



« Toulouse Capitole Publications » est l'archive institutionnelle de l'Université Toulouse 1 Capitole.

"Compétences économiques du Comité d'entreprise et pouvoir de l'employeur"*

Jean-Michel LATTES
Maitre de conférences à l'Université Toulouse 1 Capitole
Chercheur à l'Institut de Droit Privé (IDP - EA 1920)

Pour toute question sur Toulouse Capitole Publications,
contacter portail-publi@ut-capitole.fr

"Compétences économiques du Comité d'entreprise et pouvoir de l'employeur"*

Par

Jean-Michel LATTES

Maitre de conférences à l'Université Toulouse 1 Capitole
Chercheur à l'Institut de Droit Privé (IDP - EA 1920)

L'étude de la mise en place des Comités d'entreprises (CE) en France amène à analyser la confrontation entre les prérogatives des employeurs et celles dévolues à la représentation du personnel. Conforté en droit français au XIXème siècle, le droit de propriété oriente les relations sociales vers la protection du pouvoir de l'employeur. A l'inverse, jusqu'à la loi du 21 mars 1884 abrogeant la loi Le Chapelier¹, les salariés ne se voient pas reconnaître le droit de s'associer pour contrebalancer les prérogatives des dirigeants des entreprises².

Les deux grands courants idéologiques de l'époque - le socialisme utopique et le catholicisme social – portent déjà en eux l'idée d'une participation des salariés à la vie de l'entreprise y compris dans les processus de direction. Les ateliers sociaux et les coopératives de production pour les uns³, les conseils d'usines désignés pour les autres⁴, traduisent une volonté de permettre cette participation même si cela ne débouche sur aucune généralisation à l'échelle du pays.

Malgré quelques tentatives sans lendemain durant la première guerre mondiale⁵, le patronat reste majoritairement hostile à ce partage des prérogatives refusant toute forme de cogestion. L'idée même d'un contrôle ouvrier demandé par la Cgt est rejetée par le Comité des Forges en 1920⁶ alors que la demande sociale demeure très éloignée d'une véritable remise en cause du pouvoir patronal. Sans aller jusqu'à créer un Comité, la demande porte alors sur la simple institution de délégués ouvriers chargés de veiller au respect des lois sociales et en capacité de « *fournir toutes suggestions utiles pour la bonne marche des entreprises et de recueillir des renseignements sur leur fonctionnement* ».

De fait, en 1936, la création de délégués ouvriers ne portera pas sur la participation à la gestion des entreprises mais sur le seul contrôle du respect des normes sociales⁷. La

*Etudiant en droit à Toulouse 1 Capitole, j'ai eu la chance de suivre les enseignements du Professeur Patrick Serlooten. Sa vision de l'entreprise allant bien au-delà du seul prisme du droit fiscal a participé à ma volonté de spécialisation dans le domaine social. C'est avec une réelle émotion que je participe à ses Mélanges.

¹ La loi Le chapelier du 14 juin 1791 proscrit les organisations ouvrières, les corporations et le compagnonnage.

² Auparavant, la loi Ollivier du 25 mai 1864 avait supprimé le délit de coalition.

³ Malgré la loi Le Chapelier, quelques associations ouvrières vont naître dans la clandestinité au début du XIXème. En février 1848, sous la présidence de Louis Blanc, des ateliers sociaux seront créés mais il faudra attendre 1884 pour que les coopératives de production se développent réellement. Les actuelles Sociétés Coopératives et Participatives (Scop) constituent l'actuelle traduction juridique de ce courant de pensée.

⁴ En 1893, Léon Harmel met en place un conseil d'usine dans le but d'expérimenter la Doctrine sociale de l'église. Cf. P. Trimouille, *Léon Harmel et l'usine chrétienne du Val des Bois (1840-1914) : fécondité d'une expérience sociale*, Centre d'histoire du catholicisme, Lyon, 1974.

