Document généré le 7 mai 2024 21:14

Relations industrielles
Industrial Relations

Les relations du travail au niveau de l'entreprise en Europe occidentale
Labour Relations at the Entreprise Level in Western Europe

Jean-Réal Cardin

Volume 20, numéro 3, 1965

URI : https://id.erudit.org/iderudit/027582ar
DOI : https://doi.org/10.7202/027582ar

Aller au sommaire du numéro

Éditeur(s)

Département des relations industrielles de l'Université Laval

ISSN

0034-379X (imprimé)
1703-8138 (numérique)

Découvrir la revue

Citer cet article

Cardin, J.-R. (1965). Les relations du travail au niveau de l'entreprise en Europe occidentale. *Relations industrielles / Industrial Relations*, *20*(3), 409–428. https://doi.org/10.7202/027582ar

Résumé de l'article

Dans la présente étude, l'auteur tente une appréciation des relations industrielles au niveau de l'entreprise en Europe. A cette fin, il offre une description des principales institutions qui existent à ce niveau chez les pays étudiés, en analyse les principaux caractères d'une façon comparée et esquisse certains éléments d'appréciation à leur endroit.

Tous droits réservés © Département des relations industrielles de l'Université Laval, 1965

Ce document est protégé par la loi sur le droit d'auteur. L'utilisation des services d'Érudit (y compris la reproduction) est assujettie à sa politique d'utilisation que vous pouvez consulter en ligne.

https://apropos.erudit.org/fr/usagers/politique-dutilisation/

Cet article est diffusé et préservé par Érudit.

Érudit est un consortium interuniversitaire sans but lucratif composé de l'Université de Montréal, l'Université Laval et l'Université du Québec à Montréal. Il a pour mission la promotion et la valorisation de la recherche.

https://www.erudit.org/fr/

Les relations du travail au niveau de l'entreprise en Europe occidentale *

Jean-Réal Cardin

Dans la présente étude, l'auteur tente une appréciation des relations industrielles au niveau de l'entreprise en Europe. A cette fin, il offre une description des principales institutions qui existent à ce niveau chez les pays étudiés, en analyse les principaux caractères d'une façon comparée et esquisse certains éléments d'appréciation à leur endroit.

Dans les deux articles précédents consacrés aux relations du travail en Europe, [1] nous avons déjà noté l'absence des centrales syndicales au niveau de l'entreprise et de l'établissement dans la plupart des systèmes de relations du travail européens. Nous avons également noté le caractère généralement centralisé de la négociation et de la convention collectives dans ces systèmes. Enfin, lorsque nous avons traité des aspects juridiques et institutionnels du règlement des conflits, nous avons volontairement situé notre discussion au-delà du niveau de l'entreprise pour refléter plus fidèlement la situation générale en Europe, où les institutions et les procédures en la matière s'expriment d'abord et avant tout à travers l'action des centrales syndicales d'employeurs et d'employés et se retrouvent d'abord sur le plan de la branche d'activité, tout comme c'est le cas de la négociation et de la convention collectives de travail.

Nous touchons ici à l'une des différences fondamentales existant entre nos systèmes nord-américains de relations du travail et les systèmes européens.

CARDIN, JEAN-RÉAL, avocat (B.C.L., McGill), M.A., Rel. Ind. (Université de Montréal), études graduées en Economique, Sociologie et Relations industrielles (Université de Chicago), directeur du Département des Relations industrielles de l'Université Laval.

* Ce texte est tiré d'une étude plus vaste faite pour le Conseil économique du Canada ayant pour titre « Expériences et progrès dans le domaine des relations patronales-ouvrières en Europe : Aspects institutionnels, juridiques et politiques ».

(1) *Relations industrielles,* 1965, Vol. 20, nos 1 et 2.

Alors que chez nous le coeur de la vie syndicale et des relations industrielles dans leur ensemble se situe au niveau de l'établissement, grâce à notre régime décentralisé de négociations collectives et à la reconnaissance officielle du syndicat local directement relié aux organisations-mères (fédérations professionnelles ou industrielles), en Europe, la législation du travail et la pratique industrielle ne reconnaissent pas, généralement, une présence syndicale officielle dans l'entreprise.

Dans tous les pays étudiés, sauf en Scandinavie, et jusqu'à un certain point en Grande-Bretagne et en Belgique, les travailleurs seuls, indépendamment de leurs affiliations syndicales respectives sont l'objet de droits quant à la représentation de la main-d'oeuvre vis-à-vis la direction de l'entreprise.

Du point de vue nord-américain, nul doute qu'il s'est agi là d'une faiblesse traditionnelle des mouvements européens du travail. Cette situation s'explique toutefois, étant donné la nature « politique » de l'action syndicale dans plusieurs pays européens, le caractère surtout réglementaire des mesures de protection de la main-d'oeuvre et de sécurité sociale, la fragmentation idéologique des classes laborieuses et la résistance patronale à l'insertion du syndicat dans l'entreprise.

Nous pouvons donc affirmer sans crainte d'erreur, qu'il y avait, dans la plupart des pays étudiés, à venir jusqu'à la dernière guerre mondiale des déficiences très graves en matière de démocratie industrielle, déficiences qui se manifestaient surtout au niveau de la représentation des travailleurs dans l'usine.

