L'INFORMATION ET LA CONSULTATION DU COMITÉ D'ENTREPRISE DANS LE DOMAINE ÉCONOMIQUE[1]

par

Christiane FOUCHER*

En matière économique, le législateur de 1945 avait conféré de très larges pouvoirs au comité d'entreprise, définis ainsi dans le Code du travail :

« Dans l'ordre économique, le comité d'entreprise est obligatoirement informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise » (art. L. 432).

Cette législation étant toujours en vigueur, on pourrait s'étonner de la volonté des pouvoirs publics d'avoir à la réglementer à nouveau!

Les motivations du Ministre du Travail sont exposées dans son rapport d'octobre 1981 : « l'expérience des trente dernières années a montré que si les comités d'entreprise ont très bien joué leur rôle dans le domaine social, ils n'ont pu trop souvent établir le dialogue souhaité par le législateur sur le plan économique ». C'est donc en raison de ce constat d'échec relatif, que les pouvoirs publics ont souhaité améliorer les mécanismes de consultation des comités d'entreprise, en les dotant de moyens d'information et de contrôle supplémentaires.

Cette analyse est confortée par les résultats d'une étude du service des Études et de la Statistique du ministère du travail effectuée pour connaître l'application de la loi dans ce domaine, et dont nous présentons les principaux résultats.

MÉTHODES ET BUTS DE L'ENQUÊTE « INFORMATION ET CONSULTATION DU COMITÉ D'ENTREPRISE DANS LE DOMAINE ÉCONOMIQUE »

● Cette étude a été réalisée sur un échantillon de 700 entreprises réparties dans sept régions : Aquitaine, Auvergne, Ile-de-France, Languedoc - Roussillon, Limousin, Nord - Pas-de-Calais, et Pays de la Loire (1).

Se situant avant le vote de la loi d'octobre 1982, tous les articles du code cités dans le présent article se réfèrent donc à l'ancienne législation.

Après avoir dépouillé les procès-verbaux des réunions de comités concernant les années 1978 et 1979, les inspecteurs du travail de ces régions ont complété

* Contrôleur du travail au service des Études et de la statistique du ministère du Travail.

(1) La synthèse nationale effectuée par le service des Études et de la Statistique du ministère du Travail à partir des rapports des échelons régionaux de l'Emploi et du Travail (ERET) a été reprise dans *Liaisons sociales* du 8 novembre 1982, n° 129-82

Les rapports régionaux ont été élaborés par : J.-F. Milme ERET d'Aquitaine; P. Lemaire, ERET d'Auvergne; J.-M. Savatier, ERET Ile-de-France; A. Carrière, ERET Languedoc-Roussillon; H. Aigrot, ERET du Limousin; Bouquillon et Vanpeene, ERET du Nord-Pas-de-Calais; Lebert, ERET des Pays de la Loire.

ces informations par des entretiens auprès d'employeurs et de secrétaires de comité. Ces renseignements ont été consignés dans un questionnaire (2).

● Le but de la recherche était de *vérifier l'application de la loi* selon trois axes principaux :

— l'étude du respect de la législation sur le fonctionnement de cet organisme (voir encadré sur le fonctionnement du comité);

— l'analyse de la qualité et de la périodicité de l'information transmise par l'employeur sur les différents aspects de la gestion de l'entreprise, qui doivent, selon la loi, faire l'objet d'une information;

— l'observation de l'attitude des représentants du personnel face à cette information, et du rôle consultatif du comité.

Avant de dresser le bilan des résultats dans les deux derniers aspects, il semble nécessaire de préciser les distinctions juridiques entre « l'information » et « la consultation ».

L'information est la simple communication, par l'employeur, de documents ou renseignements précisés par les textes : elle peut donc s'exercer a postériori, c'est-à-dire après que les décisions aient été prises.

La consultation inclut l'information, mais celle-ci doit être donnée à priori; la consultation implique la prise en compte par l'employeur des avis émis par les élus. Si la décision finale est du ressort du seul chef d'entreprise et prise sous sa responsabilité, elle *doit résulter d'un dialogue établi avec les représentants des salariés.* La consultation constitue l'aspect dynamique du rôle tenu par les représentants du personnel (le comité n'est-il qu'une simple chambre d'enregistrement, ou bien les élus exercent-ils par leurs avis une influence sur la marche générale de l'entreprise ?).

I. L'INFORMATION ÉCONOMIQUE DU COMITÉ D'ENTREPRISE

Trois points ont été abordés : l'emploi, les conditions de travail et les salaires. On constate qu'une véritable information donnée dans l'un de ces domaines est inopérante, si elle n'est pas comparée à la situation globale de l'entreprise. Il est donc apparu essentiel d'élargir chacun de ces trois thèmes, afin de couvrir l'ensemble de la gestion de l'entreprise : gestion économique, sociale et financière.

1. Les renseignements transmis par l'employeur sur la situation économique et l'emploi dans l'entreprise.

● *Sur la situation économique*, les obligations légales d'information sont :

> « Au cours de chaque trimestre, le chef d'entreprise communique au comité d'entreprise des informations sur l'exécution des programmes de production, l'évolution générale des commandes »... (art. L. 432-4).

Ces obligations sont dans l'ensemble mal suivies puisqu'un comité sur deux est informé de façon précise de l'exécution des programmes de production et de l'évolution des commandes (37 % des comités sont tenus informés chaque trimestre). Mais *dans 20 % des entreprises, l'employeur n'a jamais abordé ces problèmes* durant les deux années étudiées.

Trois facteurs déterminent, en partie, la transmission de l'information sur la situation économique de l'entreprise :

— *la syndicalisation des élus :* les représentants du personnel sont mieux informés lorsque le comité est composé en majorité de membres adhérents à l'un des cinq syndicats représentatifs (voir encadré sur le fonctionnement du comité);

— *l'organisation technique de l'entreprise :* les comités centraux d'entreprise sont instruits de l'évolution des commandes pour 70 % d'entre eux. Les élus des comités d'établissement obtiennent moins fréquemment ces données (52 %); ils sont cependant mieux renseignés que leurs homologues des comités d'entreprise (38 %);

— *le secteur d'activité :* les chefs d'entreprise du secteur tertiaire donnent moins fréquemment les indications sur la production et l'évolution des commandes, que les employeurs du secteur industriel (les proportions étant respectivement de 33 % et 27 % pour le secteur tertiaire et de 55 %, pour ces deux indicateurs réunis, pour le secteur secondaire).