⁵ Des comités ouvriers sont créés en Angleterre dans les usines d'armement alors que la France met en place des délégués d'ateliers. Dans les deux cas, le but est de mobiliser les salariés dans l'effort de guerre.

⁶ Le Comité des Forges est l'ancêtre de l'UIMM, fédération patronale de la métallurgie au sein du Medef.

⁷ Loi du 24 juin 1936.

question des salaires, du temps de travail et des congés payés domine clairement l'œuvre de création juridique du Front populaire. Le programme d'action du Conseil National de la Résistance du 15 mars 1944 se révèle décisif dans la création de l'institution⁸. Il y est clairement évoqué « *l'instauration d'une véritable démocratie économique et sociale impliquant l'éviction des grandes féodalités économiques et financières de la direction de l'économie* » ainsi que « *le droit d'accès, dans le cadre de l'entreprise, aux fonctions de direction et d'administration, (...) et la participation des travailleurs à la direction de l'économie* ».

Nul doute que les Comités d'entreprise créés en 1945 n'ont pas d'équivalent dans l'histoire sociale même si, dès le XIXème siècle, la demande des travailleurs de participer à la gestion et à la marche des entreprises est bien réelle. Pourtant, alors que l'assemblée consultative tente de renforcer la dimension participative de la future institution, l'ordonnance du 22 février 1945 reste très en deçà des objectifs visant à lui attribuer de véritables pouvoirs et de réels moyens d'investigation⁹. La loi du 16 mai 1946 permet d'aller plus loin en ne se limitant pas à de simples avis ou à de timides attributions économiques¹⁰. Désormais obligatoire à partir de 50 salariés¹¹, le CE n'est plus seulement informé mais désormais consulté. Il est assisté par un expert comptable et le secret professionnel est limité dans son champ d'application.

Force est de constater que si le pouvoir du CE est essentiel en matière de gestion des activités sociales, il demeure beaucoup plus limité en matière économique, l'employeur conservant pleinement ses prérogatives de direction. Le Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946, al. 8, donne une légitimité juridique majeure au droit d'intervention des salariés en édictant que « *tout travailleur participe, par l'intermédiaire de ses délégués, à la détermination collective des conditions de travail ainsi qu'à la gestion des entreprises* ». Pour autant, le terme codécision n'est pas repris dans la Constitution. On en reste à d'autres formes de participation sans aller jusqu'à une décision partagée à l'allemande.

De fait, jusqu'aux lois Auroux de 1982, on peut considérer que la compétence économique du CE demeure limitée contrairement à sa large autonomie dans la gestion des œuvres sociales (Partie 1).

L'évolution des normes sociales renforce alors peu à peu les prérogatives économiques du CE au point que l'on peut désormais parler d'obligation de transparence économique coté employeur y compris dans le domaine de la stratégie de l'entreprise (Partie 2).

⁸ Il convient de signaler que la CGT et la CFDT étaient membres du CNR.

⁹ Le communiqué du général de Gaulle du 29.09.1944 traduit les réserves du gouvernement de l'époque face à ce qui est considéré par les employeurs comme une forme de dépossession de leurs prérogatives : « *aucune autorité ni aucun organisme n'a qualité pour modifier, en dehors des prescriptions de la loi, les fondements du régime des entreprises* ».

¹⁰ J. Berthe de la Gressaye, « La réforme des comités d'entreprise » (étude de la loi du 16 mai 1946), *JCP* 1946, p. 569 et s.

¹¹ Le seuil de cent salariés dans l'Ordonnance de 1945.

Partie 1. Le Comité d'entreprise et la domination de la gestion des œuvres sociales.

A. L'action sociale et culturelle, attribution majeure du Comité d'entreprise.

La création du CE est essentiellement centrée sur son action sociale et culturelle¹². L'Ordonnance du 2 février 1945 transfère au Comité la gestion des œuvres créées antérieurement dans l'entreprise au profit du personnel. Ce texte constitue une véritable remise en cause du pouvoir de l'employeur dans un domaine autre que la gestion de l'entreprise. La loi du 2 août 1949 complète ce dispositif en assurant au CE des ressources pour faire face aux dépenses afférentes à ces œuvres. A l'expression d'origine «*d'œuvres sociales*» est substituée celle d'«*activités sociales et culturelles*».

