383 à la CFTC et 802 à la CGC⁴, ce qui leur permet d'orienter largement le fonctionnement du comité selon leurs propres conceptions.

Il y a ensuite la grande méfiance du général de Gaulle pour les comités de gestion. Manipulés par le parti communiste, ceux-ci pourraient également justifier la mise en place de l'AMGOT⁵ par les Américains dans les territoires libérés. Quand le Gouvernement

1. CAC 890293, article 1.

2. Jean Noël Jeanneney, « Hommes d'affaires au piquet. Le difficile intérim d'une représentation patronale (septembre 1944-janvier 1946) », *Revue historique*, t. CCLXII, 1980, pp. 81-100.

3. Antoine Prost, « Les effectifs de la CGT en 1945 » in *Les ouvriers pendant la Seconde Guerre mondiale* (dir : Denis Peschanski et Jean-Louis Robert), CRHMSS-IHTP, 1992, pp. 391-401.

4. CAC 890293, article 17.

5. Allied Military Government for Occupied Territories (Administration militaire alliée des territoires occupés).

provisoire annonce, à l'issue du Conseil des ministres du 22 septembre 1944, la création prochaine des comités d'entreprise (appelés encore à ce moment comités mixtes à la production), il ne manque pas de rappeler que « qu'aucune autorité ni aucun organisme n'a qualité pour modifier, en dehors des prescriptions de la loi, les fondements du régime des entreprises », ce qui désigne clairement les comités de gestion.

Il y a aussi la situation économique catastrophique. L'indice de la production industrielle est tombé à 38 en 1944 contre 100 en 1938 et un Parisien ne dispose que de 1 200 calories journalières en septembre 1944. D'où la nécessité de pérenniser les œuvres sociales, tout en les démocratisant.

Il faut également tenir compte de considérations institutionnelles et politiques. À la Libération, le gouvernement, bien que provisoire, concentre pourtant tout le pouvoir entre ses mains, l'Assemblée n'étant, elle, que consultative.

Il faut enfin ne pas négliger la rivalité entre le ministre du Travail, Alexandre Parodi, soucieux de coller au plus près aux revendications syndicales, et le ministre de l'Économie, Pierre Mendès-France, qui pense surtout à ne pas trop alourdir les contraintes des entreprises¹, si importantes pour la Reconstruction.

Quels sont donc les choix effectués ?

- le premier, important à souligner, est le choix d'un système dual. Les comités d'entreprise, en effet, vont coexister avec l'institution des délégués du personnel, rétablis officiellement par la loi du 16 juin 1946 et dont la mission principale est de présenter aux employeurs toutes les réclamations individuelles et collectives non satisfaites, relatives à l'application des taux de salaires et des classifications professionnelles, du Code du travail et des autres lois et règlements concernant la protection ouvrière, l'hygiène, la sécurité et la prévoyance sociale. Au comité d'entreprise, la fonction « d'exorcisme des conflits virtuels », aux délégués du personnel, le rôle de « dégager le terrain en faveur du comité d'entreprise, lieu de la participation ». ²

1. Séance du Comité économique interministériel du 26 novembre 1944, A.N. F 60 897.

2. Yves Delamotte, « Les comités d'entreprise », in Georges Friedmann et Pierre Naville, *Traité de sociologie du travail*, Paris : A. Colin, 1964, t. 1, p. 215.

- le second est celui du refus de la cogestion, même partielle, en dehors des œuvres sociales. Sur le plan économique en effet, le pouvoir du comité d'entreprise est limité à l'information et à la consultation sur les projets du chef d'entreprise. Encore faut-il signaler les différences entre l'ordonnance du 22 mars 1945 et la loi du 16 mai 1946. Outre des modifications concernant le champ d'application — abaissement du seuil d'effectifs de cent à cinquante salariés et extension des comités d'entreprise, initialement limités aux seuls secteurs du commerce et de l'industrie, aux offices publics et ministériels, aux professions libérales, aux sociétés civiles, syndicats professionnels, associations et autres comités d'organisation —, les conditions d'électorat et l'éligibilité des candidats, le temps payé pour l'exercice du mandat (qui passerait de dix à vingt heures), la loi de 1946 s'attache à durcir le versant économique du projet. Alors que, pour l'ordonnance, le CE devait être *informé* sur la gestion et la marche générale de l'entreprise, pour la loi, il doit désormais être *consulté* sur ces questions, informé des bénéfices sur lesquels il pourra faire des suggestions d'affectation, deux membres du CE assistant en outre aux séances du conseil d'administration des sociétés anonymes. De même, l'expert-comptable a désormais droit aux mêmes documents que les actionnaires et peut consulter les livres comptables. Enfin, le secret professionnel, envisagé de manière large dans le projet, ne vise plus que les secrets de fabrication.