Des tentatives en vue de remédier à cet état de choses avaient été faites dans certains pays comme la France et l'Allemagne, dès avant la dernière guerre. [2] L'Angleterre, pour sa part, en dépit du caractère centralisé des négociations, avait déjà son système de « présence » syndicale au plan local, grâce à l'institution des délégués d'atelier (shop Stewards). En Suède et au Danemark, bien que n'ayant pas de conseils d'entreprise institutionnalisés, la présence syndicale, étant donné l'acceptation qui en était faite par le patronat et le haut degré d'organisation,

(2) En France, la loi de 1936, sur les conventions collectives avait institué les délégués du personnel, en en faisant une clause obligatoire dans les conventions. En Allemagne, la loi de 1920 sur les conseils d'entreprise venait mettre un point final à toute une série de discussions et de législations fragmentaires portant sur la codécision ouvrière, en imposant, à certaines conditions, la formation de conseils d'entreprise pour l'ensemble de l'économie. Cette loi a subsisté jusqu'à 1933.

se manifestait efficacement, en dépit, là aussi, des structures centralisées des partenaires sociaux au niveau de la branche d'activité et de l'économie en général.

La deuxième guerre mondiale marque un tournant décisif en Europe par l'institution généralisée des conseils d'entreprise pour fin de représentation de la main-d'oeuvre salariée au plan local. Il s'agit là d'un effort de démocratisation de l'entreprise qui, tout en respectant les institutions traditionnelles, n'en constitue pas moins peut-être la caractéristique moderne par excellence des systèmes de relations du travail en Europe.

Il faut noter que cet effort de « démocratisation » de l'entreprise en Europe, ne s'est pas fait seulement sous le signe d'une revendication plus facile à l'intérieur de l'usine, mais encore et davantage en vue d'une coopération plus grande dans une foule de domaines où les syndicats n'avaient pas jusque là mis les pieds: discussion de la situation économique des entreprises, des problèmes de marché du travail et des produits, formes de financement, prévisions économiques, etc.

Evidemment, notre système de conventions collectives règle chez nous plusieurs problèmes qui, en Europe, appartiennent aux conseils d'entreprise créés depuis quelque vingt ans là-bas, mais il reste qu'une foule de questions, qui ne sont aucunement touchées par nos conventions collectives, ou autrement, font l'objet, en Europe, de discussion et même de codécision en certains cas, au sein de ces conseils.

Créés afin de remédier à une faiblesse, les organes de représentation ouvrière au niveau de l'entreprise s'affirment maintenant comme des moyens valables de coopération ouvrière-patronale, dont nous pourrions peut-être nous inspirer au Canada.

La représentation du personnel au sein de l'entreprise varie considérablement d'un pays à un autre quant à ses objets, quant aux structures et aux formes qu'elle revêt, et aussi quant aux résultats qu'elle apporte.

Les délégués du personnel

La France connaît deux institutions: les délégués du personnel, d'une part, et les comités d'entreprise, d'autre part. Chaque institution

a ses fonctions propres. Les délégués du personnel, créés en 1936 et ré-institués par la loi du 16 avril 1946 sont des représentants élus par les travailleurs salariés, quelle que soit leur affiliation syndicale, dans les établissements occupant plus de dix travailleurs. Bien que ces délégués ne soient pas, en droit, des représentants syndicaux et ne relèvent en rien des organisations syndicales, celles-ci exercent évidemment une grande influence sur leur élection et leur comportement, car très souvent, ils sont des militants syndicaux et ils ne peuvent d'ailleurs être élus que sur des listes *présentées* par les organisations syndicales, au premier tour de scrutin.

« Les délégués ont pour mission de présenter à l'employeur toutes les réclamations individuelles et collectives qui n'ont pu être directement satisfaites et qui concernent le niveau des salaires, la classification professionnelle ainsi que l'application des dispositions du code du travail et des autres lois et règlements en matière de protection du travail, d'hygiène, de sécurité du travail, et d'assistance sociale. A défaut de conseils d'entreprise, ils peuvent également proposer que soient introduites dans l'entreprise les améliorations techniques suggérées par le personnel ». [3]

La Belgique s'apparente à la France en ce sens qu'elle est le seul pays possédant comme cette dernière, une institution légale distincte des conseils d'entreprise, pour fins de représentation du personnel. [4] Il s'agit des délégations syndicales du personnel, qui ont leur origine dans la Conférence du travail de juin 1947. Cependant, en Belgique, le statut de ces délégations syndicales ne peut être mis en vigueur que par décision des commissions paritaires de branches. Elles prédominent en nombre dans les mines et dans l'industrie sidérurgique, ainsi que dans la construction métallique.

Si, en France, les syndicats ont une priorité quant à la présentation des listes pour fin d'élections à la délégation du personnel, en Belgique, *seules* des listes d'origine syndicale peuvent être présentées, au prorata de l'effectif de chaque organisation au sein de l'entreprise. De plus, les

(3) GERHARD, BOLDT, dans *La représentation des travailleurs sur le plan de l'entreprise dans le droit des pays membres de la C.E.C.A.*, par G. Boldt, P. Durand et al: Droit du Travail, Vol. III, Communauté européenne du charbon et de l'acier, Luxembourg, 1959, p. 62.

(4) L'Italie possède ses « commissions internes », mais lorsque la taille de l'entreprise ne justifie pas cette « commission », elle se résume alors à un représentant du personnel.

délégations syndicales représentent uniquement les salariés syndiqués; ce qui n'est pas le cas en droit, des délégués du personnel français.

Les délégués du personnel en France et les délégations syndicales en Belgique constituent la fonction de « revendication » au plan local, fonction distincte de celle des conseils d'entreprise dans ces mêmes pays, qui en est une avant tout, de co-détermination en matière sociale et de consultation en matière économique, financière et technique.

En Grande-Bretagne, en Suède et au Danemark, cette fonction de « revendication » sur le plan local, est le fait de délégués d'ateliers (shop Stewards) dont le statut relève généralement des conventions collectives de travail plutôt que de la loi.