C'est dans ce domaine que le Comité se voit attribuer l'essentiel de ses prérogatives. Il gère seul les activités sociales et culturelles de l'entreprise. Les fonctions économiques sont placées en second plan. Dès sa mise en place, le CE va déployer son action autour d'une définition imprécise de sa mission sociale et culturelle. Le Code du travail ne donne qu'une liste indicative de ce que peut recouvrir cette mission¹³.

On peut, de fait, en déduire que le Comité a en charge les activités destinées au bien être des salariés comme la gestion des institutions sociales de prévoyance, de retraite et de mutuelle. Il organise les services sociaux, le service de santé au travail, les activités de loisirs et sportives. La liberté de choix reconnue aux instances responsables du Comité permet de développer une politique spécifique à chaque institution. Les limites à cette liberté sont étroites, seules les actions discriminatoires et idéologiquement engagées sont interdites.

L'importance prise par ces activités explique sans doute que, durant les 30 glorieuses, les salariés aient assimilé l'institution à ce type d'actions alors que les fonctions économiques passaient au second plan. Le CE est une sorte de « *bienfaiteur* » des salariés, ces derniers pouvant bénéficier dans les grandes entreprises d'avantages très significatifs. Cette orientation est accentuée par le rôle que s'attribuent les élus au CE. Malgré l'existence de formations adaptées, ils sont plus aptes à gérer une forme de redistribution qu'à analyser les perspectives et difficultés de l'entreprise.

Le paradoxe de l'action des Comités français apparaît clairement dans ce déséquilibre. Les représentants du personnel sont très investis dans la gestion des actions sociales et culturelles mais ils négligent les problématiques économiques à la fois en raison de leur complexité et du fait des pouvoirs limités qui leurs sont, dans ce domaine, attribués. Ils sont reconnus pour leur action en faveur des salariés dans les compléments qu'ils apportent à la seule rémunération mais ils ne participent pas à l'essentiel, à savoir la protection de leur emploi dans les mutations économiques de l'entreprise.

Nul doute cependant que l'action sociale des CE se renforce au détriment de son action culturelle. Dans la difficulté du monde contemporain, l'action sociale apparaît prioritaire et la politique des CE est infléchie pour permettre aux salariés de réaliser des économies par la mise en œuvre de nouvelles pratiques sociales. Le choix de renforcer l'aide aux faibles salaires plus exposés que les autres aux risques économiques, la multiplication de services permettant d'alléger les charges des ménages, le développement de dispositifs de protection sociale... tout cela traduit la prise en compte de contraintes économiques. Le CE reste cependant dans son registre traditionnel. Il réoriente sa politique mais sans réellement participer aux orientations économiques prises par l'entreprise.

¹² J. Savatier, *L'action sociale et culturelle des comités d'entreprise*, Ed. Liaisons, 1992.

¹³ Art. R. 2323-20 C.T.

B. Des prérogatives économiques limitées.

La loi de 1946 comporte des dispositions économiques certes limitées mais cependant non négligeables¹⁴. C'est pourtant un usage très partiel que les salariés vont faire de ces prérogatives, certains dirigeants de la Cgt craignant un glissement vers une forme de collaboration de classes. Face à ce risque réel ou supposé, ces responsables syndicaux vont choisir de privilégier l'action sociale du CE au détriment de son action économique.

L'évolution des textes et de la jurisprudence confortent - très progressivement - l'action économique de l'institution. Le droit à l'information comme l'obligation de consultation bénéficient d'apports juridiques nouveaux alors que la jurisprudence veille à en garantir le plein exercice¹⁵.

