

Le Comité social d'entreprise en France

Autor(en): **Gentizon, Raymond**

Objektyp: **Article**

Zeitschrift: **Revue économique franco-suisse**

Band (Jahr): **22 (1942)**

Heft 5

PDF erstellt am: **11.07.2024**

Persistenter Link: <https://doi.org/10.5169/seals-888987>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Inhalten der Zeitschriften. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern.

Die auf der Plattform e-periodica veröffentlichten Dokumente stehen für nicht-kommerzielle Zwecke in Lehre und Forschung sowie für die private Nutzung frei zur Verfügung. Einzelne Dateien oder Ausdrucke aus diesem Angebot können zusammen mit diesen Nutzungsbedingungen und den korrekten Herkunftsbezeichnungen weitergegeben werden.

Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Die systematische Speicherung von Teilen des elektronischen Angebots auf anderen Servern bedarf ebenfalls des schriftlichen Einverständnisses der Rechteinhaber.

Haftungsausschluss

Alle Angaben erfolgen ohne Gewähr für Vollständigkeit oder Richtigkeit. Es wird keine Haftung übernommen für Schäden durch die Verwendung von Informationen aus diesem Online-Angebot oder durch das Fehlen von Informationen. Dies gilt auch für Inhalte Dritter, die über dieses Angebot zugänglich sind.

LE COMITÉ SOCIAL D'ENTREPRISE EN FRANCE

Le Comité social est une création de la Charte du Travail.

D'après l'article 23 de la Charte, la collaboration entre employeurs et salariés est obligatoirement organisée dans les établissements dont l'effectif est au moins égal à 100 ouvriers ou employés, au sein de Comités sociaux d'établissements qui rassemblent le chef d'entreprise et des représentants de toutes les catégories du personnel.

Dès les premiers messages que le Maréchal adressa aux Français, il montra qu'une de ses préoccupations essentielles, sur le plan interne, était d'amener une compréhension réciproque plus grande entre employeurs et salariés. C'est cette préoccupation qui est à la base du Comité social d'entreprise. Celui-ci n'est pas une nouvelle juridiction paritaire, il n'est pas non plus une nouvelle commission d'arbitrage. Le Comité social est plus et moins que ces organismes.

Il est moins, dans sa lettre, parce que le texte qui l'institue ne prévoit pas de règles rigides pour son fonctionnement, ni de véritables obligations pour les parties intéressées. Il est plus, dans son esprit, parce qu'il favorise la rencontre des hommes en présence et que de cette rencontre on peut espérer des conséquences immenses au point de vue social. Et dès lors l'interprétation du texte légal est peu de chose : il faut pourtant en connaître la substance afin de pouvoir en suivre ou en aider la mise en application.

La Charte du Travail ne devant entrer en vigueur que progressivement, on s'est demandé si l'on pouvait dès maintenant constituer des Comités sociaux d'entreprises. La question est aujourd'hui tranchée par l'affirmative : une circulaire du Secrétaire d'Etat au Travail a montré tout l'intérêt qu'il y avait d'instituer le plus tôt possible une collaboration plus étroite entre les différentes catégories sociales.

Constitution du Comité social

Le Comité peut se créer très simplement sous forme d'un règlement intérieur qui détermine sa composition et son mode de fonctionnement, ou bien il peut prendre la forme d'une association simple dont les statuts remplacent le règlement intérieur. La doctrine concernant la constitution du Comité n'est pas fixée et le texte légal est muet. Pourrait-il prendre la forme d'une association régie par la loi du 1^{er} juillet 1901, ce qui lui permettrait d'acquérir la personnalité juridique? C'est très douteux et c'est aussi peu souhaitable, car si le Comité sortait de son rôle d'organe consultatif pour devenir un organe à personnalité propre, il serait à craindre que ses initiatives ne se heurtent à celles d'autres organismes tels que le Syndicat professionnel.

Composition du Comité social

Il doit rassembler des représentants de toutes les catégories du personnel : employés, ouvriers, techniciens, ingénieurs. Il est généralement présidé par le chef d'entreprise, qui pourra s'adjoindre un de ses directeurs ou fondés de pouvoirs. Le nombre de représentants de chaque catégorie n'est pas obligatoirement le même; mais il est à penser pourtant qu'une certaine proportion doit être observée entre ce nombre et celui des employés de la catégorie envisagée.

Comment doivent être désignés les membres du Comité social? La Charte ne donne la réponse que pour les premiers Comités qui seront constitués; pour ceux-là, elle décide qu'ils seront désignés en accord avec le chef d'entreprise. Il ne pouvait en être autrement dans les circonstances exceptionnelles actuelles. Il pourra être utilement pris en considération certaines qualités : ancien combattant, prisonnier libéré, père de famille nombreuse, ancien de la maison, ancien délégué du personnel, etc...

Quoi qu'il en soit, ce mode de désignation par l'employeur semble devoir être provisoire et, par la suite, la désignation se fera vraisemblablement par le mode de l'élection.

Fonctionnement du Comité social

Aucune règle n'est imposée par la loi qui précise que le mode de fonctionnement du Comité est laissé à sa propre initiative.

Le chef d'entreprise prenant généralement la présidence, il conviendra de nommer aussitôt un Secrétaire.

Le Comité décidera alors dans quelles conditions il se réunira. A l'heure actuelle, aucune cotisation ne peut être imposée au personnel en vue du fonctionnement du Comité. Seules peuvent être prévues des cotisations volontaires. Sans doute le législateur interviendra-t-il à nouveau en cette matière, car l'activité du Comité serait bien limitée s'il n'était pas assuré de ressources régulières. On sait qu'une somme de 1.000.000.000 de francs tirée du produit du Prélèvement sur les excédents de bénéfices a été attribuée aux Comités sociaux locaux, mais, jusqu'à présent, aucune mesure n'a été prise pour sa répartition effective, et il n'est pas du tout certain qu'une partie en revienne, sous forme de subventions, aux Comités sociaux d'entreprises.

Objet du Comité social

L'article 24 de la Charte donne une énumération non limitative des tâches du Comité :

— Aider la direction à résoudre toutes les questions relatives au travail et à la vie du personnel dans l'établissement;

— Provoquer un échange d'informations mutuel sur toutes les questions intéressant la vie sociale du personnel et des familles;

— Réaliser les mesures d'entraide sociale dans le cadre d'activité du Comité social local correspondant.

Mais ceci est la lettre du texte légal qui institue les Comités sociaux et nous savons qu'en ce domaine seul l'esprit compte. Dès lors, les attributions du Comité social nous semblent devoir être multiples dans le sens d'une amélioration des conditions de vie des travailleurs et illimitées dans le sens d'un rapprochement de ceux-ci avec leur employeur.

Raymond GENTIZON,

Docteur en droit de l'Université de Paris,
Diplômé d'études supérieures
de droit romain et de droit privé,
Licencié en droit de l'Université
de Neuchâtel (Suisse).