

# CONSEIL DE LA RÉPUBLIQUE

SESSION ORDINAIRE DE 1957-1958

---

Annexe au procès-verbal de la séance du 6 février 1958.

## RAPPORT

FAIT

*au nom de la Commission du travail et de la sécurité sociale (1)*  
*sur la proposition de loi, ADOPTÉE PAR L'ASSEMBLÉE NATIONALE, tendant à modifier l'article 5 de l'ordonnance du 22 février 1945 instituant des comités d'entreprises.*

Par M. MENU

Sénateur.

Mesdames, Messieurs,

Les Comités d'entreprise ont été institués par l'ordonnance du 22 février 1945, modifiée par la loi du 16 mai 1946.

« Le mouvement populaire qui a libéré la France est aussi un mouvement de libération sociale », dit l'exposé des motifs de l'ordonnance de 1945, en constatant par ailleurs que l'effort de

---

(1) Cette Commission est composée de : MM. Francis Dassaud, *Président* ; Reynouard, Menu, *Vice-Présidents* ; Beaujannot, Montpied, *Secrétaires* ; Abel-Durand, Boudinot, Marcel Boulangé, Capelle, Maurice Charpentier, Mmes Marcelle Delabie, Marcelle Devaud, MM. Jean Doussot, Dutoit, Mme Girault, MM. Gondjout, Lebreton, Levacher, Maillot, Méric, Minvielle, Ohlen, Plazanet, Ramampy, Rogier, Rotinat, François Ruin, Sahoulba Gontchomé, Satineau, Viallanes.

Voir les numéros :

Assemblée Nationale (3<sup>e</sup> législ.) : 4856, 5377, 6027 et in-8° 910.

Conseil de la République : 99 (session de 1957-1958).

guerre a été rendu possible par la « coopération des employeurs et des salariés ».

Ce qui est valable aux heures graves devrait l'être aussi aux heures pacifiques. C'est pourquoi l'exposé des motifs concluait : « L'institution de Comités d'entreprise est une réforme économique et sociale importante. Elle doit être le signe de l'union féconde de tous les éléments de la production pour rendre à la France sa prospérité et sa grandeur ».

C'est au cours de l'année 1945 et des suivantes, que l'institution des Comités d'entreprise a connu le plus grand essor dans le monde et particulièrement en Europe. Actuellement presque tous les Etats européens possèdent, sous une forme ou sous une autre, des conseils ou des comités d'entreprise.

En France, les attributions de ces Comités se situent sur le plan social et sur le plan économique. Leur rôle est prépondérant dans la gestion des œuvres sociales, mais il est purement consultatif en matière économique.

Dans le domaine économique, les Comités d'entreprise ne sont pas des organismes de décision. Le législateur a laissé intacte l'autorité du chef d'entreprise « qui a devant la nation la responsabilité de l'affaire qu'il dirige ».

Certains ont voulu voir dans les Comités d'entreprise des organismes de combat. Ils confondent volontairement leurs membres avec les délégués du personnel.

C'est une erreur. Le législateur de 1945 a nettement indiqué que le Comité d'entreprise ne pouvait avoir un caractère revendicatif; ce rôle restant l'apanage des délégués du personnel. Il a voulu qu'une véritable coopération s'établisse entre la direction et le personnel car l'entreprise, association d'énergies, doit être aussi une association d'hommes.

\*  
\* \*

Treize ans après la création des Comités d'entreprise, nous pourrions faire un bilan de leurs activités.

Certes, nous aurions beaucoup de déceptions motivées par l'attitude intransigeante ou par le manque de formation de quelques syndicalistes, motivées aussi par l'incompréhension ou l'hostilité de certains employeurs.

Devant la médiocrité des résultats obtenus dans telle ou telle usine, nous pourrions nous demander si la volonté du législateur n'a pas été déformée.

Mais nous constaterions avec plaisir que, dans beaucoup de cas, les Comités d'entreprise ont été une source d'épanouissement, d'enrichissement, de montée humaine pour leurs membres et pour les groupements sociaux que ceux-ci représentent.

