

Zeitschrift: Revue syndicale suisse : organe de l'Union syndicale suisse
Herausgeber: Union syndicale suisse
Band: 66 (1974)
Heft: 10

Artikel: La participation des travailleurs aux décisions dans l'entreprise sur le plan mondial
Autor: [s.n.]
DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-385742>

Nutzungsbedingungen

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

Conditions d'utilisation

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

Terms of use

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

Download PDF: 15.07.2025

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

La participation des travailleurs aux décisions dans l'entreprise sur le plan mondial (I)

Invité par l'Organisation internationale du travail, un colloque international sur la participation s'est tenu à Oslo du 20 au 30 août 1974. La Suisse était représentée à ce colloque par le directeur de l'Office fédéral de l'industrie, des arts et métiers et du travail Jean-Pierre Bonny et par Guido Nobel, secrétaire de l'Union syndicale suisse. Malheureusement les employeurs n'avaient pas jugé utile de se faire représenter à cette réunion si bien que la Suisse, sur quelque 60 pays participants, fut seule à ne pas avoir une représentation tripartite.

Pour ce colloque, le Bureau international du travail à Genève avait élaboré un document de base dont nous reproduisons ici la première partie. Il nous permet d'avoir une image générale sur la situation actuelle dans le domaine de la participation sur le plan mondial.

Dans un prochain numéro nous reviendrons sur ce colloque en publiant encore différents documents, en particulier ceux élaborés par certains pays participants et qui nous touchent de près tels que l'Allemagne, la France, etc.

Rédaction de la «RSS»

1. Arrangements institutionnels pour la participation de représentants des travailleurs aux décisions

1. Gestion ouvrière des entreprises et systèmes connexes

Sur le plan des concepts, la gestion ouvrière des entreprises ou autogestion représente la forme la plus poussée de participation des travailleurs à la prise des décisions qui les concernent.

L'exemple le plus connu de cette forme de participation des travailleurs est probablement le système yougoslave d'autogestion, qui a fait l'objet d'un grand nombre d'études et de publications et bénéficie d'une vingtaine d'années d'expérience.

Dans le système *yougoslave*, la collectivité des travailleurs exerce les principales fonctions de gestion par l'intermédiaire des organes de l'autogestion dont l'organisation et les compétences sont fixées,

depuis les années soixante, par les statuts de l'entreprise: l'assemblée des travailleurs et le conseil ouvrier, élu au scrutin secret par le personnel et parmi ses membres, habituellement pour un mandat de deux ans au terme duquel on ne peut être immédiatement rééligible, ceci afin d'assurer la rotation souhaitée. Pour la gestion courante, le conseil ouvrier possède de larges compétences: il adopte notamment les divers règlements internes (dont celui de la répartition des revenus), les plans de développement et programmes de l'entreprise, surveille leur exécution, décide des investissements et approuve le bilan annuel. Il élit tous les quatre ans le directeur de l'entreprise, qu'il peut également révoquer, et institue généralement un comité de gestion et une commission de contrôle, ainsi que toute une série de commissions spécialisées auxquelles sont délégués des pouvoirs consultatifs ou de décision dans des matières bien définies (par exemple, recrutement et licenciement de catégories déterminées de personnel, réclamations, planification, affaires financières et commerciales, etc.). Les questions importantes telles que fusion de l'entreprise ou conversion de son activité peuvent être soumises en général à un référendum du personnel, mais en pratique on recourt plutôt à une assemblée des travailleurs.

Ce système d'autogestion, introduit en 1950 après une période de direction et de planification hautement centralisées, a été étendu à partir de 1953 aux activités dites non économiques (enseignement, administration, services de santé et de sécurité sociale, etc.). On assiste depuis 1971 à de multiples efforts en vue d'obtenir un véritable renouveau de ce système et de remédier à certaines difficultés dont les plus hautes personnalités du pays ont elles-mêmes fait état.

C'est ainsi qu'un congrès des autogestionnaires, organisé par les syndicats, s'est déroulé à Sarajevo en mai 1971 et a émis près d'une trentaine de résolutions importantes. Parmi les vingt et un amendements constitutionnels adoptés le mois suivant par l'Assemblée fédérale, ceux qui traitent directement de l'autogestion dans les entreprises ont consacré constitutionnellement les recommandations dudit congrès relatives, entre autres, à la politique de répartition du revenu et à l'application intégrale du principe de l'autogestion directe par les travailleurs dans les unités de base dites de travail associé, afin d'éviter que les ouvriers participent de moins en moins directement à l'autogestion. Ces principes ont été incorporés dans la nouvelle Constitution fédérale yougoslave promulguée au début de 1974. On assiste de ce fait, dans les entreprises dont l'autonomie est d'ailleurs renforcée, à une décentralisation de l'autogestion et au fonctionnement d'organes d'autogestion à deux ou, dans le cas des grandes entreprises, trois niveaux: celui de l'ensemble de l'entreprise, celui de ses unités économiques (établissements ou usines)

et celui de ses unités de travail (ateliers, sections, etc.). Les assemblées d'atelier, qui constituent l'organe de base de l'autogestion, adoptent par exemple les plans de production et les règlements internes de l'unité, ainsi que la répartition du revenu entre les travailleurs, compte tenu des principes de répartition fixés par le conseil ouvrier et du minimum légal. Elles peuvent aussi déléguer certaines de leurs attributions au comité de gestion élu par leurs membres. Parallèlement aux efforts de stabilisation de l'économie, un code des autogestionnaires, destiné à préciser les droits et devoirs de ces derniers ainsi que les normes fondamentales de l'éthique de l'autogestion, a été préparé.

En *Algérie*, des comités de gestion composés par les travailleurs étaient apparus au moment de l'indépendance et du départ de la plupart des propriétaires et dirigeants des entreprises industrielles et agricoles. Ces comités consacrés par des décrets de mars 1963 devinrent très tôt un système d'autogestion qui, dans les années qui suivirent, fit progressivement place à une direction étatique centralisée, dans le secteur industriel en particulier. Le gouvernement algérien s'est, depuis 1965, attaché à ce que les travailleurs deviennent des producteurs-gestionnaires, et a adopté en 1971 une charte et un code de la gestion socialiste des entreprises. Il est prévu pour les entreprises publiques non agricoles, soumises à ce code, l'élection, avec un mandat de trois ans, d'assemblées d'unité jouant le rôle de conseil syndical et d'assemblées d'entreprise de sept à vingt-cinq membres élus par ces assemblées d'unité.

