

Faculté de droit et de criminologie

La démocratisation de l'entreprise au travers du bicamérisme économique

**Opérationnalisation juridique de la proposition
d'Isabelle Ferreras**

Auteur : Charles Lurquin
Promotrice : Auriane Lamine
Lectrice : Auriane Lamine
Année académique 2020-2021
Master en droit, à finalité spécialisée : État et Europe

Plagiat et erreur méthodologique grave

Le plagiat, fût-il de texte non soumis à droit d'auteur, entraîne l'application de la section 7 des articles 87 à 90 du règlement général des études et des examens.

Le plagiat consiste à utiliser des idées, un texte ou une œuvre, même partiellement, sans en mentionner précisément le nom de l'auteur et la source au moment et à l'endroit exact de chaque utilisation*.

En outre, la reproduction littérale de passages d'une œuvre sans les placer entre guillemets, quand bien même l'auteur et la source de cette œuvre seraient mentionnés, constitue une erreur méthodologique grave pouvant entraîner l'échec.

* A ce sujet, voy. notamment <http://www.uclouvain.be/plagiat>.

Remerciements

Je tiens tout d'abord à remercier mes parents pour leur soutien indéfectible tout du long de mon parcours universitaire, dans les bons moments comme dans les plus durs.

Je souhaite également remercier Valentine, qui m'a apporté tant de réconfort et de soutien au long de ce master en droit. La traversée de ces années arides aurait été bien plus difficile sans elle.

Je souhaite également remercier mes amis pour leur soutien, et particulièrement Jean, qui demeura une source d'idées inépuisable. Je ne peux que lui témoigner toute ma gratitude.

Je souhaite enfin remercier ma promotrice, la professeure Auriane Lamine. En plus d'être une académique particulièrement inspirante, elle m'a tant appris et m'a permis de progresser et de m'améliorer dans mes recherches. Je lui témoigne ici toute ma gratitude.

*Ne rêvez pas
pointez
grattez vaquez marnez bossez trimez
Ne rêvez pas
l'électronique rêvera pour vous
Ne lisez pas
l'électrolyseur lira pour vous
Ne faites pas l'amour
l'électrocoïtal le fera pour vous
Pointez
grattez vaquez marnez bossez trimez
Ne vous reposez pas
le Travail repose sur vous.*

Jacques Prévert

Table des matières

INTRODUCTION.....	5
PARTIE 1 : JUSTIFICATION DU BICAMÉRISME ÉCONOMIQUE.....	6
CHAPITRE 1 : ARGUMENTS NORMATIFS.....	6
<i>Section 1 : L'argument de la dignité/reconnaissance.....</i>	<i>7</i>
<i>Section 2 : L'argument de l'égalité politique et économique</i>	<i>7</i>
<i>Section 3 : L'argument instrumental</i>	<i>8</i>
CHAPITRE 2 : LA DÉMOCRATISATION DE L'ENTREPRISE SOUS L'ANGLE DU DROIT DU TRAVAIL	9
<i>Section 1 : Rappels historiques de la démocratisation économique.....</i>	<i>9</i>
<i>Section 2 : Droits sociaux fondamentaux</i>	<i>26</i>
CHAPITRE 3 : LA DÉMOCRATISATION DE L'ENTREPRISE SOUS L'ANGLE DU DROIT DES SOCIÉTÉS.....	32
PARTIE 2 : OPÉRATIONNALISATION JURIDIQUE DU BICAMÉRISME EN ENTREPRISE	45
CHAPITRE 1 : LA CITOYENNETÉ AU TRAVAIL.....	45
CHAPITRE 2 : MISE EN ŒUVRE DU BICAMÉRISME ÉCONOMIQUE EN DROIT BELGE	47
<i>Section 1 : L'institutionnalisation des chambres des représentants des investisseurs en travail et en capital</i>	<i>48</i>
<i>Section 2 : le travailleur-citoyen de l'entreprise : une identité juridique à redéfinir</i>	<i>56</i>
<i>Section 3 : La collision du bicamérisme économique avec les droits fondamentaux des travailleurs et des actionnaires.....</i>	<i>64</i>
CONCLUSION	68
BIBLIOGRAPHIE	70

Introduction

Le milieu du travail est aujourd'hui toujours synonyme de souffrance, d'assujettissement, d'humiliation, de violence. Les structures d'oppressions se sont déplacées, par la montée du capitalisme et de la révolution industrielle, dans des formes nouvelles de relations subordonnantes. Au 19^e siècle, ces relations de subordination ont été reprises dans la structure légale et systématisée du salariat. En parallèle de ces développements ce sont créés nos démocraties libérales que nous connaissons encore aujourd'hui, garantissant des droits civils et politiques aux citoyens (et non plus uniquement à un monarque ou un empereur). Ces droits, d'abord limité à une certaine élite sociale et économique, se sont progressivement étendus jusqu'à concerner chaque citoyen ou citoyenne majeur. Ces droits civils et politiques se sont pourtant réservés à la sphère dite « politique », à savoir la sphère publique (selon la distinction issue des Lumières entre publique et privé) où les « citoyens » sont priés de participer à la vie « politique », c'est-à-dire les affaires communes de la cité. Mais ces mêmes individus étaient pourtant, et sont encore largement, interdits de parole dans le milieu où il passent le plus clair de leur temps, leur travail. Cette sphère dite « économique » reste donc encore aujourd'hui gouvernée par des principes largement antidémocratique (même si des améliorations substantielles ont été apportées par le mouvement syndical, dont les gains des droits instrumentaux comme la liberté syndicale, le droit à la négociation collective ou, plus tard, le droit de grève).

La proposition d'Isabelle Ferreras s'inscrit dans ce cadre. Celle-ci manifeste depuis longtemps afin d'établir une analogie entre l'entreprise et l'état, afin que les citoyens qui possèdent des droits de participation à la démocratie « politique » puissent aussi en disposer dans la sphère « économique ». L'idée est donc une forme d'autonomisation supplémentaire des individus afin de les émanciper davantage – tout en restant dans les structures existantes du capitalisme – des subordinations vécues quotidiennement. Pour ce faire, Isabelle Ferreras propose une analogie entre l'entreprise et l'état, afin de consacrer dans les faits le caractère « citoyen » de la participation des travailleurs à l'entreprise¹ en transposant une grille de lecture politique à l'entreprise. De cela découle presque naturellement sa proposition : rendre l'entreprise démocratique en mettant sur un pied d'égalité les deux parties prenantes principales de l'entreprise, c'est-à-dire les actionnaires et les travailleurs. A l'heure actuelle, les entreprises

¹ H. LANDEMORE et I. FERRERAS. « In defense of workplace democracy: Towards a justification of the firm-state analogy », *Political Theory*, 2016, vol. 44, n°1, p. 53-81.

sont donc des entités politiques gouvernées par un gouvernement monocaméral qui représentent des investisseurs en capital². Dans le modèle de Ferreras, l'entreprise serait désormais gouvernée par un gouvernement bicaméral représentant les intérêts des investisseurs en capital mais aussi des investisseurs en travail. Ces différents investisseurs seraient donc représentés dans deux chambres distinctes, formant le « parlement » de l'entreprise. Chacune de ces chambres auraient un droit de veto sur les décisions importantes/stratégiques concernant l'entreprise, et seraient chargées d'élire un management représentatif de la volonté des deux chambres puisque celui-ci devrait être élu à une double majorité.

Nous sommes conscients qu'une telle proposition a vocation à changer profondément la façon dont les travailleurs – et même la société dans son ensemble – voient la nature de leur travail. Un tel changement ne se fera pas en un jour car en dehors des modifications juridiques qu'il faudra apporter pour rendre ce projet possible, une évolution des mentalités devra opérer avant de pouvoir prétendre à une généralisation de ce modèle.

Dans le cadre de ce mémoire, nous aborderons donc les enjeux juridiques principaux qui se posent face à la mise en œuvre d'une telle proposition dans le cadre du système juridique belge (tel que façonné à plus haute mesure par le droit social international).

Partie 1 : Justification du bicamérisme économique

Dans cette première partie, nous aurons à cœur de tenter de fonder théoriquement l'appel à une mise en œuvre du bicamérisme en entreprise. Pour ce faire, nous utiliserons principalement les auteurs qu'Isabelle Ferreras mobilise elle-même. Par la suite, nous analyserons comment le droit du travail et le droit des sociétés ont « accueilli » cette démocratisation progressive de l'entreprise.

Chapitre 1 : Arguments normatifs

La proposition de mise en œuvre du bicamérisme en entreprise se fonde sur divers arguments que nous allons exposer ici. Ceux-ci ont été construits au fil des périodes et mouvements de démocratisation de l'entreprise. Bien que ceux-ci soient plus nombreux, nous nous limiterons à n'exposer que trois arguments, car ils nous paraissent être les plus pertinents et récurrents, surtout dans les travaux d'Isabelle Ferreras. Ces arguments normatifs justificatifs sont donc 1) l'argument de la dignité, 2) l'argument de l'égalité politique et économique et 3) l'argument instrumental.

² I. FERRERAS, "Democratizing Firms. A Cornerstone of Shared and Sustainable Prosperity", *CUSP*, 2019. <https://cusp.ac.uk/themes/m/essay-m1-10/#1475182667098-0328ae0f-4bcbf2c7-159efa7b-6ee789f4-e9e5>

Section 1 : L'argument de la dignité/reconnaissance

Cet argument se fonde sur une rhétorique humaniste qui pense que les travailleurs, avant d'être des ressources ou des moyens de production, sont des êtres humains à part entière qui méritent une forme de reconnaissance. Cette reconnaissance prendrait la forme, dans le projet d'Isabelle Ferreras, d'un octroi de droits politiques au sein de l'entreprise.

En effet, dans une vision très mécanique du travail, les travailleurs représentent avant tout des ressources que l'on « exploite » afin d'en utiliser leur substance, à savoir leur force de travail. Ce paradigme est donc opposé à la vision humaniste qui voit les êtres humains comme des fins en soi, et non comme des moyens. En ce sens, reconnaître les travailleurs comme davantage que du simple « capital humain » mais bien comme des humains à part entière relève de l'impératif moral. Pour ce faire, ces travailleurs doivent donc être respectés dans leur autonomie en tant que travailleurs, en leur donnant un pouvoir de décision, au même titre qu'en tant que citoyens³. Cet argument s'inscrit aussi dans la logique de démarchandisation promu par Ferreras et consorts. En effet, l'idée de la démocratisation de l'entreprise s'inscrit aussi dans la poursuite de l'objectif phare de l'Organisation Internationale du Travail : le « travail n'est pas une marchandise ».

Section 2 : L'argument de l'égalité politique et économique

Cet argument découle d'une lecture politique de la structure d'entreprise dans laquelle s'organise des relations de pouvoirs. L'entreprise, entité politique, doit donc être vue comme dirigée par un gouvernement privé agissant dans l'intérêt principal de ses mandants – les actionnaires – constituant une forme moderne d'oligarchie. De ce point de vue, le bicamérisme tente d'octroyer une égalité formelle de décision entre les investisseurs en capital et les investisseurs en travail.

« Démocratiser le travail, cela veut dire reconnaître la nature politique de toute organisation et/ou relation humaine où s'exercent des rapports de pouvoir, et, en particulier, la nature politique de ces entités pour lesquelles beaucoup d'entre nous travaillent (grandes entreprises, universités, hôpitaux...) et qui sont mieux décrites, dans le système actuel comme des "entités politiques" aux mains de "gouvernements privés", contrôlés par des oligarchies restreintes, généralement composées d'actionnaires »⁴. Suite à cette citation, l'argument suit sa propre

³ H. LANDEMORE et I. FERRERAS, op. cit., p. 69.

⁴ H. Landemore, « Démocratiser l'entreprise », in *Manifeste Travail. Démocratiser. Démarchandiser. Dépolluer* (sous la dir. de J. BATTILANA, I. FERRERAS, et D. MÉDA), Paris, Seuil, 2020., p. 67.

logique. Puisque les travailleurs, définis comme des investisseurs en travail, évoluent dans des structures autoritaires dans le cadre de leur travail, alors qu'en dehors, dans la vie « publique » (pour reprendre la dichotomie public/privé) ils jouissent d'une forme plus ou moins étendue d'autonomie. En effet, tout adulte peut légalement participer à la vie civile et politique par le vote évidemment, mais aussi en se présentant aux élections ainsi qu'en jouissant des libertés d'expression, de manifestation, etc. Dans la sphère privée, que l'on peut définir ici comme étant la sphère économique, ces travailleurs ne possèdent pas de tels droits de participation, ou en tout cas de façon très limitée et incomplète tel que cela est consacré aujourd'hui au sein des entreprises (particulièrement en Belgique, nous examinerons le cas du *mitbestimmung* allemand ci-dessous).

En ce sens, il est anormal que les travailleurs ne possèdent pas plus de droits démocratiques au sein de l'entreprise. Ces droits doivent donc s'étendre afin de leur conférer un véritable pouvoir de décision dans l'entreprise, qui ne se limitent pas aux éléments touchant directement leurs conditions de travail. Cela peut se réaliser donc, comme nous l'avons explicité ci-dessus, par le travers d'une deuxième chambre de décision composée de représentants des travailleurs (ou des travailleurs eux-mêmes si cela est logistiquement possible), ayant un droit de veto sur la composition du comité exécutif (où les travailleurs devraient donc aussi faire valoir leurs intérêts) ainsi que sur la direction économique de l'entreprise. Ce faisant, la participation « politique » des travailleurs serait assurée et ce de façon structurelle, sans devoir compter sur l'imposition réelle ou potentielle d'un rapport de force temporaire et donc fluctuant entre travailleurs et actionnaires. De cette façon les rapports entre capital et travailleurs seraient plus égaux, et sans doute aussi plus égalitaires. En effet, en ayant des responsables des actionnaires qui soient aussi responsables devant les travailleurs, l'autorité dans l'entreprise et la relation de subordination s'en trouveraient altérées (nous développerons ce point plus tard)⁵.

Section 3 : L'argument instrumental

L'argument instrumental de la démocratisation de l'entreprise repose sur le fondement des externalités positives que peut apporter le bicamérisme en entreprise sur la société dans son ensemble. Autrement dit, sont valorisées ici les conséquences positives qui ressort d'une direction partagée de l'entreprise. Puisque les travailleurs sont intégrés dans le processus de décision, ceux-ci peuvent apporter des points de vue différents et soutenir des intérêts divergents de ceux des actionnaires. En ce sens, l'expression de la « vertu épistémique de la

⁵ *Ibidem*, p. 72

démocratie » prend tout son sens puisque la diversité des prise de position peut mener à des décisions que ne servent pas uniquement l'intérêt strict des actionnaires et la rentabilité de l'entreprise, mais peuvent aussi servir l'intérêt général, comme pour des raisons sociales ou environnementales. La « qualité » des décisions en sera donc améliorée ce qui peut aussi jouer en faveur de la productivité et de la compétitivité d'une entreprise, à l'instar de l'empirisme des sociétés coopératives⁶. Et, comme nous l'avons dit, cette prise de décision partagée peut aussi avoir des externalités positives, comme sur l'environnement par exemple. Il a en effet notamment été démontré que les travailleurs sont plus sensibles à ce type de causes que les représentants des actionnaires lorsqu'il s'agit de prendre une décision ayant un impact potentiel sur le milieu et l'environnement⁷.

Chapitre 2 : La démocratisation de l'entreprise sous l'angle du droit du travail

Section 1 : Rappels historiques de la démocratisation économique

Sous-section 1 : Tour d'horizon : le cas de l'Allemagne, la Suède, la France, les États-Unis et la Yougoslavie

Lorsqu'il s'agit d'analyser la démocratisation de l'entreprise sous l'angle du droit du travail, il convient de s'intéresser aux expériences passées, fructueuses ou non. Dans ce cadre, il est important de se concentrer à la fois sur les étapes de démocratisation de l'entreprise en Belgique ainsi que dans d'autres pays dont l'industrialisation fut concomitante à celle de la Belgique.

Prenons tout d'abord le cas de l'Allemagne. Très tôt dans l'histoire industrielle allemande, la possibilité d'une participation des salariés à la direction de l'entreprise a émergé à la fois au sein du milieu ouvrier ainsi que dans une frange plus progressiste du patronat de l'époque. Dès le 19^e siècle que les premières idées de codétermination se sont développées au sein des intellectuels bourgeois de l'époque, qui y voyaient un « moyen d'intégration et de pacification sociale face au spectre de la lutte des classes et de la révolution »⁸. On y retrouve donc très clairement une tentative *d'atténuation* du conflit entre capital et travail. Dans un premier temps, les organisations ouvrières n'ont pas vu d'un très bon œil cette tentative de démocratisation de l'entreprise. En effet, cette tendance réfractaire s'explique par le fait que les syndicats considèrent « ces projets comme démagogiques et visant à stabiliser le pouvoir des classes

⁶ *Ibidem*, p. 70

⁷ *Ibidem*, p. 75.

⁸ B. Zielinski, « Sur les origines historiques et théoriques de la codétermination dans les entreprises allemandes », *Le Mouvement Social*, 2015/1 (n° 250), p. 97.

dominantes via une pseudo-démocratisation de la gestion des entreprises »⁹. Cette frilosité des mouvements ouvriers allemands s'est peu à peu estompée avec l'entrée dans le 20^e siècle, durant laquelle les mouvements ouvriers ont commencé à accepter l'idée que la codétermination pouvait être un outil utile de transformation politique, économique et sociale¹⁰. En effet, au sein du mouvement ouvrier, « les comités ont désormais été de plus en plus considérés comme l'élément important d'une stratégie de transformation réformiste du capitalisme »¹¹, pouvant servir d'outil pour mener des réformes comme des augmentations de salaires.

La hantise des penseurs de cette forme de démocratie au travail est la suivante : que les conditions désastreuses des ouvriers finissent par mener à un vent révolutionnaire suffisamment important que pour devenir un danger pour le capitalisme industriel¹². L'idée est donc, encore une fois, de pacifier les relations antagonistes entre travail et capital en les faisant coopérer et en mutualisant en partie leurs intérêts. Cette proposition est accompagnée de propositions de réformes qui font partie du bloc historique des conquêtes ouvrières, à savoir la réduction du temps de travail, l'interdiction du travail des enfants, etc.¹³. La première proposition visant à démocratiser l'entreprise de manière substantielle, avant l'instauration des comités d'entreprises ou de la codétermination tels qu'on les connaît aujourd'hui en Allemagne, fut la proposition de participation des salariés aux bénéfices¹⁴. Pour ce faire, les salariés constituent un comité chargé de prendre part à la décision de reverser une partie des bénéfices aux ouvriers et d'en déterminer les modalités. Un droit d'information quant aux données financières de l'entreprise était prévu afin que les travailleurs puissent prendre une décision éclairée quant au versement de bénéfices aux travailleurs. Cette première tentative de participation des travailleurs a engendré une levée de boucliers de la part de la frange la plus conservatrice du patronat, qui y voyait une forme d'entrave à son droit de propriété¹⁵. La situation peut se résumer comme suit : on retrouve en effet l'opposition entre capital et travail, que certains tentent de concilier au travers d'une forme de pacification de l'entreprise, et aux deux extrêmes on retrouve également le patronat conservateur réticent de partager son pouvoir et ses richesses,

⁹ *Ibidem*

¹⁰ *Ibidem*, p. 98.

¹¹ *Ibidem*, p. 106

¹² *Ibidem*.

¹³ *Ibidem*.

¹⁴ *Ibidem*.

¹⁵ *Ibidem*. C'est un argument que l'on retrouve encore aujourd'hui chez les détracteurs du bicamérisme économique, et que nous analyserons *infra*.

ainsi que des travailleurs suspicieux quant à l'idée de participer à la structure qui permette leur oppression. Cette vision s'inscrit donc dans un capitalisme libéral régulé par l'état.

Plus tard, des comités d'entreprise (prenant une forme similaire à celle que nous connaissons encore aujourd'hui) ont été créés dans certaines entreprises allemandes. Ces comités s'occupaient principalement dans un premier temps des caisses de bienfaisance à l'égard des ouvriers et de certains aspects sociaux de l'entreprise¹⁶. Ils n'avaient pas vocation à occuper une place décisive dans la direction économique de l'entreprise.

Les comités d'entreprise ont, durant la première guerre mondiale, continué à prendre de l'ampleur puisque une loi de 1916 est venue les rendre obligatoire dans les entreprises d'au moins 50 salariés relevant de l'économie de guerre. Diverses victoires syndicales eurent lieu en 1918, mais peu concernaient des avancées pour les comités d'entreprise. Une partie du mouvement ouvrier allemand, appelée Ligue Spartakiste (surtout connu pour une de ses dirigeantes, Rosa Luxemburg), souhaitait transformer les conseils d'entreprise avec pour projet qu'ils deviennent les instances dirigeantes de l'entreprise. L'Histoire nous apprendra cependant que cette tentative échoua *in fine*¹⁷. En 1922 par contre, des représentants des syndicats furent admis dans les conseils de surveillance des sociétés anonymes, ce qui préfigurait les réformes futures en matière de codétermination. La réforme de la codétermination fut introduite après la débâcle de l'Allemagne nazie, dans la période de reconstruction de l'Allemagne de l'Ouest où un socialisme étatique était exclu et que l'ordo-libéralisme allemand commençait son entreprise de transformation du marché¹⁸.