L'impression véritable nous est donnée par un excellent article paru dans la revue *Droit social* de mars 1952. Nous en citerons quelques extraits caractéristiques :

« L'introduction d'un comité chargé de représenter le personnel pris dans son ensemble est une nouveauté qui change le climat de l'entreprise. Quelques précautions que l'on ait pu prendre en limitant très strictement les droits de ce comité, il y avait là de quoi heurter la mentalité traditionnelle de ceux qui président à la direction des entreprises. Il n'est donc pas étonnant qu'un certain nombre ait agi de manière à manifester, par une expérience souhaitée décisive, que l'institution était chimérique et inutile. A ceux-là les occasions n'ont pas manqué.

« D'autres ont marqué une hostilité plus brutale et directe en refusant simplement d'appliquer la loi et en opposant toute leur force d'inertie.

« Ces deux cas d'échecs ne sauraient avoir une signification particulière dans une période de démarrage.

« Parmi les patrons qui ont accepté loyalement les comités d'entreprise, combien étaient peu préparés à en assumer la direction et, faute de savoir à quoi ils devaient s'attendre et quels genres de difficultés ils rencontreraient, se sont promptement découragés.

« Reste le petit nombre de ceux qui, ayant compris la portée de la loi, se sont attachés à aider leur personnel à comprendre l'institution nouvelle en leur montrant les problèmes de leur entreprise sous le jour où il pouvait les comprendre. Les efforts de ces derniers n'ont-ils pas été souvent contrecarrés ?

« Du côté ouvrier, en une période où les questions les plus urgentes et par conséquent les plus frappantes se posaient à propos des salaires et du coût de la vie, la réforme devait passer

inaperçue de la masse. Elle n'apportait, de par sa nature même, aucune amélioration substantielle immédiate à la condition ouvrière. Les employés, les cadres eux-mêmes y ont-ils vu beaucoup plus clair ?

« L'élite des salariés ne manquait-elle pas tout d'abord de la formation nécessaire ? Formation économique et juridique, formation comptable et peut-être surtout formation psychologique. Pouvait-on espérer qu'une sorte d'apprentissage accéléré réaliserait en quelques semaines cette formation ? On devait s'apercevoir que, tant pour les patrons que pour les ouvriers, c'est surtout au sein du Comité lui-même que l'on devait apprendre l'indispensable et se former l'esprit.

« Dans ces conditions, le succès même modeste de quelques Comités d'entreprise prend toute sa valeur. Malgré que la loi les rende obligatoires, nous ne sommes pas encore à l'heure des réalisations massives. Il faut faire la trouée et la preuve que c'est possible. Un comité qui marche fait figure de pionnier. Il est un exemple, il permet de mesurer et de résoudre les difficultés.

« Ces quelques cas de succès ne font-ils pas la preuve que le législateur ne s'est pas trompé, au moins quant à l'essentiel. L'institution qu'il a permis d'établir s'est révélée fondée sur la nature même de l'entreprise.

« Les analyses sociologiques le montrent : les expériences loyalement tentées l'ont confirmé. Le plus grand mal est que, trop souvent, les hommes lui manquent. Mais ne s'en est-il pas révélé suffisamment pour que leur exemple soit encourageant ? N'apparaît-il pas dès maintenant que l'institution est viable et que son développement est possible. Ne sera-t-elle pas l'un des éléments qui permettront, au sein d'une entreprise mieux comprise, des relations humaines et un attachement de tous ses membres à l'œuvre commune ? »

Ces réflexions constituent un encouragement envers tous ceux qui se dépensent pour permettre aux Comités d'entreprise de s'intégrer réellement et valablement dans la vie professionnelle et économique du pays.

Oui, il faut aller au delà des timidités du départ. Mais l'harmonisation d'une telle institution nécessite un effort de formation et d'information considérable de la part des salariés

— le congé-éducation récemment voté en fournira l'occasion — elle exige aussi une évidente volonté de compréhension des employeurs.

Il faut œuvrer pour une prise de responsabilités plus grande des travailleurs dans la gestion et la marche des entreprises. Sans responsabilités l'homme se diminue, alors que l'homme responsable s'épanouit.

\*  
\* \*

La proposition de loi mise à l'étude est très modeste. Elle ne modifie pas les structures des Comités d'entreprise et ne change rien à leurs attributions. Son objet est d'augmenter légèrement le nombre des délégués dans les grandes entreprises.

