Zeitschrift: Revue syndicale suisse : organe de l'Union syndicale suisse

Herausgeber: Union syndicale suisse

Band: 66 (1974)

Heft: 12

Artikel: La participation des travailleurs aux décisions dans l'entreprise en République fédérale d'Allemagne

Autor: Fitting, Karl

DOI: https://doi.org/10.5169/seals-385749

Nutzungsbedingungen

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

Conditions d'utilisation

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

Terms of use

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

Download PDF: 02.07.2025

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

La participation des travailleurs en Europe

Au cours de la conférence internationale sur la participation qui a eu lieu, sous les auspices du BIT, cet été à Oslo, différents pays ont présenté leur conception sur la participation des travailleurs dans les entreprises de leur pays.
Pour compléter l'information des lecteurs de la « Revue syndicale suisse », nous publions ci-après quelques-unes de ces interventions de pays européens qui nous intéressent particulièrement. *La rédaction*

La participation des travailleurs aux décisions dans l'entreprise en République fédérale d'Allemagne

Par Karl Fitting, directeur ministériel, Bonn

La participation des travailleurs aux décisions dans l'entreprise

Les légitimes revendications des travailleurs soucieux d'éliminer autant que possible les influences extérieures qui peuvent jouer à quelque égard dans leur milieu de travail, et de régler sinon eux-mêmes, du moins sur pied d'égalité avec l'employeur, tout ce qui est susceptible d'être réglé avec la participation des intéressés directs, ont abouti en République fédérale d'Allemagne, ces dernières décennies, à la consécration juridique de larges droits de cogestion.
Sur le plan de l'entreprise, c'est-à-dire là où la vie professionnelle trouve dans le poste de travail son cadre immédiat, la République fédérale d'Allemagne possède, avec la loi sur l'organisation des entreprises, une réglementation exemplaire à bien des égards. De plus, dès après la guerre, on avait ménagé aux travailleurs un droit de cogestion dans les organes de l'entreprise. Cette cogestion exercée dans les organes de l'entreprise implique l'association aux responsabilités d'ensemble; aussi repose-t-elle sur l'adhésion au principe de l'économie de marché, et vise à intégrer les travailleurs à cet ordre économique en le modifiant dans le sens de leur participation sur pied d'égalité à toutes les mesures et décisions concernant l'entreprise.

A. La participation des travailleurs au niveau de l'entreprise

I. Fondements juridiques

La loi du 15 janvier 1972 sur l'organisation des entreprises embrasse toute l'organisation de l'entreprise sous tous ses aspects, et énonce en particulier:

- les fondements et modalités de l'organisation de l'entreprise;
- les garanties, droits et fonctions du conseil d'entreprise et des autres agents intervenant dans l'organisation de l'entreprise;
- les fonctions et les droits des syndicats dans le cadre de l'organisation de l'entreprise;
- la situation juridique du travailleur individuel dans l'organisation de l'entreprise.

Par rapport à la loi de 1952 sur le statut des entreprises, remplacée en 1972 par la loi sur l'organisation des entreprises, sont intervenus des changements: de nouvelles conceptions ont été introduites dans de vastes domaines, et surtout les droits de participation des conseils d'entreprises ont été multipliés, améliorés et dans certains cas étendus à de nouveaux domaines de la vie de l'entreprise.

II. Champ d'application

La loi sur l'organisation des entreprises s'applique aux entreprises du secteur privé qui occupent normalement au moins cinq travailleurs, dont trois sont éligibles. Sont exceptés des dispositions de la loi les communautés religieuses et leurs institutions charitables et éducatives, ainsi que le personnel volant des entreprises de navigation aérienne. Dans les administrations et entreprises publiques s'appliquent des lois fédérales et provinciales sur la représentation du personnel, dont les dispositions sont du même ordre.