Le droit à l'information, à l'origine formel et symbolique, est conforté par le droit européen. La directive du 11 mars 2002 permet de garantir l'application de ce droit en imposant « *la transmission par l'employeur de données aux représentants des travailleurs afin de leur permettre de prendre connaissance du sujet et de l'examiner* »¹⁶.

C'est à l'employeur d'organiser un processus d'information mais le CE se voit reconnaître un rôle actif en ayant le droit de solliciter de nouvelles informations. Le contenu de l'information doit, en effet, être précis pour être véritablement exploitable. La Cour veille, de fait, à ce que le CE bénéficie « *de renseignements suffisants pour se forger une opinion sur le choix de l'employeur* »¹⁷. Le renforcement du processus d'information génère cependant des effets négatifs en complexifiant l'analyse des données par le CE. Les réformes récentes donnent un début de réponse à cette problématique¹⁸.

La jurisprudence contrôle, en outre, le moment où l'information est transmise. L'employeur doit avoir ébauché un projet traduisant une manifestation de volonté¹⁹. Sa décision ne doit pas être irrévocable²⁰. Le CE doit disposer du temps nécessaire lui permettant d'analyser les enjeux et finalités de l'information communiquée.

L'obligation de consultation renforce encore l'importance du CE dans ses prérogatives économiques. Le plus souvent, l'information précède la consultation pour toutes les questions économiques qualifiables d'importantes. La forme générale prise par cette obligation dans le Code du travail²¹ en ouvre largement le champ. Les objets de la consultation sont donc très larges et recoupent les précédents : organisation de l'entreprise, gestion et marche générale de l'entreprise... L'avis rendu par le Conseil ne lie pas l'employeur. En toute hypothèse, le chef d'entreprise doit cependant rendre compte, de manière motivée, de la suite qu'il entend donner²².

Il existe cependant une limite à l'obligation d'information et de consultation : la confidentialité de certains documents. Le droit français permet la mise en œuvre d'une obligation de discréétion pesant sur les salariés élus au CE²³. Pour la Cour cependant, le fait

¹⁴ J-L. Scemama, *Rôle économique du comité d'entreprise*, Gualino 2011.

¹⁵ F. Morel et autres, *L'information et la consultation du Comité d'entreprise*, Wolters Kluwer, 2014.

¹⁶ La directive 2002/14/CE est reprise dans l'article L. 2323-4 du Code du travail qui précise que « *le comité d'entreprise dispose d'informations précises et écrites transmises par l'employeur* ».

¹⁷ Cass. Soc. du 30.09.2009, n°07-20525, *Bull. Civ.* 2009, V, n°217.

¹⁸ Voir Partie II. B.

¹⁹ B. Teyssié, « Les restructurations: le rôle du comité d'entreprise », *Dr. soc.* 1989, n°1, p.23 et s.

²⁰ M. Cohen, *Le droit des comités d'entreprise*, LGDJ 2009, p. 542.

²¹ Art. L. 2323-6 C.T.

²² Art. L. 2323-3 C.T.

²³ Art. L. 2325-5 C.T.

que l'employeur déclare qu'une information est confidentielle est une exigence nécessaire mais non suffisante. Il faut aussi que la confidentialité soit objective²⁴.

Il est possible de s'interroger sur les enjeux de ces obligations d'information et de consultation. Le CE doit disposer d'éléments traduisant l'obligation de transparence progressivement construite en droit du travail. Pour autant, il est permis de s'interroger sur la capacité de réagir côté CE si ces informations présentent de vrais problématiques économiques. Le Code du travail permet à l'institution de faire jouer un droit qualifié "*d'alerte*" lorsqu'elle a connaissance de faits de nature à affecter de manière préoccupante la situation économique de l'entreprise²⁵. Cette information peut être relayée auprès des organes de surveillance de l'entreprise. C'est le cas dans l'hypothèse d'une réorganisation de l'entreprise²⁶, de restructuration²⁷ ou d'ouverture du capital²⁸. Il est possible de considérer que ce droit peut déclencher des processus d'évolution de la gouvernance de l'entreprise mais, pour autant, le CE n'en maîtrise ni la mise en œuvre, ni les conséquences.