Lesdites assemblées doivent contribuer à la définition de la politique générale de l'entreprise en émettant des avis et recommandations sur les comptes prévisionnels et le budget de l'entreprise ainsi que sur les projets de programmes, y compris ceux d'investissements. Elles sont appelées à contrôler sa gestion et à se prononcer sur le bilan annuel et les comptes d'exploitation. Elles doivent être associées à la direction dans la détermination de la politique du personnel notamment en matière de recrutement, de licenciement, de formation, d'hygiène et de sécurité et d'amélioration des conditions de travail. Elles gèrent les œuvres sociales. Des commissions spécialisées permanentes (de une à cinq) sont prévues pour s'occuper des affaires économiques et financières, des affaires sociales et culturelles, du personnel et de sa formation et – avec un nombre égal de représentants de la direction – de la discipline ainsi que de l'hygiène et de la sécurité. La direction doit conserver son unicité en vue de maintenir une gestion coordonnée de l'entreprise mais avoir un caractère collégial, le conseil de direction groupant, sous l'autorité du directeur, les principaux cadres dirigeants ainsi qu'un ou deux représentants du personnel élus par l'assemblée des travailleurs. Le conseil de direction est tenu d'ailleurs d'assister aux réunions des assemblées du personnel avec voix consultative.

Ce nouveau système a déjà été appliqué depuis un certain temps à titre expérimental et a donné lieu à une vaste campagne nationale d'explication. L'élection des assemblées, prévue en 1973 dans un certain nombre d'entreprises, a dû toutefois être différée jusqu'au début de 1974.

Au *Pérou*, le gouvernement a décidé d'appliquer un système d'autogestion dans un secteur dit «de propriété sociale» qui, aidé initialement par l'Etat, devrait inclure au cours des prochaines années plus d'un millier d'entreprises.

Une formule d'autogestion, assez rarement qualifiée comme telle, où les travailleurs exercent une influence directe sur la gestion de leur entreprise est celle de la coopérative de production que l'on rencontre dans un certain nombre de pays industrialisés et divers pays en voie de développement, aussi bien dans l'agriculture que dans l'industrie et les services. Les membres d'une authentique coopérative de production sont, en effet, à la fois travailleurs, propriétaires et gérants de l'entreprise, qui est dirigée par un comité et des cadres élus ou nommés par eux. Outre l'existence de diverses variantes, on constate, dans certains pays, des liens assez étroits entre ces entreprises et l'Etat.

Depuis un certain nombre de mois, enfin, on a assisté en *France* et au *Royaume-Uni*, notamment, à l'application par le personnel de formules s'inspirant sinon de l'autogestion du moins de l'auto-défense, à l'occasion d'une «grève active» avec occupation lorsqu'une entreprise allait fermer par suite de graves difficultés économiques. L'affaire Lip en France en est un exemple qui a fait l'objet d'une publicité particulière. Dans des circonstances analogues, des entreprises se sont quelquefois transformées en coopératives de production.

2. La participation de représentants des travailleurs aux organes de gestion

Depuis plus ou moins longtemps, on trouve dans un grand nombre de pays, et en vertu le plus souvent d'une obligation prescrite par la législation, des représentants des travailleurs au sein des organes de gestion dans l'ensemble du secteur public ou certaines entreprises nationalisées, ou encore les chemins de fer, les compagnies nationales d'aviation ou divers services publics tels que les postes et télécommunications, les entreprises de gaz, d'eau et d'électricité, etc. C'est le cas, par exemple, de l'*Argentine*, de l'*Australie*, de l'*Autriche*, de la *Belgique*, de l'*Egypte* (où cette représentation est devenue paritaire depuis 1963), de la *France*, du *Ghana*, de l'*Inde*, de l'*Irlande*, d'*Israël*, de l'*Italie*, du *Mali*, du *Mexique*, du *Nigéria*, de la *Norvège*, du *Pérou*, du *Royaume-Uni*, de *Sri Lanka*, de la *Syrie*, de la *Suisse*, de la *Tanzanie* et du *Venezuela*. Récemment, le gouvernement du

Bangladesh a entrepris la mise à l'étude d'un système de représentation des travailleurs dans les organes de gestion des entreprises du secteur public de son économie. Il convient à ce propos de souligner l'importance prise par les entreprises publiques dans le secteur industriel de maints pays en voie de développement.

Le nombre et l'influence de ces représentants des travailleurs, qui peuvent être désignés directement par les syndicats, par le gouvernement sur proposition des syndicats, ou élus par le personnel, varient beaucoup d'un pays à l'autre et d'une entreprise à l'autre, soit par suite des fonctions qui leur sont confiées en droit ou en fait, soit en raison de leur niveau d'instruction et de préparation à un tel rôle.

Dans le secteur privé, le système le plus poussé est celui de la cogestion appliqué depuis le début des années cinquante en *République fédérale d'Allemagne* qui a fait l'objet de nombreuses études et retenu spécialement l'attention dans bien des pays. Une loi de 1951 a en effet institué une représentation paritaire des travailleurs au sein des conseils de surveillance des grandes entreprises sidérurgiques ou minières, ceux-ci groupant en général cinq représentants des travailleurs (un ouvrier et un employé désignés par le conseil d'entreprise, qui doivent faire partie du personnel, et trois représentants désignés par les organisations syndicales, dont un doit être étranger à l'entreprise ainsi qu'aux-dites organisations), cinq représentants des actionnaires et un onzième membre désigné d'un commun accord. De plus, l'un des membres du directoire ou comité directeur, lesquels sont nommés par le conseil de surveillance – le « directeur du travail » généralement chargé des questions de personnel et des affaires sociales –, ne peut l'être (ou révoqué) qu'avec l'accord de la majorité des membres travailleurs dudit conseil.

Aux termes d'une loi de 1952, la représentation des travailleurs dans les conseils de surveillance des sociétés qui ne relèvent pas des secteurs précités est d'un tiers seulement. Depuis un certain temps, et de façon de plus en plus insistante ces dernières années, la Confédération allemande des syndicats a revendiqué une représentation paritaire des travailleurs au sein des conseils de surveillance des sociétés des autres branches d'activité que la sidérurgie et les mines, à partir d'une certaine taille ou d'un certain chiffre d'affaires tout au moins. Cette revendication s'est heurtée à une vive opposition de la Confédération allemande des associations d'employeurs qui y a vu, entre autres, une atteinte au droit de propriété ainsi qu'une mise en péril de l'économie de marché, de l'autonomie des partenaires sociaux dans les négociations collectives et de l'efficacité de la gestion des entreprises. Le gouvernement actuel de coalition du parti social-démocrate et du parti libéral est tombé d'accord sur les principes d'une nouvelle législation à cet égard qui est en cours de préparation.