III. La représentation des travailleurs dans l'organisation de l'entreprise

1. Le conseil d'entreprise
   Le personnel est représenté par le conseil d'entreprise, élu pour trois ans par le personnel de l'entreprise (ouvriers et employés, à l'exception des employés occupant des postes de direction). L'effectif du conseil dépend de celui des travailleurs. Le conseil d'entreprise exerce la participation face à l'employeur.
2. Conseil d'entreprise central,
   conseil d'entreprise de konzern

Lorsqu'une entreprise compte plusieurs conseils d'entreprise, il sera établi un conseil d'entreprise central, dont le mandat sera limité au traitement des affaires qui concernent l'ensemble de l'entreprise ou de plusieurs établissements et qui ne peuvent pas être réglées par chacun des divers conseils existant au sein de l'entreprise. Au niveau des konzern, il pourra être établi des conseils d'entreprise de konzern.

3. Délégation spéciale de la navigation maritime. En raison des conditions particulières à la navigation maritime, les droits de représentation y sont exercés par des délégations d'équipage et, pour l'ensemble de la flotte d'une entreprise de navigation, par des conseils d'entreprise maritime.
4. Délégation des jeunes travailleurs
   Dans les entreprises comptant plus de cinq jeunes travailleurs sont élues des délégations des jeunes travailleurs, chargées de faire valoir devant les conseils d'entreprise les besoins particuliers des jeunes travailleurs.

IV. Assemblées générales

Le conseil d'entreprise convoque des assemblées générales d'entreprise ou de sections auxquelles il présente un rapport d'activités. Les travailleurs peuvent soumettre des propositions et se prononcer sur les décisions du conseil d'entreprise. Les assemblées générales peuvent examiner toutes questions qui concernent directement l'entreprise ou les travailleurs, et notamment celles qui sont relatives aux politiques salariales, sociales et économiques.

V. Les syndicats dans l'organisation de l'entreprise

Syndicats et conseils d'entreprise sont des institutions distinctes, mais qui collaborent étroitement dans l'intérêt des travailleurs. Les syndicats exercent, dans l'organisation de l'entreprise, un ensemble de fonctions d'initiative, de contrôle et de soutien. L'exercice de ces fonctions leur est garanti par le droit d'accès à l'entreprise, par le droit de participation – dans certaines conditions – consultative aux séances du conseil d'entreprise, et par un droit de participation aux assemblées générales.

VI. Protection et facilités à accorder aux conseil d'entreprise

Il est interdit de gêner les membres du conseil d'entreprise ou de leur faire obstacle dans l'exercice de leurs fonctions, et de les traiter de façon préjudiciable ou avantageuse du fait de ces fonctions.

Les membres du conseil d'entreprise ont le droit d'être exemptés de leurs activités professionnelles dans la mesure où cela est nécessaire à la bonne exécution des tâches du conseil d'entreprise. Pour les grandes entreprises (plus de 300 travailleurs), la loi prévoit un noyau, dont l'effectif dépendra de celui de l'entreprise, de membres du conseil totalement dégagés d'obligations professionnelles. Les membres du conseil d'entreprise ont, d'autre part, droit à une rémunération pour les absences dues à leur participation à des manifestations éducatives et formatives qui impartissent les connaissances nécessaires aux activités du conseil. Indépendamment de ce droit, tout membre du conseil d'entreprise peut prétendre, pendant la durée de son mandat, à trois ou quatre semaines d'exemption de travail pour assister à certaines manifestations éducatives reconnues par l'Etat. Les membres du conseil d'entreprise jouissent, pour le congédiement, d'une protection particulière et très étendue.

VII. Droits de participation et de cogestion du conseil d'entreprise

1. Principes

Sur le plan juridique, l'organisation de l'entreprise est fondée sur le principe que l'employeur et le conseil collaborent en toute confiance dans le cadre des conventions collectives en vigueur et en coopération avec les syndicats et associations d'employeurs représentés dans l'entreprise, pour le bénéfice de l'entreprise et des travailleurs qu'elle occupe. Il s'ensuit pour les parties intéressées un devoir particulier de paix sociale. La collaboration est garantie par de nombreux droits de participation, et plus particulièrement de cogestion. Par ailleurs, la primauté des conventions collectives est nettement établie; c'est ainsi que les salaires et autres conditions de travail, qui sont déjà fixés ou sont normalement fixés par voie de convention collective ne peuvent pas faire l'objet d'une convention d'entreprise que concluraient l'employeur et le conseil d'entreprise.