Il s'agit en language européen, d'attributions purement « sociales » octroyées aux délégués du personnel, délégués d'ateliers ou délégations syndicales, c'est-à-dire ne comportant pas de responsabilité en matière économique, financière ou technique, ce qui est du ressort des seuls conseils d'entreprise.

Dans les autres pays, Italie, Allemagne et Pays-Bas, on ne connaît pas en loi les délégués du personnel; généralement leurs fonctions sont assumées par les conseils d'entreprise, qui ont une compétence mixte et souvent assez large.

La consultation mixte en Grande-Bretagne

Tous les pays étudiés, nous le répétons, ont des conseils d'entreprise (Works Councils) surtout depuis 1945.

L'institution est plus ou moins étendue selon l'expérience de chaque pays. C'est en Angleterre, où pourtant la « consultation mixte » au niveau local est bien connue depuis au moins la première grande guerre, que cette consultation est le moins institutionnalisée, et où elle a rencontré le plus d'obstacles : méfiance des syndicats contre ce qui pourrait devenir un instrument de domination patronale et de perte d'influence syndicale, voire conduire au « syndicat de boutique », apathie des employeurs qui ne voyaient pas d'un bon oeil le « partage » de leurs responsabilités relatives à la marche de leur entreprise, etc.

Les commissions mixtes de production ont eu du succès durant la première et surtout la deuxième guerre mondiale, en Angleterre, et la

« consultation » connut un succès plus que relatif, « mais avec la paix et les modifications qu'elle apporta à la nature des problèmes économiques et sociaux, la grande majorité des employeurs aussi bien que des travailleurs ressentit moins fortement la nécessité d'une collaboration au sein des entreprises, et le nombre des commissions mixtes de production diminua rapidement. On assiste à un retour à l'ancien état d'esprit, et certains syndicalistes font valoir que ce n'est pas leur affaire de formuler des suggestions pour accroître les bénéfices des patrons, tandis que, pour certains employeurs, les travailleurs n'ont pas à se mêler de la gestion des entreprises ». [5]

Et la même attitude, que nous avons pu vérifier sur place, tout récemment, vaut encore en Grande-Bretagne, et se transpose encore quant à la participation des partenaires sociaux à l'effort initié par les pouvoirs publics en matière de développement économique et de planning. Les relations du travail en Angleterre, à ce point de vue et à beaucoup d'autres, ressemblent beaucoup plus à la situation nord-américaine, qu'à celle ayant cours présentement dans les autres pays européens.

LES CONSEILS D'ENTREPRISE EN EUROPE

Leur établissement

Pour ce qui est de ces derniers pays, les expériences varient assez considérablement de l'un à l'autre, quant à l'institution, à la composition, au rôle, aux pouvoirs et aux statuts des conseils d'entreprise.

Sans aller dans le détail de ces particularités, soulignons qu'en Suède et au Danemark, les conseils d'entreprise ne sont pas établis par la loi, mais sont le résultat de conventions à cet effet arrêtées entre les partenaires sociaux eux-mêmes. En Suède, ils ont été créés par la convention de 1946 sur les conseils d'entreprise (Works Councils) intervenue entre la S.A.F. et la L.O. Ils sont, en fait, le prolongement de la Convention de Base de 1938 et de son esprit, et représentent en quelque sorte, comme le souligne Johnston dans son ouvrage *Collective Bargaining in Sweden*, « la troisième phase dans les discussions relatives à la démocratie industrielle ». [6]

(5) Bureau international du Travail, *La Situation syndicale au Royaume-Uni*, Rapport d'une mission du B.I.T., Genève, 1961, p. 95.

(6) T.L. JOHNSTON, *Collective Bargaining in Sweden*, George Allen and Unwin Ltd, Londres, 1962, p. 217.

De même au Danemark, les comités d'entreprise (Works Committees) sont le résultat de la convention du 6 juin 1947 sur les Comités d'entreprise, conclue entre la Confédération des Employeurs danois et la L.O. danoise.

En Angleterre, comme nous l'avons noté, la consultation mixte, bien qu'encouragée par les pouvoirs publics depuis les rapports Whitley en 1916, n'existe que sur une base volontaire et fragmentaire, sans faire l'objet d'aucune convention générale d'envergure entre les confédérations en présence.

On y a insisté beaucoup plus sur les conseils industriels mixtes (J.I.C.'s) existant au plan national et sans grand regard pour les problèmes de production et de co-détermination quant aux problèmes de la sécurité de l'emploi, ceci étant davantage laissé aux délégués d'ateliers et donc, à l'action syndicale revendicative traditionnelle, un peu comme au Canada et aux Etats-Unis.

Dans tous les autres pays européens, les conseils d'entreprise, qu'elle qu'en soit l'appellation particulière, sont établis par la loi. Dans certains cas, la loi est impérative, et s'impose aux parties, alors que dans d'autres, elle n'agit qu'à la suite d'une demande faite en ce sens par une ou l'autre, ou les deux parties en présence.

La composition

Quant à la composition, les régimes varient d'un pays à l'autre. Ainsi, il est intéressant de noter qu'en Suède, seuls les travailleurs syndiqués peuvent en faire partie, du côté « employés » et que seuls encore les travailleurs syndiqués ont droit de vote pour élire les représentants du travail au sein du conseil. Un des principes est donc la base syndicale, en Suède, pour les conseils d'entreprise. C'est vraiment le syndicat qui coopère avec la direction. De plus, un conseil ne peut être formé que dans les entreprises où au moins 50 p. 100 des travailleurs sont membres du syndicat qui a accepté de former un tel conseil.

Les conseils d'entreprise ne sont pas obligatoires en Suède, mais peuvent être institués dans les entreprises comprenant au moins 50 travailleurs, si l'employeur ou le syndicat local en font la demande.