Il faut cependant observer que *les obligations légales peuvent être plus facilement appliquées dans les entreprises du secteur industriel, en raison de leur mode de gestion.*

Ces entreprises associent souvent à leur comptabilité générale, une comptabilité analytique qui permet des calculs de prix de revient et de marges bénéficiaires par produits, par commandes... Cette pratique est plus rarement utilisée dans les entreprises du secteur tertiaire dont les modes de gestion ne prévoient pas souvent de définition de programmes de production ou de suivi des commandes (notamment : branches du commerce, sanitaire et social...).

---

(2) Seules les entreprises relevant de la compétence des inspecteurs du travail du ministère du Travail, sont comprises dans le champ de l'enquête. En sont donc exclues, les entreprises exerçant leur activité dans les secteurs suivants : agriculture, pêche, mines, EDF, transports et quelques services non marchands d'action sociale ou de recherche (précisions : voir supplément à l'enquête emploi).

FONCTIONNEMENT DU COMITÉ

I. Création d'un comité.

Sont « tenus de constituer un comité d'entreprise, toutes les entreprises industrielles, commerciales et agricoles... employant au moins 50 salariés » (voir art. L. 431-1 du Code du travail). Sont donc exclus du champ d'application de cette loi, les administrations et les établissements publics.

18 % des entreprises assujetties n'ont pas constitué un comité ayant fonctionné durant toute la période couverte par l'enquête, c'est-à-dire au cours des années 1978-1979. Il s'agit principalement des petites unités :

— 34 % des firmes de moins de 100 salariés;

— 7 % des entreprises de plus de 100 salariés.

Les résultats de l'enquête portent uniquement sur l'ensemble des comités existants.

II. Caractéristiques des comités existants en 1978-1979.

Organisation technique de l'entreprise	Taille		%
Comités d'entreprises (Ce)	50 à 200 salariés	57 %	37
	201 à 500 salariés	20 %	
	Plus de 500 salariés	23 %	
	TOTAL	100 %	
Comités d'établissements (CE)	50 à 200 salariés	74 %	55
	201 à 500 salariés	20 %	
	Plus de 500 salariés	6 %	
	TOTAL	100 %	
Comité central d'entreprise (CCE)	50 à 200 salariés	7 %	17
	201 à 500 salariés	28 %	
	Plus de 500 salariés	65 %	
	TOTAL	100 %	
TOTAL (Ce, CE et CCE)	50 à 200 salariés	62 %	100
	201 à 500 salariés	21 %	
	Plus de 500 salariés	17 %	

La moitié des comités existants représente des comités d'entreprises employant moins de 300 salariés.

Un quart est constitué de comités d'établissements dont l'effectif est inférieur à 300 salariés.

8 % des comités sont constitués de comités centraux d'entreprise dont 65 % d'entre eux émanent d'entreprises d'effectif supérieur à 500 salariés (soit 5 % du total des comités).

Appartenance des élus à un syndicat

	En %
Comités où les syndicats représentatifs au niveau national sont absents; des élus ne sont pas syndiqués ou bien sont syndiqués à un syndicat représentatif au niveau de l'entreprise	30
Comités où au moins l'un des syndicats représentatif au niveau national est présent, et dont la tendance principale est constituée d'élus syndiqués à l'un de ces cinq syndicats	58
Comités dans lesquels au moins l'un des syndicats représentatifs au niveau national est présent mais il n'y a pas de tendance principale (Le plus souvent même membre de CGT et CFDT, mais parfois syndicat non représentatif).	12

III. Réunions du comité.

L'employeur est tenu, selon l'article L. 434-1 :

— d'accorder un crédit d'heures de délégation suffisant, à chaque membre du comité pour ses fonctions, dans la limite maximale de 20 heures par mois;

— réunir le comité au moins une fois par mois et faire rédiger un procès-verbal de la séance;

— procurer un local, le matériel et le personnel nécessaires aux réunions et un secrétariat;

— payer le temps passé en réunions et délégation comme temps de travail.

Le temps réellement passé par les représentants de réunions constitue donc une charge pour l'entreprise : il est fonction de la durée moyenne des réunions, du nombre d'élus présents à chacune de ces réunions ainsi que du nombre de réunions ayant lieu durant l'année.

Afin de mesurer l'ensemble des charges réellement supportées par les entreprises, il serait nécessaire d'enquêter parallèlement sur le nombre d'heures mensuelles de délégations effectuées par les élus pour exercer leur mandat. Le Code du travail ne fixe aucun minimum, mais détermine uniquement un chiffre plafond de vingt heures par mois et il est douteux que ce maximum soit utilisé par l'ensemble des élus.

● *Nombre de réunions ayant lieu annuellement.*

La périodicité légale de réunions est différente selon qu'elle concerne les comités centraux d'entreprise ou les autres catégories de comité.

En ce qui concerne le comité central d'entreprise, il « se réunit au moins une fois tous les six mois... » (art. L. 435-2).

47 % des CCE ont présenté plus de six procès-verbaux de réunion durant les quatre semestres étudiés. L'obligation légale de réunion semestrielle s'avère donc dépassé par la moitié des entreprises.

L'employeur est « tenu de convoquer le comité d'entreprise ou le comité d'établissement au moins une fois par mois... ».

Dans 44 % des comités, la législation est respectée. Mais la périodicité est mieux respectée par les chefs d'établissement que par la direction d'entreprises :

— 52 % des Ce sont convoqués chaque mois;

— 39 % des CE sont convoqués chaque mois.

Sauf exception, toutes les réunions sont consignées dans un procès-verbal; ce document est très succint dans la plupart des entreprises de moins de 300 salariés n'ayant pas connu de conflits importants.

● *Durée moyenne des réunions.*

Le Code du travail ne donne aucune directive. Un temps déterminé passé obligatoirement en réunion ne présumerait en rien de la qualité du dialogue établi ou du bon fonctionnement du comité.

— *26 % des comités d'entreprises et d'établissements tiennent des réunions, dont la durée moyenne est inférieure à une heure,* le temps de réunion le plus fréquent étant d'une demi-heure.