En 1951 fut votée la loi qui prévoyait la codétermination paritaire entre actionnaires et salariés dans les entreprises de l'acier et du charbon. Au sein de ces entreprises, les conseils de surveillance étaient composés comme suit : la moitié des membres sont des représentants du capital (souvent au nombre de cinq), dont un membre au moins n'est pas nommé par les membres de l'assemblée générale des actionnaires (il est extérieur à l'entreprise), l'autre moitié est composée de représentants des travailleurs (souvent, ils sont au nombre de cinq dont deux sont élus par le conseil d'entreprise, un employé et un ouvrier, et les trois restants sont nommés directement par les syndicats de l'entreprise dont un d'entre eux doit être extérieur à l'entreprise). Enfin, une dernière personne (la onzième) est considérée comme « neutre »,

¹⁶ *Ibidem*, p. 102.

¹⁷ H. ARVON, *Que sais-je? L'Autogestion*, Paris, PUF, 1980, p. 46.

¹⁸ B. ZIELINSKI, op. cit., p. 112.

n'appartenant pas à l'entreprise, mais elle est élue par les actionnaires¹⁹. Cela conduit à souvent à considérer que les représentants des actionnaires possèdent une voix prépondérante au sein du conseil de surveillance²⁰. Cela étant dit, la proposition de la personne « neutre » à l'assemblée générale des actionnaires doit être confirmée par les membres déjà nommés du conseil de surveillance à la majorité, dont une majorité chez les membres représentants les travailleurs, ce qui permet tout de même d'ajouter une certaine forme de légitimité démocratique à cette prépondérance accordée au capital²¹. De plus, les entreprises comportent un « directeur du travail » qui ne peut être nommé ou révoqué sans l'aval de la majorité des membres représentants des travailleurs au conseil de surveillance²².

Une année plus tard, en 1952, les conseils d'entreprise furent réinstaurés, après leur disparition sous le régime hitlérien. Ces conseils d'entreprise, élus par les salariés au suffrage direct, sont mis sur pied dans une logique de paix sociale et n'ont pas pour vocation d'être utilisés comme de véritables tremplins pour des revendications ouvrières²³. C'est la même année que la codétermination fut étendue à toute entreprise allemande comportant au moins 5 salariés, mais cette fois les représentants des travailleurs ne représentent qu'un tiers du conseil de surveillance de l'entreprise²⁴.

Enfin, en 1976, la codétermination paritaire au sein des conseils de surveillance des entreprises de plus de 2000 salariés fut instaurée. La composition du conseil de surveillance est paritaire. Pour les représentants des travailleurs, dans l'hypothèse où ils sont au nombre de six au sein du conseil de surveillance (hypothèse pour les entreprises de moins de 10000 salariés), quatre au moins doivent être issus de l'entreprise et deux des syndicats. De plus, tous les types de travailleurs (ouvriers, employés, cadres supérieurs) devaient avoir au moins un représentant au sein du conseil de surveillance²⁵. Le président du conseil de surveillance est élu aux deux tiers de ses membres ou, si la majorité n'est pas atteinte, est élu au second tour par la majorité des

¹⁹ H. ARVON, op. cit., pp. 94-95.

²⁰ Voir B. ZIELINSKI, op. cit., p. 112.

²¹ H. ARVON, op. cit., p. 95.

²² *Ibidem*.

²³ *Ibidem*. Les prérogatives du conseil d'entreprise va du droit à l'information et de consultation à des droits de « codécision » pour les entreprises où de tels droits sont prévus. Dans ce cadre, le conseil d'entreprise conclut avec l'employeur une convention collective portant sur les conditions de travail au sein de l'entreprise. Dans les entreprises de plus de 20 électeurs, le conseil d'entreprise jouit d'un pouvoir de codécision sur des questions ayant un impact sur la situation du personnel (tels que transferts et fusions d'établissement, de nouvelles méthodes de travail, etc.). En cas de désaccord entre patronat et conseils d'entreprise, une procédure d'arbitrage et de conciliation est prévue. Si un employeur ne respecte pas les droits de codécision du conseil d'entreprise, celui-ci peut déposer une plainte auprès d'un tribunal du travail afin de faire respecter ces droits. Voir H. ARVON, op. cit., p. 96. Voir aussi K. FLOTHMANN, « Trade union law in Germany », *International Union Rights*, 2011, vol. 18, n°3, p. 19.

²⁴ H. ARVON, op. cit., p. 96.

²⁵ H. ARVON, op. cit., p. 97.

actionnaires uniquement (!), les représentants des travailleurs ayant juste le droit d'élire son adjoint²⁶. La codétermination n'est pas pleinement un modèle paritaire en ce que le président du conseil, qui a une voix prépondérante sur les décisions prises par le conseil, représentera le plus souvent et le plus probablement les intérêts des actionnaires²⁷. Un « directeur du travail » est également nommé au sein du directoire, le plus souvent par les syndicats directement²⁸.

Face à ce contexte allemand particulier, largement influencé par les intellectuels de son époque et surtout par la situation sociale et politique du pays, voyons comment d'autres pays voisins ont envisagés cette démocratisation. Un cas proche et similaire de l'Allemagne est l'expérience suédoise de codétermination. Le cas suédois est intéressant en ce qu'en étant légèrement différent du modèle allemand dans son fonctionnement technique, il emprunte dans sa confection des rhétoriques similaires à celles que l'on pouvait trouver lors de l'instauration de la codétermination en Allemagne. De fait, l'instauration du modèle de démocratie économique suédois fut motivée par plusieurs raisons principales dont la situation sociale dans le pays qui requérait des réformes sociales relativement importantes, ce qui a poussé le pouvoir en place à proposer une réforme qui octroyait davantage de droits aux travailleurs. Mais pas uniquement, la réalité est que cette réforme permettait en un sens de contenir des demandes encore plus radicales venus de mouvements communistes révolutionnaires²⁹. En ce sens, ce qui apparaissait comme une victoire des travailleurs fut aussi celle des employeurs puisque leurs intérêts, bien qu'affectés, furent protégés. Cela explique pourquoi la réforme fut largement soutenue au parlement suédois, tant à gauche qu'à droite³⁰. De plus, il faut ajouter que la Suède fut à l'époque fortement influencée par la « vague » de démocratisation de l'entreprise qui eut lieu en Europe. C'est à la même époque qu'eurent lieu la mise en œuvre de la loi sur la codétermination en Allemagne et les réformes sur les conseils d'entreprise aux Pays-Bas ou en Belgique (voy. *infra*).

En pratique, la loi suédoise sur la codétermination prévoyait un régime de droit à l'information très large pour les travailleurs et les syndicats (portant notamment sur les décisions en matière de ressources humaines ainsi que les décisions économiques importantes de l'entreprise),

²⁶ H. ARVON, op. cit., p. 98.

²⁷ *Ibidem*. Le directoire, qui est chargé de la direction concrète et journalière de l'entreprise, est élu à ma majorité des deux tiers du conseil de surveillance. Si la majorité n'est pas atteinte, un nouveau vote a lieu après conciliation à ma majorité simple. Si la majorité n'est toujours pas atteinte, le président du conseil de surveillance a une voix prépondérante au dernier tour. Voir H. ARVON, op. cit., p. 98.

²⁸ *Ibidem*.

²⁹ A. HEDIN, "The origins and myths of the Swedish model of workplace democracy". *Contemporary European History*, 2015, vol. 24, n°1, p. 81.

³⁰ *Ibidem*

couplé avec un droit de consultation préalable des syndicats, de fait obligatoire, sur les « changements significatifs » affectant les activités de l'entreprise ou les relations de travail (dont les décisions de gestion)³¹. Toutefois, ce droit de consultation préalable très élargi n'équivaut pas à un droit de veto des syndicats et est donc dénué de force contraignante réelle³². Cette consultation peut avoir lieu directement entre la direction et le syndicat, ou au sein de comités conjoints dédiés à cet effet. La législation prévoit également une représentation des salariés au sein des conseils d'administration³³. Suivant le modèle suédois, deux ou trois représentants des syndicats sont nommés au sein des conseils d'administration des entreprises de plus de 25 salariés, et ce au titre d'un tiers des sièges du conseil³⁴. Ce modèle de participation est faible puisque les représentants des syndicats, étant minoritaires, ne peuvent bloquer une décision par le vote. De plus, ils ne peuvent pas prendre part aux discussions portant sur les négociations collectives avec le syndicat et plus largement sur toute question générant un conflit d'intérêt manifeste entre le conseil d'administration et le syndicat³⁵. En ce sens, l'antagonisme des relations de travail reste marqué, puisqu'alors qu'ils sont censés agir au conseil dans le meilleur intérêt de l'entreprise *dans son ensemble*, les droits de négociation collective prévus par le droit suédois entérine la divergence d'intérêts latente entre les travailleurs et le patronat³⁶. Ce modèle de codétermination a eu pour effet de fortement favoriser l'influence des syndicats dans les relations de travail pour que ceux-ci deviennent les alliés incontournables des travailleurs dans la mise en œuvre concrète de la démocratie économique³⁷. Les syndicats sont

³¹ *Ibidem*, p. 80-81. Voyez aussi : <http://fr.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/Sweden/Workplace-Representation> (consulté le 30 juillet 2021). Cette obligation peut aussi porter sur des éléments non-significatifs de l'entreprise, mais à la condition que l'employeur ait conclu une convention collective avec un syndicat et que ce dernier fait la demande d'une négociation préalable. Si un employeur n'a pas conclu de convention collective avec un syndicat, l'obligation de négocier préalablement demeure vis-à-vis des travailleurs individuellement, mais c'est obligation est facultative et ne porte donc que sur les éléments « significatifs » de leur relation d'emploi.

Par ailleurs, le droit d'information des syndicats (qui est donc distinct du régime d'information au travers du conseil d'entreprise) est aussi conditionné au fait que l'employeur est accepté une convention collective avec le syndicat. Ce régime a toutefois été modifié afin de mettre en œuvre en droit suédois la directive européenne 2002/14/CE qui élargit le droit à l'information en Suède en allégeant cette distinction entre les travailleurs dont le syndicat a conclu une convention collective ou pas, en permettant aux travailleurs dont l'employeur n'a pas signé de convention collective avec un syndicat d'être tout de même couverts par le droit à l'information et à la consultation (bien que le champ d'application de celui-ci soit plus restreint en ce qu'il ne porte que sur les questions de suppressions d'emploi).

³² *Ibidem*. Une exception : les travailleurs ont un droit de veto lorsque le patronat décide de recourir à des sous-traitants qui ne sont pas des salariés directs de l'entreprise.

³³ T. TILTON, *The political theory of Swedish Social Democracy: through the welfare state to socialism*, Oxford, Clarendon Press, 1990, p. 5.

³⁴ Voir <http://fr.worker-participation.eu/Systemes-nationaux/Pays/Suede/Representation-aux-conseils-des-entreprises> (consulté le 30 juillet 2021).

³⁵ *Ibidem*

³⁶ *Ibidem*.

³⁷ T. TILTON, op. cit., p. 226.

en effet des entités primordiales chargées de représenter les travailleurs et de négocier avec l'employeur, ce qui contribue à renforcer leur position prédominante.

Un autre cas d'intérêt est le cas de la France, qui n'a pas suivi son voisin allemand dans le domaine de la codétermination. L'entreprise française est et reste marquée par un antagonisme historique entre capital et travail. De fait, l'entreprise suit un schéma *actionnarial*, suivant le modèle anglo-saxon³⁸, où les actionnaires sont les décideurs finaux de la direction de l'entreprise et considérés comme les « propriétaires » de l'entreprise et où les travailleurs n'ont pas de lien avec le capital et n'entrent en discussion avec lui qu'à travers le dialogue social tel qu'instauré par les lois sur les relations collectives de travail³⁹. Le modèle français comporte toutefois des éléments de démocratisation de l'entreprise, puisqu'il va avec une protection relativement importante des salariés par le droit du travail (même si cette affirmation pourrait être nuancée au vu des réformes récentes du droit du travail français), un mécanisme bien établi de négociations collectives multi-niveaux ainsi que des comités d'entreprise (malgré leurs compétences limitées⁴⁰). Au sein de ce comité d'entreprise, on retrouve des représentants des travailleurs ainsi que le patronat et des représentants des syndicats. A l'inverse du modèle allemand, où le comité d'entreprise n'est composé que de travailleurs et est donc l'interlocuteur du patronat lorsqu'il s'agit de négocier une convention collective, le comité d'entreprise français n'a pas cette tâche au vu de sa composition, il s'agit donc aux syndicats de négocier directement avec le chef d'entreprise les conventions collectives⁴¹.

La France n'a pas suivi le modèle allemand pour plusieurs raisons. Une partie de la réponse semble se trouver dans le contexte social et politique du développement du capitalisme postrévolutionnaire français. L'abolition des corps intermédiaires en France et la figure du chef d'entreprise français de l'État semble avoir influencé le design des relations industrielles d'alors⁴². En effet, la conflictualité importante entre capital et travailleurs est régulée par l'État,

³⁸ A. Hatchuel, « II. L'entreprise en France et en Allemagne : divergences actuelles et convergences futures », in *Europe en mouvement. 1. À la croisée des cultures* (sous la dir. de A. Wolfgang), Paris, Hermann, « Colloque de Cerisy », 2018, p. 260

³⁹ *Ibidem*.

⁴⁰ Il est principalement question de compétences d'information et de consultation, mais pas de gestion ou décisionnelles, à l'exception de la gestion des œuvres sociales de l'entreprise. Voir H. ARVON, op. cit., p. 101.

⁴¹ *Ibidem*. Il convient toutefois de mentionner la participation des représentants des syndicats au sein des conseils d'administration des entreprises nationalisées, ce qui représente une forme de pouvoir décisionnel des syndicats sur les décisions de l'entreprise, mais cela ne concerne qu'une partie infime de l'économie française. Un autre élément intéressant à relever fut le fait que la participation des salariés aux bénéfices de l'entreprise avec l'idée de favoriser l'actionnariat salarié. Cette initiative ne rencontra cependant pas un franc succès. Voir H. ARVON, op. cit., pp. 102-104.

⁴² A. Hatchuel, op. cit., p. 262.

et les dirigeants d'entreprise adoptent une figure d'intermédiaire entre le capital et les travailleurs puisque ceux-ci sont à la fois vus comme défendant les intérêts des actionnaires tout en promettant aux travailleurs des améliorations là où elles sont possibles⁴³. Cette figure du chef d'entreprise « responsable » fut reprise par le droit du travail par la suite, comme interlocuteur valable pour les travailleurs⁴⁴ et lui laissant dès lors les compétences de gestion de l'entreprise puisqu'il a la « responsabilité de l'affaire qu'il dirige »⁴⁵. La conflictualité importante entre capital et travail demeure toujours aujourd'hui comme part de l'héritage de la culture française au travail⁴⁶, et se manifeste particulièrement au sein du comité d'entreprise⁴⁷. D'aucuns considèrent notamment que la force historique des syndicats en France fut une des raisons pour lesquelles le système de codétermination allemand n'a pas été mis en œuvre en France. Comme le dit Stein, « In these latter countries [comme la France, NDLR] labor unions prefer arms-length bargaining with the management, increased statutory protection and a decisive influence at the plant level to participation in company administration »⁴⁸.

Une réflexion eut lieu au milieu des années 1970, dans le milieu syndical français, sur la question d'une possible réforme vers une forme de cogestion de l'entreprise entre travailleurs et actionnaires. Cette proposition cogestionnaire fut cependant explicitement rejetée par la CGT (Confédération Générale du Travail)⁴⁹. Plus récemment cependant, diverses lois votées en 2013 et 2015, ainsi que la loi Pacte de 2019, ont légèrement changé la donne, en ce qu'elles prévoient que « toute société employant plus de 1 000 salariés en France (ou plus de 5 000 à travers le monde) doit réserver un siège du conseil [d'administration ou de surveillance, NDLR] (avec droit de vote plein) à un représentant des salariés si le conseil comprend sept administrateurs non salariés ou moins, deux sièges au-delà »⁵⁰. Ces réformes n'ont toutefois pas apporté de

⁴³ A. Hatchuel, op. cit., pp. 262-263.

⁴⁴ A. Hatchuel, op. cit., p. 263.

⁴⁵ Voir H. ARVON, op. cit., p. 101.

⁴⁶ A. STETA, « LA FRANCE PEUT-ELLE S'INSPIRER DU "MODÈLE ÉCONOMIQUE ALLEMAND" ? », *Revue des Deux Mondes*, 2013, p. 96.

⁴⁷ Voir H. ARVON, op. cit., p. 103. De ce fait, l'autogestion n'a pas réellement connu de réalité tangibles en France à l'exception de quelques modèles et initiatives minoritaires.

⁴⁸ E. STEIN, « Harmonization of European company laws », *Law and Contemporary Problems*, 1972, vol. 37, n°2, p. 320.

⁴⁹ S. Schirmann, « Le discours des syndicats français sur la gestion des entreprises, de la fin des années 1960 au début des années 1980 », in *TRAVAIL ET ENTREPRISES EN EUROPE DU NORD-OUEST (XVIIIe-XXe SIÈCLE)* (sous la dir. de M.-P. Chélini et P. Tilly), Villeneuve d'Ascq, Presses universitaires du Septentrion, 2011, pp. 233-240. <https://books.openedition.org/septentrion/45509>. Pourtant, nous dit Schirmann, l'idée d'une gestion tripartite des entreprises (travailleurs, actionnaires, acteurs politiques) suscita en France un intérêt certain des syndicats français suite aux influences européennes sur ceux-ci, sans pour autant se concrétiser dans des réalisations économiques.

⁵⁰ T. DARCILLON et A. REBÉRIOUX, « Gouvernance d'entreprise: quarante ans d'évolution », *Revue d'économie financière*, 2020, n°1, pp. 182-183.

modification majeure de la structure de la société en ce qu'elles ne correspondent pas à une forme de codécision ou de codétermination.

Si l'on sort du continent européen pour se diriger vers les États-Unis, il est assez frappant de voir qu'une telle institutionnalisation de partage de la gestion de l'entreprise entre capital et travail n'est pas existante. L'histoire des relations industrielles américaines a longtemps été marquée par le courant du « industrial pluralism », qui promeut une négociation collective entre des représentants des travailleurs (avec l'appui des syndicats) et le capital afin de « rééquilibrer les pouvoirs de négociation » et ainsi aboutir à des compromis afin d'améliorer les conditions des travailleurs. Ce courant des relations industrielles fut celui qui s'imposa aux États-Unis, ainsi qu'en Grande-Bretagne. Il est considéré comme une forme de démocratisation de l'entreprise en ce que les parties prenantes des accords collectifs décident collectivement et de façon autonome de la teneur de leurs relations de travail. C'est donc sous l'angle du « industrial self-government », à l'abri d'une ingérence des autorités publiques dans ces relations⁵¹. Cette aversion pour l'ingérence de l'État, et donc des tribunaux, conduisent les partenaires sociaux à régler leurs différends entre eux ou aux moyens d'arbitrage privé si cela devait être nécessaire⁵². De même, un problème individuel d'un travailleur sera d'abord « préempté » par le syndicat afin de régler ce problème collectivement plutôt qu'une procédure individuelle devant un tribunal ou un arbitre⁵³. Ce cadre normatif américain des relations industrielles, qui s'est développé au début du 20^e siècle sur base du Wagner Act, a longtemps encadré la démocratie en entreprise outre-Atlantique⁵⁴.

Ce cadre normatif a cependant décliné à partir de la seconde moitié du 20^e siècle. Durant le processus de « déradicalisation » des relations industrielles aux États-Unis, les syndicats ont vu leurs moyens et leur capacité d'imposer un rapport de force nécessaire pour cette démocratie d'entreprise être atténués par diverses lois et arrêts des cours supérieures américaines⁵⁵. De plus, l'étanchéité des accords collectifs avec le droit public et l'État a rendu vulnérable cette sphère qui fut en quelque sorte laissée à elle-même⁵⁶. En effet, si un des acteurs des négociations faiblit et qu'aucun tiers n'intervient pour en limiter les conséquences, il est évident que les accords qui en découlent seront à la défaveur de la partie faible. C'est ce qui est reproché au

⁵¹ B. BAUDRY et H. CHARMETTANT, « L'échec de la «démocratie industrielle» aux États-Unis: retour sur les «mirages» de l'«Industrial Pluralism» », *Droit et société*, 2020, n°1, p. 171.

⁵² *Ibidem*, p. 172.

⁵³ *Ibidem*.

⁵⁴ *Ibidem*.

⁵⁵ *Ibidem*, pp. 172-174.