Les conseils sont paritaires, en ce sens que la direction a droit jusqu'à un maximum de sept représentants et a un droit « de fait » de nommer le président.

Au Danemark, les conseils sont formés de représentants, en nombre égal, de l'employeur et des différentes catégories d'employés syndiqués d'une part, et non syndiqués d'autre part (employés techniques et commerciaux membres d'aucune association syndicale).

Dans tous les pays étudiés de la Communauté économique européenne, bien que chez certains, les organisations syndicales jouissent de privilèges assez étendus, elles n'ont pas le monopole de la représentation « employés » au sein de conseils d'entreprise. Ainsi, en France, les organisations syndicales représentatives ont le monopole de la présentation des listes de candidats, mais seulement pour le premier tour de scrutin. De même en Belgique, le droit pour les syndicats représentatifs, de présenter des candidats est encore plus fort qu'en France, car il s'agit d'un droit exclusif. Aux Pays-Bas, un privilège semblable existe dans les faits pour les syndicats représentatifs. Mais il reste que « la qualité d'électeur et l'éligibilité ne sont pas subordonnées à une affiliation syndicale ».[7]

En Allemagne, les syndicats n'ont pas même le droit de présenter des listes, ce privilège étant réservé aux ouvriers et employés individus. Il faut noter, qu'en pratique, les syndicats allemands contrôlent, tout de même à un très haut point, les conseils d'entreprise, comme on nous l'a affirmé à plusieurs reprises lors de notre enquête dans ce pays.

Il est à noter, toujours du point de vue « composition » qu'en Suède, au Danemark, en France, en Belgique et aux Pays-Bas, la direction est représentée dans les conseils d'entreprise et que la présidence échoit, dans tous les cas, à ses représentants.

Deux pays, l'Italie et l'Allemagne, n'admettent comme membres des conseils d'entreprise (commissions internes, en Italie) que des travailleurs, sans aucune représentation patronale. Il n'est plus question, en ces pays, d'organismes mixtes. Il s'agit donc là, plus d'organes de « représentation » et de « revendication » au profit de la main-d'oeuvre que ce n'est le cas dans les autres pays à formule mixte.

Les pouvoirs

Quant aux pouvoirs, sans entrer dans le détail de leurs attributions, soulignons que les conseils d'entreprise, d'une manière générale, ne

(7) G. BOLDT, *op. cit.*, p. 42.

jouent, dans la plupart des pays étudiés, qu'un rôle consultatif auprès de la direction. C'est le cas, notamment en Suède et au Danemark, où les conseils n'ont, sur aucun point de leurs attributions un pouvoir de décision. Ils sont avant tout des organes de coopération sur différents problèmes, des canaux d'information, d'avis, et de discussion, en matière économique, technique, financière, de sécurité d'emploi, de conditions de travail, de discipline, de formation du personnel, etc. Les représentants syndiqués peuvent aussi, cela va de soi, faire des suggestions à ceux de l'employeur concernant les sujets énumérés plus haut.

En France, les comités d'entreprise et les comités d'établissement ont un rôle de décision et de responsabilité dans l'administration des choses « sociales » (par exemple, les services sociaux de l'entreprise) et un rôle consultatif seulement en matière économique et technique (problèmes d'organisation, données économiques et financières de l'entreprise). Le cas de la Belgique est semblable à celui de la France.

Aux Pays-Bas, aucun droit de codécision n'existe pour les conseils d'entreprise.

En Italie, la « commission interne » cumule en quelque sorte les pouvoirs de consultation sur le plan technique, de codécision quant à la gérance des oeuvres sociales, mais ne dispose d'aucune influence en matière économique et financière. Plutôt, elle joue le rôle des délégués du personnel en France, et associe donc à son pouvoir de consultation, celui de la « revendication » en matière de personnel.

Le cas peut-être le plus intéressant, quant au rôle des conseils d'entreprise, c'est celui de l'Allemagne, où l'on retrouve la législation la plus élaborée en la matière.

En Allemagne, on distingue, pour les conseils d'entreprise, les droits de « codétermination » de « codécision » et de « cogestion ». La loi fondamentale à cet effet est la Loi sur le statut des entreprises du 14 octobre 1952, et particulièrement l'article 49 de cette loi où la politique officielle des pouvoirs publics y est spécifiquement déclarée en matière de collaboration entre les partenaires sociaux, et de paix industrielle : « Employeur et conseil d'entreprise collaborent en confiance dans le cadre de la législation existante et des conventions collectives. Ils doivent promouvoir l'intérêt de l'entreprise et des salariés, en coopération

avec les syndicats représentés dans l'entreprise et avec les associations patronales et en tenant compte de l'intérêt général. [8]

Nulle part ailleurs, les conseils d'entreprise n'ont autant de pouvoirs de codécisions qu'en Allemagne, et nulle part ailleurs, croyons-nous, leur statut n'a été défini d'une façon aussi élaborée.

Chose importante à rappeler, les conseils d'entreprise en Allemagne ne sont composés que de salariés et sur les questions où un droit de « codécision » est conféré au conseil d'entreprise, l'employeur ne peut décider seul. Ce qui implique que le conseil d'entreprise en Allemagne, au moins sur ces questions, est un véritable négociateur face au patron. Il s'ensuit donc, qu'« une grande partie des affaires de cogestion sont réglées par le fait qu'employeur et conseil d'entreprise concluent des conventions d'entreprises formelles, » [9] et ceci peut se faire dans chaque établissement.

Donc, en matière de « codécision » particulièrement quant aux questions « sociales » et « de personnel » ainsi qu'en certaines matières d'ordre économique, contenues dans un catalogue en huit points, lequel est imposé à toutes les entreprises, et considérant surtout les conditions de travail, il s'agit en fait d'un véritable régime de convention collective au niveau de l'entreprise ou de l'établissement.