- le troisième fixe le principe de la gestion ouvrière des œuvres sociales. L'ordonnance du 22 février 1945 (article 2, al. 2) stipule que « le comité d'entreprise assure ou contrôle la gestion des œuvres sociales établies dans l'entreprise », mais renvoie les modalités d'application de ce principe - ce qui peut paraître étonnant compte tenu de l'importance de certaines d'entre elles - à un décret d'application.¹ Celui-ci distingue trois modes de participation du CE à la gestion des œuvres sociales. Le comité d'entreprise assure seul la gestion de celles qui n'ont pas la personnalité civile, à l'exception des centres d'apprentissage et de formation professionnelle ; il participe à celles qui possèdent la personnalité civile ; il contrôle la gestion des sociétés de secours mutuels, des caisses d'assurances sociales de l'entreprise, des logements, des jardins ouvriers, des centres

¹. Décret n° 45-2751 du 2 novembre 1945, *J. O.* du 6 novembre 1945.

d'apprentissage et de formation professionnelle. Pour les services sociaux et médicaux du travail, le CE doit se mettre d'accord avec le chef d'entreprise pour la désignation ou le maintien en fonctions de la conseillère-chef du travail ou du médecin du travail. On le voit, le principe hautement affirmé de la gestion *ouvrière* des œuvres sociales est loin d'être complètement réalisé, l'employeur gardant le pouvoir sur les principales d'entre elles.

- le quatrième principe concerne les modalités de la représentation. Le gouvernement choisit l'élection des représentants au CE par l'ensemble des salariés, mais il met aussitôt en place une série de garde-fous destinés à les placer sous la tutelle des syndicats : monopole de candidature des organisations syndicales les plus représentatives aux deux premiers tours des élections, révocation *ad nutum* des élus en cours de mandat sur la demande du syndicat, durée du mandat limité à un an, présence de représentants syndicaux non élus aux séances du CE avec voix consultative.

Au bout du compte, la loi sur les CE de 1946, qui fixe le statut moderne des comités d'entreprise, apparaît comme une construction hybride. Elle emprunte largement au modèle du contrôle ouvrier défendu avec souplesse par la CGT, tout en faisant un instrument au service des priorités du moment : augmentation de la productivité, amélioration du ravitaillement. Par contre, elle refuse de choisir la voie sans doute quelque peu aventureuse de la cogestion, qui sera pourtant empruntée quelques années plus tard par l'Allemagne fédérale.

Une évolution contrastée

Nous voudrions maintenant entreprendre de décrire l'histoire des comités d'entreprise jusqu'en 1974, en ayant à l'esprit la typologie proposée plus haut. Pourquoi 1974 ? Parce que cette date apparaît en quelque sorte comme un moment charnière, qui clôt une période de renouveau qui se manifeste notamment par une meilleure protection des élus (arrêts Perrier de la chambre mixte de la Cour de cassation du 21 juin 1974) et la fin d'un processus de développement quantitatif des CE très important.

Entre 1945 et 1974, trois périodes se distinguent nettement. Jusqu'en 1947-1948 règne une certaine euphorie. Après cette date

et jusqu'au milieu des années soixante, on assiste au contraire à une longue éclipse dont témoignent aussi bien les chiffres que les études universitaires ou encore les rapports des inspecteurs du travail. À partir de 1966-1967 cependant, un renouveau certain est perceptible.