— Pour 38 % de ces comités, la durée moyenne des réunions est comprise entre une heure et deux heures.

— Les réunions des comités centraux d'entreprise sont en moyenne plus longues : 70 % des CCE organisent des réunions dont la durée en moyenne dépasse les deux heures.

● *Présence des élus.*

L'article R. 433-1 du Code du travail fixe le nombre de délégués titulaires et suppléants par taille d'entreprise. (Les résultats concernant le nombre de délégués syndicaux présents aux réunions du comité n'ont pas été exploités.)

Selon les résultats obtenus dans les régions Ile-de-France, Nors-Pas-de-Calais, Aquitaine, *dans plus de la moitié des entreprises, le nombre d'élus présents est inférieure au nombre d'élus fixé* par le Code du travail.

En revanche, dans 10 % des comités, essentiellement des comités centraux de grandes entreprises, le nombre de délégués aux réunions est *supérieur* au chiffre fixé par la loi.

● *Les réunions trimestrielles.*

Le chef d'entreprise doit communiquer au cours de chaque trimestre des informations précises concernant la production de l'entreprise, l'emploi, l'organisation et les conditions de travail... (art. L. 432-4-8 C).

Cet aspect formel de la législation est très peu suivi, si certains employeurs procurent aux élus durant l'année les informations exigées par la loi, 10 % d'entre eux seulement respectent la périodicité trimestrielle pour transmettre l'ensemble de ces renseignements.

IV. Classement des comités selon leur respect de la législation.

Les chiffres cités ci-dessus illustrent l'application de la réglementation relative au fonctionnement de l'ensemble des comités. Trois critères permettent de préciser certaines données :

● *L'organisation technique de l'entreprise en établissements distincts ou uniques.*

La réglementation est mieux respectée par les responsables des comités d'établissements que par les chefs d'entreprises :

— un quart des comités d'établissements est convoqué six fois dans l'année;

— cette proportion est d'un tiers pour les comités d'entreprise;

— de plus, la durée moyenne des réunions est plus longue pour les Ce que pour les CE.

● *La taille de l'entreprise :*

— environ 4 % des comités d'entreprises ou d'établissements de 50 à 100 salariés ont communication chaque trimestre des informations qui doivent être légalement transmises;

— cette proportion est d'environ 23 % pour les entreprises qui emploient plus de 300 salariés.

● *L'appartenance syndicale des élus* (1).

Les comités ont été classés en deux groupes :

— ceux parmi lesquels la tendance principale est composée d'élus adhérents à l'un des cinq syndicats représentatifs : CGT, CFDT, CGT-FO, CFTC, CGC;

— ceux parmi lesquels la tendance principale est constituée d'élus non syndiqués, ou bien syndiqués à un syndicat non représentatif au niveau national.

Les comités constitués principalement de représentants qui adhèrent à un syndicat représentatif respectent mieux la législation règlementant le fonctionnement :

— un dixième de ces comités a été convoqué moins de quatre fois dans l'année;

— cette proportion est d'un cinquième parmi le second groupe.

● *Concomitance de ces trois facteurs.*

Les établissements emploient en moyenne un effectif supérieur à celui des entreprises, les élus de ces comités sont plus fréquemment adhérents à l'un des syndicats représentatifs au niveau national.

Ce sont donc les comités des entreprises et notamment de celles dont le nombre de salariés est inférieur à 100 et 300 salariés, où les élus ne sont pas fréquemment adhérents à un syndicat de représentativité nationale, qui auront un fonctionnement peu respectueux de la réglementation.

V. L'intervention de l'inspection du travail.

Lorsque l'on constate que près d'un cinquième des entreprises assujetties n'a pas constitué de comité, qu'à peine la moitié des comités est réunie mensuellement, que pour un quart des comités les réunions durent en moyenne une demi-heure, on s'étonne de la quasi-inexistance des procès-verbaux relevés par l'inspecteur du travail.

Les sanctions de l'administration sont ici très limitées : quel serait l'intérêt d'astreindre les employeurs à tenir des réunions plus longues ou plus régulières si celles-ci sont factices? Au cours des séances mensuelles sont également abordés les problèmes relatifs à la gestion des œuvres sociales de l'entreprise.

L'inspecteur intervient seulement lorsque l'une des parties le souhaite; c'est d'ailleurs cette conception qui a prévalu chez le législateur lors de la rédaction de l'article L. 434-4; ce texte confère à l'inspecteur du travail la présidence des réunions du comité, en cas de carence de l'employeur, à la condition que la moitié des élus en fasse la demande.

Les principaux agents œuvrant à un réel fonctionnement du comité sont les représentants des salariés et les salariés eux-mêmes, ainsi que l'employeur.

VI. Revendications des élus.

Dans 20 % des comités, les élus ont formulé des vœux pour obtenir une amélioration du fonctionnement du comité et de l'information transmise.

Les revendications avancées par les représentants du personnel portent essentiellement sur l'obtention de moyens matériels supplémentaires notamment l'obtention d'un local, et sur l'amélioration de l'information et l'accès aux sources des renseignements fournis, l'intermédiaire d'un expert comptable. (Ces aspects sont d'ailleurs repris par la loi d'octobre 1982).

La plupart des demandes proviennent des comités d'entreprises de 300 à 500 salariés, dont les élus sont membres d'un syndicat représentatif.

(1) Les chiffres présentés selon ce critère n'indiqueront que des tendances.

Selon l'étude, il ne semble pas que les responsables des entreprises de service apportent aux élus, en remplacement des indicateurs demandés par la loi, d'autres éléments permettant de suivre l'évolution de la demande et donc de situer le niveau d'activité et d'emploi de l'entreprise.

Ne peut-on envisager la définition d'indicateurs spécifiques aux divers secteurs d'activités qui pourraient être établis en liaison avec les organisations intéressées et proposées lors des conclusions des conventions collectives ?

Ces critères permettraient de baser le dialogue au niveau de l'entreprise sur des données plus claires, et donnerait également aux responsables la faculté de mieux appréhender le suivi de la demande du marché, et par conséquent de prévoir de façon plus concrète la situation de l'emploi.