Des mécanismes, qu'il serait trop long de rapporter ici, sont prévus à l'effet de résoudre des conflits pouvant survenir, à l'occasion de ces négociations, pouvant aller jusqu'à l'arbitrage obligatoire dont la sentence a l'effet d'un accord d'entreprise.

D'autres séries de problèmes peuvent, de même, faire l'objet d'ententes, mais cette fois, il ne s'agit que d'un droit de « codétermination », c'est-à-dire, de consultation à toute fin pratique, car si la direction peut conclure des ententes à leur sujet, elle n'est pas tenue de conclure de telles ententes. Il s'agit surtout ici de questions de sécurité sociale et de protection des travailleurs en matière d'accidents et de maladies industrielles, etc.

---

(8) Loi sur le statut des entreprises, du 14 octobre 1952 (BGBI, I, p. 681) ; article 49 (extrait).

(9) Dr ALFONS KLEIN, *Cogestion, statut des entreprises et représentation du personnel*, Collection, La Politique sociale en Allemagne, Min. fédéral du Travail et de l'Ordre social, no 23, Essen, 1963, p. 17.

Il faut noter, que tout ce qui est imparti aux conseils d'entreprise, ne peut toutefois affecter la primauté de la convention collective négociée par les syndicats au niveau de la branche industrielle.

Il s'ensuit que, si le syndicat, par voie de la grande convention collective de branche a disposé de certains problèmes en matière de conditions de travail, par exemple, l'accord d'entreprise entre un conseil d'entreprise et un employeur par ailleurs couvert par la grande convention, ne peut venir en conflit avec cette convention-cadre.

Cette disposition de la loi a pour effet qu'il ne peut être touché au monopole des syndicats en matière de revendications et de négociations de salaires et de traitements, etc . . ., en somme, de tout ce qui est normalement réglé par voie de convention collective négociée au niveau industriel par les syndicats.

Ce régime, à certains égards, rappelle celui du droit du travail français, selon lequel un accord d'entreprise ne peut être que supplétif à une convention plus vaste, régionale ou nationale, si une telle convention existe.

Il nous a semblé plus intéressant, pour les fins du présent travail, d'insister davantage sur la formule des conseils d'entreprise en Europe, plutôt que sur les autres structures de cogestion en matière purement économique, sur lesquelles, pourtant, beaucoup serait à dire.

En Allemagne et en France mais surtout en Allemagne, où la véritable cogestion en matière économique et financière est instituée non seulement dans les entreprises nationalisées, comme en France, mais dans toutes les entreprises anonymes ou à responsabilité limitée, et tout spécialement dans celles de l'industrie sidérurgique et minière d'une certaine importance, les comités d'entreprise et les syndicats jouissent de certains pouvoirs quant à la nomination des représentants ouvriers au sein des conseils d'administration (conseil de surveillance, en Allemagne) de ces sociétés, ainsi que des directeurs du travail dans la sidérurgie et les mines.

Appréciation

Les comités d'entreprise en Europe, tels que nous venons d'en esquisser l'image, dépassent, et souvent de beaucoup, notre régime de

conventions collectives nord-américain en général, quant aux possibilités qu'ils impliquent en vue d'une coopération valable en relation du travail, spécialement au niveau de l'entreprise.

Ils constituent, sans aucun doute, un des efforts les plus importants, tentés par les pays européens en vue de promouvoir une démocratie industrielle qui, à venir jusqu'à la fin du dernier conflit mondial, était, à toute fin pratique, absente de l'entreprise.

Cependant, les données institutionnelles et légales que nous avons esquissées, ne donnent pas, forcément, tous les éléments nécessaires à une appréciation objective du fonctionnement et des résultats pratiques de cette formule.

Dans les pays où les conseils d'entreprise sont le résultat de l'entente libre, au sommet, des partenaires sociaux, comme en Suède, au Danemark, et jusqu'à un certain point en Belgique, les résultats semblent positifs.

Ils semblent fonctionner d'autant mieux que la coopération « au sommet » est plus forte et mieux structurée entre les partenaires sociaux au niveau national.

En France, et en Italie, encore jusqu'à maintenant, et en Allemagne, jusque dans les années de l'immédiat après-dernière guerre, les conseils d'entreprise ont été l'objet de tentatives de « politisation » de la part de certaines centrales ouvrières, telles la C.G.T. française et la C.G.I.L. italienne. La C.G.T. française, par exemple, à partir de 1947, (année où elle est passée sous la coupe du parti communiste) a tenté d'en « faire des instruments de la lutte des classes », [10] et elle avait beau jeu car elle y détenait la majorité de la représentation dans de nombreux cas.

Les syndicats, en général, en France et en Italie, tout en essayant de profiter au maximum des comités d'entreprise pour mousser leurs intérêts propres, ont très tôt adopté une attitude critique vis-à-vis cette formule, qui empêchait, à leurs yeux, l'organisation syndicale de s'exprimer plus directement dans l'usine. Le manque de formation chez les représentants ouvriers, l'attitude négative, obstructive et paternaliste du patronat vis-à-vis les comités d'entreprise ou les commissions internes, qui

(10) J.-D. REYNAUD, *op. cit.*, p. 212.

voyaient dans ces conseils, le cheval de Troie syndical introduit dans l'enceinte de ses droits traditionnels, tout ceci a fait que dans ces pays, à tout le moins, la formule n'a pas donné, en pratique, ce qu'on pouvait en attendre d'après les intentions des législateurs.