2. Questions sociales

Pour autant qu'il n'existe pas de dispositions légales ou de conventions collectives à ce sujet, le conseil d'entreprise intervient dans les décisions concernant les questions suivantes:

- discipline et comportement des travailleurs dans l'entreprise;
- commencement et fin de la journée de travail, étalement de la durée du travail sur les jours de la semaine, réduction ou prolongation temporaire de la durée de travail normalement pratiquée dans l'entreprise;
- établissement des principes généraux pour les congés et plans de congés;

- adoption et utilisation d'installations techniques destinées à surveiller le comportement ou le rendement des travailleurs;
- réglementation concernant la protection contre les accidents du travail et les maladies professionnelles;
- forme, organisation et gestion des services sociaux;
- octroi et résiliation de baux pour les logements loués aux travailleurs dans le cadre d'une relation de travail et établissement des conditions générales d'utilisation;
- composition du salaire dans l'entreprise, notamment fixation des critères de rémunération et adoption et application de nouvelles méthodes de rémunération;
- détermination du taux de salaire à forfait et des primes et autres rémunérations analogues fondées sur le rendement, y compris les facteurs argent.

Lorsqu'un accord se révèle impossible, l'organisme de conciliation tranche la question.
En matière de protection contre les accidents du travail et les maladies professionnelles, le conseil d'entreprise a divers droits de proposition, de consultation, d'information et de participation; il doit par exemple être associé aux visites effectuées dans l'entreprise.

3. Structure du poste, déroulement des opérations et milieu de travail

L'employeur est tenu à cet égard d'informer le conseil d'entreprise, en temps opportun, et de délibérer avec lui des mesures envisagées, notamment en ce qui concerne leurs conséquences pour les travailleurs. L'employeur et le conseil d'entreprise doivent tenir compte en cela des connaissances scientifiques acquises dans le domaine du travail en ce qui concerne l'organisation équitable du travail sur le plan humain. Si l'employeur vient à introduire sur les postes de travail, dans le déroulement des opérations ou dans le milieu du travail, des modifications qui vont à l'encontre de ces enseignements, le conseil d'entreprise peut exiger que soient prises des mesures pour éliminer, atténuer ou compenser les charges ainsi imposées aux travailleurs. En cas de divergences entre l'employeur et le conseil quant aux mesures de compensation, l'organisme de conciliation tranche.

4. Questions de personnel

a) Questions générales de personnel
La participation du conseil d'entreprise s'exerce dès le stade de la planification et de la gestion du personnel qui est donc un stade antérieur à celui des mesures individuelles. Ainsi, l'employeur est tenu d'informer le conseil, en temps voulu et

de façon détaillée, des plans concernant le personnel, et de discuter avec lui de la nature et de la portée des mesures nécessaires ainsi que des moyens d'éviter des situations pénibles. Le conseil peut soumettre des propositions de plans concernant le personnel. Pour stimuler le marché de l'emploi au sein de l'entreprise, le conseil peut exiger que les vacances de postes soient d'abord affichées dans l'entreprise. Les questionnaires concernant le personnel et les principes généraux d'appréciation devront être approuvés par le conseil. Il en est de même pour les renseignements personnels contenus dans les contrats de travail écrits. Les directives concernant le choix du personnel nécessitent, elles aussi, l'approbation du conseil; dans les grandes entreprises, celui-ci pourra demander l'établissement de telles directives.