La période euphorique (1945-1947/1948)

Décrivant les premières années du comité central d'entreprise de Schneider, un élu CGT parle de climat « euphorique ».¹ Cette appréciation est corroborée par toute une série de faits relatés dans les procès-verbaux de CE de grandes entreprises entre 1945 et 1947 et qui dessinent l'image d'une institution fort consensuelle. Chez Renault, les comptes rendus des délégués sont autorisés dans les ateliers, la distribution de tracts et l'affichage syndical aussi ; le secrétaire du syndicat des métaux, qui n'appartient pas au personnel, peut entrer sans difficulté dans l'entreprise ; le montant du budget du CE est supérieur au montant légal.² A la SNCASO, entreprise d'aéronautique située à Bouguenais, près de Nantes, le consensus est également très présent au comité d'entreprise : les comptes rendus de réunions ne donnent pas l'affiliation syndicale des élus non plus que les noms des membres du bureau pour lesquels il ne semble pas y avoir d'élection ; le trésorier du CE est aussi le chef du personnel ; le comité d'entreprise organise des souscriptions pour la CGT grecque, l'UGT espagnole, subventionne le cross de l'union locale CGT, vote des subventions pour les grévistes d'autres usines, etc., sans opposition ni remarque de la direction.³

La période est également celle d'un fort investissement militant dans les commissions des CE, surtout celles qui s'occupent des questions professionnelles : perfectionnement à apporter aux machines, achat de matériel nouveau, amélioration de l'organisation des ateliers, modification des méthodes de travail, etc. Cet investissement se conjugue avec un intense contrôle social sur la

1. Maurice Combe, *L'alibi. Vingt ans d'un comité central d'entreprise*, Paris : Gallimard, coll. Témoins, 1969, p. 36.

2. André Tiano, « L'action des syndicats de la régie nationale des Usines Renault - Boulogne-Billancourt (1945-1955) », in André Tiano, Michel Rocard et Hubert Lesire-ogrel, *Expériences françaises d'action syndicale ouvrière*, Paris : Les éditions ouvrières, 1956.

3. Archives du comité d'entreprise de l'Aérospatiale de Bouguenais, Centre d'histoire du travail de Nantes.

productivité. Le directeur départemental du travail de la Corrèze souligne particulièrement cette fonction inattendue :

« La prime de rendement étant fonction de la production totale et répartie entre les ouvriers assidus au travail, ceux qui ont des absences se voient rappeler à l'ordre très vigoureusement par leurs camarades d'atelier. Cette méthode d'autocontrôle plus efficace que le contrôle patronal¹, et qui ne devrait pas faire naître d'incidents dans l'entreprise, a ouvert les yeux du personnel sur la diminution considérable de rendement due aux absences. Je m'assure en outre, que des établissements voisins se proposent d'adopter une discipline analogue même en l'absence de CE. Le sens de la vie en équipe, celui de la responsabilité personnelle sont éveillés, ce qui est de nature à favoriser la marche de l'entreprise.

» Parfois même la discipline est très sévère : un ouvrier ayant pris un congé supplémentaire (alors que le CE, d'accord avec la direction, avait décidé de ne pas en accorder à cause de l'urgence de la production) a été licencié sans que ses camarades interviennent en sa faveur. »²

Dans une large mesure, la situation qui prévaut dans les CE pendant les trois ou quatre années qui suivent la Libération s'apparente au modèle participatif, dans une version douce. La différence essentielle réside cependant dans l'absence de volonté des militants d'après-guerre de remettre en cause le pouvoir patronal. Les raisons de cette situation sont d'ordre politique. Pendant cette période, le mot d'ordre inlassablement répété par les communistes et la CGT, toutes tendances confondues, est celui de Bataille de la production dont Maurice Thorez disait qu'elle était « l'arme la plus élevée du devoir de classe ». Tout ce qui favorise l'augmentation de la productivité est mis en avant, ce qui ne saurait déplaire aux employeurs.

Une longue éclipse

La situation change radicalement à partir de 1947-1948 sous la triple influence de la perte d'audience de la CGT, du retour de celle-ci à une ligne politique influencée par la guerre froide, et du

1. Souligné par nous.

2. CAC 760123, article 3, rapport du directeur départemental du travail et de la main d'œuvre de la Corrèze (9 novembre 1945). Dans le même sens, pour Berliet, cf. Marcel Peyrenet, *op. cit.* Une recherche systématique sur un corpus plus large serait très utile.

raidissement corrélatif du patronat. Après la scission de 1947, la CGT, en nette perte de vitesse, ne possède plus que deux millions d'adhérents et elle perd dans le même temps trois électeurs sur dix aux élections aux CE.¹

Par ailleurs, après le renvoi des ministres communistes du gouvernement en avril 1947, la CGT décide d'abandonner la Bataille de la production et de revenir à la stratégie classe contre classe. Un texte programmatique de Benoît Frachon dans le premier numéro de la *Revue des comités d'entreprise*, en avril 1948, annonce clairement le changement de ligne :

« Les délégués ouvriers aux comités d'entreprise ne peuvent agir en 1948 comme en 1945 (...). Avant tout, il faut paralyser l'effort de ceux qui conduisent le pays à la ruine, au chaos, au chômage, à la domination étrangère et à la guerre pour les expansionnistes américains.