⁵⁶ *Ibidem*, p. 174.

cadre normatif du pluralisme industriel et son arsenal législatif, qui ne prévoit que des procédures collectives sans prévoir de droits substantiels pour les travailleurs⁵⁷. Ce cadre normatif n'a pas pu empêcher cette vulnérabilité et a tiré « le système de négociation collective vers des rapports contractuels »⁵⁸. En plus de cette faiblesse du système américain des relations de travail s'en ajoute une autre, commune à d'autres modèles de relations collectives : le caractère finalement restreint du champ d'application matériel des accords collectifs conclus en entreprise. En effet, ce qui paraissait initialement comme un champ illimité s'est vu être restreint d'abord par la doctrine américaine (sur base de la doctrine des « management prerogatives » fondée sur les droits de propriété de l'entreprise et du besoin pour le dirigeant d'entreprise d'avoir des prérogatives afin de pouvoir sereinement diriger l'entreprise) puis par les cours et tribunaux ensuite (notamment via le « balancing test » mis en place par la Cour suprême des USA)⁵⁹. Cette doctrine des prérogatives managériales a donc pris une importance telle qu'elle a fini par réduire l'idée portée par le courant du « industrial pluralism » à peu de choses puisque l'utopie d'une démocratie économique équilibrée et complète fut de fait mise à bas.

Un dernier modèle vaut la peine d'être exploré avant de nous intéresser au modèle belge de la démocratie économique. Il s'agit du modèle yougoslave de l'autogestion. La Yougoslavie est devenue un État communiste à la sortie de la seconde guerre mondiale, mais s'est rapidement distinguée du modèle communiste ultra-centralisé promu par Moscou. C'est dans ce cadre que la Yougoslavie a promu des modèles autogestionnaires ainsi qu'une économie de marché. Cet idéal autogestionnaire fut considéré à l'époque comme un moyen d'atteindre la désaliénation du travailleur sur son lieu de travail (au sens marxien)⁶⁰. En plus de ce modèle d'autogestion, la propriété des moyens de production n'allait plus à l'État mais est devenue une « propriété sociale »⁶¹.

Pour réaliser l'autogestion, des conseils ouvriers furent instaurés dans les entreprises. Ces conseils ouvriers disposaient d'énormément de prérogatives telles que des prérogatives en matière de ressources humaines (embauche, licenciement) et d'organisation du travail ainsi que de l'allocation des ressources au développement de l'entreprise⁶². Cette mise en avant du

⁵⁷ *Ibidem*, p. 173.

⁵⁸ *Ibidem*, p. 184.

⁵⁹ *Ibidem*, pp. 181-183.

⁶⁰ R. SUPEK, *Étatisme et autogestion. Bilan critique du socialisme yougoslave*, Paris, éditions anthropos, 1973, p. 307.

⁶¹ *Ibidem*, p. 159.

⁶² S. Kavcic, *L'autogestion en Yougoslavie*, Belgrade, 1961, pp. 11-14

modèle autogestionnaire en Yougoslavie va de pair avec un retrait (partiel) de l'État dans l'économie et donc dans la gestion des entreprises⁶³. L'État communiste se « contentait » d'édicter les lois générales qui édictent les droits et devoirs des entreprises, mais « laissent » aux entreprises le droit de s'autogérer pour remplir ces obligations⁶⁴. En ce sens, il était réservé aux conseils des entreprises autogérées le soin d'établir un règlement de travail ainsi que le plan d'activité de l'entreprise. Les travailleurs pouvaient également décider de l'allocation des revenus de l'entreprise, à savoir les redistribuer entre eux ou bien l'investir dans l'entreprise⁶⁵. Au sein de l'entreprise, les décisions les plus essentielles (telles que la reconversion de la production, une fusion ou intégration, un changement de siège ou raison sociale) pouvaient être prises par référendums, mobilisant ainsi l'ensemble du corps ouvrier pour prendre la décision en question⁶⁶.

Le conseil ouvrier de l'entreprise (élu ou révoqué par le collectif ouvrier) élisait le comité de gestion de l'entreprise (qui s'occupait de diriger l'entreprise au jour le jour) et pouvait aussi inversement le démettre de ces fonctions. Dans ce comité de gestion se trouvait un directeur d'entreprise, qui était le plus souvent désigné directement par l'État, donc le Parti communiste. Le directeur demeurait en haut de la hiérarchie de l'entreprise et était donc celui qui dirigeait l'ensemble de l'entreprise, ce qui lui conférait malgré tout un pouvoir prépondérant⁶⁷. Le maintien d'un pouvoir hiérarchique vertical au sein de l'entreprise entraînait en conflit avec une volonté démocratique autogestionnaire toujours plus importante au sein de l'entreprise⁶⁸. Cette opposition a marqué le modèle yougoslave de manière qu'elle a partiellement rendu inachevé l'idéal démocratique autogestionnaire en conservant de fait des structures de pouvoir verticales au sein de l'entreprise⁶⁹. De plus, l'autogestion yougoslave évoluait parallèlement à une planification de l'économie telle qu'imposée par l'État, ce qui limitait tout de même la marge de manœuvre donnée aux entreprises⁷⁰. En ce sens, les appareils d'État conservaient une influence importante sur la conduite des activités des entreprises. Cette influence se réalisait à deux niveaux : dans les banques, au moyen des conditions des prêts que celles-ci octroyaient aux entreprises, ainsi que par l'intermédiaire du chef d'entreprise (car le plus souvent nommé

⁶³ *Ibidem*, p. 29.

⁶⁴ *Ibidem*, p. 33.

⁶⁵ H. Lydall, *Yugoslav socialism. Theory and practice*, Oxford, Clarendon Press, 1984, p. 30-32.

⁶⁶ « Autogestion » Avron, p. 64.

⁶⁷ R. SUPEK, op. cit., p. 160.

⁶⁸ *Ibidem*, p. 167-168.

⁶⁹ *Ibidem*, p. 242 et p. 246.

⁷⁰ *Ibidem*, pp. 142-143.

par l'État) qui répondait dès lors aux volontés de l'État, au risque de perdre sa place⁷¹. Cet élément négatif de l'autogestion yougoslave mérite que l'on y consacre de l'attention en ce qu'il est pédagogiquement important pour la proposition juridique de mise en œuvre du bicamérisme économique que nous tenterons de proposer ci-dessous. Comme le dit platement Harold Lydall, « so long as the director has the support of the Party, he can normally make the 'self-management' system work in the way in which he, and the Party, want it to work »⁷². Cette affirmation rend controversé le narratif démocratique entourant le système autogestionnaire, en ce que le directeur d'entreprise a un rôle prépondérant dans l'entreprise, capable de nommer la hiérarchie et le conseil ouvrier autogestionnaire devient une chambre d'entérinement des propositions du chef d'entreprise⁷³. Cela a également pour effet que les décisions importantes concernant la direction des activités de l'entreprise sont discutées en amont au sein de groupes informels composés de la hiérarchie de l'entreprise et sont simplement avalisées par le conseil ouvrier. Celui-ci ne jouit pas d'un pouvoir réel d'initiative en matière de direction de l'entreprise. Selon Lydall, ce manque d'influence de la part des travailleurs est multifactoriel⁷⁴. Les travailleurs sont toutefois plus disposés à opposer des vues différentes au management de l'entreprise lorsqu'il est question de discipline au travail, d'allocations de logements ou de la redistribution des salaires. Ce type de vues opposées peut même encore mener à des actions collectives comme des grèves des travailleurs, dans les cas où ceux-ci ne trouvent pas suffisamment d'échos à leurs revendications au sein des entités

⁷¹ H. Lydall, op. cit., pp. 119-120. La procédure de destitution du chef d'entreprise peut être initiée par le conseil ouvrier évidemment, mais également par l'assemblée de la commune ou encore par le syndicat lui-même, le tout étant suivant souvent les ordres du Parti. La position du directeur d'entreprise, bien que forte au sein de l'entreprise, demeurait précaire au regard de la société et du système communiste, ce qui rendait cette profession peu attractive. Voir H. Lydall, op. cit., p. 247.

⁷² *Ibidem*, 120.

⁷³ *Ibidem*. Les décisions macro les plus importantes sont en effet alors dictées par le pouvoir centrales, les questions micro ayant moins d'importance étant plus à mêmes d'être discutées par les conseils ouvriers. Voir « autogestion » H. ARVON, op. cit., p. 67.

⁷⁴ D'une part, le manque de formation des travailleurs concernant ce qui porte sur les décisions économiques importantes de l'entreprise, ce qui est renforcé par une rotation importante des membres du conseil ouvrier de l'entreprise. De plus, la hiérarchie de l'entreprise dont fait partie le directeur dispose généralement de plus de capacités de persuasion et de capacités oratoires, ce qui contribue à asseoir sa légitimité au sein des conseils ouvriers. Enfin, nous explique Lydall, la raison principale qui explique le manque d'influence des travailleurs sur les décisions économiques importantes de l'entreprise serait liée au fait que les travailleurs ne veulent pas prendre la responsabilité de telles décisions. La peur d'une mauvaise décision chez les travailleurs qui pourrait conduire à une diminution de revenus pour l'entreprise et donc à une perte de salaire voire à des suppressions d'emplois les conduit à se référer et à avoir confiance dans les propositions faites par la direction de l'entreprise. Voir H. Lydall, op. cit., 121.

d'autogestion de l'entreprise ou bien auprès de leur syndicat. Ces grèves furent généralement fructueuses pour les travailleurs mais demeuraient rares⁷⁵.

Enfin, il est important d'ajouter que dans le cas du modèle yougoslave, le modèle autogestionnaire ne se limitait pas à l'entreprise mais s'étendait bien à nombre de sphères où des décisions politiques ou civiles étaient requises (l'autogestion fut aussi présente en matière d'enseignement, de logements, etc.). Mais l'efficacité du système autogestionnaire dans son ensemble fut rapidement mise en question, y compris par les yougoslaves. Lydall conclut qu'au fond, le système autogestionnaire yougoslave peut être réduit dans sa définition à n'être qu'un « vast public relations exercise » des autorités yougoslaves⁷⁶. La conclusion très critique de l'étude de Lydall du modèle autogestionnaire yougoslave tend à nuancer fortement l'utilité d'un tel modèle comme source d'inspiration pour mettre en œuvre une véritable démocratie économique. Il importera dès lors de tenir compte des nombreux défauts de cette expérience afin d'éviter leurs répétitions si une forme de bicamérisme économique devait être introduite demain dans nos système juridiques.

Nous allons maintenant nous tourner vers le modèle belge de démocratie économique afin d'en tirer les lignes principales de son fonctionnement ainsi que ses apories face à d'autres modèles de démocratie économique que nous avons présentés ci-dessus.

Sous-section 2 : la démocratie économique belge

Lorsqu'il y a lieu d'aborder la démocratie économique belge, il est important de souligner que le modèle belge se démarque par sa singularité et sa forte implantation dans la culture des relations de travail. Nous aborderons brièvement la question de la mise en place des conseils d'entreprise, pour ensuite aborder la négociation collective multiniveaux telle que développée en Belgique (interprofessionnelle, sectorielle et enfin au niveau de l'entreprise). Nous aborderons également les diverses propositions, passées ou existantes, faites pour accroître la participation des travailleurs à la gestion de l'entreprise⁷⁷.

⁷⁵ *Ibidem*, p. 122. Il a également été relevé une baisse de la discipline et de la motivation à l'effort au sein des entreprises autogestionnaires du fait que la direction de l'entreprise avait en réalité peu de pouvoirs pour mettre en œuvre leurs ordres au sein de l'entreprise. Cela atténue les arguments de productivité accrue des travailleurs au sein de telles entreprises autogérées. Voir *Ibidem*, p. 150

⁷⁶ *Ibidem*.

⁷⁷ Sur ce point, voir l'exposé de F. Dorsemont et A. Lamine, « La participation des travailleurs au niveau de l'entreprise et de la société en droit belge », *REVUE DE DROIT COMPARÉ DU TRAVAIL ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE*, 2019/1.

La loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie constitue la base et la constitution des conseils d'entreprise en Belgique⁷⁸. Cette loi représente une formalisation de la pratique des conseils d'entreprise, conçue comme une forme de compromis entre le patronat et les travailleurs en ce qu'en obtenant une telle réforme de l'entreprise, les travailleurs reconnaissaient l'autorité du chef d'entreprise⁷⁹. L'élan d'espoir et de prospérité qui marqua la Belgique d'après-guerre conduisit à la mise en œuvre d'une telle réforme, dans un esprit d'avancée pour la cause des travailleurs et de paix sociale⁸⁰. La loi du 20 septembre 1948 n'est cependant qu'une loi-cadre, le détail concernant l'instauration des conseils d'entreprise fut réglé par après par des arrêtés royaux et des CCT du CNT. Les premières élections sociales des conseils d'entreprise ne concernèrent que les entreprises de plus de 200 salariés⁸¹. Elles concernent désormais les entreprises atteignant un seuil de 100 travailleurs⁸². Parallèlement à la mise en œuvre des conseils d'entreprise, on retrouve également à la même époque la mise sur pied du Conseil national du travail et du Conseil central de l'économie.

Ensuite, par la loi du 5 décembre 1968, les commissions paritaires et les conventions collectives reçoivent un cadre légal clair dans lequel il est désormais limpide d'évoluer dans le cadre des relations de travail. Si cette loi n'a pas eu d'impact direct sur les conseils d'entreprise, certaines conventions collectives prises au sein du CNT eurent une influence sur les compétences du conseil d'entreprise⁸³.

Les compétences du conseil d'entreprise n'ont pas sensiblement évolué depuis sa mise sur pied, à l'exception de certains élargissements de compétences (principalement en matière d'information) mais dont la nature n'ont pas été altérées : le conseil d'entreprise reste avant tout un lieu d'information et de consultation des travailleurs de l'entreprise où les compétences décisionnelles restent rares et marginales⁸⁴.

De 1919 à 1924, avant donc la mise en place formelle des conseils d'entreprise tels que nous les connaissons aujourd'hui, de nombreuses revendications liées aux contrôles ouvriers des

⁷⁸ G. Cox et al., *Le conseil d'entreprise en poche 1999-2000*, Bruxelles, Kluwer, 1999, p. 21.

⁷⁹ *Ibidem*.

⁸⁰ *Ibidem*, p. 22.

⁸¹ *Ibidem*, p. 26.

⁸² S. Remouchamps, *Elections sociales 2020*, Liège, Wolters Kluwer, 2019, p. 6.

⁸³ G. Cox et al., op. cit., p. 31. Nous pensons notamment aux CCT n° 4, 7 ou 9 du CNT.

⁸⁴ Le conseil d'entreprise a un pouvoir de décision sur certains éléments (relativement secondaires) de l'entreprise, tels que : « établissement ou modification du règlement intérieur ; critères généraux applicables aux licenciements et aux réembauches ; date des congés annuels et des autres congés ; gestion des prestations sociales, dont les fonds de pension, les cantines et les clubs de sport. Le conseil d'entreprise choisit également l'auditeur, qui pourra contrôler la gestion de l'entreprise. ». Voir <http://fr.worker-participation.eu/Systemes-nationaux/Pays/Belgique/Representation-sur-le-lieu-de-travail> (1/8/21).

entreprises eurent lieu, principalement de la part de la Commission syndicale (CS)⁸⁵. Une proposition de loi fut même rédigée à l'époque, mais n'engendra que peu de débat en dehors des sphères syndicales et ne sera finalement pas retenue politiquement⁸⁶. Cette revendication de « contrôle ouvrier » des entreprises fut une revendication quasi-unanimement partagée par l'ensemble du milieu syndical belge dans le contexte de crise économique post-guerre des années 1920⁸⁷.

Près de 50 ans plus tard, en 1974, la CSC alors montante en terme de poids électoral propose de modifier la composition du conseil d'entreprise afin d'en faire un « conseil des travailleurs » ayant davantage de compétences en matière sociale⁸⁸. Cette proposition n'a cependant pas été plus loin que le congrès de la CSC et n'est plus jamais revenue sur la table des discussions par la suite⁸⁹. Analysons toutefois cette initiative qui demeure encore aujourd'hui la seule initiative sérieuse de participation des salariés à la gestion de l'entreprise (à l'exception évidemment des initiatives avortées des années 1920 qui nous venons d'évoquer ci-dessus). Cette proposition s'inscrit dans un contexte social et économique particulier⁹⁰. En effet, les travailleurs en quête de sens dans leurs expériences de travail souhaitent prendre part aux décisions qui touchent à l'entreprise⁹¹. Plusieurs courants souhaitant des réformes de l'entreprise se développent alors : on parle notamment du mouvement « renardiste », du nom de l'intervenant principal du mouvement André Renard (issu de la FGTB), qui pousse à une modification de l'ordre économique afin que les travailleurs puissent prendre part à la gestion de l'entreprise avec comme vue de modifier l'ordre économique à terme. Un autre courant plus réformiste provient du syndicat chrétien CSC, qui entame à partir de 1968 un chantier d'idées autour de la participation des travailleurs à la conduite de l'entreprise⁹². Une des propositions qui ressort de ce chantier est de créer un Institut de la participation, autonome et géré paritairement, qui « diffuserait l'idée de participation et de contrôle dans les entreprises, échangerait les

⁸⁵ F. Bolle, « Un projet de transformation radicale de l'entreprise : les positions de l'extrême gauche syndicale belge (1919-1924) », in *TRAVAIL ET ENTREPRISES EN EUROPE DU NORD-OUEST (XVIIIe-XXe SIÈCLE)* (sous la dir. de M.-P. Chélini et P. Tilly), Villeneuve d'Ascq, Presses universitaires du Septentrion, 2011, pp. 183-210. <https://books.openedition.org/septentrion/45500>

⁸⁶ *Ibidem*.

⁸⁷ *Ibidem*.

⁸⁸ G. Cox et al., op. cit., p. 32.

⁸⁹ *Ibidem*.

⁹⁰ P. Tilly, « Partager le pouvoir dans l'entreprise : une tentative de réforme avortée en Belgique (1960-1980) », in *TRAVAIL ET ENTREPRISES EN EUROPE DU NORD-OUEST (XVIIIe-XXe SIÈCLE)* (sous la dir. de M.-P. Chélini et P. Tilly), Villeneuve d'Ascq, Presses universitaires du Septentrion, 2011, pp. 211-231. <https://books.openedition.org/septentrion/45506>

⁹¹ *Ibidem*.

⁹² *Ibidem*.

constatations, propositions et expériences et offrirait aux syndicats l'assistance technique dont ils ont besoin »⁹³. Par la suite des initiatives plus parcellaires se sont développées au sein des entreprises telles que des formes accrues de participation des travailleurs au niveau de l'atelier (on est donc encore loin ici d'une réforme des structures de l'entreprise)⁹⁴.

En matière de participation des travailleurs à la gestion de l'entreprise à proprement dit, des propositions de réformes voient le jour à partir des années 1950, avec pour objectif de créer une « nouvelle structure de dialogue et de concertation qui représenterait les travailleurs, se substituerait au conseil d'entreprise et serait dotée d'un pouvoir de décision et d'un droit de veto assorti d'un arbitrage »⁹⁵. Une autre proposition mûrit en même temps et envisage « une représentation des travailleurs au conseil qui contrôlerait la marche de la société »⁹⁶. Ces propositions mûrissent dans un contexte foisonnant de développement d'une forme juridique de Société européenne⁹⁷. Plus tard, le patronat avance de son côté en imaginant une structure de l'entreprise qui ne soit plus moniste, mais dualiste, à l'image des conseils de surveillance et des conseils de direction allemands. Du côté de la Conférence sociale économique, on approuve une recommandation pour une plus grande information des travailleurs sur les prévisions générales de l'entreprise, ce qui entraînerait que « l'évolution de l'emploi dans l'entreprise doit faire l'objet d'un débat au conseil d'entreprise »⁹⁸. Cette proposition sera négociée mais n'arrivera pas à un consensus.

Toutes ces discussions se déroulent dans un contexte syndical de plus en plus tendu, et les discussions concrètes sur une plus grande participation des travailleurs commencent à ralentir, au point d'arriver au point mort. En 1971, la FGTB rejette formellement l'idée d'une plus grande participation des travailleurs dans l'entreprise, telle que préconisée par le MOC (Mouvement Ouvrier Chrétien), mais « se prononce au contraire en faveur d'un droit de contrôle des travailleurs par le biais des organes légalement institués »⁹⁹. L'idée de la FGTB n'est donc pas de suivre la voie de la cogestion mais bien de donner aux travailleurs davantage de compétences exclusives vis-à-vis du patronat, dans une logique autogestionnaire et de contrôle ouvrier. Cette « fuite en avant » comme certains la décrivent de la FGTB va cristalliser les tensions et empêcher toute avancée future sur la question de la participation des travailleurs

⁹³ *Ibidem.*

⁹⁴ *Ibidem.*

⁹⁵ *Ibidem.*

⁹⁶ *Ibidem.*

⁹⁷ *Ibidem.*

⁹⁸ *Ibidem.*

⁹⁹ *Ibidem.*

à la gestion de l'entreprise¹⁰⁰. La réponse du gouvernement belge de l'époque sera d'accroître encore le droit à l'information des travailleurs ainsi que de permettre une meilleure formation des travailleurs, mais pas d'acter une forme législative de cogestion¹⁰¹. La même année, en 1971, la CNE (organe de la CSC) va encore plus loin en proposant une forme de planification démocratique de l'économie et de socialiser les moyens de production, tout en réformant totalement la structure de l'entreprise pour la mettre sous la tutelle des travailleurs et des pouvoirs publics¹⁰².

