

La loi portant organisation de l'économie a 60 ans : regard rétrospectif sur les avancées du dialogue social mis en place... et ses limites

Dans un premier article, nous avons livré un bref aperçu de l'instauration progressive de la concertation sociale jusqu'à la seconde guerre mondiale et mis en évidence la manière dont elle s'est élaborée en plusieurs phases (au niveau sectoriel, puis national). Les lendemains de la Libération constituent en Belgique la période essentielle en matière de mise en place du système de concertation tel que nous le connaissons actuellement. En effet, ses structures de base ont été constituées entre 1944 et 1952. Nous nous arrêterons dans cet article sur cette période essentielle en tentant de comprendre les raisons de la lenteur avec laquelle le système s'est mis en place, les principales nouveautés de la loi de septembre 1948 organisant l'économie, les espoirs et les défis qui l'accompagnent, mais aussi les déceptions suscitées par ses limites et les tentatives d'y répondre.

I. Le Pacte social : un compromis qui ne satisfait personne

Présenté officiellement lors de la Conférence nationale du travail le 16 septembre 1944, le Pacte social donne la priorité à la restauration de la concertation d'avant-guerre via les commissions paritaires, à une consultation au niveau national et à l'instauration de la sécurité sociale. Il propose cependant de nouvelles pistes d'organisation des relations de travail. S'il fait montre d'un esprit de collaboration sociale (les syndicats se voient reconnus comme interlocuteurs et en échange, ils ne remettent pas en question les structures du pouvoir capitaliste), il est pourtant loin de faire l'unanimité et ne sera d'ailleurs jamais ratifié officiellement. En cause d'importantes divergences de points de vue : le patronat qui a vu son pouvoir renforcé pendant la guerre, supporte mal de voir cette hégémonie remise en question. Une partie importante des employeurs est donc opposée à la généralisation de la concertation et à la mise en place de la délégation d'entreprise. Les syndicats, par contre, souhaitent être impliqués au niveau économique, chasse gardée des patrons. Mais là s'arrête le front commun entre chrétiens et socialistes : tandis que les seconds prônent la mise en place de conseils d'entreprises avec des compétences économiques, la CSC quant à elle se contente de compétences sociales. Elle estime que la participation des travailleurs au niveau économique doit se manifester à terme via leur intégration dans les conseils d'administration des entreprises. Par ailleurs, la CSC, comme le patronat chrétien, se montre favorable à la mise en place de sanctions pour garantir la paix sociale et privilégie la présence syndicale au niveau du secteur ; les socialistes quant à eux s'opposent farouchement à toute limitation du droit de grève (qu'amènerait la personnalisation juridique des organisations syndicales) et mettent l'accent sur l'entreprise.

Au sein même de chacun des groupes subsistent des tensions. Le patronat est divisé entre une aile moderniste (représentée *grosso modo* par les industries de fabrications métalliques, de la chimie et les organisations catholiques) ouverte à la collaboration avec les syndicats et une aile plus réactionnaire, contrôlée par les groupes financiers, comprenant les industries lourde, sidérurgique et minière¹. Ce sont essentiellement des représentants du premier groupe (Georges Velter et Léon Bekaert, respectivement administrateur général et président de Fabrimétal, soit le secteur des constructions métalliques) qui ont mené les négociations ayant abouti au Pacte social et une partie importante du patronat ne se reconnaît pas dans les positions adoptées. De la même manière, chez les socialistes, seule l'ancienne aile de la Confédération générale du travail de Belgique (CGTB), représentée par Louis Major et Joseph Bondas, a participé à la discussion. Laissé de côté, le Mouvement syndical unifié (MSU) d'André Renard dénonce la tiédeur du projet et exige la représentation au niveau des entreprises avec compétences décisionnelles². Quant au mouvement chrétien, représenté uniquement par Henri Pauwels, une figure francophone quelque peu isolée de la CSC, il déplore que les réformes n'aillent pas davantage dans le sens du corporatisme.

Il n'est donc pas étonnant qu'en dehors de la Sécurité sociale mise en place dans la hâte le 28 décembre 1944 pour éviter l'explosion du mécontentement social et limiter l'influence communiste, et la reconnaissance légale des commissions paritaires [cf. infra], les autres propositions du Pacte soient restées lettres mortes et qu'il aie fallu plusieurs années au gouvernement pour parvenir à un compromis.

II. La mise en place d'une législation sur la négociation sociale : un parcours semé d'embûches



Dans *Les Chantiers sont ouverts... Quel sera l'architecte ?*, le PSC présente son programme au lendemain de la guerre. Il y est bien sûr question des réformes à apporter au sein de l'entreprise (coll. IHOES).

Au lendemain de la guerre, la priorité est à la reconstruction et à l'augmentation de la productivité. D'où les messages prudents des principales formations politiques. Le PSC est certes favorable à des réformes au niveau de l'entreprise (création de délégations du personnel et de comités de coopération qui associent les travailleurs à la vie de leur entreprise et de leur profession), mais leur importance et ampleur est telle qu'elles nécessitent « une évolution hardie mais progressive »³. Choissant la voie pragmatique, les partis de gauche (PSB et PCB), participent au programme de reconstruction et mettent de côté leurs revendications en matière de réformes de structure. Ainsi, ils privilégient l'obtention de la sécurité sociale et d'une forme de contrôle de l'État plutôt que la remise en question fondamentale du système capitaliste⁴. Néanmoins, en juillet 1945, le député communiste Henri Glineur dépose un projet de loi en vue de la constitution de comités d'usine qui associeraient les travailleurs à la gestion des entreprises. Il prévoit qu'à côté de compétences sociales, ces comités obtiennent un droit d'information étendu en matière économique, l'organisation technique de l'entreprise et une consultation obligatoire sur de nombreuses matières⁵. Ce projet qui tranche singulièrement avec le principe de collaboration entre les classes prôné par le Pacte social est rapidement enterré.

1. Institutionnalisation progressive de la concertation

La politique de relance économique menée par le gouvernement repose notamment sur la concertation sociale. Aussi l'État intervient-il, à la demande des syndicats, pour pousser le patronat à négocier. De nombreuses conférences nationales du travail sont réunies entre 1944 et 1948 sur des questions de salaire, de conditions de travail... Comme le fait remarquer Dirk Luyten, elles institutionnalisent la collaboration entre employeurs et syndicats et deviennent ainsi pour ces derniers le principal canal pour faire aboutir leurs exigences⁶. En 1944, un Conseil paritaire général est créé au niveau national interprofessionnel. Bien que dépourvu de statut juridique, il constitue l'organe d'exécution des conférences nationales du travail (CNT). La réglementation de la concertation se renforce au niveau sectoriel, lorsqu'en 1945 le statut juridique est octroyé aux commissions paritaires. Elles ne conservent que des compétences sociales, mais leurs décisions peuvent être rendues obligatoires par arrêté royal. Par contre, bien que le principe en soit inscrit dans le Pacte social, la représentation syndicale au niveau de l'entreprise continue de poser problème, de même que la question de l'intervention des travailleurs sur les questions économiques.

Déjà présente dans les textes fondateurs de la FGTB adoptés lors du congrès de fusion en 1945, la question de la démocratie économique et sociale est officiellement posée, à l'initiative du syndicat socialiste, à la conférence nationale du travail du 16 janvier 1946. Le rapport de Paul Finet *Vers [la] démocratie sociale par l'accession des travailleurs à la gestion économique* constitue le carnet de revendications de la FGTB en la matière : création d'une délégation syndicale avec mission revendicative dans toutes les entreprises de plus de 10 travailleurs, mise en place d'un conseil d'entreprise (CE) partout où 50 travailleurs sont employés. Ces CE doivent mettre en place une participation ouvrière à la gestion et au gouvernement interne de l'entreprise, mais ils ne peuvent être amenés à prendre des responsabilités dans la gestion financière de l'entreprise. Tout au plus doivent-ils préparer les ouvriers à la gestion autonome des entreprises socialisées en leur faisant pénétrer les arcanes des affaires⁷. Si André Renard se range aux côtés de Finet en ce qui concerne la représentation au sein de l'entreprise, il estime par contre qu'il convient d'octroyer aux syndicats une participation économique à tous les niveaux, via l'élargissement des compétences des commissions paritaires aux questions économiques et la création d'un Conseil économique national qui dirigerait l'économie nationale.