Les comités d'entreprise peuvent et doivent jouer un rôle capital dans cette action. Ils peuvent et doivent dresser un acte d'accusation contre les responsables de la situation présente et de la misère des masses. (...) »²

Au harcèlement de la CGT, le patronat va répondre par une répression accrue, facilitée par une jurisprudence de la chambre sociale de la Cour de cassation qui admet, à la différence de la chambre criminelle, la résolution judiciaire du contrat de travail des élus du personnel et n'envisage la réintégration éventuelle qu'après l'épuisement de toutes les voies de recours.³ Cette jurisprudence, qui ne sera modifiée qu'au début des années soixante-dix, va peser sur le climat social des entreprises françaises en radicalisant une CGT déjà affaiblie par la scission de Force Ouvrière et une politisation très marquée.

Ces modifications des données politiques et sociales expliquent la grave crise que vont traverser les institutions représentatives du personnel. Dès le début des années cinquante, et jusqu'au milieu des années soixante, toutes les enquêtes, tous les rapports

1. Dominique Labbé, *Les élections aux comités d'entreprise (1945-1993)*, CERAT (Grenoble), 1995.

2. Benoît Frachon, *Revue des comités d'entreprise*, n° 1, avril 1948, p. 7.

3. Sur ce point, voir Alain Supiot, *Les juridictions du travail*, t. 9 du Traité de droit du travail, Paris : Dalloz, 1987.

d'inspecteurs du travail concluent à un échec massif des comités d'entreprise. Sur le plan quantitatif, le nombre maximum est atteint au début des années cinquante avec environ 10 500 CE recensés de 1950 à 1952.¹ Une régression continue est ensuite observée : en 1962, le nombre de CE qui fonctionnent réellement est évalué à 4 691, soit 24,7 % des établissements assujettis.² Les délégués du personnel connaissent le même déclin.³

Quand elles existent, les élections professionnelles sont fréquemment retardées. Les abstentions sont élevées et avoisinent fréquemment 30 %. Dans les petits établissements, il est très fréquent que la totalité des sièges ne puisse être pourvue. Compte tenu de cet état de fait, les inspecteurs, au mépris de la loi, autorisent souvent des élections entièrement libres à partir du premier tour du scrutin, sans que les candidatures se manifestent pour autant. En conséquence, les délégués sont fréquemment désignés à l'amiable ou les anciens délégués continuent à exercer leurs fonctions, par tacite reconduction.

L'activité des rares comités existants est par ailleurs réduite. C'est particulièrement net pour les attributions d'ordre économique. En 1952, la revue *Droit social* n'hésite pas à écrire, en conclusion d'une grosse enquête qu'elle vient de terminer : « Actuellement, les articles de lois concernant le rôle économique des comités doivent être considérés comme pratiquement tombés en désuétude dans la grosse majorité des cas ; les comités ne sont pas consultés avant la prise des décisions et il faut considérer comme très satisfaisant le cas où ils sont informés après coup et peuvent encore effectuer une certaine liaison entre le personnel et la direction. »⁴

La consultation du CE sur l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise est réduite à une procédure formelle. Au début de chaque réunion, le Président fait généralement un exposé d'ensemble, en termes très généraux, sur la marche de l'entreprise, la situation des commandes et les difficultés qu'il rencontre. Il répond ensuite aux questions qui lui sont posées, puis les délégués émettent

1. CAC 890293, article 16.

2. *Liaisons sociales*, supplément au numéro de juin 1965, p. 5.

3. En 1957, l'implantation moyenne des délégués du personnel dans la première circonscription (Paris) se situe entre 20 et 30 %.

4. « L'expérience des comités d'entreprise : IV - L'action des comités », 1952, p. 169.

des suggestions. Dans quelques établissements, le comité se livre à un examen approfondi de la marche de l'entreprise. Mais, dans la plupart des cas, la discussion est assez générale — sauf en cas de licenciement collectif à caractère économique pour obtenir l'autorisation de l'inspection du travail — et les suggestions présentées sont peu nombreuses et d'une portée limitée. Les rapports des inspecteurs signalent aussi de nombreux manquements à la consultation obligatoire.