b) Formation professionnelle
Le conseil d'entreprise a plein droit de consultation en tout ce qui concerne la formation professionnelle, et plein droit de cogestion pour l'exécution des programmes de formation professionnelle au sein de l'entreprise. Il peut s'opposer à la nomination d'un instructeur de formation professionnelle, ou demander son congédiement lorsque cet instructeur ne possède pas les qualités personnelles ou techniques nécessaires ou qu'il néglige ses obligations. Le conseil peut proposer les personnes qu'il souhaite voir participer aux programmes de formation professionnelle de l'entreprise. En cas de désaccord avec l'employeur, l'organisme de conciliation tranche.

c) Mesures individuelles concernant le personnel
Dans les entreprises qui occupent normalement plus de vingt travailleurs ayant le droit de vote, l'employeur doit obtenir l'approbation du conseil avant de procéder aux engagements, incorporations, regroupements et transferts envisagés. Le conseil peut refuser cette approbation dans des cas prévus par la loi, notamment lorsque la mesure serait contraire à une loi, un arrêté ou une convention collective, ou lorsqu'il y a lieu de penser que l'adoption de la mesure entraînerait le congédiement de travailleurs occupés dans l'entreprise ou leur porterait d'autres préjudices que ne justifieraient ni des raisons d'exploitation ni des raisons personnelles, ou encore lorsque la mesure serait contraire aux directives concernant le choix du personnel. Lorsque le conseil refuse son approbation, l'employeur peut demander au Tribunal du travail de se subroger au conseil pour la lui accorder.
L'employeur doit entendre le conseil avant tout congédiement, et lui en exposer les motifs. Tout congédiement, même sans préavis, effectué sans l'avis du conseil d'entreprise, est nul et

non avenu. Le conseil peut s'opposer à un congédiement ordinaire dans des conditions que la loi énonce en détail, entre autres:

- lorsque l'employeur, en choisissant le travailleur à congédier, n'a pas suffisamment tenu compte des aspects sociaux;
- lorsque le congédiement est contraire à une directive concernant le choix du personnel;
- lorsque le travailleur à congédier peut continuer d'être occupé dans un autre poste ou établissement de la même entreprise;
- lorsque le maintien dans l'emploi serait possible après une période de recyclage ou de formation complémentaire susceptible d'être envisagée.

La législation sur la protection contre le congédiement permet au travailleur de porter plainte, en vue de faire établir, sur les motifs invoqués par le conseil d'entreprise, la nullité du congédiement.
Lorsque le conseil a fait opposition et que le travailleur a porté plainte, l'employeur est tenu, à la demande du travailleur, de continuer à l'occuper dans les mêmes conditions d'emploi jusqu'au moment où une décision judiciaire mettra fin au différend.

5. Questions économiques

Dans toutes les entreprises occupant plus de cent personnes est établi un comité économique dont les membres sont désignés par le conseil et qui est chargé de discuter des questions économiques avec l'employeur et d'informer le conseil d'entreprise.
Le conseil d'entreprise est pleinement habilité à être informé et consulté sur les transformations de l'entreprise (par exemple réduction des activités ou fermeture de tout ou partie de l'entreprise). En cas de différends entre l'employeur et le conseil à propos d'une transformation envisagée, il peut être fait appel à l'organisme de conciliation, qui se bornera toutefois à rechercher un compromis sur la question qui fait l'objet du différend. En ce qui concerne les effets sociaux des modifications pour les travailleurs, le conseil d'entreprise a un droit de cogestion. Lorsque le conseil et l'employeur ne parviennent pas à s'accorder sur la compensation ou l'atténuation des préjudices économiques qu'entraîne pour les travailleurs une modification de l'entreprise, l'organisme de conciliation établit un plan social dont l'application est obligatoire.

VIII. Droits de coopération et de réclamation du travailleur à titre individuel

Divers textes assurent au travailleur, à titre individuel, le droit d'être informé de ses tâches, de ses responsabilités, et de la place que ses activités lui donnent dans l'entreprise, le droit d'être entendu sur les questions qui le concernent, le droit de recevoir des éclaircissements sur sa rémunération et sur l'appréciation de ses chances d'avancement et de son rendement, et le droit de consulter son dossier personnel. Ces droits sont garantis juridiquement par un droit de réclamation. Le travailleur peut, pour mieux faire valoir ses réclamations, faire intervenir le conseil d'entreprise.