Plusieurs autres pays d'Europe occidentale ont, ces toutes dernières années, adopté ou préparé une législation visant à introduire une représentation des travailleurs dans les organes de gestion des entreprises privées ou à renforcer celle déjà instaurée, mais dans la plupart des cas il s'est agi d'une représentation minoritaire par rapport à celle des actionnaires.

En *Autriche*, une loi adoptée à la fin de 1973 a porté à un tiers la représentation des travailleurs élus pas le conseil d'entreprise au conseil de surveillance des sociétés dont le capital atteint un certain montant, représentation qui n'était que de deux membres depuis un certain nombre d'années.

Au *Danemark*, une loi était intervenue peu auparavant pour que les travailleurs aient deux représentants dans le conseil d'administration des sociétés, et un projet de loi avait été présenté au Parlement au début de 1973 en vue de créer un fonds national d'investissement, constitué à partir d'un versement par les employeurs, tant publics que privés, d'un certain pourcentage des salaires qui permettrait, entre autres, aux travailleurs d'avoir dans chaque conseil d'administration un nombre de représentants correspondant à leur part de copropriété au capital, dans la limite fixée de 50%.

En *France*, où une loi de 1972 a porté à quatre membres, dont un de la catégorie des agents de maîtrise et un de la catégorie des ingénieurs et cadres, la délégation du comité d'entreprise qui a simplement voix consultative au conseil d'administration des sociétés anonymes en vertu de la législation antérieure, certaines des sociétés anonymes à directoire et conseil de surveillance, créées à la suite d'une loi de 1966, font dans leur conseil de surveillance siéger des représentants du personnel ayant les mêmes droits que ceux des actionnaires et le gouvernement envisage de généraliser cette formule dans les sociétés qui auront adopté une telle structure.

Au *Luxembourg*, le gouvernement a déposé en avril 1973 un projet de loi qui prévoit, entre autres, d'instaurer dans la proportion d'un tiers au moins une représentation des salariés dans les conseils d'administration des sociétés anonymes employant au moins mille personnes.

En *Norvège*, une loi entrée en vigueur en 1973 a institué dans les entreprises minières ou manufacturières de plus de 200 salariés un nouveau type d'assemblée dont un tiers des membres doit être élu par le personnel. Cette assemblée constitue un organe suprême pour décider des investissements importants ainsi que pour les décisions en matière de rationalisation ou de réorganisation de l'entreprise affectant de façon sensible le personnel. Elle désigne le conseil d'administration, et ceci sur une base de représentation proportionnelle si un tiers de ses membres l'exige, ce qui peut aboutir à la nomination d'un tiers (au moins deux) des membres dudit conseil par les représentants du personnel. Quant aux sociétés

des industries extractives ou manufacturières qui emploient de 51 à 199 salariés, elles doivent, si la majorité du personnel le demande, faire procéder au sein de celui-ci à l'élection d'un tiers au plus et de deux au moins des membres de leur conseil d'administration. Un système similaire à celui décrit ci-dessus a été introduit il y a quelques mois par le gouvernement dans l'industrie de la construction après avoir fait l'objet d'un accord paritaire préalable. Un autre accord paritaire a instauré à titre expérimental pour 1974-1975 une formule adaptée aux entreprises de presse. Les autorités norvégiennes ont prévu aussi une réglementation de ce genre pour l'hôtellerie, la restauration et les transports à partir de 1975 et en ont à l'étude pour le commerce, l'agriculture, les coopératives, les banques, les compagnies d'assurances et les sociétés dont l'Etat possède l'ensemble du capital.

Aux *Pays-Bas*, une loi entrée en vigueur en 1973 a institué pour les sociétés de plus de cent salariés et d'un certain capital, un nouveau mode de désignation par cooptation des membres de conseils de surveillance – lesquels nomment désormais la direction – avec un droit de veto du conseil d'entreprise, l'objectif recherché étant que lesdits membres jouissent de la confiance des travailleurs comme de celle des actionnaires. En cas de veto, il peut être fait appel au Conseil économique et social national tripartite dont la décision est alors définitive.

Au *Royaume-Uni*, le mouvement syndical a publié en 1973 un rapport demandant une représentation paritaire des travailleurs, assurée par des représentants syndicaux, au sein d'un organe de type conseil de surveillance, dans les entreprises tant privées que nationalisées, ou similaire dans le cas des services publics, avec droit de veto à l'égard de la direction et de l'assemblée générale des actionnaires pour les décisions importantes (fermeture, fusion, investissements d'une certaine ampleur, etc.). Les organisations d'employeurs britanniques, tout en se montrant favorables à une extension de la participation des travailleurs aux décisions dans les entreprises, notamment sous la forme de procédures de consultation, se sont prononcées contre une telle formule de participation.

En *Suède*, en vertu d'une loi de décembre 1972, toutes les sociétés anonymes occupant au moins cent salariés, sauf les compagnies d'assurances et les banques, sont tenues, si les délégués syndicaux de l'entreprise l'exigent, d'admettre deux représentants de leur personnel, désignés par le syndicat local, au sein de leur conseil d'administration. Lesdits représentants ne peuvent toutefois prendre part aux délibérations relatives à un conflit du travail ou à des négociations susceptibles d'aboutir à une convention collective.

En *Suisse*, une initiative a été lancée par les syndicats en 1971 visant à ce que la Confédération ait «le droit de légiférer sur la participation des travailleurs et de leurs organisations aux décisions dans les

entreprises et les administrations». En attendant que la question soit tranchée par un vote de la population, le débat reste très animé à l'égard d'une telle participation qui pourrait impliquer une représentation des travailleurs dans les conseils d'administration.

Maintes centrales syndicales nationales et les diverses organisations syndicales internationales sont soucieuses de voir se développer, sous une forme ou sous une autre, la participation des travailleurs aux décisions dans les entreprises multinationales. En ce qui concerne l'Europe occidentale, la Commission des *Communautés européennes* a soumis au Conseil des ministres, en 1970, un projet de statut de Société anonyme européenne, comparable à certains égards au système appliqué en Allemagne fédérale. Le conseil de surveillance qui ne comprendrait qu'un tiers de représentants des travailleurs, élus par les membres des organes de représentation existant au niveau national auprès des divers établissements, aurait à donner son autorisation préalable pour toutes les décisions du directoire concernant l'arrêt ou le transfert de l'entreprise ou de parties importantes de celle-ci, des restrictions ou extensions sensibles de son activité, d'importantes modifications dans son organisation, la coopération avec d'autres entreprises. D'autre part, la commission a élaboré, en 1972, une proposition de cinquième directive visant à l'harmonisation du droit des sociétés anonymes de ses Etats membres qui imposerait un système analogue où la participation des travailleurs à la nomination des membres du conseil de surveillance, dans les sociétés occupant au moins cinq cents salariés, interviendrait soit selon une formule proche de celle de la République fédérale d'Allemagne (nomination dans la proportion d'un tiers au moins par les travailleurs ou leurs représentants ou sur leur proposition), soit selon des modalités comparables à celles en vigueur aujourd'hui aux Pays-Bas. Une participation, même minoritaire des travailleurs dans un organe de gestion, ne rencontre cependant pas un accord unanime au sein des Communautés européennes, non seulement dans les milieux employeurs, mais également parmi les syndicats.