Aussi, n'est-il pas surprenant qu'en France et en Italie, les organisations syndicales aient jusqu'à présent réclamé la « section syndicale » d'entreprise afin de pouvoir jouer un rôle direct dans la promotion des intérêts de leurs membres au niveau local. La « section syndicale d'entreprise » fait présentement l'objet, en France, de la part de la C.F.D.T. et de F.O. de demandes pressantes auprès des pouvoirs publics. Le patronat français, pour sa part, oppose une très vive résistance, cela va de soi, à une telle demande, aussi longtemps, à tout le moins, que la C.G.T. sera ce qu'elle est, et qu'elle continuera de prédominer quant aux effectifs et à la « faveur » dont elle jouit auprès de larges secteurs de la population ouvrière.

En Allemagne, d'après les témoignages que nous y avons recueillis, la grande centrale D.G.B. (Confédération des syndicats allemands) se proclame « très intéressée » dans l'institution de la cogestion et des conseils d'entreprise car elle peut, nous a-t-on dit, les utiliser largement. En effet, même si seulement environ 40 p. 100 des salariés sont syndiqués en Allemagne, les syndicats y contrôlent largement les conseils d'entreprise, les membres de ces conseils étant syndiqués dans la proportion de 83 p. 100.

Ceci n'est pas outre mesure surprenant, lorsque l'on sait le quasi-monopole dont jouit la D.G.B. allemande en matière d'organisation syndicale, et les pouvoirs de codécision dont sont investis, par voie de convention collective, les conseils d'entreprise en ce pays. La pression syndicale y semble donc moins forte qu'en France, pour l'obtention de la section syndicale locale.

LABOUR RELATIONS AT THE ENTERPRISE LEVEL IN WESTERN EUROPE

This is one of the fundamental differences between North American and European labour relations systems.

Whereas on this continent the heart of trade unionism and of industrial relations as a whole is at the establishment level, because of our decentralized

collective negotiation system and of the official recognition of the local trade union directly related to parent organizations (particularly professional and industrial confederations), in Europe, labour legislation and industrial practice generally do not recognize the presence of official trade unionism in enterprise.

For all of the countries under review, except Scandinavia, and to some extent Great Britain and Belgium, workers themselves, independently from their respective labour affiliations, are granted rights in relation to labour representation with enterprise management.

From the North American point of view, there is no doubt that this derives from a traditional weakness in European labour movements. However, an explanation could be the « political » nature of trade unionism in several European countries, the mainly regulatory nature of measures taken for the protection of labour and social security, the ideological fragmentation of labour classes and management's resistance to the introduction of trade unions in enterprise. It can therefore be said firmly that in most of the countries under review, until the last world war, there existed very serious deficiencies in industrial democracy, which were reflected in most cases at the level of labour representation in the establishment.

Some attempts were made to remedy the situation in certain countries such as France and Germany even before the last war. [1] On the other hand, England, in spite of the centralized nature of negotiations, already has a system allowing the « presence » of unions at the local level, that is to the appointing of shop stewards. In Sweden and Denmark, there were no institutionalized enterprise councils, but, because of employer acceptance and a high degree of organization, unions were effectively present in spite, there also, of the centralized structures of the social partners at the level of branch activity and the economy in general.

The Second World War marked a turning point in Europe by generalizing the institution of enterprise councils representing wage-earners at the local level. This was an effort to democratize enterprise which, while respecting traditional institutions, nevertheless constituted perhaps the best modern characteristic of labour relations systems in Europe. It should be noted that this democratization of enterprise in Europe was not solely intended to facilitate claims within the establishment, but was primarily designed to achieve greater co-operation in several fields where trade unions had not penetrated before : Discussions on the economic situation of the enterprises, labour and product market problems, financing methods, economic forecasts, etc.

Personnel representation in enterprise varies considerably from one country to another in its objectives, structures, forms and results.

---

(1) In France, the 1936 Act on collective agreements instituted personnel delegates and made this a compulsory clause in agreements. In Germany, the 1920 Act on enterprise councils brought to a definite end a whole series of discussions and fragmentary legislation on labour co-decisions, by imposing under certain conditions the establishment of enterprise councils for the economy as a whole. This act was maintained until 1933.

PERSONNEL DELEGATES

France has two types of institutions : Personnel delegates on the one hand, and enterprise or works committees, on the other hand. Both have their own functions. Personnel delegates, first appointed in 1936, and reinstituted by statute on April 16, 1946, are representatives elected by wage-earners, whatever their labour affiliation, in establishments employing more than 10 workers. Although these delegates are not, in law, labour representatives and are in no way responsible to labour organizations, these organizations naturally exert a strong influence on their election and their behaviour, since very often they are militant labour supporters and, in any event, can only be elected from lists *submitted* by labour organizations, on the first ballot.

« Delegates are asked to present to the employer all individual and collective demands which could not be dealt with directly in matter of salary rates, trade classification and the application of the labour code or other statutes and regulations regarding labour protection, sanitary conditions, job security and social assistance. Where there are no enterprise or works councils, they can also propose the introduction within the enterprise of technical improvements suggested by personnel. » [2]

Belgium is comparable to France in that it has a distinct legal institution for enterprise councils, designed to represent personnel. [3] They are trade personnel delegations which go back to the Labour Conference of June, 1947. However, in Belgium, the status of these trade delegations can only be implemented upon a decision of branch parity commissions. They predominate in numbers in mining and in the steel industry, as well as in metal construction.

While in France trade unions have a priority in submitting election lists for the personnel delegation, in Belgium *only* lists originating from the unions can be submitted, prorated according to the members of each organization in the enterprise. Furthermore, trade delegations only represent organized wage-earners, which is not the case in law for French personnel delegates.