● *En matière d'emploi*, les obligations d'information sont à la fois trimestrielles et annuelles et doivent être abordées sous le double aspect de la situation et de la *précision* : chaque trimestre, le chef d'entreprise est tenu d'informer le comité *sur la situation de l'emploi*, et de plus *chaque année, le comité d'entreprise étudie l'évolution de l'emploi dans l'entreprise au cours de l'année passée et les prévisions d'emploi établies par l'employeur pour l'année à venir. Le procès-verbal de cette réunion est transmis à l'autorité administrative* (art. L. 432-4).

La périodicité légale d'information est suivie dans un peu plus de un cinquième des entreprises.

> Dans 24 % des comités, les élus ont connaissance de la situation de l'emploi; 22 % des employeurs convoquent le comité pour tenir une réunion annuelle sur l'emploi.
>
> Indépendamment de cet aspect formel, les informations sur la situation de l'emploi ne sont pas toujours transmises aux représentants du personnel :
>
> — 66 % des employeurs présentent, au moins une fois dans l'année, l'évolution chiffrée de l'effectif global. A contrario, dans 32 % des comités, la situation de l'emploi n'a jamais été évoquée;
>
> — la structure de l'effectif par catégories de salariés est indiquée à 40 % des comités.

En ce qui concerne les prévisions d'emploi, les obligations légales sont très peu appliquées :

> — 30 % des chefs d'entreprise exposent aux représentants des salariés, leurs prévisions de l'emploi, chiffrées pour l'exercice suivant. Ces prévisions sont ventilées par catégories de salariés dans 11 % des entreprises.

Face aux enjeux que représentent de tels renseignements pour les salariés, on ne peut que déplorer la très faible application des textes de loi. Trois facteurs principaux l'expliquent :

— *la non appartenance syndicale des élus* : les comités parmi lesquels les élus ne sont pas en majorité membres de l'un des syndicats représentatifs sont moins renseignés que les élus des autres comités : 44 % des premiers sont tenus informés au moins une fois dans l'année de l'évolution de l'emploi, tandis que cette proportion est de 76 % pour cette deuxième catégorie de comité;

— *la taille de l'entreprise* : un tiers des comités d'entreprises de moins de trois cents salariés est avisé de la structure des effectifs. Cette proportion est de 67 % pour les comités d'entreprises de taille supérieure;

— *l'organisation technique de l'entreprise* : l'organisation technique de l'entreprise en un seul ou plusieurs établissements exerce une influence sur la qualité de l'information transmise aux élus des différents comités CCE, CE et Ce. Cependant, cet impact s'exerce différemment selon la taille de l'entreprise.

Pour les entreprises de plus de 300 salariés, les élus du comité d'entreprise sont mieux renseignés que leurs homologues des établissements de même taille. L'effet est inverse pour les petites unités, le comité d'établissement sera mieux informé que les élus du comité d'entreprise.

L'effectif par catégories est connu dans les entreprises ou établissements qui emploient plus de 300 salariés par : les élus de 73 % des comités d'entreprise; les élus de 67 % des comités d'établissement; les élus de 44 % des comités centraux d'entreprise.

Les représentants sont tenus informés de prévisions chiffrées pour l'exercice suivant dans : 50 % des comités d'entreprise; 33 % des comités d'établissement; 35 % des comités centraux d'entreprise.

Si le responsable de l'établissement (dont les membres du comité sont fréquemment adhérents à un syndicat représentatif) ne fournit pas les renseignements exigés par la loi, il semble selon l'étude que cela ne résulte pas toujours d'un refus systématique d'information, mais d'un mode de gestion centralisée. Précisons que parmi les responsables d'entreprises regroupant plusieurs établissements, un tiers seulement mentionnent la répartition de l'effectif entre chaque établissement.

Il semble donc important de tenir compte de l'organisation technique de l'entreprise dans les analyses sur les politiques de gestion du personnel et sur les attributions des élus en matière d'emploi.

Or les textes relatifs au fonctionnement du comité ne prennent pas en compte ces différences, ils sont basés sur l'identité des rôles des comités d'entreprises et des comités d'établissement.

2. Les renseignements obtenus sur les transformations de l'équipement et les conditions de travail.

La législation élaborée après guerre a été complétée de façon importante en 1973, ainsi qu'en 1977 avec l'instauration du *bilan social*.

● Le législateur de 1945 avait institué une obligation de résultats :

> « Au cours de chaque trimestre, le chef d'entreprise... informe le comité des mesures envisagées en ce qui concerne l'amélioration, le renouvellement ou la transformation de l'équipement ou de méthodes de production et d'exploitation et de leurs conséquences sur les conditions de travail et d'emploi... ».

Ces textes semblent être respectés globalement dans un comité sur deux :

> — dans 45 à 65 % de ces organismes, les élus estiment être régulièrement tenus au courant des modifications des méthodes de production;

— 50 % des employeurs déclarent au comité les achats de machine ou d'équipement. Cette proportion est de 80 % parmi les entreprises ou établissements employant plus de 500 salariés.

Une première caractéristique des entreprises qui appliquent bien cette législation, est l'importance de l'effectif; une deuxième particularité relevée est l'exercice d'une activité dans le secteur industriel :

— 54 % des comités d'entreprises du secteur secondaire sont informés des achats de machines, contre 46 % des comités parmi les entreprises du secteur tertiaire.

Il faut noter que la loi écrite en 1945, visait essentiellement ce premier secteur d'activité; à cette époque, les dépenses d'équipements de sociétés de services et commerces étaient négligeables. Depuis, l'introduction de l'informatique et de la bureautique transforme continuellement les équipements de ces entreprises entraînent des répercussions importantes non seulement sur les conditions de travail, mais également sur la gestion financière de l'entreprise et sur l'embauche (3).

● En 1973, de nouvelles obligations ont été introduites, la notion de conditions de travail s'est élargie, il ne s'agit plus uniquement d'hygiène et de sécurité, mais de qualité de vie des travailleurs (4). L'application de la législation a été étudiée sur les deux points suivants :

— la création d'une Commission d'amélioration des conditions de travail (CACT) parmi les entreprises de plus de 300 salariés : une CACT a été constituée dans une entreprise sur deux;

— la rédaction d'un rapport annuel : les quatre cinquième des employeurs ne rédigent pas ce document. Parmi les rapports étudiés, la moitié d'entre eux seulement font état d'évaluations chiffrées précisant le programme d'action prévu pour l'exercice suivant.