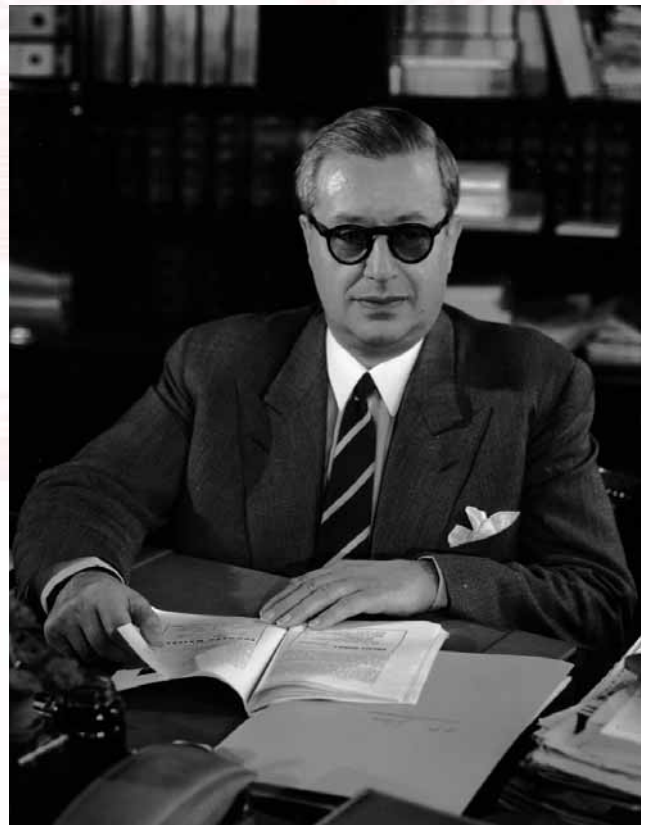
2. Les comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail

En 1946, une structure de concertation paritaire est mise en place en matière de sécurité du travail. Elle prévoit la création d'un Conseil supérieur au niveau national, de comités professionnels au niveau sectoriel (qui ne verront le jour effectivement qu'au début des années 1960) et de comités de sécurité et d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail (CHSE) dans les entreprises. Les travailleurs reçoivent ainsi la possibilité de faire entendre leur voix au sein de l'entreprise sur toutes les questions de santé et de sécurité.

3. Projet de loi sur les conseils d'entreprise et accord sur la délégation syndicale

Le 25 juin 1946, Léon-Eli Troclet, ministre socialiste du Travail et de la Prévoyance sociale présente au Parlement un projet de loi sur les conseils d'entreprise. Il est cependant jugé insuffisant par les syndicats⁸. Le projet se heurte également à l'opposition patronale qui voit dans le CE une sorte de « Cheval de Troie » qui aboutirait finalement à la cogestion voire même à la socialisation des entreprises⁹.

Lors des débats en commission spéciale de la Chambre, les discussions opposent communistes et socialistes aux libéraux et aux catholiques sur deux points : la compétence économique-financière des CE et son corollaire, la nomination de commissaires aux comptes chargés d'aider les travailleurs à assumer ces compétences. Pour éviter le blocage, les questions de représentation syndicale dans l'entreprise et de participation économique sont dissociées et la question des CE est mise au frigo. Cela permet d'aboutir lors de la CNT de juin 1947 à un accord sur la délégation syndicale. Il s'agit d'une véritable révolution qui marque une rupture avec le corporatisme des années 1930 : la délégation syndicale est conçue comme un organe revendicatif, contrairement aux organisations corporatistes dont le but était d'assurer la paix sociale¹⁰.



Léon-Eli Troclet, ministre du Travail et de la Prévoyance sociale de manière régulière entre 1945 et 1949 et d'avril 1954 à juin 1958.

S'il s'agit d'une victoire essentielle pour la FGTB, puisque le fait syndical est enfin reconnu au niveau de l'entreprise et que le caractère revendicatif de la délégation est confirmé, il convient de noter qu'elle a néanmoins dû faire d'importantes concessions. Les syndicats traditionnels ne reçoivent pas le monopole escompté de représentation des travailleurs (toute organisation représentant 10% des travailleurs d'une usine peut proposer des candidats). Par ailleurs, l'accord reprend le préambule du Pacte social qui insistait sur le fait que la délégation syndicale avait une fonction de réconciliation entre les classes, avec comme implication implicite l'intégration dans le capitalisme.

Nous avons mentionné antérieurement la lenteur du processus de mise en place de la loi, lenteur que nous avons attribuée essentiellement aux divisions internes des syndicats et du patronat et à la réticence de ce dernier. Néanmoins, comme le fait remarquer Dirk Luyten, elle s'explique sans doute également par des questions davantage politiques. D'une part, durant la période concernée, le ministère des Affaires économiques chargé de l'organisation de l'économie est resté presque toujours aux mains des libéraux qui partageaient les réticences patronales envers les exigences syndicales. D'autre part, du côté social-démocrate qui dirigeait le ministère du Travail, la priorité était d'instaurer la sécurité sociale et de rétablir les « centres de pouvoirs » des syndicats d'avant-guerre. Aussi il n'est pas impossible que les sociaux-démocrates n'aient pas été pressés de mettre en place la représentation syndicale au sein de l'entreprise, mesure qui risquait de favoriser l'aile dure du syndicat (pourtant unifié depuis 1945). Rappelons qu'au lendemain de la guerre, les communistes disposaient d'une image très positive en raison de leur participation dans la Résistance. Quatre ans plus tard, lors du vote de la loi, leur influence s'était fortement étiolée et ne constituait plus une « menace » pour l'aile modérée du syndicat socialiste¹¹.

III. La « loi portant organisation de l'économie » : une étape essentielle de la mise en place du système de concertation sociale

C'est finalement le projet de loi déposé en décembre 1947 sous le gouvernement Spaak-Eyskens (rouge-romain) qui conduit à la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie¹². Elle prévoit la création d'organes consultatifs : un Conseil central de l'économie (CCE) au niveau national et, au niveau sectoriel, un conseil professionnel par branche d'activité économique. Le CCE est chargé d'adresser au gouvernement ou au parlement des avis et des propositions relatifs à la politique économique nationale. Les conseils professionnels quant à eux donnent avis au seul gouvernement sur des questions relatives à la branche d'activités qu'ils représentent. Enfin, la loi prévoit l'institution de conseils d'entreprise dans toutes les entreprises occupant au moins 50 travailleurs de manière permanente. Ces conseils d'entreprise sont composés du chef d'entreprise et de délégués effectifs ou suppléants désignés par lui et de délégués du personnel élus par les travailleurs. Ceux-ci sont choisis, au sein de l'ensemble du personnel, parmi des candidats présentés par les syndicats¹³. C'est ce que l'on appelle les élections sociales.

Organe essentiellement consultatif, le CE a droit d'avis sur toutes les mesures concernant l'organisation du travail, les conditions de travail, les critères d'emploi et de licenciement et les questions économiques qui lui sont présentées par les conseils professionnels ou le Conseil central de l'économie. Il a également un droit de regard sur l'application de la législation industrielle et sociale de protection des travailleurs et détermine les critères de classification professionnelle. Sa capacité décisionnelle est limitée aux questions sociales : il rédige le règlement de travail et le règlement intérieur, détermine les jours de congés, peut être chargé des fonctions du comité de sécurité et d'hygiène (CSHE) et gère les œuvres sociales de l'entreprise. Enfin, la loi lui octroie le droit de recevoir des informations trimestrielles sur la situation économique et financière de l'entreprise et annuellement sur ses résultats. La possibilité lui est offerte de faire vérifier ces informations par un réviseur. Présentée comme la première manifestation de la démocratie économique, la loi se garde cependant bien d'aborder les sujets qui fâchent et maintient de nombreuses dispositions dans la vague. Ainsi par exemple, elle reste floue sur la nature des informations économiques à transmettre au CE et quant aux organisations pouvant présenter des candidats aux élections sociales¹⁴. Elle se contente de stipuler que ces matières feront l'ob-

jet d'arrêtés d'application ultérieur. De la même manière, face à la demande socialiste de nommer des commissaires aux comptes chargés de vérifier les états financiers des entreprises (un tabou absolu pour le patronat), le texte se contente de stipuler qu'il est souhaitable de mettre en place des lois sur l'enregistrement de la comptabilité et le révisorat d'entreprise.

1. Caractéristiques et innovations du système de concertation mis en place et réactions mitigées des partenaires sociaux

La législation mise en place opère une distinction nette entre compétences sociales et économiques. En dehors des CE qui se voient dotés des deux types de compétences (limitées néanmoins en ce qui concerne l'économique), les nouveaux organes créés s'occupent exclusivement de questions économiques (CCE, conseils professionnels), laissant toutes les matières sociales aux organes mis en place précédemment.

Le schéma suivant permet de mieux comprendre la structure de concertation existant à la fin des années quarante. La date entre parenthèses indique l'année de création des divers organes.

Niveaux	Organes avec compétences sociales	Organes avec compétences économiques
National	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Conférence nationale du travail (1936) ▶ Conseil paritaire général (1944) remplacé par le Conseil national du travail (1952) 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Conseil central de l'économie (1948)
Sectoriel	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Commissions paritaires (1919) 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Conseils professionnels (1948)
Entreprise	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Comités de sécurité et d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail (1946) rebaptisés Comité pour la prévention et la protection au travail (1996) ▶ Conseils d'entreprise (1948) 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Conseils d'entreprise (1948)

Inspiré de Wouter Dambre, « Ontstaangeschiedenis van de ondernemingsraden in België [1944-1949] », op. cit., p. 116.