En 1955, une enquête menée dans la région lyonnaise par le groupe Action pour une structure humaine de l'entreprise, proche de la Chronique sociale de France, et pour laquelle cinquante réponses sont recueillies constate qu'environ deux CE sur sept discutent des informations données par les directions d'entreprise ; qu'un sur sept se déclare habituellement consulté sur la marche générale de l'entreprise et que la moitié déclare ne l'être jamais ; que les deux tiers environ des CE se font assister par un expert-comptable, mais que leurs observations sont rarement transmises à l'assemblée générale des actionnaires.¹

La faiblesse des activités économiques des comités, si elle est due pour une part au manque d'intérêt des élus pour des informations trop générales et trop abstraites, tient également à une forte frilosité patronale. Sauf en de rares cas, les employeurs ont une conception extrêmement restrictive du droit à l'information du comité d'entreprise, justifiée par le secret des affaires, qui doit être jalousement gardé pour éviter tout transfert d'informations vers la concurrence.

Si les informations de nature générale et technique sont communiquées sans trop de difficultés, si la situation industrielle et commerciale est généralement évoquée, il n'en va pas de même pour les informations à caractère comptable. Dans ce domaine, comme l'explique Maurice Combe, « la valeur de l'information — c'est-à-dire sa densité, son exactitude — est inversement proportionnelle à l'importance des questions traitées. »² Chez Schneider, où il était élu au CCE, les informations comptables sont données au compte-gouttes. La communication des prix, celle du chiffre des frais généraux, font l'objet de réponses évasives sous prétexte d'une trop

1. « Les comités d'entreprise. Un échec ? Une réussite ? Leur avenir », *Chronique sociale de France*, cahier n° 8, décembre 1955.

2. Maurice Combe, *op. cit.*, p. 107.

grande complexité ou d'un refus pur et simple : la direction refuse par exemple de communiquer les comptes financiers par usine. Il en va de même pour les salaires : en 1965, une enquête de la CFDT auprès de 300 sections syndicales fait apparaître que 63,2 % d'entre elles n'avaient pu obtenir ni directement ni par le CE des informations sur la structure des salaires pratiqués dans leur entreprise.¹

L'assistance de l'expert-comptable dans les CE de sociétés anonymes est par ailleurs envisagée de manière très restrictive par le CNPF. Les consignes transmises aux organisations patronales adhérentes font valoir que les droits de l'expert-comptable doivent être limités aux investigations sur les livres concernant l'exercice dont les comptes sont communiqués au CE, mais qu'ils ne peuvent pas porter sur ceux des exercices antérieurs ou de l'exercice en cours, que l'expert-comptable ne peut prendre connaissance de ces livres que pendant la réunion d'examen des comptes, voire tout au plus pendant l'époque de l'année où se déroule la réunion, qu'il ne peut se faire communiquer que les livres comptables (livre-journal, livre des inventaires), mais pas les documents financiers annexes et notamment les livres de paiement des salaires et appointements et, *a fortiori*, toutes les pièces concernant la comptabilité industrielle.² Dans la pratique, très souvent, l'expert-comptable se bornera à vérifier l'exactitude matérielle des comptes, ce qui explique le faible taux de CE qui y fera appel.

Les enquêtes effectuées dans les années cinquante et soixante concluent par contre au succès des œuvres sociales : « échec à 90 % sur le plan économique, réussite à 70 % sur le plan social » conclut par exemple l'enquête précitée de la Chronique sociale de France, effectuée en 1955. Cette opinion doit être largement nuancée. Les œuvres sociales des CE ont certes largement su s'adapter à l'évolution des modes de vie et aux transformations de l'environnement des entreprises. Les années quarante étaient caractérisées par l'importance de l'activité des comités d'entreprise dans le domaine du ravitaillement (cantines, coopératives, jardins ouvriers) ; les années cinquante par la primauté de l'aide sociale et de la prévoyance, jusqu'à la création des régimes de retraite

¹. Hubert Lesire Ogrel, *Le syndicat dans l'entreprise*, Paris : Ed. du Seuil, 1967, p. 81.

². *Bulletin du CNPF*, n° 4, mars 1947, pp. 13 et 14.

complémentaires, le développement de l'aide sociale des Caisses d'allocations familiales (30 milliards de francs en 1959) et la création des ASSEDIC ; les années soixante par le développement progressif des activités de loisirs et de culture.