Le législateur avait adjoint une incitation financière à la rédaction de ce rapport annuel. Le procès-verbal de la réunion du comité consacrée à la discussion de ce rapport devait être joint à la présentation de toute demande de subvention, de marchés publics, d'avantages fiscaux ou sociaux...; 5 % des entreprises ayant élaboré ce document ont déclaré avoir utilisé cette procédure ce qui représente 0,6 % des entreprises ayant constitué un comité.

De toute évidence, le nombre de sociétés qui ont passé durant deux années, un marché avec l'État ou les collectivités locales, est supérieur au nombre d'entreprises qui ont présenté un rapport d'amélioration des conditions de travail. *La loi de 1973 semble donc être profondément méconnue* des agents de l'État et des collectivités locales; comment ne le serait-elle pas des élus et des salariés, voire des employeurs ?

Le domaine des conditions de travail est parmi les thèmes étudiés celui dans lequel les intérêts patronaux et les intérêts des salariés présentent le plus de convergences. Or, les chiffres ne démontrent pas de différence notable de comportement des deux parties, dans ce domaine. Doit-on penser que l'ensemble de l'institution est ressentie comme inopérante dans la moitié des entreprises ayant constitué un comité ? Les résultats de l'enquête contredisent cette hypothèse lorsque l'on étudie l'application de la loi relative au bilan social (5).

● La loi du 12 juillet 1977 est appliquée de façon remarquable :

— 77 % des entreprises ou établissements de plus de 500 salariés ont établi au moins un bilan social durant les deux années 1978 et 1979:

— 13 % des comités d'établissements de plus faible taille ont étudié un bilan de l'entreprise ou un bilan de l'établissement.

D'autres études ont montré les raisons de l'intérêt que les partenaires sociaux portaient au bilan social. A la fois la clarté du texte, la précision des informations à y insérer, ont contribué à faire de ce document à la fois un outil de gestion et une base de négociation.

3. Les informations transmises par l'employeur concernant la gestion financière et les salaires.

● Si *la gestion financière* d'une société est conçue par ses dirigeants et exercée sous leur autorité, elle ne peut être leur domaine réservé; les responsables sont tenus d'informer les représentants des salariés sur les principaux résultats obtenus au cours de l'exercice, ainsi que sur les prévisions établies.

---

(3) La loi du 28 octobre 1982 réactualise la législation, elle rend obligatoire la consultation du comité sur les projets importants d'introduction de nouvelles technologies.

(4) Loi du 27 décembre 1973 et ses décrets d'application (art. L. 437-1 et suiv.). Les principales obligations pour l'employeur sont de :

— constituer une connaissance spéciale d'amélioration des conditions de travail — obligation au-delà de 300 salariés;

— accorder un quota d'heures de visites de l'entreprise pour les membres du comité — limite plancher;

— rédiger un rapport annuel faisant état du bilan des actions menées au cours de l'année et proposant un programme chiffré d'actions d'amélioration des conditions de travail pour l'année à venir.

(5) Art. L. 438-1 : le champ d'information couvert par le bilan social est plus large que celui des conditions de travail. Ce document regroupe des renseignements sur l'emploi, les rémunérations, les conditions de travail et notamment l'hygiène et la sécurité, la formation, les relations professionnelles et les conditions de vie dépendant de l'entreprise.

Durant les deux années 1978-1979, le seuil applicable au bilan social était celui d'entreprises de plus de 750 salariés et d'établissements de plus de 300 salariés. Le seuil global de 500 salariés utilisé dans l'enquête ne correspond donc pas à celui de la loi, mais le résultat obtenu indique une tendance.

« ... Le comité est obligatoirement informé des bénéfices réalisés par l'entreprise... au moins une fois par an, le chef d'entreprise présente au comité un rapport d'ensemble sur l'activité de l'entreprise, le chiffre d'affaire, les résultats globaux de la production et de l'exploitation, l'évaluation de la structure et du montant des salaires, les investissements ainsi que ses projets pour l'exercice suivant... » (art. L. 432-4 § *d*).

La législation est diversement appliquée :

— 30 % des employeurs rédigent un rapport annuel d'activité;

— le chiffre d'affaire est communiqué à 58 % des comités et 13 % des dirigeants de société ayant plusieurs établissements précisent le chiffre d'affaire par établissement;

— 60 à 75 % des comités sont avisés du montant des bénéfices. Pour la moitié d'entre eux, ce résultat est accompagné de précisions;

— 32 % des employeurs indiquent les investissements réalisés;

— si 17 % des responsables d'entreprises présentent leurs prévisions chiffrées pour l'exercice suivant, 29 % des employeurs n'évoquent pas l'avenir, 46 % font part des options générales prévues.

Ces résultats ont été précisés en fonction de trois facteurs :

La taille de l'entreprise : la proportion de comités informés augmente avec la taille de l'entreprise :

— 23 % des comités d'entreprises employant 50 à 100 salariés sont informés du montant des investissements. Cette proportion est de 30 % pour les entreprises de 101 à 500 salariés et de 44 % pour les entreprises d'effectif supérieur à 500 salariés;

— 14 % des comités d'entreprises possédant 50 à 300 salariés sont tenus au courant des prévisions pour l'exercice suivant, 28 % des comités d'entreprises d'effectif supérieur à 300 reçoivent ce renseignement.

Pour certains points d'information : chiffre d'affaire, bénéfices, ce sont les élus des comités d'entreprises de 300 à 500 salariés qui sont le mieux informés. Ainsi, le chiffre d'affaire est indiqué à 54 % des comités d'entreprise de moins de 300 salariés, à 77 % d'entreprises de 300 à 500 salariés et à 69 % d'entreprises de plus de 500 salariés.

Le secteur d'activité : le chiffre d'affaire et le montant des bénéfices sont plus fréquemment donnés aux chefs d'entreprises du secteur des commerces et services; le montant des investissements est plus souvent transmis dans le secteur industriel :

— 35 % des comités d'entreprises du secteur industriel sont avisés du montant des investissements réalisés, 27 % des comités de firmes du secteur des commerces et services reçoivent ce document.