Par ailleurs, en mettant en place des organes paritaires au sein desquels les partenaires sociaux participent à la prise de décision, la loi « modère le pouvoir discrétionnaire » sur de larges parts de la politique économique gouvernementale.¹⁵ Elle va ainsi dans le sens d'une économie indépendante du pouvoir politique, telle que souhaitée par le patronat.

La loi de 1948 renforce encore le rôle d'interlocuteur du syndicat (déjà singulièrement augmenté par la reconnaissance de la délégation syndicale). Partenaire social depuis près de 30 ans au niveau sectoriel (via les commissions paritaires) et plus de dix ans au niveau national interprofessionnel (via les conférences nationales du travail), il peut enfin, via les CE, « contre l'arbitraire patronal » au niveau de l'entreprise.

Enfin, les syndicats se voient pour la première fois impliqués dans les questions économiques. Leur présence au sein du CCE et des conseils professionnels leur permet de donner leur avis sur des matières jusque-là réservées au seul patronat. Autre innovation importante, via les CE, ils se voient reconnaître le droit d'obtenir des renseignements sur la situation économique et financière de l'entreprise.

2. Réception de la loi par les divers partenaires sociaux

Les termes vagues de la loi offrent à chacun la possibilité d'y projeter ses propres espérances. Si les syndicats se réjouissent que le principe de cogestion soit inscrit dans la loi, leur conception du CE varie. Ainsi pour la CSC, son apport principal est la compétence technique. Elle voit dans le nouvel organe créé un instrument de paix sociale durable et de collaboration entre patrons et travailleurs, tout en regrettant cependant que le personnel cadre n'y soit pas représenté.

La FGTB au contraire considère que c'est le droit à l'information économique qui constitue l'acquis principal de la loi. Si elle reconnaît que le CE constitue une première étape vers la participation à la gestion économique et donc vers la démocratie économique et sociale censée venir compléter la démocratie politique¹⁶, elle affiche néanmoins une certaine déception¹⁷. En effet si la création des CE améliore l'implication ouvrière dans l'entreprise en instituant un tête-à-tête régulier entre patron et représentants des travailleurs et en freinant le paternalisme dans les œuvres sociales, le contrôle ouvrier est loin d'être établi. L'exposé des motifs de la loi a beau prévoir de manière utopique que les forces sociales au sein de l'entreprise se fondront harmonieusement « sans que l'une de ces forces ne puisse subjuguier l'autre », il ajoute aussitôt de manière beaucoup plus concrète : « L'un des objectifs essentiels des conseils d'entreprise doit être d'associer le personnel aux efforts déployés par le Chef d'entreprise pour améliorer l'organisation et les conditions de travail et pour favoriser le rendement de l'entreprise »¹⁸.

Le syndicat socialiste regrette par ailleurs les pouvoirs limités et le côté essentiellement consultatif des CE, qui ne s'accompagnent d'aucune remise en question des rapports hiérarchiques au sein de l'entreprise (la gestion reste entièrement du ressort de la direction). De plus, contrairement aux revendications socialistes des années vingt, à savoir des structures autogérées par les seuls travailleurs, la loi impose des organes mixtes présidés par l'employeur. Enfin, les syndicats ne disposent que d'un monopole mitigé en matière de représentation du personnel, puisque tous les salariés (y compris les travailleurs non syndiqués et les cadres – en dehors du personnel de direction) ont le droit de vote.

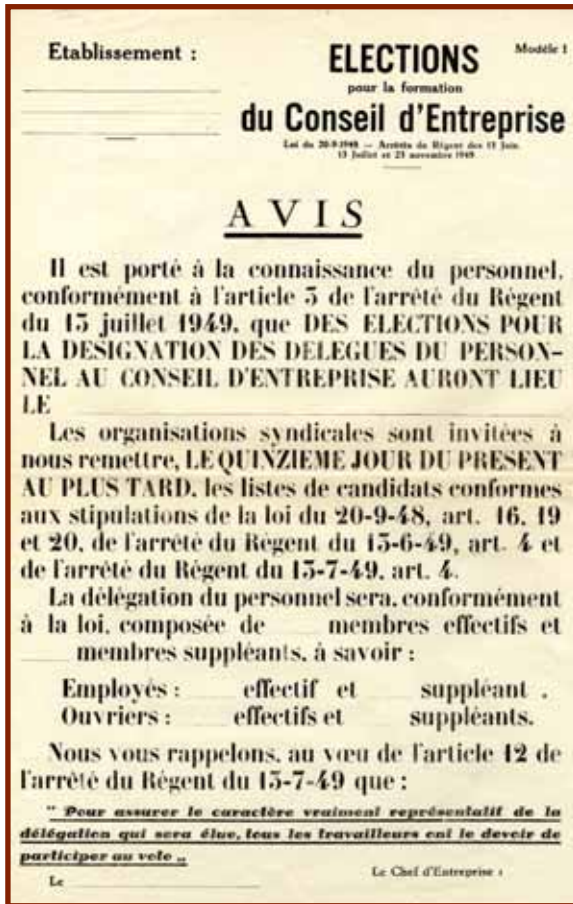
Quant au patronat, il salue évidemment le fait que l'indépendance des organes de concertation vis-à-vis de l'État soit garantie. Par ailleurs, il pressent que le conseil d'entreprise pourrait s'avérer positif pour lui en contribuant à l'augmentation de la productivité et en favorisant la paix sociale. Néanmoins, il reste dans l'ensemble très réticent face à l'obligation qui lui est faite de communiquer des informations économiques. Enfin et surtout, la Fédération des industries de Belgique s'oppose au monopole syndical de présentation des candidats aux élections sociales. D'autant plus que la notion d'« organisations syndicales les plus représentatives » ne couvre en principe que la FGTB et la CSC. Ce point est à l'origine de nombreux désaccords au sein du Conseil général paritaire qui retarderont fortement la publication des arrêtés d'application. Finalement, les trois syndicats reconnus (FGTB, CSC et CGSLB¹⁹) pourront déposer des listes de candidats.

Même si le CE ne répond pas entièrement à leurs attentes, les syndicats mettent néanmoins tout en œuvre pour utiliser au mieux ce nouvel outil de contrôle et veillent à développer la formation de leurs délégués pour « transformer les conseils d'entreprise en véritables observatoires »²⁰. Face à l'ampleur du travail de formation à mener, la FGTB préconise une mise en place progressive des CE : dans une première phase « de test », ils ne seront institués que dans certaines grandes entreprises²¹.

Pour la FGTB, il ne fait pas de doute que les élections sociales vont asseoir son pouvoir sur les entreprises. Dans un article au titre révélateur (*Demain, nous entrerons en force dans les Conseils d'entreprise. « Ils » ont peur*), André Renard à la veille des premières élections sociales annonce la fin du despotisme des patrons et prédit la déroute des syndicats chrétiens et libéraux²².

Si la rodomontade de Renard vis-à-vis des autres syndicats prête aujourd'hui à sourire, son analyse de l'appréhension patronale face aux élections sociales est quant à elle tout à fait pertinente. Beaucoup de chefs d'entreprises estiment que la réforme aura des effets très contrastés dans les deux parties du pays, la Flandre n'abritant que de petites et moyennes entreprises, la plupart des grosses entreprises étant implantées en Wallonie. La crainte est donc que l'influence des syndicats socialistes « gangrenés par l'esprit marxiste » ne s'étende et qu'ils ne mènent le jeu en Wallonie²³.

3. Enjeux pour le syndicat



Affiche-type annonçant la tenue des 1^{ères} élections sociales [1949] (coll. IHOES).

L'article d'André Renard est très révélateur d'une concurrence syndicale exacerbée. Les élections sociales deviennent l'objet d'une épreuve de force en vue d'asseoir leur influence au sein des organes paritaires mis en place. L'enjeu du scrutin dépasse donc largement l'entreprise et sert à évaluer la représentativité des organisations syndicales aux niveaux national et sectoriel. Le patronat dénoncera régulièrement la surenchère « musclée » à laquelle se livrent les syndicats en période d'élection sociale en vue de prouver leur combattivité.

La formation des délégués appelés à siéger dans les divers organes paritaires constitue un autre enjeu de taille pour les syndicats. La question s'était posée dès la revendication des CE²⁴. Les syndicats ayant pris conscience de la nécessité de mieux armer leurs délégués, des mesures ont été prises en vue de professionnaliser le travail syndical. Dès 1948, la FGTB organise un week-end d'étude à destination des cadres nationaux et un service aux conseils d'entreprise, ancêtre de l'actuel service d'étude de la FGTB est créé au début des années cinquante. De son côté la CSC étend ses services juridiques et d'étude et crée dans toutes les fédérations régionales des services « entreprises » chargés de suivre l'activité des CE. En 1952, un service de formation et de propagande est créé au niveau national dans le but d'élaborer un plan de formation des militants et permanents. Parallèlement, l'organisation des CE et l'accroissement de leurs attributions seront régulièrement abordés lors de congrès syndicaux.