Partie 2. Le renforcement des prérogatives économiques du Comité d'entreprise.

A. Le tournant des lois Auroux.

La deuxième loi Auroux du 28 octobre 1982 constitue un véritable tournant dans notre analyse des prérogatives économiques du CE même si la dimension consultative n'est pas directement remise en cause.

La notion de « *coopération* » avec le chef d'entreprise disparaît de la nouvelle définition du rôle dévolu au CE. Celui-ci est désormais en charge de « *l'expression collective des salariés permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail et aux techniques de production* »²⁹.

La multiplication des situations économiques devant donner lieu soit à une information soit à une consultation du CE permet d'en renforcer les compétences alors que la formation économique des salariés élus est confortée. La consultation n'est pas simplement formelle. L'employeur doit permettre un véritable échange de points de vue. Il doit fournir des réponses motivées et rendre compte des suites données.

Par suite, la création de structures dérivées comme le comité de groupe en cas d'unité économique et sociale facilite une analyse globale des situations économiques. Le rôle de l'expert comptable est, par ailleurs, renforcé au profit de l'information et de l'accompagnement des salariés membres du Comité. Au-delà d'un simple contrôle comptable, l'expert est habilité à apprécier la situation économique de l'entreprise. La loi de 1982 permet d'ouvrir une jurisprudence essentielle dans le domaine de l'information économique. L'expert comptable se voit reconnaître le droit d'être seul juge des documents nécessaires à son intervention, le chef d'entreprise étant tenu de les lui communiquer. La création d'une commission économique

²⁴ Cass. soc. du 5.11.2014, n°13-17270.

²⁵ Art. L. 2323-78 et s. C.T.

²⁶ Cass. soc. du 18.01. 2011, n°10-30126.

²⁷ Cass. soc. du 19.01.2002, n°00-14776.

²⁸ Cass. soc. du 29.09.2009, n°08-15035.

²⁹ Ces prérogatives figurent dans les articles L. 2323-1, L. 2323-6 et L. 2323-27 du Code du travail.

complète, dans les grandes entreprises, la nécessité d'informer les salariés.

La loi du 15 mai 2001 relative aux nouvelles régulations économique³⁰ permet d'étendre les pouvoirs d'information et de consultation aux opérations de concentration et aux offres publiques d'acquisition affectant l'entreprise alors que la loi du 17 janvier 2002 dite de modernisation sociale³¹ intègre les opérations de restructuration et de réduction d'effectifs. L'exemple récent de l'OPA sur le Club Méditerranée démontre toute la limite des prérogatives du CE. L'avis négatif du Comité d'entreprise rendu en Octobre 2014 face au projet d'OPA du chinois FOSUN n'empêchera pas ce dernier de devenir majoritaire dans le groupe en Janvier 2015. L'influence de l'avis des représentants des salariés se révèlera dans cette opération bien limitée face aux investisseurs étrangers.

B. Vers une transparence renforcée.

L'évolution récente de la législation sociale permet de renforcer les prérogatives économiques des CE. Certes le Comité ne peut s'opposer aux décisions de l'employeur mais ses moyens juridiques sont progressivement confortés.

Ainsi, la loi du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi modifie de manière significative la transmission des informations économiques et sociales relatives à l'entreprise. La création d'une « *base de données économiques et sociales* » (BDES) en renforce l'efficacité³². Cette base a pour finalité de reprendre le contenu des multiples rapports et informations que l'employeur a l'obligation de transmettre au CE. C'est une véritable présentation de la situation économique de l'entreprise qui est mise à la disposition du Comité. On y trouve, notamment, le chiffre d'affaires, la valeur ajoutée et le résultat net. Une mise en perspective est réalisée avec, à la fois, des informations portant sur les deux années passées et l'année en cours mais aussi des éléments fiables sur les trois années suivantes.