L'organisation technique de l'entreprise : globalement, les élus des comités d'établissements sont mieux informés que les représentants des salariés des comités d'entreprise. Cette constatation n'est valable que pour les entreprises ou établissements de moins de 300 salariés. Au-delà de cet effectif, ce sont les élus des comités d'entreprises qui ont communication de plus de documents : en effet, parmi les entreprises de plus de 300 salariés, ont communication d'un rapport annuel d'activité : 31 % des comités d'établissements, 46 % des comités d'entreprise, 69 % des comités centraux d'entreprise.

Il faut noter que les élus des entreprises de faible taille sont peu syndiqués, ce qui expliquerait en partie leur « sous information » par rapport à leurs homologues de comités d'établissement de même effectif.

Les responsables d'établissements refusent-ils de communiquer les renseignements, ou bien, en raison d'une gestion centralisée de l'entreprise-mère sont-ils dans l'incapacité de fournir les éléments demandés ?

Selon le code du travail (art. L. 435-1) :

« Ces comités d'établissement ont les mêmes attributions que les comités d'entreprises dans la limite des pouvoirs confiés aux chefs de ces établissements. »

Si le chef d'établissement ne possède pas de pouvoir ni d'autonomie, en matière de gestion financière — ce qui est très fréquemment le cas — toute information est impossible et toute consultation est illusoire : le comité d'établissement dans ces conditions s'avère inopérant.

Les informations sont transmises au comité central d'entreprise, mais le plus souvent la gestion est globale, et les renseignements fournis ne peuvent pas être précisées pour chaque établissement (6).

Lors de cette enquête, le code du travail différenciait les obligations relatives aux *sociétés anonymes* de celles concernant les autres formes de sociétés (7).

---

(6) La notion d'établissement (unité économique et sociale) est jurisprudentielle; elle n'est remise en cause par les représentants des salariés que lors de conflits graves.

La loi d'octobre 1982 a comblé en partie ce vide juridique sur l'organisation technique de l'entreprise qui rend inopérante la notion de comité d'établissement. Le nombre d'établissements distinct fera désormais l'objet d'un accord entre le chef d'entreprise et les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise. Les fonctions du comité central d'entreprise sont précisées : « il exerce les attributions économiques qui concernent la marche générale de l'entreprise et qui excèdent les limites des pouvoirs des chefs d'établissement ».

(7) La loi d'octobre 1982 étend ces obligations à toutes sociétés. Ce texte devrait permettre par le recours possible à l'expert comptable et l'institution de stages de formation économique pour chacun des membres titulaires, d'améliorer l'information des élus sur la gestion de l'entreprise.

Il faut tout d'abord noter que 77 % des comités existant en 1978-1979 étaient des comités de sociétés anonymes. Cette forme de société est présente pour : 87 % des comités d'établissements, 68 % des comités d'entreprise, 93 % des comités centraux d'entreprise.

> « ... Lorsque la société revêt la forme d'une société anonyme, la direction est... tenue de communiquer... le compte de pertes et profits, le bilan annuel, le rapport des commissaires aux comptes ainsi que les autres documents qui seraient soumis à l'assemblée générale des actionnaires... » (art. L. 432-4, § *d*).

Les résultats de l'enquête montrent :

— un peu plus d'un comité sur deux a eu connaissance du bilan annuel;

— la proportion est identique pour le compte d'exploitation générale.

L'information sur la situation financière de l'entreprise va de pair avec la connaissance de l'évolution de la masse salariale qui constitue l'un des comptes essentiels des charges de la firme.

● En matière de salaire, les obligations du code sont précisées par l'article L. 432-4, § *d* :

> « Au moins une fois par an, le chef d'entreprise présente au comité d'entreprise... l'évolution de la structure et du montant des salaires... il soumet en particulier au comité un état faisant ressortir l'évolution de la rémunération moyenne horaire et mensuelle au cours de l'exercice et par rapport à l'exercice précédent... ».

Or, ces obligations sont peu suivies :

— 30 % des directions établissent un rapport annuel écrit. La structure des salaires y est précisée dans 80 % de ces documents, soit pour 25 % des comités;

— 55 % des chefs d'entreprises indiquent aux élus le pourcentage global d'augmentation salariale annuelle;

— dans 30 % des comités, les élus estiment être tenus au courant de l'évolution des rémunérations horaires et mensuelles de l'exercice actuel et de l'exercice précédent. Ce renseignement est communiqué pour chaque établissement parmi 11 % des entreprises composées de plusieurs établissements.

Chacun de ces renseignements est transmis plus fréquemment aux membres de comités d'entreprises de grandes tailles. En effet, le rapport écrit est établi dans les proportions suivantes :

— 21 % des comités d'entreprises ou établissements de 50 à 200 salariés;

— 30 % des comités d'entreprises ou établissements de 201 à 500 salariés;

— 62 % des comités d'entreprises ou établissements de plus de 500 salariés.

L'évolution des rémunérations moyennes horaires et mensuelles est chiffrée dans : 24 % des entreprises de 50 à 200 salariés; 35 % des entreprises de 201 à 500 salariés; 56 % des entreprises de plus de 500 salariés.

Ainsi, *dans plus de la moitié des comités, les élus ont connaissance de la masse globale des salaires, mais seulement 30 % des comités sont documentés sur la structure et l'évolution des salaires.*

Dans cette situation, la négociation salariale ne risque-t-elle pas de conduire à une véritable parodie dans 70 % des entreprises ?

L'obligation de négocier les salaires au niveau de l'entreprise rend nécessaire, pour les élus comme pour l'employeur, l'élaboration d'un document de base commun. Le bilan social qui semble être un bon instrument, ne s'applique pas aux entreprises d'effectif inférieur à 300 salariés.

La masse salariale constitue l'un des comptes essentiel des charges de l'entreprise ; elle ne peut être dissociée des autres éléments qui constituent les charges et produits des entreprises. *Le dialogue instauré au sein de l'entreprise devrait entraîner également, de la part des élus, une meilleure compréhension des difficultés de l'entreprise.*

Dans l'ensemble, la législation sur l'information économique du comité d'entreprise est peu appliquée. Trois groupes de comités apparaissent :

— dans 30 % des comités, les élus sont tenus informés régulièrement selon les principales dispositions du code. Ce sont en règle générale, les comités d'entreprises employant plus de 500 salariés, dont les membres sont adhérents à l'un des syndicats représentatifs;

— 20 à 25 % des comités n'ont même pas communication d'un aperçu mensuel sur la situation de l'entreprise; ils se réunissent pour des séances très courtes où n'est abordée que la gestion des œuvres sociales. Il s'agit d'entreprises de petites tailles, faiblement syndiquées;

— 40 à 50 % des comités respectent certaines obligations légales en matière de conditions de travail, d'emploi. Sont principalement inclus les comités d'établissements.