4. Les premières élections sociales et la mise en place des conseils d'entreprise

La loi prévoit que les arrêtés d'application préciseront les modalités concernant les conseils d'entreprise et l'organisation des élections sociales. Aussi, les organisations patronales y voient un ultime moyen de limiter la portée de la loi. Ils tentent d'influer sur le contenu des arrêtés et veillent à empêcher les projets de législation relatifs à l'uniformisation de la comptabilité des entreprises²⁵.

Finalement, face aux réclamations des syndicats qui critiquent la lenteur de la procédure, les arrêtés d'application sont publiés les 13 juin, 13 juillet et 23 novembre 1949.

Les premières élections sociales qui se déroulent du 25 février au 6 mars 1950 confirment la victoire du syndicat socialiste (avec 60,39% des voix au niveau national, contre 36,95% à la CSC et 2,66% à la Confédération générale des syndicats libéraux de Belgique). Remarquons que la FGTB sortira vainqueur (au niveau national) des élections sociales jusque dans les années 1970, alors qu'à partir du milieu des années 1950, la CSC la devance en termes de nombre de syndiqués.

Témoin de la concurrence que se livrent les syndicats lors des élections sociales, cet encart paru dans *Le Prolétaire* de décembre 1954 (coll. IHOES).



ils ont voté

2

ILS ONT UN
CONSEIL
D'ENTREPRISE
EFFICACE

IV. Les limites de la loi et les obstacles à son application

Fruit d'un compromis sans lequel elle n'aurait pu voir le jour, la loi portant organisation de l'économie renferme par conséquent plusieurs carences qui en limitent la portée.

Ainsi par exemple, de manière générale, elle n'a pas suffisamment assuré la cohésion entre les divers niveaux de concertation et n'est pas en phase avec l'internationalisation de l'économie qui se met en place dès les années d'après-guerre : c'est le niveau national interprofessionnel qui constitue le sommet de la structure pyramidale créée, alors que les multinationales commencent à se multiplier.

Par ailleurs, elle comporte de nombreuses dispositions vagues qui non seulement ralentissent la mise en place des divers organes créés, mais empêchent aussi leur bon fonctionnement.



Présentation dans *Le Prolétaire* (juin 1956) des conseils d'entreprises mis en place par les Fédération des Métallurgistes en région liégeoise (coll. IHOES).

Le cas des conseils d'entreprise est à cet égard exemplaire : l'instauration et les premières réunions des premiers conseils d'entreprise se déroulent dans un climat tendu de méfiance réciproque entre travailleurs et employeurs.

Diverses raisons expliquent ce mauvais fonctionnement. Lors d'un colloque sur les CE organisé en 1952 par l'Institut de sociologie Solvay, Léon-Eli Troclet en expose plusieurs²⁶. D'après lui, le problème essentiel de ces organes paritaires est que patrons et travailleurs y poursuivent des objectifs très différents. Alors que les premiers les considèrent comme un moyen de mieux rattacher le personnel à l'entreprise et d'augmenter la productivité, les seconds y cherchent l'amélioration de leurs conditions matérielles et le partage de l'autorité. Pour eux, le CE n'est qu'un régime transitoire vers la cogestion, tan-

dis que les employeurs le considèrent comme un régime définitif. Parmi les obstacles délicats qui nuisent au bon fonctionnement des CE, Troclet pointe la position ambiguë des délégués qui y siègent. D'une part, le danger existe de voir leurs intérêts particuliers supplanter les intérêts plus généraux du syndicalisme. L'intégration des travailleurs dans le capitalisme risque ainsi d'aboutir à un dangereux « corporatisme d'entreprise » qui « émascule le combat syndical ». *A contrario*, les délégués sous peine de suspicion de corruption par l'employeur, doivent-ils renoncer à tout espoir de promotion dans l'entreprise ? Troclet évoque enfin la déception et la démotivation des travailleurs dues au fait que les délégués des CE n'ont aucune prise sur l'établissement des bilans qui sont dressés exclusivement en fonction du capital et nullement en fonction du travail²⁷.

Les syndicats épinglent eux aussi une série de problèmes qui empêchent le fonctionnement optimal des CE et CSHE.

Outre les compétences restreintes des deux organes, ils regrettent la place mal définie du CE entre les délégations syndicales et le CSHE, le manque de relations suivies entre délégués et le reste du personnel, le manque de formation des délégués et leur protection légale insuffisante. Ils insistent surtout sur la mauvaise volonté voire les tentatives de sabotage des employeurs. De nombreux patrons considèrent en effet les CE comme une pure formalité et veillent par tous les moyens à réduire l'exercice de leur compétence :

- certains patrons ne communiquent les informations économiques et financières qu'au compte-goutte sous prétexte de leur caractère confidentiel. D'autres, au contraire, tablant sur le manque de formation des délégués, les noient d'informations inutiles. En 1970, à la suite de la constatation par le Conseil national du travail que l'information économique et financière reste inaccessible aux travailleurs, des pourparlers s'engagent entre interlocuteurs sociaux en vue de régler cette question. Divers accords confortent le droit des travailleurs à une information et/ou l'obligation pour l'employeur de consulter les délégués du CE sur une série de questions : c'est le cas de la convention n°9 sur l'emploi du 9 mars 1972²⁸ et de l'arrêté royal du 27 novembre 1973²⁹ qui détermine les diverses informations devant être fournies. Il s'agit de l'une des plus avancées en Europe à l'époque ! Suivront enfin d'autres réglementations visant à imposer un schéma uniforme pour l'établissement des bilans et comptes (17 juillet 1975) et à faire nommer par le conseil d'entreprise un réviseur qui certifie l'exactitude des informations communiquées (1985)³⁰.

- Dans la loi de 1948, l'entreprise est définie de manière vague comme « l'unité technique d'exploitation ». De nombreux employeurs profitent de ce manque de clarté et prétendent que leur entreprise est composée de plusieurs unités techniques d'exploitation, chacune trop petite pour tomber sous l'application de la loi.

On a vu que dès avant la publication de la loi, la question de l'entité pouvant présenter les candidats destinés à représenter les travailleurs au sein des conseils d'entreprises (et par la suite des CSHE) avait déjà suscité de nombreuses tensions. Elles vont subsister durant de nombreuses années. La loi de 1948 précise que seules les associations professionnelles de travailleurs les plus représentatives peuvent présenter des candidats, c'est-à-dire en tout cas les organisations interprofessionnelles fédérées sur le plan national et qui comptent au moins 10% du personnel de l'entreprise. L'arrêté d'application de juin 1949 prévoit un nombre d'affiliés minimal de 100 000, mais ce chiffre sera réduit à 50 000 par l'arrêté royal de janvier 1957. La CSC dénoncera cette mesure comme une concession du ministre Troclet aux syndicats libéraux – les socialistes étant alors au pouvoir avec les libéraux et les sociaux-chrétiens dans l'opposition – car ces derniers peuvent ainsi présenter des candidats dans les secteurs où ils ne sont pas représentés à la commission paritaire et où ils ne groupent pas 10% du personnel d'une entreprise³¹.

En 1985, le gouvernement Martens-Gol (chrétien-libéral) règle la question relative à la représentativité des cadres (une exigence libérale récurrente depuis le milieu des années septante). Portant atteinte au monopole syndical, il autorise la candidature des cadres sur une liste propre ou sur celle de la Confédération nationale des cadres (loi du 22 janvier 1985)³². Pour ce faire, le seuil de représentativité exigé jusqu'alors aux organisations interprofessionnelles de travail est abaissé de 50 000 à 10 000 membres (ou 10% des cadres de l'entreprise) ! La CNC et les listes indépendantes n'ont cependant pesé que pour quelques pourcents (2,32% pour la CNC et 1,57% pour les listes indépendantes) lors des élections de 1987 et n'ont depuis lors cessé de voir leur représentation diminuer à chaque élection sociale.

V. Quelques balises dans l'évolution de la concertation sociale

Le 29 mai 1952, est institué le Conseil national du travail. Organe consultatif³³ national, il remplace et reprend les attributions du Conseil supérieur du Travail et de la Prévoyance sociale (qui en 1935 s'est substitué au Conseil supérieur du Travail), des conseils de l'industrie et du travail (datant de 1887) et du Conseil paritaire général (mis en place en 1944). Il est en quelque sorte le pendant du CEE pour les questions sociales. Le CNT est notamment chargé de tirer les leçons des difficultés rencontrées lors des élections sociales et de faire des propositions d'amélioration de la loi. Dans les faits cependant, les choses évoluent lentement. Lors de son Congrès statutaire en 1971, la FGTB épingle les mêmes aspects négatifs qu'en 1952. Néanmoins, au cours des années, la loi de 1948 connaîtra des aménagements (révision des conditions d'électorat telles l'âge minimum, la durée d'activité au sein de l'entreprise, renforcement de la protection des candidats et délégués...) et le système de concertation se modifiera. Il n'entre pas dans le propos de cet article de détailler ces adaptations par le menu. Nous nous limiterons à évoquer quelques étapes importantes.