Finalement, l'opposition de la FGTB ainsi que celle du patronat à la cogestion et, mais dans une moindre mesure, l'opposition de la CSC à ce projet va sceller l'échec des discussions et des négociations pour la mise en place de la cogestion d'entreprise en Belgique, et plus largement, pour une réforme ambitieuse de démocratisation économique. Les oppositions entre les différents protagonistes relèvent au fond surtout de divergences de vues idéologiques, ce qui rend encore plus malheureux le fait qu'un terrain d'entente n'ait pas pu être trouvé, malgré les possibilités d'entente sur le sujet, notamment avec une partie du patronat¹⁰³. Cet épisode regrettable de l'histoire du mouvement syndical belge marqua pour longtemps encore les débats entourant une plus grande participation des travailleurs à l'entreprise et figea, en quelque sorte, le modèle de démocratie économique tel qu'il existait à l'époque de ces discussions.

Après avoir décrit l'histoire de l'évolution institutionnelle des différents modèles de démocratie économique que l'on retrouve en Europe ainsi qu'aux États-Unis, il est utile de se

¹⁰⁰ *Ibidem*.

¹⁰¹ *Ibidem*.

¹⁰² *Ibidem*.

¹⁰³ *Ibidem*. Une partie du patronat était en effet disposé à imaginer des nouvelles structures de l'entreprise où les travailleurs se seraient vus octroyés davantage de droits de participation à la direction de l'entreprise. Cette partie du patronat fut d'inspiration chrétienne suivant la doctrine sociale de l'Église catholique qui promeut (notamment) une plus grande participation des travailleurs à la gestion de l'entreprise. En deux mots, selon la formule du pape Pie XI, en 1931, « les ouvriers et les employés sont appelés à participer en quelque manière à la propriété de l'entreprise, à sa gestion ou aux profits qu'elle apporte ». Cette formule, si large soit-elle puisqu'elle considère trois formes différentes de participation accrue des travailleurs aux activités de l'entreprise, marque assez clairement la volonté de l'Église en faveur d'une plus grande participation des travailleurs aux décisions de gestion de l'entreprise (ce qui nous occupe ici). Cette doctrine se justifie selon l'Église par le souhait d'atténuer les tensions au travail et condamne même l'opposition entre capital et travail, en faisant primer le travail sur le capital puisque l'Homme doit avoir la priorité sur les choses. L'Église considère aussi l'entreprise comme une forme de communautés où les humains qui la composent doivent pouvoir s'épanouir et ne pas être utilisés comme des moyens mais bien comme des fins en soi. Des arguments de productivité sont aussi invoqués par l'Église pour accroître la participation des travailleurs à l'entreprise. Voir N. Aubert, « La participation des travailleurs dans la doctrine sociale de l'Église », *Société, droit et religion*, 2018/1, n°8, pp. 95-105. Cette doctrine de l'Église se retrouve donc au sein d'une partie du patronat belge mais aussi au sein du syndicat chrétien CSC, qui fut le fer de lance des propositions de réformes des structures de l'entreprise en ce sens en Belgique.

pencher sur l'appareil normatif international de droits sociaux fondamentaux qui s'est développé en parallèle des mises en œuvre institutionnelles.

Section 2 : Droits sociaux fondamentaux

Nous tenterons de montrer ici en quoi les droits sociaux fondamentaux, principalement ceux qui ont été établis aux niveaux internationaux (ONU, OIT), ont suivis les évolutions des pratiques au sein des entreprises pour peu à peu consacrer des droits collectifs aux travailleurs qui ont pour but de donner un cadre normatif formel de démocratie économique. Nous tenterons de montrer ici qu'il existe une forme de support à la démocratie économique telle qu'elle existe aujourd'hui. Nous expliquerons également que ce support normatif est inadapté à une démocratisation plus aboutie de l'entreprise, au travers d'une augmentation de la participation des travailleurs à l'entreprise comme la codécision, ce qui nécessiterait des réformes du droit international actuel malgré qu'il possède déjà les bases nécessaires pour accomplir une telle réforme. Enfin, nous expliquerons aussi pourquoi une démocratisation de l'entreprise ne peut uniquement se fonder sur des droits fondamentaux, et en quoi cette approche est limitante à de nombreux égards.

Afin de commencer notre analyse du cadre normatif international pour la mise en œuvre de la démocratie sur le lieu de travail, examinons d'abord comment l'OIT a elle-même fait respecter les droits démocratiques collectifs dans les conventions tout au long de son histoire. Dès ses débuts, l'OIT a clairement établi que les droits démocratiques collectifs des travailleurs constituaient une partie essentielle de son corpus normatif : liberté d'association, droit de négociation collective et droit de grève. Tout d'abord, la liberté d'association a été reconnue dès le début de l'OIT, dans le préambule de sa Constitution, comme un moyen important de parvenir à la justice sociale et donc à la paix dans le monde. La liberté d'association a été formellement consacrée par la 87e Convention de l'OIT sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical (1948)¹⁰⁴, qui établit principalement le droit des travailleurs et des employeurs de créer ou d'adhérer à l'organisation de leur choix et de garantir l'autonomie constitutive des syndicats. Cette convention est également importante parce qu'elle garantit des droits corollaires par le biais d'une relation associative (c'est-à-dire le droit de grève) et qu'elle est « one of the [ILO] 'basic human rights' Conventions »¹⁰⁵.

¹⁰⁴ “50th Anniversary of the ILO Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention”, *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 1998, Vol 4, Issue 3, p. 267.

¹⁰⁵ *Ibidem*.

Deuxièmement, un autre droit très important est le droit de négociation collective qui permet aux travailleurs et aux employeurs de conclure des accords sur plusieurs sujets tels que les salaires, les conditions de travail, les mesures de santé et de sécurité, etc. Le droit de négociation collective est inscrit dans la Constitution de l'OIT, par l'intermédiaire de l'article III de la Déclaration de Philadelphie, et constitue l'un des principes qui représentent des « robust standards of egalitarian and democratic inspiration that stress the centrality of enfranchisement within the world of work »¹⁰⁶. Il est également consacré de manière plus approfondie dans la 98e convention de l'OIT sur le droit d'organisation et de négociation collective (1949). Plus récemment, la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail de 1998 a déclaré que la reconnaissance effective du droit de négociation collective est l'une des obligations les plus fondamentales des États membres de l'OIT¹⁰⁷, et qu'elle devrait être respectée au nom de leur affiliation à l'OIT, même s'ils n'ont pas ratifié la 98e convention¹⁰⁸. Le Comité de la liberté syndicale de l'OIT a conclu, dans le cas de la Grèce (n° 2820), que “the human rights of freedom of association and collective bargaining [...] are fundamental to the very basis of democracy and social peace”¹⁰⁹. Un lien clair est établi entre la négociation collective et la démocratisation de la société au sens large, sans se limiter à une sphère particulière. En outre, le champ d'application de la négociation collective n'a pas été formellement restreint par la 98e convention de l'OIT. Toutefois, en vertu de l'article 2 de la 154e convention de l'OIT sur la négociation collective, le champ d'application du droit à la négociation collective est limité à des sujets spécifiques¹¹⁰, à savoir les questions liées au travail, mais pas des sujets plus vastes tels que l'orientation économique de l'entreprise¹¹¹. Blackett et Sheppard expliquent que la négociation collective garantit que les travailleurs « have a say in the decisions that matter to them »¹¹². La ‘Fact-Finding and Conciliation Commission on Freedom of Association’ de l'OIT a toutefois constaté que certaines matières relèvent « primarily or essentially to the management and operation of government business ; these can

¹⁰⁶ A. Blackett and C. Sheppard, “Collective bargaining and equality: Making connections”, *Int'l Lab Rev*, 2003, 142(4), p. 419.

¹⁰⁷ *Ibidem*.

¹⁰⁸ K. Kolben, “Labor Rights as Human Rights” *Va J Int'l*, 2010, p. 454.

¹⁰⁹ Voir Report No 365, November 2012, in the Case No 2820 (Greece) - Complaint date: 21-OCT-10.

¹¹⁰ À savoir, “(a) determining working conditions and terms of employment; and/or (b) regulating relations between employers and workers; and/or (c) regulating relations between employers or their organisations and a workers' organisation or workers' organisations”.

¹¹¹ Within the labor-related questions however, the scope is undefined to allow all sort of new issues to come up and be tackled by collective bargaining.

¹¹² A. Blackett et C. Sheppard, op. cit., p. 428.

reasonably be regarded as outside the scope of negotiation »¹¹³ et sont donc considérées comme n'entrant pas dans le champ d'application du droit de négociation collective, telles que les « business operations, policy issues and staffing levels, but not broader job security issues (such as dismissal rights or redundancy) »¹¹⁴. On le comprend aisément, la délimitation entre ce qui est couvert ou non par le champ d'application du droit à la négociation collective demeure un peu floue¹¹⁵. Par ailleurs, le Comité fait également une distinction entre ce qui peut raisonnablement être couvert par le droit de négociation collective, et ce qui ne l'est pas mais qui peut toutefois demander une forme de consultation des travailleurs sur ce sujet¹¹⁶.

Cependant l'OIT relève que le champ d'application *ratione materiae* s'étend dans la pratique des États membres aux conventions, pour notamment couvrir des nouvelles problématiques qui apparaissent dans les relations de travail¹¹⁷. On pense notamment à des problématiques de télétravail, ainsi que les « bankruptcy, equality, career development, leisure time, compensation, evaluation systems, bonuses/performance pay, family leave, pension schemes, profit sharing and further education. Collective bargaining may also cover harassment, membership card checks agreements and enterprise restructuring »¹¹⁸ (nous soulignons). Quoi qu'il en soit, comme nous l'énoncions ci-dessus, ces questions restent majoritairement du ressort du champ d'application « habituel » du droit à la négociation collective, à savoir les relations de travail (et dans ce champ, principalement la question des salaires et des horaires de travail). Il est toutefois marquant que parmi ces nouveaux sujets qui apparaissent dans le champ du droit à la négociation collective, nombreux sont ceux qui résultent indirectement d'une

¹¹³ La Commission ajoute que "It is equally clear that certain other matters are primarily or essentially questions relating to conditions of employment and that such matters should not be regarded as falling outside the scope of collective bargaining conducted in an atmosphere of mutual good faith and trust". Voir ILO Committee on Freedom of association, case No 2804 (Colombia) - Complaint date: 21-JUL-10 – Closed. Voir aussi Compilation of decisions of the Committee on Freedom of Association, 6th edition, 2018, §1300, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_632659.pdf

¹¹⁴ B. Saul et al., *The International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights: commentary, cases, and materials*, Oxford, OUP, 2014, p. 548.

¹¹⁵ Par exemple, le Comité a conclu que « While staffing levels or the departments to be affected as a result of financial difficulties may be considered to be matters which appertain primarily or essentially to the management and operation of government business and therefore reasonably regarded as outside the scope of negotiation, the larger spectrum of job security in general includes questions which relate primarily or essentially to conditions of employment, such as pre-dismissal rights, indemnities, etc., which should not be excluded from the scope of collective bargaining ». Voir Compilation of decisions of the Committee on Freedom of Association, 6th edition, 2018, §1301, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_632659.pdf

¹¹⁶ Voir Compilation of decisions of the Committee on Freedom of Association, 6th edition, 2018, §1302-1304, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_632659.pdf

¹¹⁷ Voir FREEDOM OF ASSOCIATION IN PRACTICE: LESSONS LEARNED, p. 23-24.

¹¹⁸ *Ibidem*, 24. Il est curieux de relever qu'une question comme le partage de profits puisse émerger dans le cadre de la négociation collective, tant celle-ci paraît fortement liée à la direction de l'entreprise.

décision de la direction de l'entreprise concernant une affaire réservée au management de l'entreprise, sur laquelle les travailleurs n'ont a priori pas d'emprise via la négociation collective. Un des exemples les plus marquants nous paraît être les accords conclus entre syndicats et patronat qui ont pour substance des concessions faites par les syndicats sur leurs revendications, et ce dans un but de maintenir sur place des emplois menacés de délocalisation voire d'un dépôt de bilan¹¹⁹. En ce sens, les syndicats et travailleurs se retrouvent forcés de négocier sur des conséquences issues des décisions prises seules en amont par la direction de l'entreprise, ce qui est bien évidemment une position très inconfortable de négociation pour les syndicats. Cette situation de « négociation sur les conséquences » est par ailleurs clairement connue du Comité sur la liberté d'association, qui a notamment énoncé, dans un cas canadien en matière d'éducation, « Determining the broad lines of educational policy has been given as an example of a matter that can be excluded from collective bargaining; ... However, [the Committee indicated that] policy decisions may have important consequences on conditions of employment, which should be the subject of free collective bargaining »¹²⁰. Ce type de négociation, que certains auteurs qualifient de « 'managerial' collective bargaining », est limitante pour la démocratisation de l'entreprise. Elle cantonne donc la possibilité de négocier collectivement sur des éléments nécessairement reliés aux conditions d'emploi, même si la source de cette négociation provient d'une décision du management¹²¹.

Enfin, l'OIT consacre aussi le droit de grève. Celui-ci n'est pas explicitement inscrit dans les conventions de l'OIT susmentionnées (87 et 98), mais le Comité de la liberté syndicale a reconnu le droit de grève comme un corollaire nécessaire du droit d'organisation des travailleurs en vertu de la convention n°87¹²² ainsi que les conditions qui accompagnent son utilisation¹²³. Le droit de grève est évidemment le principal moyen pour les travailleurs d'exprimer leur voix lorsqu'ils considèrent qu'une situation de travail est injuste. C'est « one of the principals means

¹¹⁹ Voir Compilation of decisions of the Committee on Freedom of Association, 6th edition, 2018, §1302-1304, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_632659.pdf p. 24-25. Le cas Daimler est particulièrement éclairant sur ce point. Voir Collective bargaining: Negotiating for social justice High-level Tripartite Meeting on Collective Bargaining, Geneva, 19-20 November 2009, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---dialogue/documents/publication/wcms_172415.pdf p. 45.

¹²⁰ ILO, 1998b, Case No. 1951, para. 220. Voir B. GERNIGON, A. ODERO, et H. GUIDO, « ILO principles concerning collective bargaining », *Int'l Lab. Rev.*, 2000, vol. 139, p. 40.

¹²¹ Cette doctrine est encore clairement rappelée par les comités de l'OIT, qui permet « the exclusion from the subjects covered by negotiation of matters which are for the employer to decide upon as part of the freedom to manage the enterprise, such as the assignment of duties and appointments ». Voir B. GERNIGON, A. ODERO, et H. GUIDO, op. cit, p. 40.

¹²² *Ibidem*, p. 577

¹²³ J.-M. Servais, "ILO Law and the Right to Strike", *Canadian Lab & Emp LJ*, 2009, 15, p. 149.

by which workers and their associations may legitimately promote and defend their economic and social interests”¹²⁴. Cependant, les grèves ne se limitent pas seulement aux conflits collectifs industriels, mais concernent également des sujets plus larges. En ce sens, les grèves font également partie de la liberté d'expression des travailleurs¹²⁵. Le droit de grève participe donc au renforcement de la démocratie sur le lieu de travail en permettant aux travailleurs d'exprimer leurs opinions sur un large éventail de sujets¹²⁶.

Comme nous l'avons vu, le cadre actuel de l'OIT permet une forme moderne de démocratie économique, bien qu'il reste coincé dans une vision dualiste et antagoniste, où les travailleurs ne participent pas sur un pied d'égalité à la direction de l'entreprise.

Le cadre général de l'ONU accorde également certains droits collectifs démocratiques aux travailleurs. Cependant, il interagit rarement avec le cadre de l'OIT. En termes généraux, comme le dit Virginia Leary, les droits du travail et les droits de l'homme « run on tracks that are sometimes parallel and rarely meet »¹²⁷.

Dans le cadre de l'ONU, les mêmes droits que ceux exposés ci-dessus sont garantis. L'article 22, paragraphe 1, du Pacte international relatif aux droits civils et politiques garantit la liberté d'association, « including the right to form and join trade unions for the protection of his interests ». Une liberté d'association similaire, plus spécifiquement liée aux syndicats (liberté syndicale), est garantie par l'article 8 (1) (a) du PIDESC. Le fait qu'un droit similaire existe dans le PIDESC peut s'expliquer par le fait que les droits syndicaux sont « both civil-political and socio-economic rights »¹²⁸. Il s'agit d'une preuve de la nature politique des droits collectifs démocratiques des travailleurs. Cette protection distincte était manifestement utile pour garantir deux droits distincts mais similaires, car les craintes existantes lors de la rédaction du PIDESC que les syndicats puissent être « unduly restricted under the general ICCPR provision »¹²⁹ ont été confirmées par la jurisprudence ultérieure du Human Rights Council de l'ONU, qui a interprété l'article 22 du PIDCP de manière plus étroite en ce qui concerne le syndicalisme que l'article 8 du PIDESC, « such as by denying the existence of a right to strike on the ground that

¹²⁴ B. Gernigon, A. Odero et H. Guido, “ILO Principles Concerning the Right to Strike”, *Int'l Lab Rev*, 1998, 137, p. 443.

¹²⁵ *Ibidem*, p. 460

¹²⁶ B. Nkabinde, “The Right to Strike, an Essential Component of Workplace Democracy: Its Scope and Global Economy”, *Md J Int'l L*, 2009, 24(1), pp. 279-280.

¹²⁷ Voir V. Leary, “The Paradox of Workers' Rights as Human Rights”, in *HUMAN RIGHTS, LABOR RIGHTS, AND INTERNATIONAL TRADE* (sous la dir. de L. Compa et S. Diamond), University of Pennsylvania Press, 1996.

¹²⁸ B. Saul et al., op. cit., p. 487.

¹²⁹ *Ibidem*.

it is covered by the ICESCR »¹³⁰. L'article 8 (1) (d) du PIDESC prévoit en effet explicitement un droit de grève¹³¹ alors qu'un tel droit est absent du PIDCP ou des Conventions de l'OIT (voir *supra*).

Même si le droit de négociation collective n'est pas mentionné dans les Pactes, le CDESCR a clairement indiqué que le droit de négociation collective était d'une importance si fondamentale qu'il était en quelque sorte implicite dans les autres droits consacrés par le PIDESC, tels que les articles 6 et 8¹³². Une conclusion similaire a été atteinte par le Human Rights Council lors de l'application de l'article 22 du PIDCP¹³³.

Au vu de notre analyse dont les conclusions s'avèrent insatisfaisantes pour ancrer une démocratisation plus approfondie de l'entreprise, qui est notamment dû aux apories du système normatif de l'OIT et de l'ONU actuel et de son point de vue dualiste, il convient d'en tirer les conclusions critiques qui s'imposent à la proposition d'un ancrage par les droits d'une démocratisation de l'entreprise.

Pour reprendre les pensées de Ruth Dukes, l'utilisation des droits, et surtout des droits fondamentaux, pour tenter de faire avancer la cause des travailleurs est vouée au mieux à une solution peu satisfaisante, au pire à un échec. D'une manière générale, l'utilisation d'une stratégie par les droits afin de faire progresser la cause des travailleurs n'est pas idéale selon Dukes, car quand vient le temps de défendre ces droits judiciairement, les travailleurs sont confrontés au « inherent conservatism of the courts, and the ineffectiveness of individual litigation as a means of furthering the interests of a whole class »¹³⁴. Plus généralement encore, les droits n'évoluent pas de manière abstraite et évoluent dans un contexte social, politique et économique qui peut subir des variations. En ce sens, la réalisation d'un droit dépendra du contexte dans lequel il évolue. Les droits des travailleurs tels qu'ils existent à l'heure actuelle au niveau international, ne sont que le reflet d'un état de fait des relations sociales et des accords qui sont intervenus entre travailleurs et patronat, c'est-à-dire d'un rapport de force dont la partie faible sera toujours le travailleur. Comme l'indique Dukes, le droit du travail n'a pas su s'ériger

¹³⁰ *Ibidem*. See the JB et al v. Canada (118/82) findings from the HRC.

¹³¹ En conformité avec les lois nationales, ce qui ne permet pas aux États de restreindre discrétionnairement le droit de grève. *Ibidem*, p. 580

¹³² *Ibidem*, p. 543

¹³³ *Ibidem*, p. 546

¹³⁴ R. Dukes, "Critical Labour Law: Then and Now", in *Research Handbook on Critical Legal Theory* (sous la dir. de E. Christodoulidis, R. Dukes et M. Goldoni), Edward Elgar, 2019, p. 17.
<https://ssrn.com/abstract=3676355>.

naturellement au-dessus du droit privé et du droit des sociétés¹³⁵, ce qui rend le droit du travail vulnérable aux influences du monde économique.

Même si une démocratisation future de l'économie devait se faire sur base de droits à la codécision, les droits politiques des travailleurs au sein de l'entreprise seront limités. D'une part, parce que de tels droits pourraient potentiellement entrer en conflit avec d'autres droits concurrents et qui pourraient donc les mettre à mal d'entrée de jeu (ex : droit de propriété, liberté d'entreprise, etc.). D'autre part, et comme le dit encore Dukes, les droits politiques des travailleurs seront subordonnés à l'économie, et ce dû à la recolonisation du public par le privé¹³⁶.

Maintenant que nous avons mis en avant le cadre normatif actuel de la démocratie économique, ses apories ainsi qu'une critique de l'utilisation des droits comme une stratégie de démocratisation économique, il convient de s'intéresser à la manière dont la démocratisation de l'entreprise fut perçue en droit des sociétés belge.