Hors d'Europe, la participation des travailleurs aux organes de gestion paraît s'être jusqu'ici sensiblement moins développée dans le secteur privé. En *Algérie*, la partie du Code de la gestion socialiste des entreprises applicable à ce secteur a prévu que deux membres du bureau de la section syndicale de l'entreprise assistent aux réunions du conseil d'administration ou de gérance. En *Libye*, en vertu d'une législation récente, deux représentants des travailleurs doivent siéger dans les conseils d'administration. Au *Pakistan*, une ordonnance de 1972, modifiée par une loi de 1973, a imposé aux entreprises d'au moins cinquante salariés que leur direction soit composée, dans la proportion d'un cinquième, de représentants du

personnel désignés par le syndicat habilité à conclure avec elle des conventions collectives et à défaut élus par les travailleurs, ou comprenne au moins un tel représentant. Aucune décision concernant la politique de promotion et les règles de travail ou de discipline, des modifications dans les conditions de travail, la formation en cours d'emploi et le bien-être ne peut être prise sans un avis écrit de ces représentants auxquels l'employeur est tenu de répondre dans un délai donné et, si la question reste controversée, elle donne lieu à négociation collective. Au *Pérou*, depuis 1970, des « communautés industrielles » de type coopératif, qui gèrent une partie des fonds provenant du système de participation aux bénéfiques, ont été créées dans chaque entreprise privée employant au moins six salariés à plein temps. Elles doivent avoir au minimum un représentant au conseil d'administration et un nombre de représentants correspondant à l'accroissement de leur part du capital jusqu'à la limite de 50% qui lui a été fixée.

3. Comités ou conseils d'entreprise et institutions analogues de représentation des travailleurs

Les comités ou conseils d'entreprise, ou encore les comités mixtes de consultation, demeurent de loin les organes de participation des travailleurs aux décisions dans les entreprises que l'on rencontre le plus fréquemment dans les pays industrialisés et dans les pays en voie de développement.

Dans maints pays, ces organismes ont été institués par la législation. C'est le cas, par exemple, en *République fédérale d'Allemagne*, en *Autriche*, en *Belgique*, en *Birmanie*, au *Burundi*, en *Espagne*, en *Finlande*, en *France*, en *Indonésie*, en *Irak*, au *Luxembourg*, au *Pakistan*, aux *Pays-Bas*, au *Sri Lanka*, en *Tanzanie*, en *Tunisie*, au *Zaire* et en *Zambie*. Dans certains cas (par exemple en *Indonésie*), cette obligation a été limitée aux entreprises publiques. Dans d'autres pays tels que le *Danemark*, la *Norvège* et la *Suède*, ils ont été créés en vertu d'accords entre organisations centrales de travailleurs et d'employeurs. Dans divers pays enfin, ils ont été institués non pas par un accord national, mais par voie de conventions collectives conclues dans certaines branches d'activité ou directement entre la direction d'une entreprise et les travailleurs représentés par leurs syndicats ou encore à l'initiative de l'employeur sur une base purement volontaire. Des formules de ce genre se rencontrent, par exemple, en *Australie*, au *Canada*, en *Irlande*, au *Japon*, en *Nouvelle-Zélande*, au *Portugal*, au *Royaume-Uni* et en *Suisse* ainsi que dans divers pays en voie de développement, en particulier à *Chypre*, en *Inde*, en *Indonésie*, en *Malaisie*, à *Singapour* et dans divers pays d'*Afrique anglophone*.

Dans la plupart des pays, ces organismes sont mixtes, groupant à la fois des représentants du personnel et des représentants de la direction, et assez souvent paritaires. Dans d'autres – par exemple, en *République fédérale d'Allemagne* et en *Autriche* –, ils ne comprennent que des représentants des travailleurs. Les représentants des travailleurs aux comités ou conseils d'entreprise sont souvent élus soit par l'ensemble du personnel, soit par les seuls travailleurs syndiqués, à moins qu'ils ne soient désignés directement par les syndicats. Ces derniers jouissent parfois du droit exclusif de présenter des candidats (en *Belgique*, par exemple) ou d'une priorité à cet égard, comme c'est le cas notamment en *Finlande*, en *France* et en *Tunisie*. Même dans des pays tels que la *République fédérale d'Allemagne* et l'*Autriche*, où la législation n'accorde pas en général aux syndicats un privilège de ce genre, les membres des conseils d'entreprise sont dans leur très grande majorité des syndicalistes. La diversité des comités ou conseils d'entreprise est également grande en ce qui concerne leurs attributions, lesquelles portent généralement sur des questions bien déterminées. Leurs compétences vont de la simple information (notamment sur la situation générale, économique et financière de l'entreprise et ses perspectives) suivie éventuellement de consultations sur des sujets très divers jusqu'à la codécision, principalement en ce qui concerne les problèmes de personnel et de conditions de travail. La gestion des œuvres sociales leur est, d'autre part, assez fréquemment confiée. Le plus souvent, leurs attributions ont été nettement délimitées par rapport aux domaines qui relèvent des négociations collectives entre employeurs et syndicats.

Plusieurs pays d'Europe occidentale – la République fédérale d'Allemagne, l'Autriche, la Belgique, la France et les Pays-Bas – ont élargi les compétences de leurs conseils d'entreprise notamment par des lois adoptées au cours des dernières années mais parfois aussi par voie d'accords collectifs.

En *République fédérale d'Allemagne*, en *Autriche* et aux *Pays-Bas*, on constate que la tendance a consisté à étendre les informations dues au conseil d'entreprise sur la situation économique et financière de l'entreprise aux prévisions telles que programme d'investissements, projets de rationalisation et introduction de méthodes ou procédés nouveaux, de réduction de la production et de changements de structure de l'entreprise (fermeture ou transfert – en totalité ou en partie –, fusion, etc.), donc, d'une façon générale, aux prévisions pouvant entraîner des changements sensibles de la situation ou de la structure de l'emploi et des conditions de travail. Le plus souvent, ce droit à l'information est accompagné désormais d'un droit de consultation au stade même de ces prévisions: l'employeur doit, dans la plupart des cas, indiquer les mesures qu'il envisage de prendre pour en éviter ou atténuer les conséquences

défavorables pour le personnel, et le conseil d'entreprise est habilité, de son côté, à discuter ces prévisions et propositions et il a la possibilité de suggérer d'autres solutions.