1. La loi concernant à la santé et à la sécurité des travailleurs (1952)

La loi du 10 juin 1952 donne force légale aux comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail et prévoit qu'ils seront institués dans toutes les entreprises employant habituellement au moins 50 travailleurs³⁴. Les délégués des travailleurs appelés à y siéger sont élus selon des modalités calquées sur celles des conseils d'entreprise. Néanmoins contrairement à ces derniers, les prescriptions légales ne prévoient pas le monopole syndical dans le choix des candidats. Ainsi, comme le fait remarquer Éric Geerkens, au tournant des années 1950, deux enquêtes font apparaître que dans la majorité des cas (59 à 70%) les listes de candidats sont constituées par les ouvriers ; seules 5 à 11% d'entre elles sont dressées par les syndicats. Pour le reste, l'intervention patronale dans la désignation des candidats est loin d'être un cas isolé³⁵. La loi du 17 juillet 1957 mettra fin à cette situation en reconnaissant le monopole des organisations représentatives en matière de présentation des candidats³⁶. L'arrêté royal qui fixe précisément la composition et la mission du CSHE paraîtra quant à lui le 21 mars 1958.



Brochure publiée par la FGTB à destination de ses délégués aux Comités de sécurité et d'hygiène (circa 1981 ?) (coll. IHOES).

2. Les Déclarations communes sur la productivité (1954 et 1959). Vers un nouveau Pacte social ?

Au début des années cinquante, dans le cadre de la course que mènent les pays européens bénéficiaires du plan Marshall en vue d'améliorer leur productivité, plusieurs patrons modernistes (parmi lesquels à nouveau Georges Velter et Léon Bekaert) prônent une collaboration renforcée entre employeurs et syndicats et appellent le patronat à faire preuve de bonne volonté dans la mise en place des CE qu'ils présentent comme des outils de paix sociale³⁷. Soucieux de limiter l'intervention de l'État dans les relations entre partenaires sociaux, Léon Bekaert propose un programme visant à codifier les relations de travail et à étudier divers points de la politique économique nationale (investissements, productivité...). Il parvient à réunir autour de la table la CSC et la FGTB pour discuter de ce programme salué par certains comme « le Nouveau Pacte social ». De ces négociations paritaires résultera en 1954 une déclaration sur la productivité (renouvelée en 1959) qui consacre la nécessité d'augmenter la productivité et l'emploi et de garantir la position concurrente de l'économie belge. Ces accords qui approfondissent le Pacte social constituent une étape importante dans l'adhésion par les partenaires sociaux à une économie de concertation.

3. Les conseils d'entreprise face à diverses catégories de travailleurs : les jeunes, les femmes et les étrangers

En 1963, une loi et deux arrêtés royaux introduisent le principe de la représentation des jeunes au sein des CE et CSHE. Selon leur importance au sein de l'entreprise, ils bénéficieront d'un ou deux délégués. Par ailleurs, les mêmes textes accordent le droit de vote et d'éligibilité des étrangers aux élections sociales, à condition qu'ils aient été occupés pendant cinq ans au moins dans la même branche d'activité. Les élections sociales sont donc les premières élections accessibles aux étrangers. Ces derniers devront attendre plusieurs décennies pour pouvoir participer au scrutin politique. Ce n'est qu'en 1999 que le droit de vote aux élections communales est octroyé aux étrangers européens et 5 ans plus tard élargi aux étrangers non européens. Notons que la question de la représentativité des femmes, évoquée dès les années septante, n'a par contre jamais été réglée de manière législative³⁸. Les syndicats sont donc invités à veiller à la promotion de la femme au travail en proposant un nombre suffisant de candidates à des places éligibles. Néanmoins, malgré les efforts réalisés en ce sens, le pourcentage de femmes sur les listes des élections sociales reste aujourd'hui encore nettement inférieur à celui de leur représentation au sein du personnel occupé³⁹.

4. Les revendications syndicales en matière d'autogestion

Les événements de Mai 68 portent à l'avant-plan de la scène politique le thème de l'autogestion. Lors du congrès d'octobre 1968 « CSC responsable de l'avenir », le syndicat chrétien prône le droit pour tous de participer à la décision économique ; en 1971, son congrès propose le contrôle des travailleurs comme objectif de l'action syndicale et l'autogestion comme idéal à atteindre⁴⁰. La FGTB est également tentée par l'autogestion, avec comme modèle l'expérience yougoslave. Le congrès extraordinaire de la FGTB en janvier 1971, dresse un bilan très sévère de la loi du 20 septembre 1948, estimant qu'elle « n'était pas de nature à instaurer la démocratie économique ». Il établit que le contrôle ouvrier dans l'entreprise doit « soustraire au patronat un nombre sans cesse croissant de prérogatives et conquérir, dans une perspective d'autogestion, des droits propres aux travailleurs, en s'attachant tout d'abord à l'emploi et à l'organisation du travail. »⁴¹ Néanmoins une telle définition implique le refus de la FGTB de s'intégrer dans le système économique existant ; l'autogestion remet en effet en question la hiérarchie issue du droit de propriété. La crise économique qui s'installe avec le choc pétrolier de 1973 fait peu à peu passer la revendication d'autogestion au second plan.



Affiche FGTB pour les élections sociales (s.d) (coll. IHOES).

5. Le projet chrétien de Conseil des travailleurs

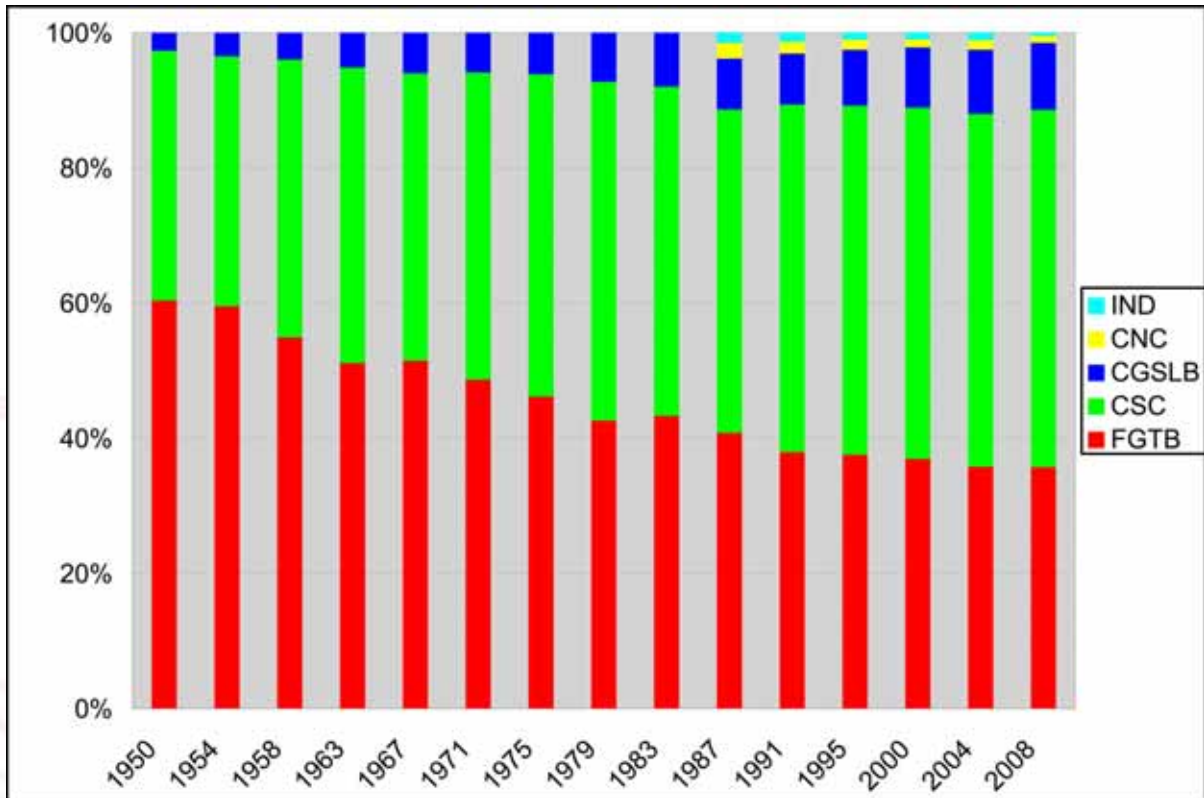
En 1974, le syndicat chrétien propose de modifier la loi en vue de transformer le Conseil d'entreprise en un Conseil des travailleurs, exclusivement composé de représentants de ceux-ci⁴². L'idée est de lutter contre le désintérêt des travailleurs pour le CE en le rendant plus efficace. Débarrassés des délégués patronaux, les travailleurs pourront formuler des décisions et des avis de manière totalement indépendante. La FGTB s'oppose à cette proposition sur base du principe selon lequel les syndicats n'ont pas à assumer les responsabilités de la gestion patronale d'une entreprise. Elle réclame plutôt le renforcement et la clarification des compétences des délégations syndicales, des conseils d'entreprise et des comités de sécurité-hygiène. Le projet chrétien de Conseil des travailleurs est enterré.