Chapitre 3 : La démocratisation de l'entreprise sous l'angle du droit des sociétés

Dans un premier temps, nous analyserons d'abord la structure de la société telle qu'elle existe en droit des sociétés afin d'en tirer les traits généraux du point de vue de son fonctionnement démocratique. En effet, bien qu'une lecture au moyen d'une grille politique de l'entreprise confine celle-ci au rang de modèle tyrannique de prise de décision (vis-à-vis des travailleurs), il serait réducteur d'affirmer que l'entreprise ne contient, en son sein, aucune logique démocratique. Cette logique « démocratique » se trouve, peu ou prou, dans plusieurs pans du fonctionnement de la société, relevant toutes du même acabit : une participation actionnariale. En effet, cette logique démocratique se retrouve à la fois dans le mode de prise de décision de l'Assemblée générale des actionnaires – détenteurs exclusifs du capital – de l'entreprise, où chaque action équivaut à un droit de vote, et où les décisions sont prises selon une logique majoritaire, similaire à une assemblée parlementaire¹³⁷. Cette affirmation est toutefois sujet à nuance en ce que le droit des sociétés permet de nombreuses variations au principe « une action un vote » selon le type de sociétés auquel on a affaire. En effet, dans le cas de la société anonyme

¹³⁵ *Ibidem*, p. 20.

¹³⁶ *Ibidem*, p. 14.

¹³⁷ Par ailleurs, la Cour de cassation belge confirma dans l'arrêt *Château D'Yquem* du 4 février 1999 que « tout associé a le droit de participer aux décisions collectives et de voter et les statuts ne peuvent déroger à ces dispositions que dans les cas prévus par la loi ». Il a donc le droit de prendre part aux décisions collectives de l'entreprise. Voir GOUVERNANCE D'ENTREPRISE ET PARTICIPATION DES ACTIONNAIRE, Alexis CONSTANTIN, p. 65.

notamment, certaines actions peuvent être dépourvues de droit de vote (article 7 :57 CSA)¹³⁸. De plus, bien qu'en principe le droit de vote des actionnaires est proportionnel à la quotité du capital représentant leurs actions, ce principe devient supplétif dans le CSA¹³⁹.

Le droit de vote d'un actionnaire n'est pas sans limite, en ce qu'il est possible de limiter l'utilisation de son droit de vote si il est démontré que celui-ci en abuse (dans l'esprit d'un abus de droit, par un abus de majorité ou un abus de minorité). Les tribunaux sont toutefois réticents à conclure à un tel abus¹⁴⁰. On retrouve également cette logique « démocratique » dans la nomination et la révocation par le « parlement » – l'assemblée générale des actionnaires – de l'« exécutif » - l'organe d'administration (articles 7 :85, §2 et 7 :105 §3 CSA)¹⁴¹.

Toutefois, malgré cette forme de fonctionnement démocratique de l'entreprise au niveau du pouvoir actionnarial, il est clair que le droit des sociétés a su globalement rester imperméable aux différentes avancées démocratiques au sein de l'entreprise en ce qui concerne les travailleurs. Mise à part quelques incursions en droit des sociétés, la structure de décision portant sur les éléments les plus essentiels de la direction de l'entreprise n'a pas été modifiée. En ce sens, en ce qui concerne la Belgique, les évolutions démocratiques de l'entreprise acquises en droit du travail se sont développées de manière parallèle au développement du droit des sociétés, sans pour autant interférer, les deux sphères étant restées relativement closes. Bien sûr, cette affirmation souffre de certaines exceptions qui restent toutefois relativement

¹³⁸ Le droit de vote en assemblée peut aussi être limité statutairement. Voir article 7 :55 du CSA.

¹³⁹ Précis droit des sociétés, p. 682-683. Des droits de vote peuvent aussi être conférés aux parts bénéficiaires (article 7 :59 CSA). De plus, l'article 7 :52 énonce que dans les sociétés anonymes non cotées, les statuts peuvent explicitement déroger, et ce de manière très flexible, à ce principe « une action un vote » et donc créer différentes classes d'actions. Un tel régime dérogatoire existe également pour les SRL et sociétés coopératives. Dans les SA cotées, l'article 7 :53 CSA énonce qu'un droit de vote double peut être conférés aux actions entièrement libérées inscrites dans le registre des actions nominatives au nom du même actionnaire pendant au moins deux ans sans interruption. L'idée derrière cette condition de durée est de favoriser les actionnaires loyaux à la société, et non ceux qui sont volatiles/spéculatifs. Ajoutons que dans ce cas précis du vote double des SA cotées, il s'agit de droits personnels et non rattachés à l'action, qui disparaissent donc en cas de cession de l'action.

¹⁴⁰ D'autres mécanismes ne requérant pas la reconnaissance judiciaire d'un abus de droit permettent d'éviter ces situations de blocage lié à l'utilisation abusive par des actionnaires de leurs droits de vote. Voir J. MALHERBE, Y. DE CORDT, P. LAMBRECHT et al, *Droit des sociétés*, Bruxelles, Larcier, 2020, pp. 697-700.

¹⁴¹ Dans le cas de la SA notamment, certains dispositifs peuvent toutefois être mis en place pour favoriser les actionnaires minoritaires dans l'élection de l'organe d'administration, comme le « cumulative voting », le droit statutaire de proposition de candidats ou encore la « proposition contraignante ». Pour en savoir plus, voir J. MALHERBE, Y. DE CORDT, P. LAMBRECHT et al, op. cit., p. 685. Rappelons également que dans la SA, le système moniste du conseil d'administration (ou d'un administrateur unique) est complété par la possibilité d'adopter un régime dualiste – un conseil de surveillance et un conseil de direction. Voir J. MALHERBE, Y. DE CORDT, P. LAMBRECHT et al, op. cit., p. 612.

Notons enfin que le conseil d'entreprise peut faire parvenir un avis à l'assemblée générale en matière d'indemnité de départ des administrateurs suivant certains délais légaux (voir article 7 :92, al. 2 CSA). Si un conseil d'entreprise n'est pas établi dans l'entreprise, de droit de donner un avis revient au CPPT ou à la délégation syndicale. Voir J. MALHERBE, Y. DE CORDT, P. LAMBRECHT et al, op. cit., pp. 652-653.

marginales. Prenons le cas le plus éclairant sur ce point, à savoir la désignation du réviseur d'entreprise par le Conseil d'entreprise, que le droit des sociétés fut forcé de reconnaître.

L'article 15bis de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie énonce que, si un conseil d'entreprise est institué dans une société, celui-ci se charge de nommer ainsi que de révoquer le réviseur d'entreprise. Ces procédures de nomination étaient régies par les articles 151 à 164 du Code des sociétés, maintenant régies par les articles 3:83 et suivants du Code des sociétés et associations. Ces articles indiquent notamment la mission du réviseur à l'égard du conseil d'entreprise, qui porte principalement sur la transmission d'informations financières de la société (comptes annuels) ainsi que l'explication, dans un but pédagogique, de ce que ces informations signifient sur la situation financière de la société¹⁴². Le conseil d'entreprise possède également une forme de mission de contrôle sur les informations financières de la société. En effet, si le réviseur considère qu'il ne peut certifier le caractère fidèle et complet de ces informations et que l'organe d'administration ne réagit pas dans un délai d'un mois à dater de la notification de cet état de fait, le réviseur informera le conseil d'entreprise de la situation¹⁴³.

Ces dispositions donnent aussi un pouvoir de codécision au conseil d'entreprise¹⁴⁴ quant à la procédure de nomination du commissaire/réviseur. Elles furent votées et mises en vigueur dans l'élan de démocratisation de l'entreprise de l'après seconde guerre mondiale¹⁴⁵. C'est dans ce même esprit que fût créé l'Institut des réviseurs d'entreprises belge. Selon Maisin, « Le système donne la primauté aux acteurs de l'entreprise et tente, grâce à des experts dont le rôle est défini par la loi, de leur donner une capacité de compréhension et d'action. Il tend à compléter la démocratie politique par une démocratie économique »¹⁴⁶. Les articles 3 :88 et suivants du CSA

¹⁴² Voir article 3:83 CSA.

¹⁴³ *Ibidem*, 4°. Cette forme de contrôle est toutefois indirecte en ce que le conseil d'entreprise ne peut rien faire seul, il devra le cas échéant s'adresser directement à l'Inspection de l'organisation professionnelle du ministère des affaires économiques (devenue Direction générale de l'Inspection économique du SPF économie) qui pourra entamer des procédures judiciaires si cela est nécessaire. Les inspecteurs restent donc les seuls à pouvoir *in fine* adresser des sanctions et intervenir en droit. Voir M. Van der Linden, « Rôle et mission du réviseur d'entreprises à l'égard du conseil d'entreprise », in *La révision des comptes annuels et des comptes consolidés*, Bruxelles, Bruylant, 2000, p. 133. Ajoutons encore que dans la situation où le réviseur ne peut certifier les informations et qu'il en informe l'organe d'administration (qui a donc un mois pour réagir), les délais légaux prévus par le droit social et le droit des sociétés ne correspondent pas forcément, ce qui peut mettre le réviseur dans une situation inextricable. En effet, pour mener à bien sa mission, le réviseur doit avoir reçu l'information nécessaire plus d'un mois à l'avance pour effectuer son contrôle dûment et dans les délais prévus par le droit des sociétés relatifs à publication des comptes annuels. Voir M. Van der Linden, op. cit., p. 134.

¹⁴⁴ La formule de « codécision » est bien exacte ici, et fut même reprise par le Ministre des affaires économiques de l'époque,

¹⁴⁵ J.-B. MAISIN, « Nomination du réviseur d'entreprise: la réglementation relative aux marchés publics en conflit avec l'exercice des compétences du Conseil d'entreprise. Les voies de la conciliation ». *Overheidsopdrachten en-overeenkomsten/Marchés et contrats publics*, 2018, vol. 2018, p. 484.

¹⁴⁶ *Ibidem*.

(anciennement les articles 155 et suivants du Code des sociétés) donnent en effet au conseil d'entreprise un véritable pouvoir de veto lors de la phase de nomination du réviseur d'entreprise (ou du commissaire-réviseur, si la société rentre dans les critères de l'obligation de nomination d'un commissaire¹⁴⁷). La raison de cette disposition se fonde dans l'idée que le réviseur (ou le commissaire-réviseur le cas échéant) se doit d'être indépendant (surtout à l'égard du management de la société)¹⁴⁸. De plus, le réviseur a une fonction d'ordre public dans l'entreprise, en ce que son intervention intéresse également les tiers¹⁴⁹. Enfin, le réviseur d'entreprise nécessite d'avoir la confiance quasi absolue des travailleurs au conseil d'entreprise (CE) pour réaliser son travail. C'est la raison pour laquelle la relation entre ces représentants des travailleurs au conseil d'entreprise et le réviseur peut être qualifiée d'*intuitu personae*. Au vu de cela, un droit de veto des travailleurs au conseil d'entreprise paru justifié¹⁵⁰. En pratique, l'organe d'administration de l'entreprise propose au conseil d'entreprise un candidat réviseur, le conseil se prononçant en faveur à la majorité des voix du conseil d'entreprise ainsi que la majorité des voix des membres du conseil d'entreprise représentant les travailleurs¹⁵¹.

La procédure exacte est prévue par les articles 4:1 et suivants de l'arrêté royal du 29 avril 2019¹⁵² (anciennement, il s'agissait de l'arrêté royal du 30 Janvier 2001 portant exécution du code des sociétés). Sauf accord contraire concernant la procédure de nomination au sein de l'entreprise, la procédure suit ce qui est prévu au sein de l'AR¹⁵³. Dans le cas particulier où une

¹⁴⁷ Voir les articles 3:72 et 3:73 du CSA, à savoir qu'une société a l'obligation de nommer un commissaire si la responsabilité des associés est limitée (donc dans le cas d'une SA, SRL et SC), à moins qu'il ne s'agisse de petites sociétés non cotées. Cette obligation s'applique aussi aux grandes A(I)SBL et fondations. Voir Précis de droit des sociétés, 5^e édition, p. 411. Pour les sociétés où aucun commissaire n'a été nommé, un réviseur d'entreprise sera donc désigné, en suivant la même procédure que pour le commissaire. Voir article 3 :94, al. 2 CSA

¹⁴⁸ J.-B. MAISIN, op cit., p. 486.

¹⁴⁹ Idem. Les dispositions du CSA portant sur la nomination et révocation du réviseur d'entreprise sont par ailleurs d'ordre public et doivent donc être respectés sous peine de nullité. Voir article 3 :92 CSA.

¹⁵⁰ Voir M. Van der Linden, op. cit., p. 116. Le manque de confiance des organisations de travailleurs dans les réviseurs fut clairement un des moteurs principaux de la réforme qui fut entreprise face au constat que l'idée contenue dans l'article 15 de la loi du 20 septembre 1948 restait « lettre morte ». C'est donc par la loi du 21 février 1985 que fut introduite les missions d'information du réviseur d'entreprise à l'égard du conseil d'entreprise, ainsi la procédure de nomination par codécision.

¹⁵¹ J.-B. MAISIN, op cit., p. 494. La procédure est légèrement différente lorsque l'entreprise est tenue d'instituer un comité d'audit en sein, mais nous n'approfondissons pas ici. Voir J. MALHERBE, Y. DE CORDT, P. LAMBRECHT et al, op. cit., p. 411.

¹⁵² Arrêté royal du 29 avril 2019 portant exécution du Code des sociétés et des associations, p. 42246.

¹⁵³ J.-B. MAISIN, op cit., p. 494 : Le « Conseil d'entreprise doit avoir délibéré au moins une fois et avoir pris une décision à propos des candidatures au moins deux mois avant la date à laquelle doit intervenir la désignation du réviseur d'entreprises au sein de la société. La loi impose donc au moins une réunion du Conseil d'entreprise pour discuter de la proposition de l'organe de gestion. [...] Si la première réunion du Conseil d'entreprise ne donne lieu à aucun accord sur le candidat, il faudra à nouveau délibérer sur la proposition au plus tard lors de la dernière réunion du conseil d'entreprise précédant la date à laquelle la désignation doit intervenir au sein de la société. Si aucune assemblée ordinaire du conseil d'entreprise n'est prévue avant cette date, il faut convoquer

société comporte plusieurs conseils d'entreprise car plusieurs sites d'exploitation, la majorité doit être calculée sur le total des voix au sein des différents conseils d'entreprise, ce qui signifie que si une majorité n'est pas atteinte dans l'un des conseils d'entreprise, cela n'a pas d'importance à moins que le total des voix au sein de tous les conseils d'entreprise ne forment pas la double majorité¹⁵⁴. Une fois un accord trouvé au conseil d'entreprise sur la nomination du commissaire/réviseur, l'assemblée générale avalise la décision formellement¹⁵⁵. Ce droit de veto, qui est arbitraire pour le conseil d'entreprise et ne nécessite donc pas de justification, vaut donc pour la nomination, mais aussi pour le renouvellement ainsi que la révocation du réviseur¹⁵⁶.

Si l'organe d'administration ne propose personne ou si le désaccord persiste au sein du conseil d'entreprise sur le choix de la personne du réviseur (par exemple pour manque de confiance du conseil d'entreprise à l'égard du candidat réviseur, ou un possible manque d'indépendance de ce dernier), l'article 3 :89 CSA prévoit que le président du tribunal de l'entreprise du siège de la société nomme le réviseur lui-même en attendant qu'un réviseur soit nommé conformément à la procédure prévue dans le CSA et l'AR¹⁵⁷. Cette disposition du CSA représente selon nous une faiblesse importante du système très partiel de codécision belge en ce que, le fait de passer par un juge pour nommer le réviseur en cas de désaccord au sein du conseil d'entreprise affaiblit tout de même assez fortement la vertu du système de veto tel que prévu par le CSA, puisqu'il

une assemblée extraordinaire du conseil d'entreprise. Au cours de cette nouvelle réunion, l'organe de gestion pourra présenter un ou plusieurs nouveaux candidats. [...] toutes les informations écrites que les candidats ont communiquées à l'organe statutaire compétent pour l'administration de la société doivent être communiquées aux membres du conseil d'entreprise, en même temps que les invitations aux réunions. De plus, les membres du conseil d'entreprise doivent recevoir un « curriculum vitae », ainsi que, si une majorité de délégués des travailleurs le demande, une note comprenant une estimation de l'importance et de la rémunération des prestations à effectuer et une description de leur contenu [...] la demande d'une majorité de délégués des travailleurs du Conseil d'entreprise, les candidats sont invités à se présenter à la réunion délibérant leur sélection ».

¹⁵⁴ J.-B. MAISIN, op cit., p. 495. Dans le cas particulier où il existe un seul conseil d'entreprise pour plusieurs entités juridiques, la décision du conseil d'entreprise vaut pour toutes les entités juridiques « pour lesquelles le conseil d'entreprise souhaite adopter la même décision à propos des candidats présentés ». Voir M. Van der Linden, op cit, p. 123.

¹⁵⁵ *ibidem*.

¹⁵⁶ Articles 3 :88, al. 3 et articles 3 :91 CSA. Une révocation du réviseur/commissaire ne peut donc avoir lieu que si la double majorité est atteinte au sein du conseil d'entreprise. De plus, si celui-ci démissionne, le conseil d'entreprise doit être informé des raisons de sa démission. Sa démission ne peut avoir lieu que pour des motifs personnelles graves, c'est-à-dire par exemple des raisons de santé, une omission ou une radiation du registre public des réviseurs d'entreprise. Voir J. MALHERBE, Y. DE CORDT, P. LAMBRECHT et al, op. cit., p. 416.

¹⁵⁷ Pour une revue jurisprudentielle de tels cas, voyez M. Van der Linden, op. cit., pp. 137-140. Si le conseil d'entreprise invoque un manque de confiance envers le candidat réviseur ou si il craint qu'il ne soit pas totalement indépendant dans sa mission à l'égard de l'organe d'administration, le conseil d'entreprise devra étayer ces craintes et prouver concrètement pourquoi il n'a pas confiance dans le candidat. Si ces craintes ne sont pas fondées, le juge sera le plus souvent enclin à nommer le candidat présenté au conseil d'entreprise malgré tout.

peut finalement être outrepassé (même si ce n'est a priori que temporairement) par voie judiciaire¹⁵⁸.

Cette procédure de codécision est cependant mise à mal dans la pratique. En effet, d'aucuns ont constaté que certaines entités, principalement des entités publiques, mettaient en concurrence les règles de nomination du réviseur d'entreprise prévues dans le CSA avec les règles relatives à l'octroi des marchés publics, ce qui conduit souvent à écarter les premières au profit des secondes¹⁵⁹. Selon Maisin, une voie de conciliation entre ces deux systèmes de procédures est possible, plutôt que d'écarter un système au profit de l'autre comme cela se fait parfois en pratique. En effet, selon Maisin, la procédure de nomination du commissaire/réviseur par la codécision prévue dans le CSA a une grande importance en ce qu'elle met en œuvre un droit fondamental : le droit à la négociation collective. Celui-ci étant protégé tant au niveau international (ONU, OIT, voir *supra*), qu'au niveau de l'Union européenne et de la CEDH¹⁶⁰. Dans le cadre des procédures de marché public il est clair que ce droit de négociation collective, décliné dans le CSA, entre en conflit avec les règles du marché intérieur de l'UE¹⁶¹. Pour Maisin, ce conflit peut se résoudre par le fait que conformément à la jurisprudence de la CJUE¹⁶², lorsqu'un droit fondamental est concurrent à une disposition du marché intérieur, « la nécessité de protéger un droit fondamental justifie des restrictions au commerce »¹⁶³. En ce sens, puisque les deux intérêts sont sur un pied d'égalité, le droit fondamental à la négociation collective est « de nature à justifier, en principe, une restriction aux obligations imposées par le droit communautaire, même en vertu d'une liberté fondamentale garantie par le traité »¹⁶⁴. Les libertés économiques de l'UE peuvent être restreintes au profit du droit fondamental à la

¹⁵⁸ En ce sens, il aurait sans doute été plus souhaitable qu'une procédure d'arbitrage, ou de médiation, interne à l'entreprise, puisse avoir lieu afin de remplir cette obligation de nomination du réviseur/commissaire et ce, en amont d'un éventuel et ultime recours à la voie judiciaire.

¹⁵⁹ Voir J.-B. MAISIN, op cit., pp. 487 et suivants. La procédure de sélection du réviseur dans une entreprise financée par des fonds publics est en effet considéré comme un service qui répond donc aux obligations posées par le droit des marchés publics. La procédure prévue dans le CSA, qui prévoit un veto arbitraire et sans justification nécessaire du conseil d'entreprise entre en conflit avec ces règles, ce qui conduit beaucoup de ces entités à faire primer les règles sur les marchés publics et à ne pas appliquer les procédures de nomination du CSA (en nommant directement le réviseur par l'organe d'administration, par exemple), malgré qu'elles soient a priori d'ordre public.

¹⁶⁰ Maisin cite notamment l'article 28 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, l'article 6 de la Charte sociale européenne, l'arrêt *Demir et Baykara* de la CEDH mettant en œuvre l'article 11 de la convention, la Convention n°98 de l'OIT. Il mentionne également l'article 6 de la directive 2002/14/CE de l'Union européenne ainsi que la Recommandation n°163 de l'OIT en matière d'information des travailleurs.