L'adaptation des CE ne doit cependant pas masquer trois phénomènes importants. Le premier est la faiblesse assez générale du financement dans la mesure où le budget du CE — presque entièrement consacré aux œuvres sociales — n'est pas fonction du chiffre d'affaires ou de la masse salariale de l'entreprise, mais calculé en référence aux sommes versées aux œuvres sociales dans les trois années qui ont précédé leur prise en charge par le CE, c'est-à-dire, dans la plupart des cas, pendant la Seconde Guerre mondiale. Une enquête réalisée en 1965, montre que 15 % des CE interrogés n'ont aucune contribution régulière, que pour 25 % d'entre eux, le taux est inférieur à 1 % et que, pour 10 % au maximum, il est supérieur à 3 %. Mais il peut monter jusqu'à 7,7 %.¹

Le second phénomène est la faible autonomie des CE dans la gestion des œuvres sociales, qui montre que le paternalisme n'est pas mort avec Vichy. Même quand les œuvres sociales possèdent la personnalité morale et donc l'autonomie juridique, elles sont souvent gérées par l'employeur seul ou contrôlées par lui parce qu'il possède souvent, avec le secrétaire du CE, la signature des chèques.²

Le troisième phénomène est le désintérêt assez marqué pour les activités proprement culturelles, au profit du loisir — de préférence sportif — et de plus en plus individualisé. Le discours de la CGT, mais aussi de la CFTC (puis de la CFDT), valorisant le CE comme un instrument de libération et d'émancipation échappant à la culture dominante, ne saurait masquer l'absence assez générale de stratégie syndicale, toutes organisations confondues, la priorité absolue du sport, la recherche systématique du consensus, la prédominance des idées de l'individu le plus actif ou le plus en vue, une attitude conformiste se soumettant à la neutralité exigée par la direction.³

1. Bernard Miège, *Les comités d'entreprise, les loisirs et l'action culturelle*, Paris : Cujas, 1974, p. 256.

2. *Ibid.*, pp. 256 à 300.

3. Muriel Weiner, *Comité d'entreprise : l'action « culturelle », pourquoi faire ? Évolution, bilan et perspectives des activités culturelles, sportives et de loisir au Crédit lyonnais, 1945-1978*, Thèse de troisième cycle, Paris VIII-Vincennes, 1980, p. 71.

Une dernière observation sur cette période 1948-1965 amène à une réflexion plus générale sur la nature du comité d'entreprise. On constate en effet un décalage assez net entre les mots d'ordre syndicaux confédéraux et les pratiques de terrain. Les élus sont écartelés entre les mots d'ordre syndicaux et la nature de l'expérience vécue qui est, de fait, une expérience contradictoire de participation-contestation qui démystifie la revendication et lui « arrache son venin sacré », selon l'expression du sociologue Maurice Montuclard.¹ A la CGT, ce trait est particulièrement net. La *Revue des comités d'entreprise* contient, à la fin des années quarante et au début des années cinquante, de nombreux rappels à l'ordre d'élus qui, ici, acceptent des augmentations de prix que la confédération refuse de manière générale au plan national ou, là, demandent aux organismes responsables la levée des pénalités appliquées à leurs patrons pour non-paiement des cotisations de sécurité sociale. En janvier 1949, René Arrachard, secrétaire de la fédération du bâtiment CGT, déclare par exemple : « Il importe absolument que nos camarades se convainquent qu'ils sont, dans les CE, les représentants des salariés et de la CGT, et non les « gérants loyaux » de l'entreprise (...). Ils doivent en finir avec l'« esprit maison » et avec les « Nous » qui les placent à la remorque des patrons et les font prisonniers de ceux-ci ».²

Un renouveau ambigu

Le nombre d'établissements où sont organisées des élections de CE passe de 4 884 en 1966 à 11 168 en 1974 et est donc multiplié par 2,4, le taux de couverture s'établissant à 72,6 % en 1975 contre 29,2 % en 1966-1967.³ Il peut sembler légitime d'y voir en quelque

1. Maurice Montuclard, *La dynamique des comités d'entreprise*, Paris : Éditions du CNRS, 1963.

2. *Revue des comités d'entreprise*, janvier 1949, p. 48.