IX. Différends liés à l'organisation de l'entreprise

Une cogestion réelle doit, en cas de désaccord entre employeur et conseil d'entreprise, pouvoir jouer même contre la volonté de l'une ou l'autre des parties. Compte tenu du fait qu'il est interdit tant à l'employeur qu'au conseil de prendre des mesures de lutte, la loi sur l'organisation des entreprises offre deux possibilités de composition:

- le recours à l'organisme de conciliation de l'entreprise;
- le recours aux tribunaux du travail.

B. La participation des travailleurs au niveau des organes de l'entreprise

Outre les dispositions légales en matière d'organisation des entreprises, il existe dans le droit fédéral allemand, depuis le début des années cinquante – comme on l'a déjà indiqué au début du présent document – une participation des travailleurs dans les organes de l'entreprise. Le Conseil de surveillance, organe de surveillance des sociétés à capital, est composé pour le tiers, voire pour moitié, de représentants des travailleurs. Etant donné la grande importance du Conseil de surveillance, la présence des travailleurs dans cet organe leur assure une influence déterminante dans la direction de l'entreprise.

1. Structure des sociétés à capital d'après la législation de la République fédérale d'Allemagne

La législation en vigueur en République fédérale quant à la cogestion est adaptée à la structure des sociétés à capital sous leur forme classique, à savoir celle de la société anonyme. Ces sociétés ont trois organes: l'Assemblée générale, le Conseil de surveillance et le Directoire.

Le Directoire expédie sous sa propre responsabilité les affaires de l'entreprise; il représente aussi la société au dehors. Le Conseil de surveillance nomme et révoque le Directoire et le contrôle dans l'exercice de son mandat; il joue par là un rôle très important dans l'entreprise. Si l'expédition des affaires n'entre pas à proprement parler dans les attributions du Conseil de surveillance, c'est néanmoins par lui – ou par les statuts – que sont déterminées les questions sur lesquelles le Directoire doit obtenir son approbation. Aussi est-il très courant de voir soumises à l'approbation du Conseil de surveillance des opérations telles que les investissements, l'extension de l'entreprise, l'acquisition ou la vente d'actions d'autres entreprises et les demandes ou les octrois de crédit, lorsque ces opérations portent sur des sommes dépassant un certain chiffre, et des décisions telles que la nomination ou la révocation de personnel directeur.
L'Assemblée générale est l'organe propre des actionnaires. La loi lui réserve donc dans la marche de l'entreprise quelques importantes décisions au nombre desquelles figurent la modification des statuts, les augmentations ou diminutions de capital, la fusion avec une autre société, la dissolution de la société et la modification de ses objectifs. C'est d'autre part l'Assemblée générale qui nomme les membres du Conseil de surveillance, à l'exception toutefois, de nos jours, de ceux qui y représentent les travailleurs.

2. Cogestion: la législation en vigueur

La cogestion au sein du Conseil de surveillance est régie par les dispositions suivantes: dans les entreprises d'extraction minière et de production du fer et de l'acier qui sont constituées en sociétés anonymes ou en sociétés à responsabilité limitée et qui emploient normalement plus de 1000 travailleurs, la loi de 1951 sur le droit de cogestion dans les entreprises minières et sidérurgiques institue la cogestion paritaire au sein du Conseil de surveillance; c'est-à-dire que les onze membres du Conseil comptent cinq représentants des actionnaires, cinq représentants des salariés et un membre supplémentaire dit «neutre». Pour la nomination des cinq représentants des salariés, le Conseil d'entreprise peut proposer deux travailleurs de l'entreprise, et les syndicats trois autres personnes qui ne doivent pas être employées dans l'entreprise et dont deux peuvent être des fonctionnaires syndicaux. Les dix membres du Conseil de surveillance cooptent alors le membre supplémentaire, dont la nomination doit être approuvée par au moins trois membres de chaque groupe.
Des dispositions analogues régissent les konzern qui, sur la base d'un rapport organique, contrôlent des entreprises minières et sidérurgiques. Si, dans un konzern, les entreprises minières et sidérur-