C'est l'article 5 de l'ordonnance du 22 février 1945 qui détermine la composition du Comité d'entreprise. Il est ainsi rédigé :

« Le Comité d'entreprise comprend le chef d'entreprise ou son représentant et une délégation du personnel, composée comme suit :

« 50 salariés .....	2 titulaires, 2 suppléants.
« De 51 à 75 salariés...	3 titulaires, 3 suppléants.
« De 76 à 100 salariés...	4 titulaires, 4 suppléants.
« De 101 à 500 salariés...	5 titulaires, 5 suppléants.
« De 501 à 1.000 salariés...	6 titulaires, 6 suppléants.
« De 1.001 à 2.000 salariés...	7 titulaires, 7 suppléants.
« Au-dessus de 2.000 salariés.	8 titulaires, 8 suppléants.

« Les suppléants assistent aux séances avec voix consultative. Chaque organisation syndicale ouvrière représentative et reconnue dans l'entreprise peut désigner un représentant aux séances avec voix consultative. »

Il existe donc une représentation maximum de 8 délégués titulaires et de 8 suppléants. Or, l'expérience a prouvé que dans les très grosses entreprises il devenait nécessaire de prévoir une représentation plus large par suite du développement et de l'importance des commissions de travail.

Cette constatation est heureuse. Elle prouve l'intérêt des Comités d'entreprise.

Si l'institution n'a pas satisfait tous les espoirs, elle a permis cependant d'enregistrer des résultats partiels satisfaisants. Elle constitue aussi le moyen le plus efficace de favoriser l'accession des travailleurs à l'étude des problèmes professionnels, techniques, sociaux et économiques que posent les conditions modernes de la production.

Il convient de noter la diversité existant dans la composition des Comités d'entreprise en d'autres nations. C'est ainsi qu'en Allemagne le Conseil comprend :

- 1 membre pour une entreprise de 5 à 20 salariés.
- 3 membres pour une entreprise de 21 à 50 salariés.
- 5 membres pour une entreprise de 51 à 150 salariés.
- 7 membres pour une entreprise de 151 à 300 salariés.
- 9 membres pour une entreprise de 301 à 600 salariés.
- 11 membres pour une entreprise de 601 à 1.000 salariés.

Pour les entreprises ayant plus de 1.000 salariés, le nombre des membres du Conseil augmente graduellement jusqu'à un maximum de 35.

La proposition de loi soumise à votre examen se contente de demander 9 titulaires et 9 suppléants dans les entreprises de 5.001 à 7.500 salariés, 10 titulaires et 10 suppléants dans les entreprises de 7.501 à 10.000 salariés et 11 titulaires avec 11 suppléants dans les entreprises ayant plus de 10.000 salariés.

L'entreprise devrait être un groupement d'hommes qui associent librement leurs activités sans renoncer à leurs propres problèmes.

C'est pourquoi nous voudrions que la petite réforme proposée nous achemine vers une amélioration des structures qui rendrait possible de meilleures relations humaines dans le travail.

Votre Commission unanime vous demande de bien vouloir adopter la proposition de loi suivante, dans le texte voté par l'Assemblée Nationale :

## PROPOSITION DE LOI

### Article unique.

(Adoption du texte de l'Assemblée Nationale.)

L'article 5 de l'ordonnance du 22 février 1945 instituant des comités d'entreprises, modifiée par la loi du 16 mai 1946, est ainsi libellé :

« Art. 5. — Le Comité d'entreprise comprend le chef d'entreprise ou son représentant et une délégation du personnel composée comme suit :

« 50 salariés .....	2 titulaires,	2 suppléants.
« De 51 à 75 salariés.	3 titulaires,	3 suppléants.
« De 76 à 100 salariés.	4 titulaires,	4 suppléants.
« De 101 à 500 salariés.	5 titulaires,	5 suppléants.
« De 501 à 1.000 salariés.	6 titulaires,	6 suppléants.
« De 1.001 à 2.000 salariés.	7 titulaires,	7 suppléants.
« De 2.001 à 5.000 salariés.	8 titulaires,	8 suppléants.
« De 5.001 à 7.500 salariés.	9 titulaires,	9 suppléants.
« De 7.501 à 10.000 salariés.	10 titulaires,	10 suppléants.
« Plus de 10.000 salariés...	11 titulaires,	11 suppléants.

« Les suppléants assistent aux séances avec voix consultatives. Chaque organisation syndicale ouvrière représentative et reconnue dans l'entreprise peut désigner un représentant aux séances avec voix consultative. »