¹⁶¹ J.-B. MAISIN, op cit., p. 500.

¹⁶² Voir l'arrêt Schmidberger. J.-B. MAISIN, op cit., p. 500.

¹⁶³ *Ibidem*.

¹⁶⁴ *Ibidem*.

négociation collective, et inversement¹⁶⁵. La recherche de l'équilibre entre ces intérêts contradictoires devra être faite par le juge national dit la CJUE, en écartant la liberté économique liée au marché intérieur si « celui-ci est inconciliable avec la réalisation de l'objectif social »¹⁶⁶.

Ce bref excursus par la procédure de nomination du commissaire/réviseur et du potentiel conflit que cette procédure entraîne du point de vue du droit des marchés publics nous paraît un exemple paradigmatique de l'utilisation d'une approche par les droits fondamentaux pour justifier une codécision au sein de l'entreprise, et du conflit potentiel ou réel que l'utilisation d'un tel droit fondamental peut engendrer avec des libertés économiques ou d'autres droits fondamentaux (nous pensons notamment au droit de propriété). La méthode conciliatoire, à l'appui de la jurisprudence de la CJUE, nous paraît très pertinente pour justifier d'autres potentiels conflits de droits fondamentaux (voir *infra*).

Mise à part cette exception, peu d'autres brèches dans le droit des sociétés existent. C'est en tout cas la situation en Belgique, où la codécision n'est pas (encore) instaurée plus largement.

En ce qui concerne le modèle allemand, le droit des sociétés fut adapté pour permettre la codétermination. Le droit des sociétés allemand suivit initialement les principes traditionnellement admis en droit des sociétés, à savoir que le « propriétaire » de l'entreprise gère son entreprise dans son intérêt (en visant le profit) mais en contrepartie assume la responsabilité de son affaire¹⁶⁷. En ce sens, le droit des sociétés est vu dans son essence comme du droit privé. Dans cette conception, les travailleurs ne furent pas réellement compris dans l'horizon du droit des sociétés et le droit du travail demeura une discipline extérieure au droit des sociétés¹⁶⁸. Peu à peu, la doctrine s'est emparée de cette conception alors considérée comme trop restreinte, pour développer une doctrine du « droit de l'entreprise », entendue comme mettant en avant la taille de l'entreprise plutôt que la forme juridique de la société¹⁶⁹. Ce droit

¹⁶⁵ *Ibidem*.

¹⁶⁶ *Ibidem*. Il faut ajouter que pour d'autres problèmes similaires de conflit entre marché intérieur et intérêt social (comme pour la désignation d'un médiateur d'entreprise), la Cour avait tranché pour une exemption de l'application des règles des marchés publics. La jurisprudence de la Cour fut encouragée par le lien de confiance, la désignation conjointe et l'indépendance du mandataire pour conclure à l'exemption. Puisque la relation avec le réviseur d'entreprise représente des traits similaires, Maisin pense qu'une solution d'exemption est fortement envisageable. Toutefois, pour Maisin, les principes de non-discrimination et de transparence, cher au droit des marchés publics doivent à minima être respectés dans la procédure de nomination du réviseur.

¹⁶⁷ T. RAISER, "The theory of enterprise law in the Federal Republic of Germany", *Am. J. Comp. L.*, 1988, vol. 36, p. 112.

¹⁶⁸ *Ibidem*, p. 113.

¹⁶⁹ *Ibidem*, p. 114. Raiser définit ainsi l'entreprise comme « an autonomous legal unity resting upon the organizational combination of personal and objective means, ... which operates under economic methods and

de l'entreprise est notamment fondé sur la séparation entre propriété (de l'entreprise, donc des actions) et le contrôle de l'entreprise (ce qui n'est a priori pas le cas, notamment, en droit des sociétés belge)¹⁷⁰. Ce concept de droit de l'entreprise a donc permis de joindre le droit des sociétés et le droit du travail afin de mettre en œuvre la codétermination dans l'entreprise¹⁷¹. Le terme « constitution de l'entreprise » fait notamment son apparition, afin de soutenir ces propositions de codétermination de l'entreprise¹⁷². Selon certaines conceptions du droit de l'entreprise allemand, le véritable sujet de droit est l'entreprise (en tant qu'entité sociale, de fait) plutôt que la société comme entité juridique (bien que ces vues furent évidemment controversées dans la doctrine, notamment pour la difficulté de définir précisément ce qu'était l'entreprise)¹⁷³. En ce sens, l'entreprise possédait une certaine autonomie vis-à-vis des propriétaires des actions, permettant que des travailleurs puissent être présents au sein du conseil de surveillance, lieu originellement réservé aux représentants des actionnaires. Ces conceptions novatrices de l'entreprise furent questionnées et critiquées¹⁷⁴, au point de mener à une décision de la Cour constitutionnelle allemande sur la constitutionnalité de la loi de 1976 instaurant la codétermination largement au sein des entreprises allemandes, que nous analyserons plus bas.

Cette modification du droit des sociétés en Allemagne concernant la codétermination ne fut pas réellement suivie par d'autres systèmes juridiques continentaux, qui conservèrent une structure plus « classique » de la société quand il est question de participation des travailleurs. Pour le

produces economic values, in order to satisfy the interest on the public for its products and, with the profits, the income wishes and other needs of the shareholders, employees and managers which participate in it ». Voir Raiser, p. 123. La nature juridique fut aussi longuement débattue dans le cadre du droit de l'entreprise allemande, en mettant tantôt l'accent sur la caractéristique économique de l'entreprise, tantôt sur l'entreprise comme système social, gouvernant une pluralité d'intérêts. En ce sens, les objectifs de l'entreprise sont multiples et ne se résument pas à la recherche unique du profit.

¹⁷⁰ A l'inverse, en droit des sociétés belges, cette séparation entre la propriété et le pouvoir n'est pas clairement établie, ce qui fait dire à Alexis Constantin que « le lien entre la propriété et le pouvoir, aux termes duquel, quelle que soit la conception juridique de la société anonyme, le mode de gouvernement de celle-ci demeure étroitement lié à la notion de propriété, et le pouvoir y revêt un aspect patrimonial incontestable. L'associé apporte ses capitaux et, parce qu'il court les risques de perte de sa propriété, détient une part du pouvoir dans l'entreprise ». Il en résulte qu'en droit des sociétés belge, les actionnaires sont bien les décideurs uniques de l'entreprise, qui délèguent leurs pouvoirs à un organe d'administration censés représenter leurs intérêts.

¹⁷¹ « The concept of enterprise law includes the participation and codetermination rights of employees and trade unions. It links and combines company law and labor law in order to clarify in detail the legal rights and duties of the representatives of employees and the negotiation processes of owners, employees, and managers ». Voir T. Raiser, op. cit., p. 114.

¹⁷² *Ibidem*, p. 114 et 128

¹⁷³ *Ibidem*, pp. 118-119. Une Commission fut chargée de mener la réforme du droit des sociétés allemand et « concluded that a company-law treatment of the enterprise did not fully reflect the reality of the enterprises "because only the entrepreneur and shareholder appear as subjects of the economic process occurring within the enterprise." [...] The Commission stated that in comparison to corporation law, enterprise law is the broader concept, one which "evolved organically from company law and which systematically includes the latter" ».

¹⁷⁴ Ces critiques furent alors motivées soit pour des raisons politiques, pour la raison des difficultés à définir exactement et précisément une entreprise (a contrario d'une société).

reste cependant, il est assez évident qu'un mouvement d'harmonisation fut à l'œuvre au niveau européen (principalement entre les États membres de la CEE) en ce qui concerne le droit de sociétés¹⁷⁵.

Ces conceptions sur le droit de l'entreprise qui ont émergées en Allemagne, qui ont aussi reçu des échos en droit du travail en Belgique, nous paraissent être des plus pertinentes pour ancrer une réforme du droit des sociétés afin de faire apparaître une forme de codécision dans les entreprises belges.

Malgré les faiblesses et le peu d'ouvertures du droit des sociétés à incorporer les travailleurs à la gestion de l'entreprise, à l'exception sans doute de la doctrine qui s'est développée en Allemagne lors de l'apparition de la codétermination de façon généralisée, le droit des sociétés a adopté (tout en laissant les structures de l'entreprise quasi inchangées) des doctrines permettant une meilleure prise en compte des autres parties à l'entreprise (aussi appelés « stakeholders ») ainsi que des éléments extérieurs à l'entreprise. Ces doctrines, qui se nomment « corporate governance », « responsabilité sociale des entreprises (RSE) » ou encore le « stakeholderisme », méritent une analyse approfondie.

La notion de « corporate governance » est apparue récemment, il y a quelques décennies, et est un mouvement « né en réaction au dévoiement des principes classiques régissant la participation des actionnaires »¹⁷⁶. En effet, comme nous l'avons dit plus haut, le droit des sociétés belge reste encore fortement marqué par un lien fort entre propriété et pouvoir de décision. Toutefois, face à certaines lacunes de ce système à l'égard des actionnaires (comme le manque de pouvoir de la minorité actionnariale menant à l'affaiblissement du rôle des actionnaires), la « corporate governance » tenta de réguler ces abus en apportant des protections supplémentaires pour les actionnaires minoritaires, « un renforcement du pouvoir des assemblées, [...] ; un renforcement du contrôle des conflits d'intérêts et de la transparence (cumul des mandats de direction, conventions réglementées...); un renforcement du rôle de contrôle des commissaires aux comptes »¹⁷⁷. Cette « corporate governance » est toutefois

¹⁷⁵ Par exemple, la France a adopté quelques temps après l'Allemagne le système d'administration dualiste de la société (la Belgique suivit aussi à l'Allemagne sur ce point), mais ne l'a cependant pas suivi en ce qui concerne la codétermination, préférant augmenter la participation des travailleurs au capital. Les Pays-Bas ont suivi une voie singulière, empruntant beaucoup de leurs réformes du droit des sociétés au droit anglo-saxon, mais suivant tout de même l'Allemagne sur certains points comme le système d'administration dualiste et une forme de participation des travailleurs à la nomination de l'exécutif de la société, puisque le conseil d'entreprise peut opposer un veto à un candidat au conseil de surveillance, bien que ce veto puisse être renversé par un organe du gouvernement extérieur à l'entreprise. Voir E. Stein, op. cit., pp. 321-324.

¹⁷⁶ A. CONSTANTIN, op. cit., p. 64.

¹⁷⁷ *Ibidem*, p. 75.

critiquable en ce qu'elle « a conduit les dirigeants aussi bien que les actionnaires à n'avoir en vue que l'intérêt à court terme de ces derniers, au motif de la primauté envers et contre tout du sacro-saint principe de la "shareholder value" »¹⁷⁸.

La notion de « stakeholder » renvoie au mouvement du même nom, le « stakeholderisme » qui est apparu déjà depuis les années 1930. Cette notion renvoie notamment au fait que « l'entreprise doit équilibrer les intérêts concurrents des participants afin de maintenir leur coopération nécessaire à la bonne marche de cette dernière »¹⁷⁹ et qui correspond à cette volonté de prendre en compte l'environnement de l'entreprise et de dépasser la vision classique de maximisation des profits au bénéfice des actionnaires (la « shareholder theory ») pour inclure les droits et intérêts de parties prenantes non actionnaires dans la gouvernance de l'entreprise¹⁸⁰. En théorie, les relations de l'entreprise avec les parties prenantes sont équivalentes de sorte qu'elles ont théoriquement toutes la même importance¹⁸¹. Toutefois, certains problèmes se posent avec cette théorie, comme le problème d'identifier clairement les parties prenantes¹⁸², le manque de contenu clair en matières d'obligations qu'a la gouvernance de l'entreprise à l'égard de ces parties prenantes, le dilemme entre la satisfaction de l'intérêt d'une partie prenante au détriment d'une autre, la balance complexe entre satisfaction des intérêts des parties prenantes non actionnaires et celles des actionnaires (qui demeurent malgré tout les décideurs, voire les propriétaires de l'entreprise), etc.¹⁸³. D'un point de vue managérial cependant, cette théorie est positive en ce qu'elle laisse à la gouvernance de l'entreprise le soin de se charger des parties

¹⁷⁸ *Ibidem*, p. 82.

¹⁷⁹ A. MULLENBACH, « L'apport de la théorie des parties prenantes à la modélisation de la responsabilité sociétale des entreprises », *La revue des Sciences de Gestion*, 2007, n°1, p. 110. Pour Freeman, qui réellement contribuer à populariser cette notion, une partie prenante dans l'organisation est « tout groupe d'individus ou tout individu qui peut affecter ou être affecté par la réalisation des objectifs organisationnels ». il est donc ici question de personnes-clés pour l'entreprise, dont dépend sa survie, comme les actionnaires, les employés, les consommateurs, les fournisseurs, les détenteurs de capitaux et la société.

¹⁸⁰ *Ibidem*, 115. Cette prise en compte n'est pas purement altruiste (ou menée par des considérations morales portant sur la « nature de la responsabilité de l'entreprise à l'égard des parties prenantes et sur la manière dont l'entreprise doit se comporter »), elle répond aussi à une logique instrumentale qui pense que la prise en compte des intérêts des parties prenantes dans la gouvernance est créatrice de valeurs et donc augmentera leur avantage compétitif sur le marché ainsi que leur performance. Cette dimension instrumentale, pris avec la dimension normative (ou morale) et descriptive (cherchant simplement à étudier les pratiques des entreprises et la perception de ces pratiques par les parties prenantes) de la « stakeholder theory » constitue les trois courants principaux de cette théorie. Voir Astrid Mullenbach, op. cit., p. 117 et A.-S. BINNINGER et I. ROBERT, « La perception de la RSE par les clients: quels enjeux pour la «stakeholder marketing theory»? ». *Management Avenir*, 2011, n°5, p. 20.

¹⁸¹ A. Mullenbach, op. cit., p. 116.

¹⁸² Voir aussi A.-S. BINNINGER et I. ROBERT, op. cit., p. 19. Sur cette question, deux visions s'opposent : la vision contractualiste, qui tend à considérer comme parties prenantes les parties avec qui l'entreprise est liée contractuellement ou quasi-contractuellement, et la vision institutionnaliste qui prône une intégration plus large, en incorporant notamment l'environnement naturel.

¹⁸³ A. Mullenbach, op. cit., p. 116. Pour certains en effet, « la Stakeholder's Theory conduit à nier le droit aux propriétaires de déterminer la façon dont leur propriété est utilisée [...] en les dépossédant de leur "usus" ».

prenantes, sans qu'une régulation étatique nuisant à « la liberté du rôle managérial » ne soit nécessaire¹⁸⁴.

Dans ce cadre, la « stakeholder theory » est considérée comme un bon support pour encadrer la responsabilité sociale des entreprises (RSE) puisqu'elle donne « un cadre théorique justifiant la reconnaissance des responsabilités de l'entreprise envers ses parties prenantes » permettant de faire évoluer la vision de la gouvernance, « tout en gardant à l'esprit que les actionnaires sont les parties prenantes les plus importantes »¹⁸⁵.

La responsabilité sociale des entreprises peut donc se définir, selon la norme ISO 26000, comme la « responsabilité d'une organisation vis-à-vis des impacts de ses décisions et activités sur la société et sur l'environnement, se traduisant par un comportement éthique et transparent qui : – contribue au développement durable [sustainable], y compris à la santé et au bien-être de la société ; – prend en compte les attentes des parties prenantes [stakeholders] ; – respecte les lois en vigueur tout en étant en cohérence avec les normes internationales de comportement ; – est intégré dans l'ensemble de l'organisation et mis en œuvre dans ses relations »¹⁸⁶. Cette attention à prendre en compte non seulement le profit comme moteur de l'action de l'entreprise mais aussi d'avoir égard au caractère durable et social de son activité, est une tendance relativement récente dont on peut voir un tournant au début des années 2000¹⁸⁷. Toutefois, on le comprend assez aisément, le concept de responsabilité sociale des entreprises est un concept-valise dans lequel on range beaucoup de choses : la conscience environnementale des entreprises dans leurs actions, le respect des droits des travailleurs, la conciliation des intérêts des actionnaires avec ceux des autres « parties prenantes » de l'entreprise (dont les travailleurs), la diversité au sein des conseils d'administration par la « diversité » de genre ou la présence de représentants des travailleurs, etc.¹⁸⁸. Sur ce dernier point justement, celui-ci se justifie du point de vue de la RSE par le fait que celle-ci prône une vision élargie de la responsabilité des entreprises vis-à-vis de ses parties prenantes, et donc aussi une vision élargie de sa gouvernance¹⁸⁹. Toutefois, dans la pratique, les principes ou politiques édictés au nom de la politique RSE de l'entreprise portent surtout sur les droits des travailleurs et les droits de

¹⁸⁴ *Ibidem*.

¹⁸⁵ *Ibidem*, 120.

¹⁸⁶ Voir F. Vallaëys, « I – Critique de la responsabilité sociale en solitaire », in *Pour une vraie responsabilité sociale. Clarifications, propositions* (sous la dir. de F. Vallaëys), Paris, Presses Universitaires de France, « Hors collection », 2013, p. 3-4.

¹⁸⁷ T. DARCILLON, A. REBÉRIOUX et al., « Gouvernance d'entreprise: quarante ans d'évolution », *Revue d'économie financière*, 2020, n°1, p. 180.

¹⁸⁸ *Ibidem*, 180-183.

¹⁸⁹ *Ibidem*, 183.

l'homme (sécurité et santé au travail, interdiction des discriminations ou du travail des enfants) ou la protection de l'environnement, mais que très rarement sur les droits collectifs des travailleurs (comme la représentation syndicale ou la négociation collective)¹⁹⁰.

La RSE, en dehors de ses considérations morales/normatives, possède également une dimension instrumentale (similaire à celle que l'on retrouve dans la « stakeholder theory »)¹⁹¹. L'effectivité d'une telle théorie en pratique est toutefois souvent décriée. Roman Aydogdu, mettant cependant en avant cette notion de RSE, indique que « on ne peut non plus écarter tout impact de cette morale sur les pratiques, individuelles ou collectives, au sein des entreprises, même s'il est malaisément objectivable »¹⁹². Des études empiriques ont toutefois constaté que face à de fortes pressions financières de la part de l'actionnariat et « en l'absence de contre-pouvoirs, les dirigeants déclarent n'avoir d'autres choix que d'écarter les questions de RSE »¹⁹³. Les critiques de la RSE considèrent notamment celle-ci « comme une manière pour les entreprises de lutter contre la réglementation de leurs activités, en faisant de la soft law »¹⁹⁴. Il n'est en effet pas neuf que des dispositions contraignantes à l'égard de la conduite des entreprises soient réclamées au niveau international, comme au niveau de l'ONU avec les négociations autour d'un traité visant les multinationales à respecter l'environnement et les droits humains¹⁹⁵. Ce manque du caractère contraignant suivi de sanctions effectives¹⁹⁶ de la

¹⁹⁰ A. SUPIOT, « Du nouveau au self-service normatif: la responsabilité sociale des entreprises », *Études*, 2004, p. 5.

¹⁹¹ Sur l'étonnant cynisme des justifications de cette dimension instrumentale, voir R. AYDOGDU, « La Corporate Social Responsibility, le droit par-delà le marché et l'Etat (partie 2) », *TRV/RPS*, 2016, p. 871 et suivantes.

¹⁹² R. Aydogdu, op. cit., pp. 868-869. L'auteur poursuit en indiquant que « la persistance de violations des droits de l'homme ou des droits fondamentaux des travailleurs, ainsi que de dégradations environnementales, peut laisser insatisfait ou révolté mais ne témoigne pas nécessairement de l'ineffectivité du droit non étatique de la CSR (comme, du reste, du droit étatique), si l'on veut bien considérer sous cet angle les nombreuses dispositions prises par les entreprises, légalement ou illégalement au regard du droit étatique, pour mettre autant de distance que possible entre elles et ces événements (multiplication des intermédiaires dans les structures juridiques - plus ou moins opaques - d'un groupe ou dans les chaînes d'approvisionnement [...], etc.). ». Il faut bien ici distinguer effectivité et efficacité. La première ne signifiant pas nécessairement la seconde, le fait que les entreprises, conscientes des impacts négatifs (pour le dire avec euphémisme) de leurs activités, décident d'échapper à leurs responsabilités plutôt que de corriger la source des conséquences négatives ne veut en effet pas dire que les objectifs de la RSE sont remplis, et donc que les pratiques de RSE sont efficaces. Au contraire, c'est même plutôt l'inverse.

¹⁹³ Ces résultats diffèrent toutefois en fonction du type de gouvernance de l'entreprise et du type d'entreprise en tant que telle. Voir M. MARAIS, « Quelle marge de manœuvre pour l'engagement socialement responsable des dirigeants? Enjeux et perspectives du gouvernement d'entreprise », *M@n@gement*, 2014, vol. 17, n°4, p. 256.

¹⁹⁴ R. Aydogdu, op. cit., p. 876.

¹⁹⁵ Voyez <https://france.attac.org/actus-et-medias/salle-de-presse/article/ouverture-des-negociations-pour-un-traite-onu-sur-les-multinationales-et-les> (consulté le 8 août 2021).