Cette faible application de la loi résulte-t-elle uniquement d'un refus systématique de l'employeur d'informer les salariés de la situation économique et financière de l'entreprise? Quel rôle jouent les élus dans les séances du comité? Quelle attitude adoptent-ils face à la consultation dans le domaine économique?

II. L'ATTITUDE DES ÉLUS DANS LA CONSULTATION

Nous reprendrons ici l'attitude des représentants des salariés, sur chacun des points d'informations abordés : l'emploi, les conditions de travail et les salaires, ainsi que les réponses éventuelles des chefs d'entreprises aux avis émis par le comité.

1. Les avis émis par le comité sur la situation économique de l'entreprise et l'emploi.

● Globalement les élus émettent un peu plus fréquemment leur avis sur la production que sur l'emploi :

— 62 % des comités informés des programmes de production ont présenté leurs opinions (soit 30 % de l'ensemble des comités);

— dans 50 % des comités avisés de l'évolution des commandes, les élus ont entamé une discussion, soit 23 % du total des comités;

— les élus qui émettent le plus fréquemment leur avis, appartiennent à des comités d'entreprises de plus de 300 salariés et sont membres de l'un des cinq syndicats représentatifs.

● On remarque, selon que l'entreprise a ou non procédé à des compressions de personnel, une attitude différente des élus. En effet, lorsque la situation de l'emploi ne s'est pas détériorée, la moitié des comités informés a instauré un dialogue :

— 54 % des comités sont renseignés, chaque trimestre, de l'évolution de l'effectif global de l'entreprise (soit 13 % du total des comités);

— 45 % des comités sont tenus au courant de l'évolution de l'effectif par catégories de salariés (soit 18 % des comités existants);

— 40 % des comités sont instruits des prévisions chiffrées de l'employeur pour l'effectif de l'exercice suivant (ce qui correspond à 12 % de l'ensemble des comités).

L'organisation technique de l'entreprise n'intervient pratiquement pas dans le taux de participation des élus; en revanche, la coopération est plus fréquente dans les entreprises de grande taille et dans les comités dont les élus adhèrent en majorité à un syndicat représentatif au niveau national.

L'employeur a pratiquement toujours donné une réponse aux remarques ou avis prononcés par les élus. Lorsque l'entreprise a subi une *compression d'effectif*, soit par licenciement, soit par mise en préretraite, soit par non remplacement des salariés partants, la coopération a été plus conséquente :

— dans 70 % des comités d'entreprises ou d'établissements concernés par des compressions d'effectif durant les deux années 1978-1979, les élus du comité ont fait part de leurs avis;

— cependant, 18 % seulement de ces prises de position constitueraient de réels contre-projets quantifiés, ce qui correspond à 13 % des compressions d'effectif. Pratiquement tous les contre-projets ont entraîné une modification des projets initiaux de la direction.

On peut remarquer la très faible coopération des élus en matière d'emploi, puisqu'elle est effective dans moins de 20 % des comités. Dans les entreprises touchées par des compressions d'effectifs, la consultation est meilleure. Cependant, peu de comités sont suffisamment informés de la situation économique et financière de l'entreprise pour élaborer de véritables contre-propositions.

La coopération des représentants du personnel dans les moments critiques de la vie de l'entreprise se fait sans préparation; les élus ne sont pas tenus au courant de l'ensemble de la gestion de l'entreprise. Un contrôle plus réel permettrait d'éviter pour l'ensemble des partenaires un réveil difficile qui empêche souvent un redressement de situation.

2. Les propositions des élus relatives aux modifications de l'équipement et à l'amélioration des conditions de travail.

L'obligation pour l'employeur de consulter le comité d'entreprise, avant toute modification importante dans l'organisation et les conditions de travail, a été renforcée par le vote de la loi du 27 décembre 1973. Malheureusement, l'interprétation des notions de ce texte est très variable et la législation ne peut être effectuée sans consolidation des liens existants entre les salariés et leurs représentants.

● L'article L. 437-1 du code précise les contraintes de la loi de 1973 :

> « Le comité d'entreprise est associé à la recherche de solutions aux problèmes concernant la durée et les horaires de travail..., consulté avant l'introduction de nouvelles méthodes d'organisation du travail, avant toute transformation importante des postes de travail découlant de la modification de l'outillage ou de l'organisation du travail, avant les modifications des cadences et des normes de productivité liées ou non à la rémunération du travail, ainsi qu'avant la réalisation de tout aménagement important intéressant l'ambiance et la sécurité du travail... ».

Comment ce texte est-il appliqué ?

— 54 % des comités qui sont renseignés sur les achats de machines ont fait connaître des avis ou des vœux, ce groupe représente environ le quart de l'ensemble des comités.

— Environ le cinquième des responsables interrogés ont déclaré avoir eu recours durant ces deux années « à des modifications importantes des méthodes de production ». Parmi ces comités, 70 % ont été consultés. Un rapport du CHS a été étudié dans pratiquement toutes les entreprises employant plus de deux cents salariés.

Ce dernier résultat peut paraître satisfaisant, mais selon quels critères une modification des méthodes de production est-elle jugée importante ?

Les conséquences de l'imprécision des textes sont illustrées par les résultats se rapportant à la durée et à l'horaire de travail :

— 46 % des firmes étudiées, ont modifié le temps de travail ;

— ce changement a fait l'objet de discussions dans 79 % des comités où les élus sont majoritairement adhérents d'un syndicat représentatif et dans 35 % des autres comités;

Or quelques soient la taille de l'entreprise, son organisation technique ou son secteur d'activité, la proportion d'entreprises qui ont modifié l'horaire de travail est identique.

En conclure que les firmes, dont les comités sont principalement composés de syndicalistes, changent plus fréquemment leurs horaires, n'apparaît pas raisonnable. En revanche, on peut très certainement en déduire que les membres du comité, adhérent d'un syndicat représentatif, discutent et prennent positions sur des modifications du temps de travail peu importantes, tandis que les élus non syndiqués n'émettent pas d'avis pour la moitié de ces changements.