3. Nos informations sur ce point proviennent entièrement de la *Revue française des affaires sociales*, dans laquelle, à partir de 1968, Yves Delamotte, sous-directeur des relations du travail, analyse chaque année les résultats des élections aux comités d'entreprise depuis 1966.

Une synthèse des résultats est publiée par G. Mermillot-Bardet en 1974 : « Une analyse statistique des élections aux CE depuis 1966 », *Revue française des affaires sociales*, n° 3, juillet-septembre 1974, pp. 137-172, mais elle ne porte que sur la période 1966-1972. Nous avons donc complété ce travail jusqu'en 1974 avec les résultats des élections de 1973 et 1974 publiés et commentés par Claude Philippe et Pierre Saint-Jévin, « Les comités d'entreprise. Étude statistique de l'institution et des élections intervenues en 1974 », *Revue française des affaires sociales*, n° 4, octobre-décembre 1976.

sorte l'effet mécanique du mouvement de mai 1968. En effet le taux de création de CE est de 28 % en 1968 et de 36,3 % en 1969.¹ On peut également l'analyser comme une conséquence de la loi du 18 juin 1966 sur les comités d'entreprise qui améliore leur fonctionnement par une meilleure représentation du personnel d'encadrement, une meilleure information du comité et, par ailleurs, institue une nouvelle procédure dont l'objet est la transmission par l'employeur ou un syndicat d'un procès-verbal de carence en cas d'absence de comité par non-renouvellement ou non constitution.

Ces deux raisons sont pourtant insuffisantes à expliquer l'ampleur du phénomène. L'augmentation du nombre de comités vient aussi de deux textes qui n'avaient pas pour objet direct la représentation du personnel. Il s'agit de l'ordonnance du 17 août 1967 sur la participation et de la loi du 16 juillet 1971 sur la formation professionnelle.

L'ordonnance de 1967 crée un régime obligatoire de répartition des bénéfices au profit des salariés dans les entreprises de plus de cent salariés. Ce régime doit être mis en place par un accord entre employeurs et salariés, soit au sein de l'entreprise, soit au sein d'un groupe d'entreprises, soit dans le cadre de la branche professionnelle. Dans la très grande majorité des cas, il s'agira d'accords d'entreprise.² Or ces accords peuvent être passés soit par des représentants syndicaux, soit par « la délégation du personnel au CE ». En pratique, les employeurs vont favoriser le CE, et même en créer quand il n'en existe pas, car ils apparaissent plus concernés par l'intérêt général de l'entreprise, donc plus malléables que les syndicats, même si les élus sont syndiqués. À la fin de l'année 1970, 5 778 accords avaient été passés dont 83 % avec les comités d'entreprise, 12 % avec les syndicats et 5,50 % conjointement avec le comité et les syndicats.

Ce point est d'autant plus important qu'une sanction est attachée à la non conclusion d'un accord. Si les salariés et les directions d'entreprise n'arrivent pas à se mettre d'accord sur les modalités d'application, par ailleurs diverses, de l'intéressement, ils sont financièrement pénalisés les uns et les autres : les sommes revenant aux salariés sont bloquées pendant huit ans au lieu de cinq et les

1. Rappelons que les élections au CE ont lieu tous les deux ans.

2. Au 1^{er} septembre 1971, on dénombre 5 547 accords d'entreprise, 270 accords de groupe, 6 accords de branche.

entreprises se voient réduire de 25 % les avantages fiscaux qui lui sont accordés. En outre, dans ce cas, le régime de droit commun est applicable de plein droit, les sommes attribuées aux salariés étant affectées à des comptes-courants bloqués.

Cette sanction financière incite nombre d'entreprises qui n'en possédaient pas à créer un comité d'entreprise : en 1971, le secrétaire d'État chargé du Travail, Philippe Dechartre, évalue à 600 le nombre de CE constitués pour la mise en œuvre des ordonnances de 1967.¹

Le rôle joué par la loi du 16 juillet 1971 sur la formation professionnelle dans l'augmentation du nombre de CE est de même nature. Ce texte oblige l'employeur à faire délibérer le CE sur les problèmes de formation professionnelle pendant l'année au cours de laquelle il entend s'acquitter de l'obligation de participation au système créé. Ne sont dispensés de cette obligation que les entreprises capables de produire un procès-verbal de carence, c'est-à-dire un document attestant que l'employeur a bien tenté de mettre en place un CE, mais qu'il n'y a pas réussi. Si l'entreprise est incapable de produire ce procès-verbal de carence ou une délibération, il est astreint à une majoration financière de 50 % de son obligation de participation. Si le nombre de CE créés pour éviter cette majoration est inconnu, on peut cependant constater que dans les deux années qui suivent la promulgation du texte, en 1972 et 1973, le taux de création de CE est respectivement de 30 % et de 27,2 % alors qu'il n'est que de 4,16 % en 1974. Tout porte donc à croire que, comme dans le cas de la participation, les sanctions financières liées à la non existence non motivée ou à la non consultation du CE ont joué un rôle dans la dynamique constatée et que les employeurs y ont pris une part active.