Personnel delegates in France and union delegations in Belgium constitute the "claims" function at the local level, which is distinct from the function of enterprise councils in the same countries, i.e., the functions of co-determination in social matters and consultation in economic, financial and technical matters. In Great Britain, Sweden and Denmark, this « claims » function at the local level belongs to shop stewards whose status is generally derived from labour collective agreements rather than from statutes.

---

(2) GERHARD, BOLDT, « *La représentation des travailleurs sur le plan de l'entreprise dans le droit des pays membres de la C.E.C.A.* » by G. Boldt, P. Durand et al : *Droit du Travail*, Vol. III, Coal and Steel European Committee, Luxembourg, 1959, p. 62.

(3) Italy has « enterprise commissions », but when the enterprise is not big enough to warrant such a commission, one person is appointed to represent personnel.

In European terminology, these are purely « social » functions granted to personnel delegates, shop stewards or trade delegations, i.e., functions without any responsibility in economic, financial or technical matters, which fall under the sole jurisdiction of enterprise or works councils.

In the other countries, Italy, Germany and the Netherlands, shop stewards are not recognized by statute ; generally their functions are the responsibility of enterprise councils, whose jurisdiction extends to several fields and is often very extensive.

JOINT CONSULTATION IN GREAT BRITAIN

It should be repeated once more that there are works councils in all of the countries under review, especially since 1945.

They are more or less widespread according to the experience undergone in each country. It is in England, notwithstanding the fact that joint consultation at the local level exists since at least the First World War, that such consultation is least institutionalized and meets most opposition : distrust on the part of trade unions for what could become an instrument for management domination and could weaken labour influence or even lead to « shop unionism », apathy on the part of employers who did not take kindly to sharing their responsibilities for the operation of their enterprise, etc. Joint production commissions were successful during the First and especially the Second World War in England, and consultation was more than « relatively successful », but with the return to peace conditions and the changes they brought to the nature of economic and social problems, the great majority of employers as well as of workers did not feel as intensely the need for co-operation within enterprises and the number of joint production commissions decreased rapidly. There was a return to the old concept and some trade unionists held that it was not their business to formulate suggestions designed to increase profits for the employers, while some employers felt that workers should not meddle with the management of enterprises. [4] The same attitude, and this we were able to ascertain on the spot most recently, still prevails in Great Britain and is still being transferred, as far as the participation of the social partners is concerned, to the effort initiated by the public powers in economic development and planning. From this point of view and several others, labour relations in England are more similar to those in North America than is the case for the other European countries.

ENTERPRISE OR WORKS COUNCILS IN EUROPE

Their Establishment

For European countries other than England, enterprises varied considerably as to the establishment, the composition, the role, the powers and the status of enterprise or works councils.

(4) International Labour Bureau, *La Situation syndicale au Royaume-Uni*, report of an I.L.B. commission, Geneva, 1961, p. 95.

Without studying in detail these particular features, it can be underlined that, in Sweden and Denmark, enterprise councils are not established under statute but result from agreements for this purpose entered into by the social partners themselves. In Sweden, they were established by the 1946 Agreement on Works Councils between the S.A.F. and the L.O. They are, in fact, an extension of the Basic Agreement of 1938 and of its spirit and represent more or less, as was pointed out by Johnston in *Collective Bargaining in Sweden* the third phase in the discussions on industrial democracy. [5]

Also in Denmark, works committees resulted from the Agreement on Works Committees of June 6, 1947, entered into by the Danish Employers Confederation and the Danish L.O.

In England, as already noted, joint consultation, although favoured by the public powers since the Whitley reports in 1916, only exists on a voluntary and fragmentary basis and is not covered by any important general agreement between the confederations.

Much greater stress was laid on joint industrial councils which exist at the national level without much reference to production and co-determination problems and job security problems, which are left to shop stewards and therefore to the traditional labour claims action, somewhat as in Canada and the United States. In all European countries, enterprise councils or works councils, whatever they may be called, are established under legislation. In some cases, the legislation is mandatory for the parties while in others, it only applies on a request by one or both parties.

The Composition

The systems vary from one country to another as to composition. It is interesting to note that in Sweden, only organized workers can become members on the « employee » side and that only organized workers are entitled to elect labour representatives on the council. In that country a trade union basis is therefore one of the principles of enterprise councils. It is really the trade union which co-operates with management. Furthermore, a council can only be set up in enterprises where at least 50% of the workers are members of the trade union which has accepted to form such a council. Works or enterprise councils are not mandatory in Sweden but can be instituted in enterprises employing at least 50 workers at the request of the employer or the local trade union. The councils are paritary councils in that management is entitled to a maximum of seven representatives and has the « de facto » right to appoint a chairman.

In Denmark, councils are constituted of an equal number of representatives for the employer and the various categories of organized labour on the one hand and of non-organized workers in the other hand (technical and commercial employees who do not belong to any trade union).

(5) T.L. JOHNSTON, *Collective Bargaining in Sweden,* George Allen and Unwin Ltd., London, 1962, p. 217.

In all Common Market countries under review, trade unions, even though they have rather extensive privileges in some cases, do not have a monopoly in representing employees within enterprise councils. In France, for instance, representative trade unions monopolize the submission of lists of candidates, but only for the first ballot. Also in Belgium, the right that representative trade unions have to submit the names of candidates is even stronger since it is an exclusive right. In the Netherlands, representative trade unions have in fact a similar privilege. However, the fact remains that « the status of elector and eligibility are not subordinated to trade union affiliation ». [6]

In Germany, trade unions do not have this right of submitting lists, which privilege is reserved to workers and individual employees. It should be noted, however, that in practice German trade unions control to a high degree enterprise or works councils, and this was stated to us on several occasions during our investigation in that country.