En *Belgique*, où un arrêté royal du 27 novembre 1973 a réglementé les informations économiques et financières devant être fournies aux conseils d'entreprise, le chef d'entreprise doit, en vertu d'accords nationaux conclus il y a quelques années, informer, à la demande des délégués des travailleurs, le conseil d'entreprise au sujet des règles pratiquées en matière de politique du personnel, notamment pour le recrutement, la sélection, les mutations et la promotion. Les critères généraux à suivre en cas de licenciement ou de réembauchage résultant de circonstances économiques ou techniques doivent être déterminés par le conseil d'entreprise sur proposition du chef d'entreprise ou des délégués des travailleurs.

En *France*, les comités d'entreprise jouent un rôle accru dans la participation du personnel aux profits instituée par une ordonnance de 1967. De plus, aux termes d'un accord national de 1969 sur la sécurité de l'emploi, ils doivent être consultés lorsque des licenciements collectifs sont envisagés pour des raisons économiques. La loi sur la formation professionnelle continue, adoptée en 1971, impose de les consulter également sur un certain nombre de points relatifs à ladite formation. Enfin, une loi de décembre 1973 leur a confié de nouvelles attributions en matière d'amélioration des conditions de travail et a prévu qu'ils instituent à cette fin une commission spécialisée à partir d'un effectif de trois cents salariés.

En ce qui concerne la codécision, la loi *néerlandaise* de 1971 qui a remplacé celle de 1950 sur les conseils d'entreprise exige non plus une simple consultation, mais le consentement de cet organe avant toute décision ayant trait notamment à l'établissement ou à la modification des horaires de travail ou arrangements relatifs aux congés et des mesures de sécurité et d'hygiène. La loi adoptée en janvier 1972 en *République fédérale d'Allemagne*, a étendu la liste déjà substantielle des questions qui doivent faire l'objet d'une codécision entre l'employeur et le conseil d'entreprise, ajoutant, entre autres, la détermination des normes de travail au rendement et des primes. Sont soumises aussi désormais à codécision obligatoire les directives concernant le choix des personnes à l'occasion d'embauchage, de mutation ou de changement de catégorie.

Les lois *autrichiennes* adoptées en 1971 et en 1973 ont élargi également les droits de codécision des conseils d'entreprise. Depuis 1971, les primes et rémunérations octroyées au titre du rendement ne peuvent, lorsqu'elles ne sont pas prévues par des conventions collectives, être fixées qu'avec l'agrément du conseil d'entreprise. Il en va de même pour l'horaire de travail et les pauses. La loi de 1973 a précisé encore davantage la liste des fonctions des conseils d'entreprise et des domaines où il peut être exigé que des règlements

d'entreprise soient adoptés de concert ou qui sont susceptibles de faire l'objet d'un accord.

Au *Luxembourg*, le projet de loi précité a prévu la constitution de comités paritaires dans les entreprises privées de plus de deux cents cinquante salariés, qui décideraient notamment de l'établissement ou de la modification des critères généraux de sélection, d'appréciation, de mutation, de promotion ou de licenciement des travailleurs. Selon le projet de statut de Société anonyme européenne élaboré par les *Communautés européennes*, un comité européen d'entreprise recevrait régulièrement du directoire des informations sur la situation économique générale de la société, son évolution probable avec ses répercussions sur l'emploi et son programme d'investissements. Par ailleurs, le directoire ne pourrait prendre de décisions qu'avec l'agrément du comité européen d'entreprise sur les questions concernant: les principes en matière d'embauche, de promotion et de licenciement; la mise en œuvre de la formation; les principes en matière de rémunération et l'introduction de nouvelles méthodes de rémunération; les mesures d'hygiène et de sécurité; la mise en place de l'administration d'œuvres sociales; le début et la fin du temps de travail; l'établissement du plan des congés. En cas de non-obtention d'un agrément, celui-ci pourrait être donné par une instance ad hoc d'arbitrage.

Au *Danemark*, tandis que l'accord de 1964 conclu entre les confédérations syndicale et patronale sur les «commissions consultatives paritaires» leur attribuait essentiellement des fonctions d'information sur la production, la situation économique et les conditions de travail de l'entreprise ainsi que des droits de consultation concernant l'introduction de changements dans la production et les mesures dont devrait bénéficier le personnel affecté, l'accord entré en vigueur en 1971 donne mandat aux comités appelés désormais «de collaboration» des entreprises de «prendre part à la prise des décisions» relatives aux principes d'organisation des conditions de travail et de politique du personnel avec corresponsabilité des parties pour l'application des principes posés après s'être mis d'accord, seuls les «principes» étant toutefois ainsi débattus et non pas les décisions concrètes afférentes à de telles questions. Le nouvel accord de base danois de 1973 conclu par les mêmes confédérations stipule, d'autre part, que «le droit qu'a l'employeur de diriger et de répartir le travail ainsi que d'utiliser la main-d'œuvre appropriée sera exercé conformément aux dispositions des conventions collectives et en collaboration avec les salariés et leurs représentants selon les accords conclus entre la Confédération nationale des syndicats danois et la Confédération des employeurs danois en vigueur au moment considéré».

En *Norvège*, les comités de production institués dans les entreprises à la suite d'un accord national de 1945 ont été remplacés par

des organes paritaires du type comité d'entreprise qui ont vu renforcer progressivement leur efficacité par les accords ultérieurs, qui ont étendu en particulier leurs pouvoirs de consultation. C'est ainsi qu'actuellement tout changement sensible dans les plans de production, les méthodes et les plans d'expansion, de réduction ou de réorganisation affectant le personnel ou ses conditions de travail doit être discuté avec ces comités.

En *Suède*, la convention relative aux comités d'entreprise qui a été conclue en 1966 entre la Confédération patronale suédoise et la Confédération suédoise des syndicats est toujours en vigueur, mais un accord national sur la rationalisation a été conclu en juin 1972 et de nouvelles formules ont été adoptées sur une base volontaire dans un certain nombre de grandes et moyennes entreprises (y compris une décentralisation des organes de représentation sous forme de conseils de département, de groupes de contact ou de consultation, etc.). Dans le chantier naval Götaverken, par exemple, une délégation groupant quatre représentants du personnel (agents de maîtrise inclus) et trois de l'employeur a été instituée qui fixe les principes de la politique de recrutement, de formation et de promotion de l'entreprise. De plus, cette délégation procède à la nomination à certains emplois tels que celui de chef de personnel, de médecin de l'entreprise et de rédacteur en chef du journal d'entreprise. Elle a un rôle consultatif en ce qui concerne la nomination des cadres. Enfin, elle traite des mesures disciplinaires telles que la mise à pied.

