

IDÉES

Les salariés toujours sous-représentés

ENTREPRISES CHRONIQUE

PAR PIERRE-YVES GOMEZ

P our éviter la surpondération des actionnaires dans la gouvernance des entreprises, rien de mieux que d'accroître le poids du travail face au capital. Les Allemands l'ont fait depuis 1976 en imposant un tiers de salariés, voire la moitié pour les grandes sociétés, dans les conseils de surveillance. Américains et Anglais ont exclu une telle participation au motif que les salariés ont déjà une large influence en tant qu'actionnaires par le biais de leurs fonds de pension. En France, on a toujours oscillé entre l'idée de faire du comité d'entreprise un contrepoids et celle de faire rentrer plus de salariés dans les conseils d'administration. Sans jamais choisir.

Créé en 1946, le comité d'entreprise avait vocation à être le conseil des salariés. Mais, présidé par le dirigeant, il a vu son périmètre d'action longtemps limité à la gestion des œuvres sociales de l'entreprise, sans portée économique sérieuse.

Les lois Auroux de 1982 avaient voulu élargir sa fonction. Désormais, il devait être informé des investissements technologiques et des licenciements collectifs, sous peine d'invalidation. Les employés furent enfin considérés comme capables de donner un avis sur l'évolution économique de leur entreprise. Avec, certes, une voix purement consultative, mais c'était un premier pas.

Depuis, on n'est guère allé bien plus loin, et le comité d'entreprise n'a jamais pu contrebalancer le conseil d'administration dans une logique de double pouvoir équilibré. Consulté sur certains choix stratégiques, il peut bien sûr communiquer ses éventuels désaccords, mais sans participer à la décision finale. Le conseil d'administration reste le seul organe légitime pour gouverner l'entreprise. Ce que confirmaient paradoxalement les lois Auroux en stipulant qu'au moins deux représentants du comité d'entreprise doivent être membres invités au conseil d'administration... mais avec une voix consultative. Par construction, ces représentants ont été mis en posture de contestation systématique, pour ne pas donner le sentiment d'accepter des décisions sur lesquelles ils ne sont pas conviés à voter. L'extension du rôle du comité d'entreprise a clivé le

dialogue social au lieu de le favoriser.

Déséquilibre

Depuis lors, les évolutions ont été indécises. D'un côté, les compétences économiques du comité d'entreprise ont été élargies : il a un droit d'alerte s'il juge l'entreprise en danger, obligeant le dirigeant à répondre publiquement à ses questions ; il a droit aux mêmes informations que les actionnaires sur les états financier et comptable de l'entreprise. La loi du 14 juin 2013 a même créé une base de données unique pour que lui soient communiqués en permanence une batterie d'indicateurs sur la situation de l'entreprise ; il doit aussi être consulté sur l'usage du crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi, et peut demander des clarifications sur son usage au conseil d'administration. Mais ses avis restent consultatifs...

D'un autre côté, la même loi de 2013 a rendu obligatoire un ou au mieux deux administrateurs salariés au conseil d'administration des entreprises de plus de 5 000 employés, confirmant que c'est bien au sein de ce conseil que le travail doit être représenté face au capital. Mais c'est trop peu pour peser. Et que devient alors le rôle du comité d'entreprise ?

Tant que l'aiguille de la balance sera faussée, on devra se contenter d'une répartition confuse des fonctions, avec multiplication des lieux d'information et de confrontation, mais sans modifier le déséquilibre en faveur des actionnaires. Un déséquilibre qui reste finalement la marque de fabrique de la gouvernance « à la française »... ■

**PIERRE-YVES
GOMEZ**
est professeur
de management
stratégique
et directeur
de l'Institut
français
de gouvernement
des entreprises
à l'EM-Lyon
Business School