¹⁹⁶ Les sanctions existantes demeurent très peu contraignantes, à l'image de la nature de la RSE, et ne sont pas issues des mécanismes de sanctions classiques (comme les tribunaux) mais reposent plutôt sur des

RSE demeure quoi qu'il en soit une des lacunes majeures de cette doctrine. Alain Supiot lui-même ne dit-il pas, en réagissant à la définition de la RSE donnée par la Commission européenne, que « ‘l'intégration volontaire de préoccupations sociales’ » évoque les promesses d'ivrognes jurant à la cantonade qu'ils vont cesser de boire demain, plutôt que la responsabilité au vrai sens du mot »¹⁹⁷. La RSE souhaite en effet se placer « au-delà des exigences légales et en marge de l'État, et se caractérise dès lors par une indifférence de principe pour le droit étatique, dont il ne partage ni les finalités (*sic*), ni le champ d'application personnel et géographique ». Supiot en conclut que « plutôt que comme un remède susceptible de conjurer les détraquements sociaux engendrés par la globalisation, la responsabilité sociale des entreprises est le symptôme d'une crise de l'idéologie économique »¹⁹⁸. L'économie, en « état d'apesanteur juridique », tente de fonder une responsabilité qui est imparfaite par nature¹⁹⁹. Une autre critique de la RSE est le fait que la gouvernance de la RSE (souvent, les organes d'administration) désocialise la responsabilité « sans se mettre en lien de coresponsabilité avec d'autres porteurs d'enjeux sociaux et environnementaux » et dépolitise le contenu d'une politique issue de la RSE « en donnant la faculté de définir ces bonnes pratiques à des experts loin des conflits de modèles de société (productivisme ou écologie politique ?) et loin de la lutte des classes puisque les confrontations sont désamorcées par avance »²⁰⁰.

mécanismes de publication des entreprises peu vertueuses en terme de RSE ou par de la « peer group pressure », voire par une conviction que la menace existe même si ce n'est factuellement pas le cas. Voir R. Aydogdu, op. cit., p. 876 et 886. L'adoption de mesures de RSE demeurent donc profondément liés à la volonté de la gouvernance de l'entreprise de mettre en œuvre ou non de telles mesures. Roman Aydogdu indique également que les états peuvent favoriser la RSE au sein des entreprises par des incitants fiscaux notamment ou par des obligations légales de « comply or explain » en matière de RSE (comme cela existe déjà au niveau européen avec l'article 19bis, §1., al. 2, de la directive 2013/34 telle que modifiée par la directive 2014/95). Par ailleurs, les cours sont réticentes à condamner des entreprises qui ne respectent pas leurs propres politiques en matière de RSE, au titre que celles-ci ne sont que des engagements unilatéraux qui n'engagent pas d'obligations pour l'entreprise. Ces engagements peuvent toutefois entrer en conflit avec les obligations procédurales ou substantielles du droit du travail des entreprises en ce que certaines politiques doivent être débattues conformément au droit national (par la codétermination des travailleurs en Allemagne, par exemple) ou bien car le contenu des politiques est contraire aux droits des travailleurs (comme leur liberté d'expression ou leur droit à la vie privée). Voir R. Aydogdu, op. cit., pp. 898-901.

¹⁹⁷ A. Supiot, op. cit., p. 6. La définition donnée par la Commission européenne au « concept de RSE » est « l'intégration volontaire par les entreprises de préoccupations sociales et environnementales à leurs activités commerciales et leurs relations avec leurs parties prenantes ». La responsabilité que promet la RSE n'en est donc pas une pour Supiot, car « sans responsable clairement identifiable, sans organisation susceptible de demander des comptes et sans Tiers devant qui répondre », les conditions d'une véritable responsabilité ne sont pas remplies.

¹⁹⁸ A. Supiot, op. cit., p. 8.

¹⁹⁹ La difficulté de nommer un responsable lorsqu'un problème apparaît, les entreprises se cachant souvent derrière de nombreuses personnalités morales différentes pour brouiller des pistes et fuir ses responsabilités. Roman Aydogdu a confirmé cette tendance également, voir *supra*.

²⁰⁰ F. Vallaeys, « I – Critique de la responsabilité sociale en solitaire », in *Pour une vraie responsabilité sociale. Clarifications, propositions*, Paris, Presses Universitaires de France, « Hors collection », 2013, p. 56.

Au fond, la RSE (et les autres théories avoisinantes, comme la « stakeholder theory ») fait un pas dans le bon sens afin de rendre l'entreprise plus sensible aux enjeux sociaux environnementaux contemporains. Elle porte également le projet d'accroître la participation des travailleurs dans l'entreprise. Force est toutefois de constater que ces théories manquent cruellement d'effectivité et sont des variables d'ajustement aux priorités de rentabilité des entreprises. Elles paraissent insuffisantes et même inadéquates pour contribuer à une réelle démocratisation de l'entreprise.

Partie 2 : Opérationnalisation juridique du bicamérisme en entreprise

Chapitre 1 : La citoyenneté au travail

Au vu des diverses formes de démocratisation de l'entreprise que nous avons explicité, tant dans le champ du droit du travail que dans le champ du droit des sociétés, le projet de bicamérisme économique porté par Isabelle Ferreras conserve son sens afin d'aller encore une étape plus loin dans la démocratisation économique. Cela est aussi une réforme nécessaire afin de garantir une véritable citoyenneté aux travailleurs.

Cette vision de citoyenneté au travail n'est pas neuve et s'ancre dans une partie importante des relations industrielles²⁰¹. Cette notion de citoyenneté fit d'abord son apparition sous le concept de « industrial citizenship » qui recouvre, comme le dit Judy Fudge, à la fois la volonté de limiter la marchandisation du travail et se réfère « to the acquisition by employees of rights within the employment relationship, rights which go beyond, and are secured by forces external to, the position which employees are able to win purely through, labour market forces »²⁰². Ces droits couvriraient des droits individuels des travailleurs et des droits collectifs comme le droit de s'associer à des syndicats²⁰³. Ces droits devaient donc être acquis par les travailleurs au

²⁰¹ Sur ce point, « Thomas Humphrey Marshall a décrit l'émergence de la citoyenneté industrielle comme un produit dérivé de la combinaison des trois formes – civile, politique et sociale – de la citoyenneté. L'extension des droits civils à la sphère des relations de travail s'est traduite par la reconnaissance des libertés de coalition et d'association et, avec elles, de la grève, du syndicalisme et de la négociation collective. Ainsi, "le syndicalisme a créé un système secondaire de citoyenneté industrielle, parallèle et complémentaire du système de la citoyenneté politique" ». Voir A. Allal et Y. Karel, « Citoyennetés industrielles, (in)soumissions ouvrières et formes du lien syndical : pour une sociologie politique des relations de travail », *Critique internationale*, 2020/2, N° 87, pp. 16-17.

²⁰² J. FUDGE, "After industrial citizenship: Market citizenship or citizenship at work?", *Relations Industrielles/Industrial Relations*, 2005, vol. 60, n°4, p. 632.

²⁰³ *Ibidem*. Fudge cite la définition donnée par Crouch des droits collectifs des travailleurs perçu sous la « industrial citizenship », à savoir : « These rights cover such matters as: individual rights to a safe and healthy working environment; to protection from arbitrary management action; to certain entitlements to free time; guarantees of some protection of standard of living in the case of inability to work as a result of loss of employment, poor health or old age; collective rights to representation by autonomous organizations in relations between employees and employers ». Cette « citoyenneté industrielle » peut aussi être vue de la manière suivante : « représentation des intérêts collectifs des travailleurs, accréditation syndicale et négociation collective ont, à ce moment, en Amérique du Nord, jeté les bases d'une démocratie locale qui conférerait aux travailleurs

moyen principal de la négociation collective avec l'employeur, entre acteurs sociaux légitimes²⁰⁴. Le syndicalisme était donc un « rouage essentiel » de cette théorie²⁰⁵. Cette citoyenneté industrielle fut toutefois limitée dans son champ (en ce qu'elle avait pour principaux sujets les « male breadwinner » du 20e siècle) et reposait sur une faible institutionnalisation²⁰⁶, fondée massivement sur la négociation autonome entre capital et travail. La notion de « industrial citizenship » est aujourd'hui devenue désuète²⁰⁷, principalement pour la raison que le contexte social et économique qui a vu son avènement a dramatiquement changé : globalisation, dérégulation imposées par le néolibéralisme, délocalisation d'industries, et féminisation de la main d'œuvre²⁰⁸. Cela va aussi de pair avec des affaiblissements des droits collectifs des travailleurs et des syndicats. Pourtant, cette notion de citoyenneté industrielle sert aussi d'idéal à atteindre²⁰⁹. Le concept de « industrial citizenship » n'est donc pas à mettre aux oubliettes et peut servir pour penser une nouvelle citoyenneté au travail, adaptée au contexte social et économique de notre temps²¹⁰.

En ce sens, la citoyenneté au travail aspire vers une plus grande participation des travailleurs à la gestion de l'entreprise, par des droits de participation et de consultation des travailleurs, issus de « la demande de démocratie au travail chez des travailleurs dont on sollicite de plus en plus la créativité et l'autonomie »²¹¹. La citoyenneté au travail, qui est donc perçue comme un idéal vers lequel tendre (le sens de la notion est donc « en mouvement »²¹²), souhaite se baser sur les

syndiqués une meilleure protection contre l'arbitraire et les risques économiques, mais aussi un droit de participation à la régulation locale et sociale du travail et à la formulation de politiques publiques ». Voir M.-J. LEGAULT, « Travail et citoyenneté: quel avenir?, Sous la direction de Michel Coutu et Gregor Murray, Québec: Presses de l'Université Laval, 2010, 475 p., ISBN: 978-2-7637-8771-8 ». *Relations industrielles/Industrial Relations*, 2011, vol. 66, n°3, p. 474. Il y a par ailleurs un lien très clair qui est établi entre cette notion et la notion de « pluralisme industriel » et de sa « loi des parties », que nous avons vu plus haut lors de notre analyse de la démocratisation aux USA.

²⁰⁴ M. COUTU et G. MURRAY, « La citoyenneté au travail? Une introduction », *Relations Industrielles/Industrial Relations*, 2005, vol. 60, n°4, p. 602.

²⁰⁵ Voir A. Allal et Y. Karel, op. cit., p. 16.

²⁰⁶ M. COUTU et G. MURRAY, op. cit., 608.

²⁰⁷ M.-J. LEGAULT, op. cit., p. 474.

²⁰⁸ J. Fudge, op. cit., 641-642.

²⁰⁹ M. COUTU et G. MURRAY, op. cit., pp. 605-606. Michel Coutu and Gregor Murray analyse donc le concept de citoyenneté sous deux axes principaux : le premier est l'axe normatif-descriptif que nous venons d'évoquer. Le second est l'axe citoyenneté-statut (la citoyenneté se définit ici par le statut socio-juridique et par les droits dont jouissent les travailleurs) et citoyenneté-identité (la citoyenneté se définit là par l'« identification fondée sur un sentiment d'appartenance plus ou moins fort qui relie un individu ou un groupe d'individus à une entité déterminée »).

²¹⁰ Il ne faut toutefois pas perdre de vue que la « industrial citizenship » possède un caractère intrinsèquement ambivalent, à savoir que cette théorie fut notamment utilisée dans les milieux managériaux pour obtenir le consentement des travailleurs à accepter la hiérarchie en proposant l'implication active des travailleurs, et en même temps perçoit les travailleurs comme des sujets autonomes, comme de véritables citoyens. D'aucuns n'ont pas manqué de critiquer cette ambivalence en énonçant qu'il s'agissait d'une « stratégie de la classe dominante pour légitimer les inégalités de classe ». Voir A. Allal et Y. Karel, op. cit., p. 21.

²¹¹ M.-J. LEGAULT, op. cit., p. 476.

²¹² M. COUTU et G. MURRAY, op. cit., p. 606.

droits fondamentaux et la constitutionnalisation des droits des travailleurs pour accroître et asseoir les droits des travailleurs (tels que la « liberté syndicale, d'expression, la *participation au processus décisionnel* »²¹³).

C'est dans ce cadre de la citoyenneté au travail que l'opérationnalisation du bicamérisme en entreprise doit prendre place. Il est vital d'avoir égard à cette notion du travailleur comme citoyen au travail, possédant une série de droits fondamentaux et aspirant à une plus grande participation aux décisions de l'entreprise sur des aspects substantiels de sa vie économique.

Chapitre 2 : Mise en œuvre du bicamérisme économique en droit belge

Avant de nous lancer dans une opérationnalisation juridique du bicamérisme économique tel que proposé par Isabelle Ferreras en droit belge, précisons que plusieurs points du projet ne demandent pas particulièrement une importante réflexion sur leurs mises en œuvre. Nous pensons particulièrement à l'instauration de la seconde chambre composée de représentants des travailleurs au sein de l'entreprise (dont le mode de désignation des représentants des travailleurs au sein de cette chambre) ainsi qu'à son mode de fonctionnement (votes, majorités, veto) et à la désignation des membres du comité exécutif de l'entreprise. Nous commencerons donc par ces points dans notre analyse. Pour le reste, nous renvoyons largement à l'excellent travail fourni par Isabelle Ferreras sur les aspects pratiques de sa proposition²¹⁴.

D'autres points cependant méritent selon nous davantage de réflexion sur leurs mises en œuvre, tant ceux-ci demandent une modification du droit belge actuel. C'est notamment le cas de la subordination du travailleur prévue dans le contrat de travail, du droit à l'information du travailleur, du licenciement des travailleurs, ainsi que le cas où une entreprise possède plusieurs unités d'exploitation.

Nous verrons enfin comment cette proposition de bicamérisme économique peut s'articuler avec d'autres droits existants, tels que les droits collectifs des travailleurs (liberté syndicale, négociation collective, droit de grève) et les droits individuels des actionnaires (droit de propriété, liberté d'entreprise).

Ajoutons également que la proposition juridique d'opérationnalisation que nous proposons ne devra pas être obligatoire pour les sociétés et entreprises belges. Ce modèle devra donc rester

²¹³ M.-J. LEGAULT, op. cit., 477. A des fins sémantiques, les auteurs distinguent la citoyenneté au travail de la citoyenneté dans l'entreprise (« la corporate citizenship »), où le travailleur est « inféodé à l'entreprise ».

²¹⁴ Voir I. FERRERAS, *Gouverner le capitalisme ? : pour le bicamérisme économique*, Paris, Presses universitaires de France, 2012, pp. 91 et suivantes.

optionnel, facultatif et incitatif. La raison tient notamment au fait qu'il existe une multitude de possibilités de contourner le système afin d'éviter la mise en œuvre du bicamérisme soit par des constructions juridiques, soit avec l'aide du droit européen de la liberté d'établissement (sur ce point, voir les expériences allemandes rencontrées avec la mise en œuvre de la codétermination²¹⁵). Plutôt que de tenter de mettre en place une pléthore de mécanismes permettant de lutter contre ces contournements, nous plaçons plutôt pour la mise en œuvre volontaire du bicamérisme, fondée sur la volonté des membres de l'entreprise ainsi que sur la mise en place d'incitants (fiscaux et autres)²¹⁶.

Section 1 : L'institutionnalisation des chambres des représentants des investisseurs en travail et en capital

Sous-section 1 : Le périmètre du bicamérisme économique

Nous analyserons ici le périmètre du bicamérisme économique, c'est-à-dire où il prend place concrètement dans l'entreprise et la société, ainsi que du type de sociétés concerné par la possibilité de mettre en œuvre le bicamérisme en entreprise.

Commençons d'abord par la question de la mise en place concrète du bicamérisme économique : où celui-ci s'insère-t-il dans les structures parfois complexes des sociétés ? Il faut ici distinguer le droit du travail du droit des sociétés.

En droit du travail, les conseils d'entreprise sont instaurés au niveau de l'entreprise, définie comme l'unité technique d'exploitation (UTE). Cette notion de fait renvoie à un concept souple et non clairement défini fondé sur des critères économiques et sociaux (ces derniers primant sur les premiers). Cette définition s'oppose à une conception juridique de l'entreprise. En effet, une entité juridique peut avoir plusieurs UTE, ou une UTE peut regrouper plusieurs entités juridiques²¹⁷. Les critères concrets de déterminations de l'UTE ont donc été élaborés par la

²¹⁵ Notamment, le changement de forme juridique de la société, la restructuration afin d'éviter d'atteindre le seuil des 2000 salariés, la liberté d'établissement européenne, etc. Voir W. Däubler, « Le système allemand de participations des travailleurs au niveau de l'entreprise », *Revue de Droit Comparé du Travail et de la Sécurité Sociale*, 2018/3, p. 79-81.

²¹⁶ Voir I. Ferreras, « Le droit du travail parmi les droits civils et politiques ? Réflexions à propos de la participations des travailleurs au gouvernement de l'entreprise », *Revue de Droit Comparé du Travail et de la Sécurité Sociale*, 2018/3, p. 37.

Comme le relève Wolfgang Däubler, la mise en œuvre de la cogestion allemande repose donc beaucoup sur la bonne volonté des propriétaires de l'entreprise. W. Däubler, op. cit., p. 80.

²¹⁷ S. Remouchamps, *Élections sociales 2020*, Liège, Wolters Kluwer, 2019, pp. 10-22. Une présomption légale existe par ailleurs sur ce dernier point. Voir S. Remouchamps, op. cit., p. 37 et suivantes.

jurisprudence de manière non-exhaustive²¹⁸. Toutefois, cette manière de définir l'entreprise est parfois inadaptée, et l'on recourt alors à la définition de l'entreprise comme entité juridique²¹⁹. En droit des sociétés, la notion d'entreprise comme UTE n'est pas utilisée. On lui préfère la notion juridique de sociétés, qui structure le pouvoir entre actionnaires et organe d'administration. Le CSA connaît également la notion d'entité financière, qui regroupe plusieurs entreprises (ou en cas de consortium) et qui est utilisée pour l'application des dispositions du CSA relative aux « comptes annuels consolidés des entreprises concernées »²²⁰. Dès lors, quelle articulation donner au niveau du bicamérisme économique face à ces conceptions a priori concurrentes ? Ferreras entrevoit la possibilité d'instaurer du bicamérisme à plusieurs niveaux de l'entreprise : suivant une logique de centralisation, le bicamérisme économique a vocation à s'implanter au niveau le plus proche de la hiérarchie d'entreprise, à savoir au niveau mondial, international ou national d'une entreprise²²¹ (entendue ici comme entité économique globale, et non à une forme juridique ou à l'UTE). Toutefois, une délégation de pouvoir peut cependant intervenir vers un échelon plus local de l'entreprise, dans une logique de décentralisation du pouvoir (Ferreras utilise l'analogie de l'Etat fédéral qui délègue une partie de ses compétences vers les entités fédérées)²²². Cette méthode de décentralisation du bicamérisme économique a notamment la vertu d'inciter fortement à la participation des investisseurs, principalement ceux en capital, au sein des structures inférieures de l'entreprise. Évidemment, elle permet aussi aux travailleurs de chaque implantation d'avoir des représentants plus proches de leurs préoccupations que les représentants au niveau bicaméral le plus central de l'entreprise. On le voit donc, cette proposition de Ferreras se rapproche quelque peu de la logique que l'on trouve en droit du travail avec les UTE sans pour autant totalement y correspondre. Pour ce qui est du droit des sociétés, la notion de société est insuffisante pour la réalisation du bicamérisme économique, et demandera que les actionnaires désignent leurs représentants aux multiples niveaux du bicamérisme en entreprise (centralisé et décentralisé).

²¹⁸ *Ibidem*, p. 28-29.

²¹⁹ *Ibidem*, p. 62. L'utilisation de cette définition est cependant rare et secondaire, l'UTE étant généralement préféré comme définition de l'entreprise. L'utilisation de l'entité juridique pour définir l'entreprise est notamment utilisée afin que tous les travailleurs d'un même employeur puisse participer aux élections sociales. Cette exception fut également introduite pour lutter contre des opérations de découpage de la part de l'employeur qui occupe un certain nombre de travailleurs mais sur des UTE différentes, qui prisent isolément ne remplissent pas le seuil d'institution du conseil d'entreprise. Par ailleurs, pour certains types d'information, on recourt aussi plutôt à la notion de centres de production, qui constituent des sous-ensemble de l'UTE.

²²⁰ O. RIJCKAERT et V. HANQUET, « Les missions du conseil d'entreprise en matière économique et financière » in *Guide social permanent. Tome 5 - Commentaire droit du travail* (sous la dir. de G. VAN DEN AVYLE), Liège, Wolter Kluwer, 2021, p. 565.

²²¹ I. Ferreras, *Gouverner le capitalisme ? : pour le bicamérisme économique*, op. cit., p. 145.

²²² *Ibidem*.

La façon dont est organisé ce bicamérisme multi-niveaux ferait idéalement l'objet d'un accord conjoint des chambres au niveau centralisé.