La difficulté voire l'impossibilité de définir des obligations précises rend difficile l'exercice d'un contrôle réel; la consultation résulte de la conception qu'ont les partenaires sociaux de leurs rôles respectifs.

Si la coopération des élus à l'amélioration des conditions de travail reste très limitée alors que cet élément exerce une influence quotidienne sur la vie des salariés, ne risque-t-on pas de voir naître une remise en cause du fonctionnement de cette organisation?

● Lors de sa création en 1945, le comité devait constituer l'interface entre la direction et les salariés, le code précise :

> « Étudier les mesures envisagées par le directeur et les suggestions émises par le personnel en vue d'améliorer la production. »

Les textes précisent ensuite les relations entre les représentants et la direction, ils ne font aucune référence aux moyens mis à la disposition des élus pour connaître les « suggestions du personnel ».

● La loi de 1973 amorce une timide solution à ce problème; elle crée un quota d'heures de délégation consacrées à la visite de l'entreprise (8). Malgré cela, les élus disposent de très peu de moyens pour être réellement renseignés sur les conditions de travail de l'ensemble des salariés. De plus, les canaux par lesquels ils transmettent les informations recueillies lors des séances mensuelles ainsi que les positions adoptées, ne s'avèrent pas efficaces et ne permettent pas d'établir des liens avec l'ensemble des salariés.

La méconnaissance des revendications et des propositions des salariés de l'entreprise aboutit à un blocage de l'institution et à des situations de crise, voire à une remise en cause de la représentativité des élus.

Or la circulation de l'information de l'individuel au collectif et du collectif à l'individuel n'est pas évidente; elle doit etre réfléchie et organisée, elle conditionne le réel fonctionnement du comité (9).

3. La consultation des élus en matière de gestion financière et de salaire.

● Peu informés, les élus coopèrent d'une manière très faible à la gestion financière de l'entreprise :

— 16 % des comités tenus au courant des bénéfices réalisés ont émis des propositions, ce qui représente 9 % de l'ensemble des comités;

— dans 41 % des comités ayant eu communication des investissements effectués, les représentants du personnel ont fait des propositions sur leur affectation; cette situation représente 13 % des comités.

● Sur la question des salaires, l'absence de participation des élus du comité est également très fréquente :

— 34 % des comités informés du pourcentage global d'augmentation salariale ont émis des avis, soit 19 % de l'ensemble des comités.

---

(8) Article L. 437-3 : « ... le nombre d'heures consacrées aux visites de l'entreprise sera déterminé par accord entre l'employeur et les salariés, toutefois un décret en fixera le minimum en fonction de la surface couverte développée de l'établissement, des effectifs occupés et de la nature de l'activité ».

(9) Les textes de 1982 dotent les représentants du personnel de moyens supplémentaires pour « assurer l'expression collective des salariés » : la libre cirulation des élus dans l'entreprise même en dehors des heures de travail du représentant, la faculté de réunir le personnel dans le local en dehors des heures de travail, l'application du droit d'expression des salariés devrait également permettre aux élus, ainsi qu'à l'employeur, de mieux connaître les revendications et les propositions de salariés.

On constate qu'un comité sur cinq coopère avec la direction lors de l'étude de l'évolution de la masse salariale, et un comité sur dix environ émet des avis sur les bénéfices et les investissements.

Dans ces conditions, on peut expliquer le souhait des pouvoirs publics d'améliorer cette législation si peu effective.

La défection des représentants des salariés dans la coopération à la gestion financière des entreprises, si elle persévérait risquerait d'accentuer les difficultés des entreprises dans lesquelles s'exercera le droit de négocier.

***

Améliorer la consultation est une nécessité et un enjeu important pour les relations sociales dans l'entreprise. Les lois Auroux renforcent le pouvoir d'information et de contrôle du comité d'entreprise, elles réservent le droit de négocier aux représentants syndicaux.

Dans la mesure où les représentants syndicaux n'auraient pas connaissance de la situation économique et financière de l'entreprise, ils pourraient être conduits à faire prévaloir des revendications basées sur des seuls critères syndicaux nationaux externes à la firme.

Le niveau des demandes salariales accentuerait les difficultés des sociétés moins compétitives, car il serait établi en fonction des autres entreprises dans lesquelles sont implantées les centrales syndicales.

Il apparaît donc indispensable que les représentants syndicaux soient informés de la situation de l'entreprise, ils ne le seront que lorsque la consultation du comité sera réelle (10).

Une négociation s'exerçant au niveau de l'entreprise implique que les syndicalistes prennent en compte la situation particulière de chaque entreprise, et ceci par le biais du comité, et donc que l'employeur informe les élus du comité d'entreprise du suivi de la gestion et de la marche générale de l'entreprise.

Dans l'intérêt des deux partenaires, il semble essentiel de doter les membres du comité d'entreprise des moyens leurs permettant de comprendre la situation économique et financière réelle de l'entreprise.

La très faible application des textes ne résulte pas uniquement de l'hostilité d'employeurs — craignant de perdre leur pouvoir de gestion — ou du refus de représentants des salariés d'accepter une quelconque participation à la gestion de l'entreprise, mais elle provient également d'une méconnaissance des textes. Alors que certains employeurs n'établissent pas de rapport annuel sur l'emploi, sur les salaires, ils transmettent aux membres du comité un bilan social qui reprend des renseignements qui devraient être inclus dans ces premiers documents.

Devant le succès connu par la loi relative au bilan social ne devrait-on pas *regrouper dans le rapport annuel d'activité les principaux indicateurs économiques et ratios financiers qui doivent être transmis par la direction.*

Un tel *bilan économique et financier* devrait simplifier la tâche des employeurs, permettre aux élus d'avoir une vision plus globale de la firme et faire progresser la politique contractuelle au niveau des entreprises.

---

(10) L'article L. 433-1 reconnaît à chaque organisation représentative dans l'entreprise le droit de désigner un représentant au comité, il assiste aux séances avec voix consultative.
Cependant, d'autres liens existent entre la section syndicale et le comité d'entreprise par le fait que de nombreux représentants du comité sont également adhérents aux syndicats représentés dans l'entreprise.