Dans d'autres pays d'Europe occidentale, au contraire, l'évolution n'a pas été dans le sens d'un tel renforcement de l'activité des conseils ou comités d'entreprise ou encore des organismes de consultation. En *Italie*, les «commissions internes» créées dans les entreprises depuis une vingtaine d'années, en vertu d'un accord national, et qui ne comprenaient qu'un nombre limité de représentants des travailleurs s'occupant essentiellement des réclamations individuelles et des œuvres sociales, ont tendance aujourd'hui à disparaître dans certaines branches industrielles importantes face à l'action syndicale et notamment celle des délégués d'atelier et de leurs conseils d'usine. On a d'ailleurs assisté à une reconnaissance officielle de la représentation syndicale dans l'entreprise, en *France* par une loi de décembre 1968 et en *Italie* par une loi de mai 1970. Au *Royaume-Uni*, le rôle croissant des délégués syndicaux d'atelier (shop stewards) et de leurs comités s'est accompagné d'une diminution du nombre et de l'importance des organes mixtes de consultation qui subsistent cependant dans une certaine mesure, en particulier dans les entreprises où les syndicats sont moins fortement implantés. La loi britannique de 1971 sur les relations professionnelles a prévu l'obligation pour l'employeur de fournir, sous certaines conditions, des informations, notamment en vue des négocia-

tions collectives, et le code des relations professionnelles qui l'a suivi incite à développer les formules de consultation éventuellement au sein même des organes de négociation.

Hors d'Europe, à l'exception des pays mentionnés plus haut, peu de changements importants semblent être intervenus ces dernières années. En *Inde*, les conseils paritaires de gestion (Joint Management Councils – JMC) institués à partir de 1958 par voie d'accords locaux suivant un accord type, après l'échec relatif des comités d'entreprise paritaires imposés par une loi de 1947, et qui malgré leur nom sont essentiellement des organes d'information et de consultation, continuent à se heurter souvent à diverses difficultés (réticences d'employeurs, voire de syndicats, rivalités intersyndicales, tensions dans les relations professionnelles, analphabétisme ou semi-analphabétisme de nombreux travailleurs, etc.). Certaines de ces difficultés ont d'ailleurs été relevées dans le rapport de 1969 de la Commission nationale du travail au gouvernement central. Le souhait a, d'autre part, été parfois exprimé d'une introduction plus graduelle de telles formules de participation, en les adaptant si possible aux caractéristiques techniques et économiques des entreprises. Au *Japon*, par contre, les conseils mixtes personnel-direction, institués en général en vertu d'une convention collective, demeurent assez actifs dans le secteur privé et, même si c'est à un moindre degré, dans le secteur public.

Dans un grand nombre de pays d'*Afrique francophone*, notamment en *Côte-d'Ivoire* (où l'on trouve des comités de délégués d'établissement appelés quelquefois comité syndical), au *Dahomey*, au *Gabon*, en *Guinée*, en *Haute-Volta*, à *Madagascar*, au *Mali* (dans le secteur privé, les entreprises publiques ayant un système de participation à la gestion), au *Maroc*, en *Mauritanie*, au *Niger* et au *Sénégal*, les délégués du personnel élus par les travailleurs, ou désignés par les syndicats, qui sont chargés principalement d'intervenir pour les réclamations, de veiller à l'application de la législation et des conventions collectives, alertant s'il y a lieu l'inspection du travail, et de transmettre leurs suggestions ou celles du personnel, parfois de gérer les œuvres sociales, continuent à assurer l'essentiel de la participation dans les entreprises.

En *République du Congo*, les délégués du personnel instaurés par une législation de 1964 ont été remplacés depuis plusieurs années par le bureau syndical d'entreprise de la section syndicale appelée «syndicat de base». Tandis que les délégués du personnel précités que l'on trouve en *Afrique francophone* sont dans une large mesure comparables aux délégués du personnel qui, en *France*, s'occupent eux aussi essentiellement des réclamations et assument en partie les fonctions d'un comité d'entreprise là où l'effectif est moindre que celui requis par législation pour en créer un, nombre de pays d'*Afrique anglophone* ont des délégués syndicaux d'atelier (shop

stewards) dont les fonctions de représentation les conduisent à s'occuper principalement des réclamations mais d'une façon générale de tous les problèmes qui intéressent le personnel, y compris la négociation collective et, de ce fait, s'apparentent quelque peu à ceux que l'on trouve depuis longtemps dans les *pays anglo-saxons*, en *Belgique* et dans les *pays scandinaves*, par exemple.

En *Amérique latine*, outre les comités d'hygiène et de sécurité que l'on trouve dans certains pays tels que le *Mexique* et le *Honduras*, les représentants du syndicat dans l'entreprise continuent à assurer dans divers pays non seulement la négociation des conventions collectives mais diverses fonctions de participation en veillant à l'application de ces conventions, notamment lors de l'examen des réclamations, voire en siégeant au sein de commissions tripartites de licenciement ou autres commissions spécialisées. Il en va de même, dans une certaine mesure, dans plusieurs pays d'Asie tels que la *Malaisie* et *Singapour*.

4. Participation découlant de l'action syndicale.

a) La participation syndicale par le canal de la négociation collective dans certaines économies où prédominent les entreprises privées

On ne peut évidemment, en quelques pages, qu'évoquer les grandes lignes de l'évolution récente des négociations collectives dans les pays industrialisés¹ et dans les pays en voie de développement, même si l'on se limite à celles qui se déroulent au niveau de l'entreprise et correspondent de ce fait le plus à notre sujet. L'aspect le plus important à souligner ici est que la négociation collective à l'échelon de l'entreprise, dans la mesure où le nombre de questions dont elle traite augmente et, partant, remplace des décisions unilatérales de la direction par des décisions négociées avec les syndicats, est un instrument de participation dont la portée s'étend rapidement. Dans beaucoup de pays, cette négociation collective est, en fait, la seule forme de participation ou la forme de participation la plus efficace.