La loi évoque aussi « *la stratégie de l'entreprise* ». Désormais, chaque année, le CE doit être consulté sur « *les orientations stratégiques de l'entreprise et sur leurs conséquences sur l'activité, l'emploi, l'évolution des métiers et des compétences, l'organisation du travail, le recours à la sous-traitance, à l'intérim, à des contrats temporaires et à des stages* ». Cette importante nouveauté ne remet pourtant pas en cause le choix final de l'entreprise même si des propositions alternatives peuvent être portées par le Comité auprès du conseil d'administration ou de surveillance. Si ces échanges constituent une évolution intéressante, cela ne va pas au-delà d'une dimension simplement informative. Il serait illusoire de croire que le CE pourra réellement peser sur cette stratégie mais sa connaissance peut permettre une meilleure compréhension des enjeux sociaux et l'amélioration du dialogue social.

Si l'Ordonnance du 21 octobre 1986 instaure la faculté reconnue aux salariés de participer au conseil d'administration ou de surveillance des sociétés anonymes avec voix délibérative, il ne s'agit que d'une simple faculté devant être votée par l'assemblée générale extraordinaire après simple consultation du CE³³. La loi de 2013 transforme cette simple

³⁰ L. n° 2001-420.

³¹ L. n° 2002-73.

³² La mise en place de la BDES est obligatoire à compter du 14 juin 2014 pour les entreprises d'au moins 300 salariés et du 14 juin 2015 pour les autres.

³³ Ord. n°86-1135 modifiant la loi du 24.07.1996 sur les sociétés commerciales, JO du 23.10.1986, p.12775.

faculté en obligation pour certaines entreprises³⁴. Si la présence des salariés dans les organes dirigeants demeure limitée³⁵, cela n'en constitue pas moins une étape supplémentaire dans leur participation à la vie économique de l'entreprise. Leur mandat est, en effet, de plein exercice et ils participent à toutes les réunions avec voix délibérative. Le rôle économique du CE se révèle essentiel pour les salariés administrateurs dont l'action doit être accompagnée³⁶. L'importance de cette participation de salariés aux organes dirigeants ne peut être isolée de l'action économique du CE. Sans que des liens institutionnels ne soient imposés, la représentation du personnel prend toute sa part dans le choix de ces administrateurs salariés.

La loi du 29 mars 2014 relative à l'économie réelle dite aussi « *Loi Florange* » participe à l'évolution et au renforcement de l'information transmise au CE. La loi impose une obligation de recherche d'un repreneur aux grandes entreprises envisageant une fermeture d'établissement ayant pour conséquence un licenciement collectif pour motif économique. L'employeur doit en informer le CE en lui indiquant les raisons économiques et financières justifiant le projet de fermeture et les actions qu'il envisage pour trouver un repreneur³⁷.

Le CE peut, de son coté, participer à la recherche d'un repreneur. S'il estime que l'entreprise n'a pas respecté ses obligations, il a la possibilité de saisir le tribunal de commerce. De fait, s'il ne peut décider des options économiques finales déterminées par la gouvernance de l'entreprise, celle-ci est placée sous surveillance dans ses choix et options économiques.

La loi Hamon du 31 juillet 2014 relative à l'économie sociale et solidaire renforce l'obligation d'information des salariés en cas de cession d'une société ou d'un fond de commerce³⁸. Le décret d'application du 28 octobre 2014 apporte quelques précisions sans pour autant lever toutes les ambiguïtés³⁹. La volonté du législateur est de permettre aux salariés de reprendre une entreprise⁴⁰ dans laquelle ils travaillent afin d'assurer sa viabilité et de préserver la pérennité de l'activité et de l'emploi. La sanction de l'absence d'information peut aller jusqu'à l'annulation de la cession mais une obligation de discréétion s'impose aux salariés concernés. S'il est un peu tôt pour mesurer les effets réels de ce texte, on mesure toutefois l'importance de l'information économique transmise, celle-ci s'avérant essentielle dans le choix effectué par les salariés.