Les nouveaux comités d'entreprise créés entre 1966 et 1974 ont en outre plusieurs spécificités qui permettent d'affirmer une certaine pérennité du modèle paternaliste. La première est l'importance du nombre d'élus non syndiqués ou appartenant aux syndicats dits indépendants qui sont en réalité dans une large mesure des créations patronales. Aux élections de 1974, les syndicats non affiliés aux organisations syndicales représentatives au niveau national totalisent 9,5 % des suffrages (contre 3,5 % en 1966) et

¹. *Droit social*, n° 6, juin 1971, p. 404 et s.

les non-syndiqués 15,7 % (contre 12 % en 1966). Dans les établissements de 50 à 100 salariés, les non syndiqués représentent 48,4 % des élus, soit près de 9 % de plus qu'en 1970.

La seconde spécificité est la faiblesse de leurs activités. Largement absents des discussions dans le domaine de la gestion, peu actifs sur le plan social, ils sont en outre souvent mis en sommeil après avoir rempli leur office, c'est-à-dire après avoir pris connaissance du plan de formation ou avoir signé un accord de participation. Une enquête non publiée réalisée par le ministère du Travail dans cinq régions en 1974 et portant sur 2 662 comités d'entreprise (sur 5 027 établissements assujettis) montre que 1 100 comités, soit moins de la moitié, sont informés régulièrement et surtout que, si 9,3 % des CE ont une activité « très satisfaisante ou justifiant de réalisations originales » et 38,7 % une activité « satisfaisante », 51,9 % des comités n'ont qu'une activité « formelle ». ¹

Cette enquête montre donc une grande diversité des pratiques des comités d'entreprise. Elle aurait mérité d'être prolongée par des monographies d'entreprise sur le fonctionnement des comités d'entreprise sur une période assez longue, un peu à la manière du travail réalisé par Maurice Montuclard dans les années cinquante, en y incluant toutefois, à la différence de Montuclard, les CE de petites et moyennes entreprises. Malheureusement ces travaux n'existent pas, l'accent ayant été mis par les sociologues sur les problèmes d'articulation d'ensemble des institutions représentatives du personnel, à la suite de la création des sections syndicales d'entreprise en 1968. ² C'est sans doute une tâche des historiens que de remédier à cette lacune.

Au terme de cette étude, il apparaît que le CE n'est pas, de façon exclusive, un « acquis du mouvement ouvrier ». C'est une institution « équivoque », au sens où elle peut jouer des rôles différents, voire contradictoires, être un instrument d'intégration ou de contestation, voire mêler ces deux fonctions, selon les configurations institutionnelles, politiques, syndicales ou économiques (les CE fonctionnent différemment dans les périodes de plein emploi ou dans

1. CAC 890293, article 17.

2. Jean-Paul Bachy, François Dupuy, Dominique Martin, *Représentation et négociation dans l'entreprise*, CRESST-Université Paris Sud, 1974.

les périodes de fort taux de chômage) qui prévalent à tel moment aussi bien dans l'entreprise que dans la société tout entière. Si le Droit du travail favorise cette situation, notamment parce qu'il institutionnalise la multifonctionnalité ou parce qu'il permet l'élection des non-syndiqués (qui peuvent se présenter au deuxième tour des élections professionnelles), il n'en reste pas moins que les variations constatées doivent peu aux changements normatifs, sinon quand ils ont un coût pour l'employeur.

Contrairement à ce que la seule lecture des matériaux juridiques pourrait laisser présager, l'évolution du comité d'entreprise n'est donc pas linéaire. Le CE apparaît, au contraire, comme une institution sociale flexible, instable, ouverte, et son avenir n'est donc pas tracé d'avance.

Jean-Pierre LE CROM
CNRS - Droit et changement social