Pour les pays industrialisés où cette formule de participation aux décisions dans l'entreprise est la plus répandue, on peut mentionner le *Canada*, les *Etats-Unis*, le *Japon* et le *Royaume-Uni*. Aux *Etats-Unis*, où les syndicats continuent à s'opposer par principe à la représentation des travailleurs au sein des organes de gestion, les conventions collectives négociées généralement, au niveau de l'entreprise, mais parfois aussi à celui de l'établissement, demeurent la forme essentielle de participation. Elles sont arrivées, en effet, au fil des ans, à couvrir la plupart des décisions dans la mesure où ces dernières affectent les conditions d'emploi et de travail du personnel. Il en va de même au *Canada*, et, à un assez haut degré, au *Japon*. Au *Royaume-Uni*, depuis un certain nombre d'années, les

délégués syndicaux élus dans les ateliers, qui étaient environ 300 000 selon une estimation de 1971 (soit en moyenne un pour 50 ou 60 travailleurs syndiqués) alors que vers la même époque on ne comptait que quelque 3 000 fonctionnaires syndicaux à plein temps, ont joué un rôle croissant et leurs comités jouissent d'une grande autonomie dans les négociations collectives. Selon certains dirigeants syndicaux, tout ce qui se passe dans l'entreprise et désire être discuté par les travailleurs devrait pouvoir faire l'objet de négociations. Même dans les autres pays industrialisés d'Europe occidentale, où la négociation collective a lieu traditionnellement à l'échelon d'une branche d'activité entre les organisations patronales et syndicales, on a observé ces dernières années un net développement des négociations au niveau de l'entreprise, provoqué notamment par l'inflation.

Il convient de souligner également le rôle joué depuis un certain temps par les conflits du travail, y compris les débrayages «spontanés», dans l'extension des négociations collectives au niveau de l'entreprise dans nombre de pays européens tels que la *France*, l'*Italie* et le *Royaume-Uni* et, dans une certaine mesure, la *République fédérale d'Allemagne*, la *Belgique*, les *Pays-Bas*, la *Suède* ainsi que d'autres pays. Beaucoup de ces conflits ont été provoqués par le souci de régler par voie d'accords les salaires qui peuvent être effectivement obtenus dans l'entreprise et de ne plus se contenter de salaires minima fixés au niveau de la branche d'activité ou au niveau national, ce qui, en bien des cas, a entraîné un phénomène dit de «glissement des salaires» (wage drift). On constate aussi une prise de conscience accrue lors du plein emploi, voire de pénurie de main-d'œuvre, de la puissance de négociation de groupes restreints de travailleurs à l'intérieur des entreprises rendues plus vulnérables à leur action par la technologie moderne et un militantisme croissant s'ajoutant à un niveau d'instruction plus élevé des travailleurs, surtout chez les jeunes, parallèlement à leur aspiration à participer davantage en général aux décisions.

D'autres facteurs ont contribué à l'expansion de la négociation collective à l'échelon de l'entreprise comme le souci de contrôler les conditions de travail telles qu'elles se présentent concrètement dans l'entreprise et l'accent mis en général sur les revendications de type qualitatif, la diffusion rapide et étendue des informations sur ce qui est obtenu ou demandé ailleurs par les moyens modernes de communication, etc. L'évolution des techniques et la rationalisation ont donné, d'autre part, une importance croissante aux revendications de garantie d'emploi et de revenu, de formation et de perfectionnement.

¹ Pour plus de détails concernant les pays industrialisés à économie de marché, voir «La négociation collective dans les pays industrialisés à économie de marché», BIT, Genève, 1974.

Dans la plupart des pays en voie de développement, la négociation collective s'était surtout développée jusqu'à une époque récente au niveau de l'entreprise ou de l'établissement, en particulier dans les grandes entreprises. D'une façon générale, on constate dans beaucoup de pays d'*Afrique*, d'*Asie*, d'*Amérique latine*, des *Caraïbes* et du *Proche et Moyen-Orient* que le renforcement des syndicats et l'élévation du niveau d'instruction de leurs responsables, tout comme celui de leurs membres, contribuent à un développement marqué des accords d'entreprise. Un grand nombre de pays en voie de développement manifeste aussi une tendance – même si c'est à des degrés divers – à avoir des conventions collectives qui portent non pas exclusivement sur les salaires mais dont le contenu va en s'élargissant rapidement. Dans un nombre croissant de ces pays, les conventions collectives tendent sans cesse davantage à être des textes volumineux qui traitent de questions très variées intéressant directement les travailleurs qui, de ce fait, se voient de plus en plus associés aux décisions qui doivent être prises dans les entreprises.

b) Les relations entre la direction et le syndicat dans certains pays à économie planifiée

En *URSS* et dans les *autres pays d'Europe de l'Est*, la réforme économique introduite vers le milieu des années soixante, qui a développé l'autonomie des entreprises en assouplissant la planification dans le sens d'une plus grande décentralisation et en permettant l'institution de fonds d'entreprise alimentés par des retenues sur les bénéfices lorsque les objectifs que l'entreprise s'est fixés sont atteints ou dépassés, a été accompagnée d'une expansion de la participation des travailleurs à la gestion, de la production et à de nombreuses décisions en attribuant, en particulier, un rôle accru au comité syndical d'entreprise ou d'établissement.

Depuis des années, cet organe disposait déjà d'importantes attributions notamment en matière de licenciement, de bien-être et d'hygiène ou de sécurité. Les conventions collectives d'entreprise qu'il conclut avec la direction, en consultation avec les travailleurs, ont pris aujourd'hui une importance encore plus grande et leur contenu s'est élargi. Elles traitent, par exemple, de l'accomplissement des plans économiques de l'Etat et de l'application des progrès scientifiques et techniques, de l'amélioration des qualifications, de l'organisation du travail et de la productivité ainsi que du système de rémunération par un développement des encouragements matériels sous forme de primes et d'allocations prises sur le fonds d'entreprise correspondant. Elles précisent d'une façon générale les obligations mutuelles de la direction, du comité syndical et du personnel.

Le règlement sur les droits des comités syndicaux d'usine ou d'établissement adopté en 1971 en URSS qui a remplacé celui de 1958 leur confie un rôle de représentation des intérêts du personnel pour tout ce qui concerne la production et les conditions de vie et de travail ainsi que les rapports avec la direction et les organismes locaux de l'Etat. Le comité syndical est obligatoirement consulté pour la nomination des cadres dirigeants. Il a le droit de décider, après avoir recueilli l'avis de la direction, le mode d'utilisation du fonds d'encouragement matériel et de celui destiné aux besoins socio-culturels (centres de loisirs et de repos, sports, bibliothèques, etc.) et à la construction de logements pour le personnel. Le comité syndical d'entreprise, tout comme celui d'atelier, intervient dans la fixation des normes de production et dans la dotation en effectifs des équipes de travail. La classification du personnel et les barèmes de salaires doivent être fixés en accord avec lui.