6. Nouvelles obligations en matière d'instauration des conseils d'entreprise

Bien que la loi de 1948 prévoie la création d'un conseil d'entreprise dans toute usine occupant au moins 50 travailleurs, les arrêtés d'application avaient maintenu ce chiffre à 200. Ce n'est que dix ans plus tard, par arrêté royal du 6 octobre 1958, que le nombre de travailleurs nécessaire pour créer un conseil d'entreprise est ramené à 150. Il faudra encore attendre deux décennies pour qu'il passe à 100 travailleurs, chiffre qui était encore d'application lors des dernières élections sociales⁴³. Il convient de noter qu'une entreprise qui a instauré (ou aurait dû instaurer) un CE ou un CPPT à la suite d'élections sociales est tenue de renouveler celui-ci lors des élections sociales suivantes, même si entre-temps son effectif moyen est tombé sous le seuil des 100 travailleurs (avec une limite minimale de 50 travailleurs) pour le CE et des 50 travailleurs (avec un minimum de 20) pour le CPPT.

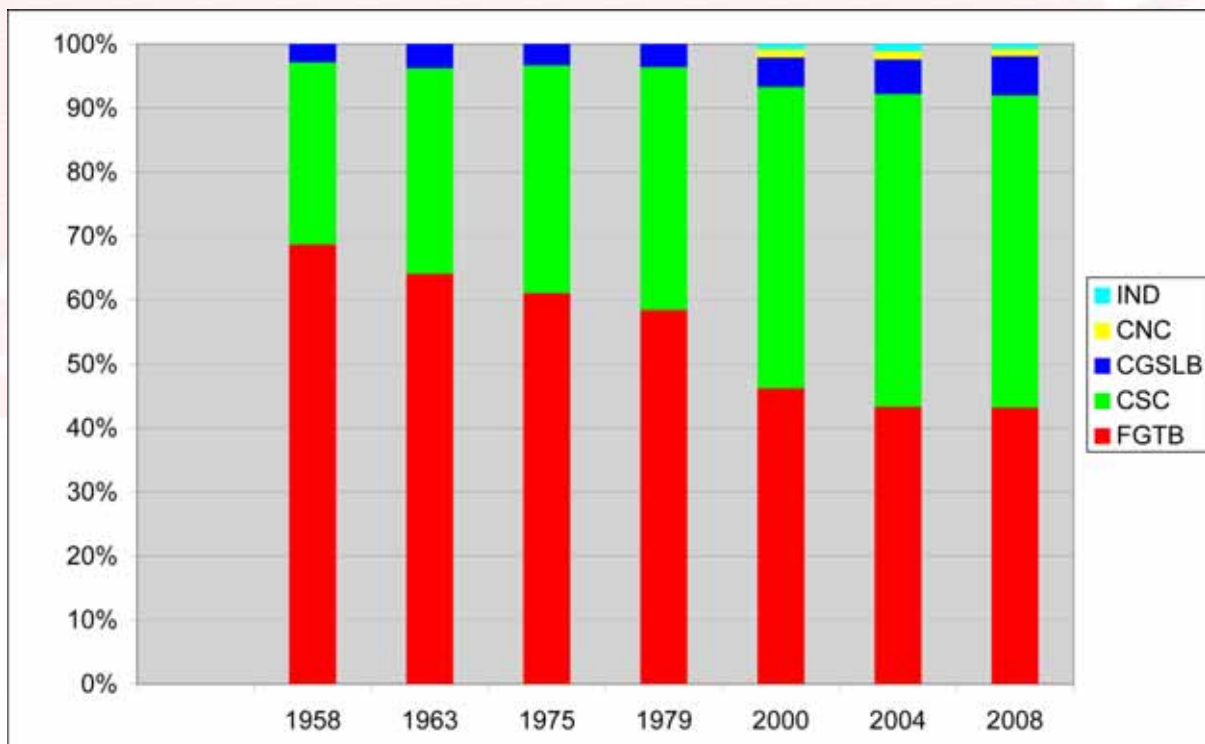
L'année 1975 constitue une date importante en matière de législation sur les CE. Sur proposition de la CSC et avec l'appui de la CGSLB, l'arrêté royal du 24 janvier étend l'obligation de créer des CE aux entreprises sans finalité industrielle ou commerciale (c'est-à-dire les institutions socioculturelles, les services sociaux et de santé et l'enseignement libre)⁴⁴. Les socialistes, s'ils ne voient pas d'un mauvais œil l'obligation de présence syndicale dans des institutions qui échappaient jusqu'alors au jeu normal des relations sociales (en particulier l'enseignement libre) préfèrent que celles-ci se calquent sur le modèle du statut syndical des agents des Services publics. Ils sont quant à eux plus favorables à l'application effective de la loi de 1948, à savoir l'instauration de CE dans les entreprises industrielles et commerciales de plus de 50 travailleurs. Le PS et la FGTB craignent surtout que les nouvelles dispositions ne biaisent les résultats des futures élections sociales, dans la mesure où la CSC est majoritaire au sein des entreprises sans finalité économique (notamment dans les établissements de soins de santé et l'enseignement libre)⁴⁵. Pour éviter les amalgames, les résultats des élections sociales font depuis cette date la distinction entre entreprises selon qu'elles présentent ou non une finalité économique⁴⁶. La loi de janvier 1975 a entraîné un accroissement sensible des entreprises soumises à la loi (près de 25 %). Elle s'est traduite, lors des élections sociales suivantes, par une inversion des rapports de force (au niveau national et toutes entreprises confondues) entre la FGTB jusque-là dominante et la CSC. En 1979, la CSC conquiert pour la première fois cette double majorité, puis de manière ininterrompue à partir de 1991 (voir graphique 1 page suivante).

Graphique 1 : évolution des pourcentages de voix aux conseils d'entreprise au niveau national



Il convient de remarquer que les résultats sont nettement plus contrastés si l'on considère le niveau régional. En effet, la CSC est traditionnellement beaucoup plus implantée en Flandre que son concurrent socialiste. Si l'on considère les résultats au niveau de la Région wallonne, la différence entre CSC et FGTB apparaît beaucoup moins marquée.

Graphique 2 : évolution des pourcentages de voix aux conseils d'entreprise en Région wallonne



7. Les conseils d'entreprise européens

La directive relative aux comités d'entreprise européens adoptée par le Conseil des ministres européens le 22 septembre 1994 (après plus de 13 ans de revendications) est d'un grand impact dans un monde économique qui a depuis longtemps dépassé les frontières nationales pour se conjuguer sur le mode mondial. Cette directive qui impose notamment aux directeurs de sociétés multinationales d'informer et de consulter les travailleurs des filiales établies en Europe constitue la première forme juridique contraignante de démocratie économique au niveau européen⁴⁷. Elle sera traduite dans le droit belge en février 1996 (Convention collective n°62).

Toutefois, son application s'est faite avec des fortunes diverses selon les secteurs (avec des résultats assez positifs dans la métallurgie, mais nettement plus nuancés dans le secteur des mines, de la chimie et de l'énergie et surtout de l'alimentaire et de l'hôtellerie)⁴⁸.

Conclusion



Affiche CSC pour les élections sociales 2008 (coll. IHOES).

De manière paradoxale, alors que le principe de démocratie économique semble être aujourd'hui assimilé par tous et peu remis en question, dans les faits sa mise en place réelle semble plus que jamais une douce utopie ; les rêves syndicaux de cogestion complète et d'autogestion font irrémédiablement partie du passé. Bien que la concertation entre partenaires sociaux ait été peu à peu codifiée et garantie, les entraves faites à l'action syndicale au sein de l'entreprise restent fréquentes⁴⁹ et le dialogue social est régulièrement menacé. Depuis la loi de 1948, notre paysage industriel a en effet fortement évolué. L'entreprise d'aujourd'hui s'intègre dans une économie mondiale globalisée, les grandes concentrations industrielles qui couvraient l'entière du processus de production depuis la matière première jusqu'au produit final ont le plus souvent laissé la place à des entreprises de petite ou de moyenne taille spécialisées dans une phase précise du processus. Avec pour conséquence que, vu le nombre limité de travailleurs actifs, elles échappent à l'obligation d'organiser des élections sociales, et donc au contrôle syndical.