Also in connection with the composition aspect, it must be noted that in Sweden, Denmark, France, Belgium and the Netherlands, management is represented on these enterprise councils and one of its representatives is always chairman.

Two countries, Italy and Germany, only allow workers as members of enterprise or works councils (internal commissions in Italy), and management is not represented on them. In those countries there are no joint organizations. Their organizations are therefore labour « representation » and « claiming » groups in contrast to the joint formula used in the other countries.

Powers

As for powers, without elaborating on the functions of the works or enterprise councils, it could be said that in general they only play a consultative role with management in most of the countries under review. This is particularly the case in Sweden and Denmark where councils have no power of decision on any point relating to their functions. They are primarily co-operation organizations for various problems, channels of information, notice and discussion in economic, technical and financial matters, job security,. working conditions, discipline, personnel training, etc. Labour representatives can also, obviously, make suggestions to employer representatives in these matters.

In France, enterprise committees and establishment committees are parties to the decisions and responsible for the administration of social matters (for example, the social services of the enterprise) and are only consultative in economic and technical matters (organization problems, economic and financial date of the enterprise). In Belgium, the situation is comparable to France.

In the Netherlands, enterprise councils have no co-decision rights.

In Italy internal commissions more or less cumulate consultation powers on the technical plan with co-decision in the management of social matters, but they have no influence on economic and financial matters. Instead they play the same

(6) G. BOLDT, *op. cit.*, p. 42.

role as personnel delegates in France and therefore associate their consultation powers with « claiming » powers in personnel matters.

In Germany, enterprise councils have « co-determination », « co-decision » and « co-management » rights. The basic statute in this respect is the Act governing the status of enterprises passed on October 14, 1952, and more particularly Section 49 of this Act, which states the official policy of the public powers on co-operation between the social partners and on industrial peace : « Employers and enterprise councils co-operate in confidence within the framework of existing legislation or collective agreements. They must promote the interests of the enterprise and of the wage-earners, in co-operation with the trade unions represented in the enterprise and with employer associations, and taking into account the general interest ». [7]

Nowhere else have enterprise councils been granted such co-decision powers as in Germany and nowhere else, in our opinion, was their status defined as elaborately.

It is important to recall that enterprise councils in Germany are only composed of wage-earners and where an enterprise or works council is entitled to co-decision, the employer cannot make a decision by himself. This implies that in Germany, at least on these matters, enterprise councils actually act as negotiators with management. It follows that « many questions of co-management are settled by the fact that employers and enterprise councils enter into formal entreprise agreements,[8] and this can be done in each establishment.

Therefore, in matters for « co-decision », especially social and personnel matters as well as certain economic questions, covered in an eight-point catalogue imposed on all the enterprises and considering more particularly working conditions, it is in fact an actual collective agreement system at the level of enterprise or the establishment.

It appeared of greater interest, for the purposes of this study, to lay greater stress on the formula of the enterprise or works councils in Europe than on the other structures of co-management in purely economic matters, even though much could be said on this.

In France, and especially in Germany where true co-management in economic and financial matters was established not only in nationalized enterprises as in France but in all share and limited enterprises and more particularly the steel industry and important mining concerns, enterprise or works committees and trade unions have certain powers in the appointment of labour representatives on administrative councils (supervising councils in Germany) of these companies, as well as of labour directors in steel and mining firms.

(7) Act governing the status of enterprises, October 14, 1952, (BGBl. I, p. 681) ; Section 49 (extract).

(8) Dr. ALFONS KLEIN, « *Cogestion, statut des entreprises et représentation du personnel* », Collection on social policies in Germany, Federal Department of Labour and Social Order, No. 23, Essen, 1963, p. 17.

EVALUATION

Enterprise or works committees in Europe, as we have just described them, go beyond and often far beyond our North American system of collective agreements as to their possibilities of valid co-operation in labour relations, at the enterprise level. There can be no doubt that they constitute one of the most important attempts made by European countries to promote industrial democracy which, until the last World War, was for all practical purposes non-existent in enterprise. However, such industrial and local data do not include — and this could not be otherwise — all the factors required for an objective evaluation of the operation and practical results of this formula.

In those countries where enterprise or works councils resulted from free agreements at the summit between the social partners, such as Sweden and Denmark, and to a certain extent Belgium, results appear to be positive. They seem to operate better where co-operation « at the summit » is stronger and better structured between the social partners at the national level.

In France, and in Italy until now, as well as in Germany until the immediate post-war years, some attempts were made to change enterprise or works councils into political confederations, such as the C.G.T. in France and the C.G.I.L. in Italy. For instance, the French C.G.T., since 1947, when it came under the domination of the Communist Party, attempted to use enterprise councils as « instruments for the struggle of the classes ». [9] This was not difficult because it held the majority of the representation in numerous cases.

In general, trade unions in France and Italy, while they did try to promote to the maximum their own interests in enterprise or works committees, very soon adopted a critical attitude towards this formula which, according to them, prevented labour from expressing themselves more directly in the factory. The lack of training of labour representatives, the negative, obstructive and paternalistic attitude of management towards enterprise committees or internal commissions, because they saw in these councils a Troy horse introduced within the precincts of their traditional rights, all these factors resulted in the fact that in these countries at least the formula did not give in practice the results that legislators had intended. It is therefore not surprising that in France and Italy labour organizations have demanded and still demand a « labour section » at the enterprise level in order to play a direct roll in the promotion of the interests of their members at the local level. In Germany, according to the testimony we were able to gather, the Confederation of German Trade Unions states that it is most interested in introducing co-management and enterprise councils which it could use extensively according to what they told us.

(9) J.-D. REYNAUD, *Les syndicats en France,* Collection U, Armand Colin, Paris, 1963, p. 212.