giques associées atteignent un chiffre d'affaires supérieur à celui des autres entreprises du konzern, le Conseil de surveillance de la société dirigeante du konzern devra, conformément à la loi de 1956 qui porte extension du droit de cogestion, être composé paritairement, avec là aussi un membre «neutre». Le Conseil de surveillance comprend en ce cas quinze membres, soit sept représentants des actionnaires, sept des salariés, et le membre supplémentaire. Quatre représentants ouvriers doivent être employés du konzern, et trois désignés par les syndicats.

Outre cette cogestion paritaire, il existe une forme atténuée de cogestion, par représentation au tiers; elle est pratiquée dans toutes les sociétés anonymes autres que minières ou sidérurgiques, sans considération du nombre de leurs employés ni de tout autre critère de taille, et aussi dans les sociétés à responsabilité limitée, les syndicats d'exploitation minière possédant la personnalité juridique, les sociétés d'assurance mutuelle et les coopératives de consommation et de production, lorsque ces entreprises occupent plus de 500 employés (loi de 1952 sur le statut des entreprises). Dans ces entreprises, le Conseil de surveillance se compose pour deux tiers de représentants des actionnaires et pour un tiers de représentants des salariés. Deux de ces derniers doivent être employés dans l'entreprise. Les syndicats n'ont aucun droit de proposition ni de délégation, mais les travailleurs ont la faculté de désigner des fonctionnaires syndicaux.

Les représentants des travailleurs ont les mêmes droits et devoirs que les autres membres du Conseil de surveillance. Ils ne sont pas tenus de se conformer aux instructions que pourraient leur donner le personnel, le Conseil d'entreprise ou un syndicat.

Enfin il existe, uniquement pour les entreprises visées par la loi de 1951 sur le droit de cogestion dans les entreprises minières et sidérurgiques, une cogestion qui s'exerce au sein du Directoire. Dans chaque entreprise minière ou sidérurgique est désigné un responsable, appelé Directeur du travail, chargé des questions sociales et aussi, à un moindre degré, des questions de personnel. Il jouit des mêmes droits que les directeurs commerciaux et techniques et, comme eux, est nommé par le Conseil de surveillance. Il ne peut être nommé ou révoqué sans l'assentiment d'une majorité des représentants des salariés au Conseil de surveillance.

3. Projet de loi sur le droit de cogestion des travailleurs présenté par le gouvernement fédéral le 20 février 1974

Lors de l'entrée en vigueur des dispositions qui précèdent sur la cogestion, on ne trouvait à l'étranger rien qui leur fût comparable. Mais les travailleurs et les syndicats n'ont pas tardé à réclamer que ces dispositions soient étendues à d'autres secteurs que les

mines et la sidérurgie. Ces revendications tendent à obtenir, dans toutes les grandes entreprises de toutes les industries, une cogestion à égalité de droits et d'influence. Le débat auquel ces revendications ont donné lieu dans le public au cours des années a amené tous les partis politiques représentés au Parlement fédéral à préconiser l'extension, à des degrés divers, des dispositions en vigueur. Le gouvernement fédéral a souscrit à cette revendication et a mis au point, en janvier 1974, les principes de l'introduction de la cogestion à part égale dans toutes les entreprises. Le projet prévoit que, dans les entreprises occupant plus de 2000 travailleurs, et aussi dans les konzern dont la main-d'œuvre combinée atteint le même chiffre, le Conseil de surveillance comprendra, en nombres égaux, des représentants des actionnaires et des salariés. Il n'est pas prévu de membre neutre. La nouvelle législation doit entrer en vigueur le 1er janvier 1975.