Dans ce nouveau contexte, les organes de concertation ont un rôle d'autant plus essentiel à jouer. Les syndicats ne s'y trompent pas qui depuis de nombreuses années luttent afin d'élargir le champ du dialogue social via la création d'organes paritaires

dans les groupes d'entreprises, le renforcement des CE européens et surtout l'élargissement des élections sociales aux PME. Bien que ce dernier principe soit prévu dans la loi, il reste 60 ans après l'instauration de celle-ci, toujours inappliqué et constitue une revendication essentielle, à laquelle les forces libérales opposent d'ailleurs un veto farouche.

Ce combat syndical démontre qu'aujourd'hui encore les élections sociales restent un enjeu essentiel en ce qu'elles garantissent, via les organes de concertation, la possibilité pour le travailleur de faire entendre sa voix au milieu du discours ambiant de l'économie soumise au seul profit.

Notes

- ¹ Ginette Kurgan-van Hentenryk, « La patronat et la mise en œuvre du pacte social (1945-1954) », in Dirk Luyten et Guy Vanthemsche (éds), *Het Sociaal Pact van 1944. Oorsprong, betekenis en gevolgen*, Bruxelles, VUBPress, 1995, p. 211.
- ² « Il doit être posé en principe que le conseil d'entreprise consacre le droit des producteurs sur la répartition des richesses. Le conseil d'entreprise peut avoir dans certains domaines comme l'orientation industrielle un rôle consultatif mais, dans beaucoup d'autres, un pouvoir de décision. [...] Le conseil d'entreprise doit être l'instrument assurant l'exercice de la cogestion par des représentants du travail et des représentants du capital [...] Nous ne voulons plus d'une formule à l'eau de rose, ni d'un statut conditionnel et consultatif. » (André Renard, « Notre doctrine. Conseils d'entreprise » dans *Travail. Organe du mouvement syndical unifié*, 19 novembre 1944).
- ³ *Les Chantiers sont ouverts... Quel sera l'architecte ? Principes et tendances du Parti social chrétien*, Bruxelles, 1945, p. 48.
- ⁴ Wouter Dambre, « Ontstaangeschiedenis van de ondernemingsraden in België (1944-1949) », in *Res Publica*, 1985, n°1, p. 91.
- ⁵ *Ibidem*, p. 93.
- ⁶ Dirk Luyten, *Sociaal-economisch overleg in België sedert 1918*, Bruxelles, Balans-VUBPress, 1995, p. 125-126.
- ⁷ *Vers [la] démocratie sociale par l'accession des travailleurs à la gestion économique*, Bruxelles, Fédération générale du travail de Belgique, 1946, 30 p.
- ⁸ Sur le processus détaillé du vote de la loi de septembre 1948 portant sur l'organisation de l'économie, on se reportera à Wouter Dambre, *op. cit.*, p. 87-124.
- ⁹ Notons que dès 1946, dans l'industrie textile à Verviers, une convention collective de travail avait instauré des conseils d'entreprise dans toutes les entreprises comprenant au moins 50 travailleurs. Une douzaine d'établissements dans d'autres industries mirent également en place un organe semblable, mais rares sont ceux où le syndicat est intervenu dans le choix des représentants du personnel.
- ¹⁰ Dirk Luyten, *Sociaal-economisch overleg in België, op. cit.*, p. 150-151.
- ¹¹ Dirk Luyten, « De bedrijfsorganisatiewet : werknemersparticipatie of instrument van syndicale economische democratie ? » in M. Stroobant, M. De Samblanx et P. Van Geyt (éds), *L'organisation de l'économie à la veille du 21^{ème} siècle*, Anvers-Groningen, Intersentia Rechtswetenschappen, 2000, p. 46.
- ¹² « Loi portant organisation de l'économie, 20 septembre 1948 » in *Moniteur belge*, 27-28 septembre 1948, p. 7768 et sv. ; *Pasinomie 1948*, p. 663-718.
- ¹³ En cela, les représentants des travailleurs au sein des CE se démarquent des membres des délégations syndicales qui sont des mandataires des syndicats, choisis librement par ces derniers.
- ¹⁴ La loi précise seulement que seules les organisations syndicales les plus représentatives peuvent prendre part aux élections sociales et qu'elles doivent représenter au minimum 10% des travailleurs.
- ¹⁵ Maxime Stroobant, « Bedrijfsorganisatie en werknemersparticipatie in België 1948-1998. Een historisch overzicht » in M. Stroobant, M. De Samblanx et P. Van Geyt (éds), *L'organisation de l'économie à la veille du 21^{ème} siècle, op. cit.*, p. 59.
- ¹⁶ Wouter Dambre, « La FGTB, la CMB et les conseils d'entreprise (1945-1975) » in *Chauffés au rouge. Histoire de la Centrale des métallurgistes de Belgique*, Gand, CMB-AMSAB, 1990, p. 504.
- ¹⁷ De manière symptomatique, cette déception apparaît dès la première page de la brochure éditée par la FGTB au lendemain du vote de la loi : « Les travailleurs ont le droit de se demander si le vote par le Parlement de la loi sur les Conseils d'entreprises réalise finalement et totalement les revendications du monde du travail dans le domaine de la co-gestion, revendications exprimées par la F.G.T.B. À une telle question, nous répondons franchement : non. La réforme consacrée par le Parlement est trop étriquée, trop restreinte. Elle n'accorde aux travailleurs que des droits d'information et d'avis. Elle limite de façon trop étroite les attributions, les droits et prérogatives des Conseils d'entreprise. » (*Les Conseils d'entreprises, s.l., FGTB, 1948, p. 7-8*).
- ¹⁸ *Pasinomie 1948*, p. 673.
- ¹⁹ La CGSLB est reconnue comme organisation syndicale représentative par arrêté du Régent du 27 juillet 1946. En 1949, la CGSLB compte 75 861 affiliés (Cf. *CGSLB : le syndicalisme libéral*, 4^e éd., CGSLB, 1986, p. 19 et 58).
- ²⁰ B.-S. Chlepner, *Cent ans d'histoire sociale en Belgique*, Bruxelles, Éditions de l'Université de Bruxelles, 1972, p. 328.
- ²¹ Cette expérience d'entreprises-pilotes durera jusqu'en 1952. Jacques Yerna, responsable du Service technique national de la FGTB en tirera le bilan et mettra en évidence l'obstruction patronale (Wouter Dambre, « La FGTB, la CMB et les conseils d'entreprise (1945-1975) » in *Chauffés au rouge...*, *op. cit.*, p. 516).
- ²² « Les patrons d'abord. Ce qu'ils craignent, c'est que nous ne fassions des conseils d'entreprise ce que nous avons dit que nous en ferions, c'est-à-dire des instruments de revendications constructives [...]. Chaque fois que nous gagnons une liberté, nous leur enlevons un privilège et nous atténuons d'autant plus leur despotisme. Mais il n'y a rien à faire. Nous avons la loi, nous nous en servons et nous lui ferons rendre plus que ce que nous-mêmes nous avons pu espérer à l'origine. Le conseil d'entreprise est une arme entre nos mains. Nous sommes suffisamment avertis, nous en ferons bon usage. La peur des chrétiens, nous la comprenons également. Pour eux, les élections pour les conseils d'entreprise va signifier la fin d'un bluff. On va dégonfler l'outre de leurs prétentions. [...] La peur des libéraux est plus qu'une peur. C'est une sainte frousse. Pour eux, le résultat ne fait pas de doute. C'est la défaite sans phrases et sans circonstances atténuantes. » (André Renard, « Demain, nous entrerons en force dans les Conseils d'Entreprise. ? Ils ? ont peur », in *Syndicats*, 21 janvier 1950. Cité d'après *André Renard écrivait... Recueil d'articles 1936-1962*, Liège, Impredi, 1962, p. 212-215).
- ²³ Il est vraisemblable que la volonté de limiter le pouvoir syndical socialiste n'est sans doute pas étrangère à la décision du gouvernement catholique-libéral Eyskens I de n'imposer les élections sociales que dans les entreprises de plus de 200 travailleurs, restreignant ainsi fortement la portée de la loi. L'arrêté du Régent du 13 juillet 1949 organisant l'élection des délégués

aux CE stipule en effet qu'il sera applicable dans les six mois pour les entreprises de plus de 200 travailleurs, dans les 18 mois aux entreprises de 100 à 200 travailleurs et dans les 24 mois pour les entreprises de 50 à 100 travailleurs (*Pasinomie* 1949, p. 445). Il convient de constater que bien que ce chiffre ait été revu plusieurs fois à la baisse, aujourd'hui encore les dispositions de la loi de 1948 ne sont toujours pas respectées à la lettre, puisque les élections sociales ne sont organisées que dans les entreprises dénombant au moins 100 travailleurs.