Conclusion

L'entreprise n'est pas seulement le lieu d'affrontement d'acteurs mobilisés par des intérêts divergents, elle est aussi une communauté dont les finalités supposent, à la fois, des sacrifices et des avantages partagés⁴¹.

³⁴ Les sociétés d'au moins 5000 salariés sur le seul territoire français et d'au moins 10 000 salariés, en intégrant les filières situées à l'étranger, sont concernées par l'obligation.

³⁵ Le nombre de salariés ne doit pas excéder le tiers des autres membres.

³⁶ Il convient de relativiser les pouvoirs réels de ces administrateurs salariés qui restent, de fait, minoritaires et ne peuvent s'opposer aux choix des autres administrateurs.

³⁷ Signalons que le projet de loi Macron pour la croissance et l'activité prévoit de renforcer les sanctions financières des employeurs se rendant coupables d'un délit d'entrave.

³⁸ JO du 1.08.2014.

³⁹ Décret n° 2014-1254, JO du 29.10.2014.

⁴⁰ La loi ne concerne que les PME de moins de 250 salariés et dont le chiffre d'affaires n'excède pas 50 millions d'euros.

⁴¹ B. Teyssié, « L'intérêt de l'entreprise, aspects de droit du travail », *Recueil Dalloz*, 2004, n°24, p. 1680 et s.

Le modèle social allemand proche de la cogestion semble apparaître comme un modèle idéal vers lequel on se rapproche... sans jamais cependant en reprendre les fondamentaux. Cette gouvernance est qualifiée par le terme « *Mitbestimmung* » qui est plus proche de la notion de codétermination que de celle de cogestion. Dans la réalité, l'employeur conserve le pouvoir de gérer son entreprise mais certains de ses projets doivent obligatoirement recevoir l'approbation de la structure qui correspond à notre CE⁴².

Dans le droit social germanique, deux éléments sont à relever : les pouvoirs des CE sont plus importants qu'en France et les représentants des salariés se voient reconnaître une place importante dans les instances dirigeantes des sociétés. De manière plus générale, les prérogatives des CE figurent dans une sorte de loi constitutionnelle des entreprises⁴³. On y retrouve le droit à l'information et à la consultation dans une perspective proche de celle que nous venons d'évoquer mais certains avis sollicités peuvent donner lieu à l'exercice d'un droit de véto⁴⁴. C'est le cas chaque fois que la décision économique prise par l'employeur implique des conséquences significatives pour les personnels. Il doit donc - pour obtenir l'adhésion des salariés - leur présenter un plan social d'accompagnement comportant des mesures compensatoires.

Ce dispositif inscrit dans la culture sociale allemande se caractérise par un niveau d'association des salariés aux décisions beaucoup plus important que dans notre pays et permet d'expliquer, pour partie, les succès industriels allemands.

Le modèle allemand interpelle les partenaires sociaux de notre pays. Si certains y voient une perspective à suivre pour notre pays, d'autres au contraire considèrent que la codirection à l'allemande dénature les relations sociales, les syndicats étant amenés à cautionner des décisions économiquement justifiées mais très pénalisantes pour les salariés. Le monde patronal, de son côté, en dénonce la lourdeur susceptible de compliquer les choix stratégiques de l'entreprise tout en ralentissant ses décisions. Les dernières lois sociales mises en place dans notre pays traduisent une volonté de diffusion de l'information économique. Elles ne vont pas jusqu'à instaurer un processus de décision partagée.

Janvier 2015

⁴² « *Betriebstrat* » en Allemagne.

⁴³ « *Betriebsverfassungsgesetz* » (Texte comportant 132 articles).

⁴⁴ C'est le cas pour tout ce qui touche aux horaires de travail, aux congés, à la rémunération, à la gestion du personnel...