Les dispositions de détail du projet de loi sont les suivantes:

a) Champ d'application
La cogestion sera pratiquée dans les entreprises dotées de la personnalité juridique et employant normalement plus de 2000 salariés. Elle jouera aussi dans les sociétés dirigeantes des konzern lorsque les sociétés associées au konzern emploieront à elles toutes plus de 2000 salariés. La cogestion telle qu'elle est prévue dans les mines et la sidérurgie par les lois de 1951 et de 1956 reste inchangée. Demeurent également les dispositions de la loi de 1952 sur le statut des entreprises en ce qui concerne les sociétés et konzern employant moins de 2000 salariés, où le Conseil de surveillance doit comprendre un tiers des travailleurs.

b) Composition du Conseil de surveillance
Le Conseil de surveillance des sociétés visées par le projet de loi se compose, à parts égales, de représentants des actionnaires et des travailleurs. L'effectif du Conseil de surveillance dépendra du nombre de salariés qu'occuperont les entreprises, classées à cet effet en trois catégories:

- les entreprises employant de 2 000 à 10 000 salariés, où le Conseil de surveillance comprendra douze membres répartis comme suit: six membres actionnaires et six membres ouvriers, dont quatre salariés de l'entreprise et deux représentants des syndicats représentés dans l'entreprise;
- les entreprises employant de 10 000 à 20 000 salariés, où le Conseil de surveillance comptera seize membres répartis comme

suit: huit membres actionnaires et huit membres ouvriers, dont six salariés de l'entreprise et deux représentants des syndicats;

- les entreprises employant plus de 20 000 salariés, où le Conseil de surveillance comptera vingt membres répartis comme suit: dix membres actionnaires et dix membres ouvriers dont sept salariés de l'entreprise et trois représentants des syndicats.

Tous les membres travailleurs du Conseil de surveillance, qu'il s'agisse des salariés de l'entreprise ou des représentants des syndicats, seront désignés par les grands électeurs des salariés de l'entreprise.
L'élection des membres travailleurs du Conseil de surveillance par les grands électeurs des salariés se fait au scrutin général, majoritaire et secret.

c) La présidence du Conseil de surveillance
Le Conseil de surveillance élit, du sein du groupe actionnaires et du groupe travailleurs respectivement, un président et un vice-président. Si le Conseil s'accorde, par une majorité des deux tiers, sur le choix du président et du vice-président, chacun d'eux exercera son mandat pendant toute la durée prévue.
Faute d'une majorité des deux tiers, on procédera à un second tour de scrutin pour lequel suffit la majorité des suffrages exprimés. En ce cas l'élu des actionnaires et l'élu des salariés alterneront à la présidence et à la vice-présidence tous les deux ans.
Si au deuxième tour ne se dégage aucune majorité, le groupe actionnaire et le groupe salariés éliront chacun un de leurs membres. Les deux élus alterneront à la présidence et à la vice-présidence tous les deux ans.
Si aucune majorité ne se dégage sur la question de savoir qui tiendra le premier la présidence, on tranchera par tirage au sort.

d) Départage en cas d'égalité des voix
Si les voix s'équilibrent lors d'un scrutin, le Conseil de surveillance pourra décider qu'au deuxième tour le président aura voix prépondérante. Cette décision ne peut être prise qu'avec l'assentiment de la majorité de l'un ou l'autre des deux groupes.

e) Directoire
Les membres du Directoire sont élus par le Conseil de surveillance à la majorité des deux tiers de ses membres. Si cette majorité n'est pas atteinte, un comité de conciliation sera créé, composé de deux membres actionnaires et de deux membres salariés du Conseil de surveillance. Ce comité proposera des nominations sur lesquelles le Conseil de surveillance se prononcera à la majorité des voix de ses membres.

Si cette majorité n'est pas atteinte, le Directoire formulera des propositions. Si ces propositions ne recueillent pas une majorité au Conseil de surveillance, le président et le vice-président de ce Conseil feront soit une proposition commune, soit deux propositions distinctes sur lesquelles se prononcera l'Assemblée générale.