²⁴ Lors du vote de la loi, Léon-Eli Troclet avait conditionné la réussite des conseils d'entreprises à un effort d'éducation : « Ce n'est pas parce que les travailleurs se rencontreront autour d'une table avec leurs chefs qu'ils auront nécessairement réalisé l'égalité des droits et qu'ils en retireront des améliorations matérielles ou morales. L'égalité ne s'obtient que par la lutte sur soi-même, par le respect des autres, par la compétence et le savoir-faire. Aussi, [...] je vous adjure de penser aux responsabilités énormes que nous confions à la classe ouvrière, aux responsabilités qui vont peser sur les organisations syndicales, sur celles des travailleurs et sur celles des chefs d'entreprise. Les uns et les autres vont avoir un rôle admirable à jouer en vue de l'éducation et de la formation de leurs adhérents. [...] La loi restera lettre morte si elle n'est accompagnée d'un effort didactique et systématique, condition indispensable de l'ascension des hommes et nommément la promotion des travailleurs. Ce n'est pas la loi qui changera la situation. La loi crée les conditions préalables, les structures potentielles que les hommes se doivent d'exploiter au maximum. Si les intéressés produisent l'effort indispensable, les conseils d'entreprise seront un moyen de reconstruction morale et matérielle. » (Léon-Eli Troclet, « Les conseils d'entreprise. Discours prononcé par le ministre du Travail et de la Prévoyance sociale au cours de la séance de la Chambre des Représentants du 3 juin 1947 », tiré à part extrait de la *Revue du travail*, mai-juin 1947, p. 17-18).

²⁵ Autre témoignage de la peur patronale face à l'instauration d'un contrôle ouvrier, de nombreux patrons tenteront de saboter les élections sociales : profitant de ce que la loi n'offrait de protection contre le licenciement qu'aux délégués une fois élus, ils licencieront des candidats au motif d'insurrection permanente. En vue de remédier à ce problème, la loi du 18 mars 1950 comblera cette lacune avec effet rétroactif aux premières élections (*50 ans de conseils d'entreprise*, Bruxelles, [FGTB], 1999, p. 23).

²⁶ IHOES, Fonds Léon-Eli Troclet, Écrits, *Fondements psychologiques des conseils d'entreprise*, [1952], 20 p. Cette note a été publiée dans *Compte rendu du colloque sur les conseils d'entreprise : 3-4 novembre 1952*, Institut de sociologie Solvay, [1953 ?], p. 58-79.

²⁷ Le manque de contact entre les délégués du CE et les autres travailleurs et de manière général le peu d'intérêt pour les CE (et pour les CSHE) est un problème récurrent pour les syndicats, ces derniers éprouvant parfois des difficultés à pourvoir des mandats faute de candidats. Afin d'inciter davantage les travailleurs à se porter candidats, des campagnes ont été menées à diverses reprises (en 1990, 1995, 2000...) par le ministère de l'Emploi et du Travail, chaque fois avec des résultats mitigés. En 2001, plus de 6316 sièges restaient vacants (cf. Pierre Blaise, « Les élections sociales » in *L'année sociale 2000*, Bruxelles, 2001, p. 229).

²⁸ C'est sur base de cette législation que l'employeur de l'usine Renault à Vilvoorde a été condamné en 1997 pour n'avoir pas respecté le droit des représentants de s travailleurs d'être informés sans délai de son intention de fermer le siège.

²⁹ « Arrêté royal portant réglementation des informations économiques et financières à fournir aux conseils d'entreprises », in *Pasinomie* 1973, p. 1348-1357.

³⁰ « Loi relative à la comptabilité et aux comptes annuels des entreprises », in *Pasinomie* 1975, p. 1195-1224 et « Loi relative à la réforme du révisorat d'entreprise » in *Pasinomie* 1985, p. 268-325.

³¹ *XX^e Congrès de la CSC. Bruxelles 4-6 juillet 1958. Questions d'actualités*, Bruxelles, Éditions de la CSC, 1958, p. 58.

³² « Loi de redressement contenant des dispositions sociales », chap. V, in *Pasinomie* 1985, p. 79-81.

³³ Notons que le CNT recevra par la loi du 5 décembre 1968 le pouvoir de conclure des conventions collectives de travail pour l'ensemble des secteurs d'activités économiques ou pour l'un de ces secteurs.

³⁴ « La loi concernant à la santé et à la sécurité des travailleurs, ainsi qu'à la salubrité du travail et des lieux de travail », in *Pasinomie* 1952, p. 336-337.

³⁵ Éric Geerkens, « Genèse et fonctionnement des comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail en Belgique (1946-1975) » in Catherine Omnès et Laure Pitti (dir.), *Cultures du risque au travail et pratiques de prévention au XX^e siècle. La France au regard des pays voisins*, Rennes, PUR, à paraître.

³⁶ « Loi modifiant la loi du 10 juin 1952 concernant la santé et la sécurité des travailleurs... », in *Pasinomie* 1957, p. 600-602.

³⁷ Ginette Kurgan-van Hentenryk, « Le patronat et la mise en œuvre du pacte social (1945-1954) » in Dirk Luyten & Guy Vanthemsche (éds), *op. cit.*, p. 220-221.

³⁸ Un projet de loi déposé par deux sénateurs Volksunie (Mme Vaes et M. Van In) en vue d'octroyer aux femmes le régime favorable des jeunes fut rejeté par la sénatrice PSC Mme Goor-Eybers, parce que jugé discriminatoire pour les femmes (Marie-Louise Opdenberg, *op. cit.*, p. 68).

³⁹ Lors des élections sociales de 2000, les femmes constituaient 41,9% du personnel, mais seulement 30,3% des candidats (Pierre Blaise, « Les élections sociales », in *L'année sociale 2000*, 2001, p. 228). Les résultats des élections sociales de 2008 semblent indiquer que plus de femmes se sont présentées, mais le pourcentage moyen de femmes élues n'est que de 35%. (site Internet <http://fr.prevent.be/net/net01.nsf/p/19FFF79FA8C40388C1256ACD00597912>, consulté le 7 juillet 2008).

⁴⁰ *Cent ans de syndicalisme chrétien. 1886-1986*, Bruxelles, CSC, 1986, p.125

⁴¹ André Genot, « Les perspectives de contrôle ouvrier après le Congrès extraordinaire de la F.G.T.B. de janvier 1971 », in *Du contrôle ouvrier à l'autogestion. Actes du colloque de Pont-à-Lesse des 19 et 20 mai 1971*, Liège, Éditions de la Fondation André Renard, 1972, p. 40.

⁴² *Congrès extraordinaire. Bruxelles le 16 mars 1974. Projet des textes modifiés. Conseil des travailleurs*, Bruxelles, Éditions de la CSC, 1974, 19 p.

⁴³ Arrêté royal du 6 octobre 1958, voir *Pasinomie 1958*, p. 1067 et arrêté royal du 11 octobre 1978, voir *Pasinomie 1978*, p. 1841.

⁴⁴ *Pasinomie 1975*, p. 108-111.

⁴⁵ Depuis 1975, la CSC a toujours obtenu, au niveau national, la majorité absolue des voix aux conseils d'entreprise dans les entreprises sans finalité économique. Son score aux dernières élections était de 67,5%, contre 25,10% à la FGFB et 7,2% à la CGLSB (source : site du ministère de l'Emploi et du Travail :

<http://www.emploi.belgique.be/WorkArea/showcontent.aspx?id=18390>,

consulté le 23 juin 2008). Si l'on tient compte des mêmes chiffres dans les entreprises industrielles et commerciales, cette fois, la répartition est beaucoup plus équilibrée avec 47,6% pour la CSC, 39,8% à la FGFB et 10,6% pour la CGLSB.

⁴⁶ Pour plus de détails sur cette question, voir : Marie-Louise Opdenberg, *L'année sociale 1975*, Bruxelles, Éditions de l'Université de Bruxelles, 1976, p. 60-68.

⁴⁷ Directive 94/95/CE concernant « l'institution d'un comité d'entreprise européen ou d'une procédure dans les entreprises de dimension communautaire et les groupes d'entreprises de dimension communautaire en vue d'informer et de consulter les travailleurs ». Cette directive est formellement d'application depuis le 22 septembre 1996.

⁴⁸ À propos des conseils d'entreprises européens, on consultera Michel Paternot, « Comités d'entreprise européens : un premier bilan » in *Démocratie*, n°7, 1^{er} avril 1999, p. 4-6 et Stefan Corbanie, « De Europese ondernemingsraad. Enkele knelpunten bij de invoering van de Richtlijn 94/45 tot oprichting van een Europese ondernemingsraad on het Belgische recht » in M. Stroobant, M. De Samblanx et P. Van Geyt (éds), *L'organisation de l'économie*, *op. cit.*, p 225-238.

⁴⁹ Concernant les entraves faites aux syndicats dans leur action au sein de l'entreprise, on se reportera notamment à Patrick Humblet, « La concertation socio-économique au niveau de l'entreprise : les embûches » in M. Stroobant et al., *op. cit.*, p. 103-111.