Avant de soulever une nouvelle question auprès de la direction, le comité syndical la soumet à la discussion de l'assemblée des travailleurs. Les assemblées générales des ouvriers et des employés sont, en effet, une des formes importantes de la participation des travailleurs à la gestion de la production. Dans les grandes entreprises, ces assemblées prennent la forme de conférences auxquelles assistent les délégués qui sont élus par les travailleurs pour les représenter. Un rôle particulièrement actif est joué, en outre, par les commissions permanentes de production. Constituées dans les établissements employant au moins 100 personnes. leurs droits et obligations, fixés jadis par un règlement de 1958, ont fait l'objet d'un texte adopté par le Conseil des ministres et le Conseil central des syndicats en juin 1973 (lorsque l'effectif est moindre, les questions de production sont examinées lors des assemblées générales des travailleurs). Ces commissions sont des organismes élus où siègent des ouvriers et des employés, des représentants du comité syndical de l'entreprise ou de l'atelier, des organisations du parti, des sociétés techniques et scientifiques et de la société des inventeurs et des rationalisateurs. Elles s'occupent de la formation et du perfectionnement et examinent tous les aspects concernant l'amélioration de la production, de son organisation et de sa planification ainsi que celle de la discipline au travail.

Le comité syndical a enfin d'importants pouvoirs de contrôle et il peut intervenir auprès des organes compétents pour que soient sanctionnés, voire révoqués, le directeur et les autres cadres dirigeants qui ne respectent pas la convention collective ou la législation du travail ou encore font preuve de bureaucratisme ou d'indifférence envers les besoins des travailleurs. Quant aux conflits éventuels entre un travailleur et la direction, ceux-ci sont habituellement soumis à la commission paritaire des conflits du travail de

l'entreprise, le comité syndical étant habilité à prendre une décision définitive si cette commission ne parvient pas à un accord.

Un élément nouveau, qui a pris une importance croissante en Europe de l'Est et notamment en URSS, est la planification sociale qui s'étend progressivement depuis 1971 aux diverses entreprises. Les plans de développement social à long terme détaillés et ayant force obligatoire qui contiennent les mesures sociales importantes à prendre au niveau de l'entreprise sont établis conjointement par la direction et le comité syndical à l'issue d'une longue période de consultations. Ces mesures touchent, entre autres, à l'élimination des travaux pénibles, à l'élévation du niveau d'instruction générale et technique des travailleurs, à l'atténuation des différenciations entre manuels et non-manuels et à l'accroissement de la participation du personnel à la gestion de la production. Cette planification sociale qui devient partie intégrante de la planification de l'entreprise et s'articule avec les objectifs économiques et de production qui lui sont fixés dans les plans quinquennaux trace les perspectives des conventions collectives d'entreprise à venir.

A l'exception de la Yougoslavie dont le système a été décrit plus haut, et dans une certaine mesure de la Pologne, on retrouve à quelques variantes près la plupart des caractéristiques évoquées ci-dessus dans tous les pays d'Europe de l'Est.

En *Pologne*, parallèlement à un souci marqué de décentralisation de l'organisation du secteur public de l'économie, des conseils ouvriers étaient apparus spontanément dans un grand nombre d'entreprises industrielles en 1956 et avaient été consacrés par une loi adoptée en novembre de la même année. Le système de gestion ouvrière des entreprises, régi depuis lors par une loi du 20 décembre 1958, a connu un regain de vitalité à partir de la fin de 1970 et suscite un intérêt croissant comme en témoignent les débats du septième Congrès des syndicats en novembre 1972 et de nombreuses publications parues dans ce pays. Il a été étendu à d'autres branches d'activité telles que le commerce et les transports, en plus de l'industrie, de la construction et des fermes de l'État qui l'avaient appliqué initialement. Les principaux organes en sont les suivants: la conférence de l'autogestion qui se réunit tous les deux ou trois mois, le conseil ouvrier (qui doit comprendre, sauf exception, au moins deux tiers de travailleurs manuels) et son présidium, les conseils ouvriers d'atelier ou de section, dont le développement est relativement récent, et diverses commissions spécialisées. Le comité du parti et le comité syndical sont représentés dans chacune de ces instances et y jouent un rôle actif.

En *Hongrie* où la nomination des chefs d'entreprise par l'organisme de tutelle doit être approuvée par le syndicat, le comité syndical d'entreprise remplit en fait les fonctions de la réunion générale du personnel mais détermine ses positions après échanges de vues

et discussions avec les travailleurs, notamment lors des réunions de production et des réunions syndicales, en utilisant leurs propositions et leurs critiques, quoique dans les ateliers et les petites fabriques la réunion des membres du syndicat assure l'essentiel de la participation.

En *Roumanie*, en vertu du code du travail de 1972, les assemblées générales du personnel constituent le forum suprême de direction collective des entreprises et organisations économiques et d'Etat. Ces assemblées élisent d'ailleurs les représentants des travailleurs aux comités de direction de chaque établissement, qui siègent avec le président du comité syndical, le secrétaire de l'organisation du parti et celui de l'Union de la jeunesse communiste dans l'entreprise, aux côtés de cadres dirigeants, et de spécialistes. Ces comités de direction approuvent le plan quinquennal, les plans annuels et le bilan. Ils décident l'embauchage ou le licenciement de certains cadres de direction, organisent le recrutement et la formation. Ils veillent à la bonne application de la législation du travail et des conventions collectives ainsi qu'à celle du système de rémunération, qui comprend dorénavant une prime d'ancienneté, et des normes d'hygiène et de sécurité, à l'exécution du plan de production et à l'amélioration de la productivité et des conditions de vie et de travail. Ils font rapport périodiquement à l'assemblée générale du personnel.

La *République démocratique allemande*, où une loi de novembre 1966 a apporté des amendements et compléments importants au Code du travail et où des directives détaillées ont été promulguées en novembre 1971 pour l'élaboration annuelle des conventions collectives, la *Bulgarie* et la *Tchécoslovaquie* appliquent un système très proche de celui de l'URSS. Récemment, l'importance attribuée en Bulgarie à la planification sociale a amené à porter à trois ans la durée des conventions collectives et à envisager une durée de cinq ans. Une telle durée est également à l'étude en URSS.

Il se pourrait que la tendance récente à la concentration des entreprises industrielles en Europe de l'Est pose des problèmes d'adaptation des structures de participation existantes. Déjà, par exemple, en *Hongrie*, des conseils syndicaux d'entreprise ont été créés dans les grandes entreprises fusionnées et les organismes *roumains* de direction d'entreprises rattachées dénommés «centrales industrielles» disposent d'un conseil d'administration où un représentant des syndicats des entreprises rattachées siège auprès des dirigeants de la centrale et desdites entreprises avec trois à dix de leurs spécialistes. On retrouve dans ces centrales des assemblées générales qui jouent un rôle comparable à celui des assemblées du personnel des entreprises et réunissent les membres de leur conseil d'administration et des comités de direction des entreprises rattachées ainsi que des représentants du personnel de la centrale.

(A suivre)