A ces questions, s'ajoute celle du type d'entreprises concernées par le bicamérisme. Ferreras insiste sur le fait que le bicamérisme économique n'a pas vocation à s'appliquer à une entreprise en particulier. Toutefois, elle reconnaît que le modèle bicaméral vise particulièrement les grandes entreprises multinationales²²³. En effet, cette modification de la balance des pouvoirs créée par le bicamérisme est surtout utile pour ajouter un contrôle politique sur les activités de ces entreprises en les repolitisant de l'intérieur²²⁴. En ce sens, il serait pertinent de proposer le modèle facultatif du bicaméralisme économique aux sociétés anonymes d'une certaine taille²²⁵, moyennant des incitations fiscales sur l'impôt des sociétés en faveur de la mise en place du bicamérisme d'entreprise ainsi que par un mécanisme de « *comply or explain* » (que l'on retrouve notamment en matière de RSE, voy *supra*) sur la mise en œuvre ou non du bicamérisme économique²²⁶.

Sous-section 2 : L'institutionnalisation juridique des chambres

La mise en œuvre de la seconde chambre des investisseurs en travail demande une modification de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie ainsi que du nouveau code des sociétés et associations.

En ce qui concerne la loi du 20 septembre 1948, une modification de la composition des conseils d'entreprise s'impose. En effet, puisque ceux-ci sont actuellement composés de manière paritaire, la mise en place d'un bicamérisme économique demande que les deux parties prenantes principales de l'entreprise – le capital et le travail – soient représentés dans des chambres distinctes qui interagissent entre elles. Dès lors, l'article 16 de la loi du 20/9/1948 doit être modifié afin de transformer le conseil d'entreprise en chambre des travailleurs composée uniquement de leurs représentants (à l'instar des comités d'entreprise allemands).

²²³ I. Ferreras, *Gouverner le capitalisme ? : pour le bicamérisme économique*, op. cit., p. 257.

²²⁴ *Ibidem*, p. 256.

²²⁵ Par exemple, les SA qui dépassent les critères de la définition d'une « petite société » prévu à l'article 1 :24 du CSA. Toutefois, le critère concernant les travailleurs tel que fixé par le CSA pour définir une « grande entreprise » est de 50 travailleurs, ce qui n'est pas en concordance avec le droit du travail qui prévoit un seuil de 100 travailleurs pour l'instauration d'un conseil d'entreprise. Voir S. Remouchamps, op. cit., p. 6. Nous proposons de garder le seuil le plus bas, à savoir 50 travailleurs, en mettant enfin en œuvre l'article 14, §1^{er} de la loi du 20 septembre 1948, afin que ce bicamérisme puisse être mis en œuvre plus facilement, dans plus d'entreprises si elles le souhaitent.

²²⁶ I. Ferreras, *Gouverner le capitalisme ? : pour le bicamérisme économique*, op. cit., pp. 244-245.

En ce qui concerne le code des sociétés et associations, peu de changement sont à réaliser à ce stade, en ce que le modèle proposé par Isabelle Ferreras envisage l'organe d'administration comme chambre des représentants du capital (elle pense plus particulièrement à des organes collégiaux qu'à un administrateur unique). Dans le cas d'une entreprise dualiste, une telle chambre serait le conseil de surveillance et non le conseil de direction, puisque ce dernier découle du premier²²⁷. Un point est à relever : Ferreras entrevoit le droit de vote des actionnaires pour élire la chambre des représentants du capital (ex : le conseil d'administration) sous l'angle du principe « une action un vote ». Toutefois, nous l'avons vu (voir *supra*), bien que ce principe demeure le principe cardinal de la démocratie actionnariale, il souffre d'une quantité d'exceptions (Isabelle Ferreras le relève d'ailleurs elle-même²²⁸). Au vu de cela, il semble vraisemblable de préférer garder la pratique faite de ce principe et donc aussi de ses exceptions, au risque de créer des déséquilibres dans les forces actionnariales, de trop dénaturer la structure actionnariale et d'oblitérer les particularismes de chaque société. Cela risque aussi d'attiser les oppositions de la part des investisseurs en capitaux qui verraient alors leurs droits (voire leurs majorités en assemblée générale des actionnaires) être restreints et perdraient ainsi le contrôle sur l'organe d'administration initial. Sur ce point donc, nous plaçons le *statu quo*.

En ce qui concerne la taille des chambres, nous renvoyons largement à la proposition d'Isabelle Ferreras qui est que la taille de chaque chambre dépend évidemment de chaque entreprise en particulier, mais en gardant en tête les deux extrêmes qu'elle met en avant : éviter la « comitologie » (donc des organes au nombre de membres trop restreint que pour pouvoir pleinement profiter d'une expérience délibérative) et éviter des « assemblées libres » inopérantes et dissolvant le principe même de la représentation²²⁹. Par ailleurs, par souci de

²²⁷ Le maintien d'une structure duale peut paraître étrange à première vue dans le modèle proposé par Ferreras, en ce que la décentralisation de la décision a lieu ailleurs, dans le comité exécutif élu par les deux chambres. Nous ne voyons toutefois pas d'inconvénients majeurs à ce que cette structure duale demeure dans l'entreprise bicamérale.

²²⁸ I. Ferreras, *Gouverner le capitalisme ? : pour le bicamérisme économique*, op. cit., p. 133.

²²⁹ *Ibidem*, pp. 133-135. En ce sens, nous plaçons pour que les tailles des chambres puissent être décidées collectivement, au moyen d'une convention collective ayant pour but de préparer la mise en place du bicamérisme en entreprise, entre les syndicats et le patronat. Précisons par ailleurs que si le droit de sociétés ne prévoit pas de nombre maximal d'administrateurs, un nombre minimum de trois administrateurs (voire deux dans le cas où la société compte moins de 3 actionnaires) est requis. Voir J. MALHERBE, Y. DE CORDT, P. LAMBRECHT et al, op. cit., p. 606. Pour ce qui est du droit du travail, l'article 23 de la loi sur les élections sociales donnent les modalités de calcul du nombre de représentants au sein du conseil d'entreprise, en vertu de l'article 16, al. 5 de la loi du 20/9/1948. Ce même article 16, al. 1, b) indique que le nombre de délégués effectifs du CE ne peut être inférieur à deux ni supérieur à vingt-cinq (et qu'il y a autant de délégués suppléants que d'effectifs). Par ailleurs, il serait utile de conserver la répartition des sièges entre catégories socio-professionnelles telle qu'existant pour les élections sociales pour les élections de la chambre des représentants des travailleurs. Sur ce point, voir S. Remouchamps, op. cit., p. 160 et 162.

marquer l'égalité symboliquement et afin d'éviter qu'un représentant se considère comme « valant » moins qu'un autre, Ferreras propose que la taille de chaque chambre soit identique l'une à l'autre²³⁰. Pour savoir combien de voix sont nécessaires pour être élu au sein de ces chambres, cela doit être calculé sur base de la division du nombre d'investisseurs (en travail ou en capital) par le nombre de membres souhaités dans chaque chambre, donnant ainsi le seuil de voix pour être élu²³¹.

S'agissant de cette élection, si les règles d'élection de l'organe d'administration ne doivent pas être substantiellement modifiées (en ce qu'il serait toujours élu par l'assemblée générale des actionnaires ; en ce qui concerne la SA par exemple, voir article 7 :85, §2 CSA), les règles de la loi du 20/9/1948 sur l'élection des membres représentants des travailleurs au conseil d'entreprise doivent être modifiées. En ce sens, les électeurs sont donc les actionnaires d'un côté, les travailleurs de l'autre. Pour ce qui concerne ces derniers, il semble adéquat de conserver le cadre actuel des élections sociales pour déterminer qui peut voter, avec notamment la condition d'une occupation d'au moins trois mois dans l'entreprise pour pouvoir prendre part au vote²³². Du point de vue de l'éligibilité, les conditions principales que pose Ferreras est le fait que le candidat doit être un investisseur en capital ou en travail²³³. De plus, Ferreras suggère la condition que les candidats à la chambre des représentants des travailleurs soient affiliés à un syndicat reconnu²³⁴. Si cela ne demande pas de changement substantiel du point du droit du travail (puisque la loi du 20/9/1948 prévoit explicitement ces conditions aux articles 19, al. 1,

Ces articles devraient être revus afin de 1) ne plus imposer de plafond sur le nombre de représentants au conseil d'entreprise et que ce nombre soit décidé collectivement et 2) que la clé de calcul du nombre de représentants soit assouplie et rendue subsidiaire, afin que les négociations sur la taille des chambres ne soient pas directement amputées par une législation impérative. Toutefois, la clé de calcul du nombre de représentants au sein du conseil d'entreprise, telle qu'indiquée à l'article 23 de la loi du 4 décembre 2007 relatives aux élections sociales, peut être gardée à titre indicatif afin d'adopter une chambre de représentants des travailleurs à taille proportionnée.

²³⁰ S. Remouchamps, op. cit., pp. 135-136. Dès lors, la taille des chambres peuvent varier d'une entreprise à l'autre, mais entre elles, celles-ci seraient idéalement composées du même nombre de représentants (ex : les chambres peuvent contenir 10 ou 50 représentants (maximum) chacune en fonction de la taille de l'entreprise en général, mais chaque chambre a un nombre de représentants identique par rapport à l'autre). Voir I. Ferreras, *Gouverner le capitalisme ? : pour le bicamérisme économique*, op. cit., p. 246.

²³¹ *Ibidem*, p. 133.

²³² Sur ce point, voyez <https://www.fgtb.be/-/elections-sociales-qui-peut-voter-et-comment-> (11/8/2021). Voyez aussi l'exposé très complet de S. Remouchamps, op. cit., pp. 169 et suivantes.

²³³ I. Ferreras, *Gouverner le capitalisme ? : pour le bicamérisme économique*, op. cit., pp. 136-137.

²³⁴ Voir I. Ferreras, *Gouverner le capitalisme ? : pour le bicamérisme économique*, op. cit., pp. 148-149. Cette volonté s'inscrit notamment dans le souhait de ne pas voir des candidat « indépendant » à la chambre des travailleurs, ce qui pourrait réduire la solidarité entre entreprises des travailleurs et développer des comportements corporatistes relatifs à l'entreprise.

3^o²³⁵ ainsi qu'aux articles 20ter et 21, §2, 4^o²³⁶), cela demande un changement radical de perspective en droit des sociétés, en ce que l'obligation d'être soi-même un actionnaire pour pouvoir être éligible à l'organe d'administration n'existe pas à l'heure actuelle en droit des sociétés (sauf si les statuts de la société le requiert explicitement, mais cela est donc tout à fait supplétif²³⁷). Cette obligation nécessiterait donc l'ajout de cette condition dans le CSA²³⁸. Ferreras n'est toutefois pas catégorique sur ce point en ce qu'elle propose qu'existe un mécanisme de cooptation de personnes « extérieures à l'entreprise » (qui ne sont donc pas investisseur en capital ou en travail) afin que ces personnes puissent siéger au sein des chambres, si cela fait « l'objet d'un accord des deux Chambres et que toutes deux puissent y recourir »²³⁹.

Par ailleurs, pour conclure avec l'élection ou plus largement avec la méthode de nomination des représentants au sein des deux chambres, d'aucuns ont proposé que à l'instar des travaux récents sur la réhabilitation du tirage au sort comme méthode de désignation des représentants politiques, les représentants au sein des chambres de l'entreprise soient nommés au tirage au sort plutôt que par une élection²⁴⁰. Cette méthode de nomination possède plusieurs avantages qui peuvent se révéler très utiles dans un cadre de relations industrielles. En effet, cette méthode permet d'inclure une plus grande diversité cognitive au sein des assemblées, ce qui permet

²³⁵ Les conditions d'éligibilité telles que prescrites par l'article 19 de la loi du 20/9/1948 nous paraissent demeurer adéquates de surcroît, notamment en ce qui concerne l'impossibilité pour un travailleur d'être éligible s'il fait partie du personnel de direction de l'entreprise ou s'il est une personne de confiance. Voir article 19, al. 1, 2^o de la loi du 20/9/1948. Voir aussi S. Remouchamps, op. cit., pp. 189 et suivantes.

²³⁶ Cet article prévoit en effet un monopole de présentation de liste aux organes représentatifs des travailleurs, à l'exception de la présentation d'une liste pour les travailleurs cadres de l'entreprise. Cela signifie donc que les syndicats ont un droit discrétionnaire pour déterminer qui présenter comme candidats. Cette règle telle qu'elle existe aujourd'hui répond à la préoccupation de Ferreras et ne nous semble pas devoir être changée. Voir S. Remouchamps, op. cit., pp. 199-200.

²³⁷ Voir J. MALHERBE, Y. DE CORDT, P. LAMBRECHT et al, op. cit., p. 587.

²³⁸ A ce stade, le CSA ne mentionne que la condition, pour les administrateurs de la SA, de ne pas être liés à la société par un contrat de travail (à l'exception, sans doute, des dirigeants-salariés). Voir art. 7:85, §1, al. 3 CSA et F. Dorssemont et A. Lamine, op. cit., pp. 16-17. Une condition porte aussi sur la diversité des genres au sein de l'organe d'administration (article 7 :86 CSA). L'article 7 :87 CSA mentionne qu'un administrateur est considéré comme indépendant si « s'il n'entretient pas avec la société ou un actionnaire important de celle-ci de relation qui soit de nature à mettre son indépendance en péril ». Il est donc ici explicitement admis qu'un administrateur peut (voire doit dans ce cas) n'avoir aucun lien avec un actionnaire.

²³⁹ I. Ferreras, *Gouverner le capitalisme ? : pour le bicamérisme économique*, op. cit., p. 137. Précisons qu'il existe déjà des mécanismes de cooptation en droit des sociétés, tels que notamment prévu à l'article 7 :88 CSA. Il conviendrait donc de modifier cet article afin que cette possibilité de cooptation, si elle est acceptée par les deux chambres, puissent avoir lieu en tout temps et pas uniquement en cas de vacance d'une place d'administrateur. Il en va de même pour le droit du travail, en ce que la loi du 20/9/1948 ne prévoit pas de mécanismes de cooptation au sein du conseil d'entreprise. La loi devra donc être amendée pour accepter ce mode de désignation si les chambres acceptent conjointement de le faire.

²⁴⁰ Voir I. Ferreras, *Gouverner le capitalisme ? : pour le bicamérisme économique*, op. cit., p. 133, ndbp 3. Voir aussi H. Landemore, « Démocratiser l'entreprise », op. cit, pp. 68 et 73.

d'augmenter la qualité épistémique de la délibération²⁴¹ tout en ne reprenant pas les travers de la désignation par l'élection (comme les reproductions d'hégémonie en tout genre)²⁴². Si une telle méthode de désignation devait être envisagée dans le cadre du bicamérisme en entreprise, celle-ci serait nécessairement facultative, en ce sens que les acteurs qui décident de mettre en œuvre le bicamérisme en entreprise puissent avoir le choix du mode de désignation de leurs représentants²⁴³. Pour offrir ce choix aux acteurs, une modification de l'article 18, al. 1 de la loi du 20/9/1948 serait nécessaire afin de prévoir explicitement cette possibilité²⁴⁴. Une modification des articles 20ter est également nécessaire afin que la condition d'affiliation à un syndicat pour pouvoir être tiré au sort à la chambre des travailleurs soit également d'application²⁴⁵. Il en va de même du CSA où une modification des articles 7 :85, §2 (pour la SA) et 5 :70, §2 (pour la SRL) est requise afin d'indiquer explicitement la possibilité, pour l'assemblée générale, de tirer au sort ses représentants parmi ses membres en lieu et place d'une

²⁴¹ H. LANDEMORE, "Deliberation, cognitive diversity, and democratic inclusiveness: an epistemic argument for the random selection of representatives", *Synthese*, 2013, vol. 190, n°7, p. 1229.

²⁴² Sur ce point, voir D. COURANT, "Thinking Sortition: Modes of selection, deliberative frameworks and democratic principles", *Université de Lausanne, Les Cahiers de l'IEPHI/IEPHI Working Paper Series*, 2017, pp. 6-8. Voir aussi H. Landemore, « Démocratiser l'entreprise », op. cit., p. 73.

²⁴³ Notre emphase sur le caractère optionnel du choix de cette méthode repose sur le fait que les fonctionnements démocratiques ayant cours au sein de l'entreprise sont intimement liés à l'élection et ce depuis longtemps (tant au niveau des actionnaires qu'au niveau des élections sociales). Le risque est donc de voir une levée de bouclier des syndicats et des actionnaires si la méthode de désignation devait être uniquement le tirage au sort.

²⁴⁴ Par ailleurs, en matière d'élections sociales/tirage au sort, il nous semble opportun de conserver des catégories de candidats différentes en fonction de leur fonction socio-professionnelle (ouvriers, employés, jeunes travailleurs et cadres) afin de donner une certaine représentativité et une diversité au sein du conseil d'entreprise. Pour ce qui est du tirage au sort si celui-ci devait avoir lieu dans l'entreprise, nous proposons donc que le tirage ait lieu au sein de ces catégories socio-professionnelles plutôt que dans le pool général des travailleurs de l'entreprise. Pour ce qui est de la répartition des sièges, nous proposons de reprendre la clé de répartition des sièges en fonction du nombre de travailleurs de chaque catégorie socio-professionnelle dans l'entreprise sur le nombre total de travailleurs dans l'entreprise. Voir <https://emploi.belgique.be/fr/themes/concertation-sociale/elections-sociales-2020/informations-generales/qui-peut-poser-sa> (12/8/21) pour les listes des élections sociales. Voir aussi S. Remouchamps, op. cit., pp. 162 et suivantes.

²⁴⁵ De fait, le mécanisme de tirage au sort ne fonctionnant pas une élection, plusieurs options sont envisageables. Soit, n'importe quel travailleur syndiqué appartenant à une des catégories socio-professionnelles pourra être tiré au sort au sein de la chambre des travailleurs pour sa catégorie. Soit, le syndicat conserve la main sur les personnes proposées à la chambre des travailleurs, puis le tirage au sort prend place sur base de ces listes de candidats. Cependant, pour les deux propositions, la logique du tirage au sort ne paraît pas être adéquate avec la logique de la démocratie syndicale au sein des entreprises, où chaque syndicat obtient le nombre de places proportionnelles aux voix qu'il a remporté. Dès lors, nous proposons de conserver la seconde option, tout en prévoyant un nombre de sièges prévu par syndicat à la chambre des travailleurs proportionnellement aux résultats obtenus par les syndicats lors des dernières élections sociales (par le vote cette fois-ci) ayant eu lieu dans le même secteur d'activité.

Un autre problème peut également se poser avec le tirage au sort si l'on choisit la seconde option, les syndicats auront tendance à proposer le nombre exact de candidats correspondant au nombre de sièges auquel ils peuvent prétendre suivant notre proposition, ce qui annihilerait l'effet utile du tirage au sort puisque tous les candidats seront tirés au sort. L'on peut dès lors soit imaginer revenir à la première option (sans doute moins populaire au sein des syndicats), soit prévoir une obligation de proposer le double ou le triple de candidats à tirer au sort que le nombre de sièges auxquels le syndicat peut prétendre. Cette question n'est donc pas tranchée et ferait, idéalement, l'objet d'un accord entre les syndicats ainsi qu'entre les travailleurs et le capital lors de la mise en place du bicamérisme économique, si la solution du tirage au sort devait être retenue.

élection²⁴⁶. Par ailleurs, dans ce modèle de tirage au sort, la possibilité de cooptation demeurerait identique à celle proposée par Ferreras.

En ce qui concerne les compétences élargies de ces chambres, notamment en matière de codécision sur les « décisions stratégiques » de l'entreprise²⁴⁷, ainsi que l'élection du comité exécutif, une modification des compétences du conseil d'entreprise est nécessaire. Des modifications plus marginales sont également nécessaires du point de vue de l'organe d'administration, en ce qu'à l'heure actuelle, il s'agit de celui qui prend les décisions importantes de l'entreprise, en tant que représentants des actionnaires de l'assemblée générale. En ce sens, l'article 15, al. 1 de la loi du 20/9/1948 doit être modifié. Les droits à l'information du conseil d'entreprise doivent être conservés afin que cet organe de la société, désormais à égalité organique avec l'organe d'administration (la chambre du capital), puisse continuer de prendre des décisions éclairées, notamment dans les thématiques nouvelles qui lui sont confiées (sur le droit à l'information des travailleurs, voy. *infra*). Toutefois, ces missions de consultation deviennent quelque peu désuètes puisque ce même organe possède maintenant un droit de veto sur les grandes décisions économiques de l'entreprise. Dès lors, les articles 15, al. 1, a) et c) doivent être modifiés avant de donner au conseil d'entreprise un droit de codécision, à la majorité simple, sur les décisions « stratégiques de l'entreprise ». Ferreras souhaite que cette compétence de codécision entre les deux chambres ne se limite pas à un nombre arrêté de sujets. En effet, réserver certaines décisions à la codécision signifie que d'autres en sont potentiellement exclues au profit d'une seule chambre, ce qui rendrait le bicamérisme non intégral et reproduirait des schémas de gouvernement d'entreprise similaires à ceux qu'on connaît dans l'entreprise « monocaméral » aujourd'hui²⁴⁸. Dans ce cadre, la modification de l'article 15 porterait sur un droit de codécision du conseil d'entreprise sur les « décisions stratégiques » de l'entreprise, dont *notamment* : les décisions portant sur la direction

²⁴⁶ Pour ce tirage au sort, s'il est adopté, il ne nous semble pas nécessaire de procéder par catégories d'actionnaires (pour autant qu'il y en ait) et il est donc possible d'opérer le tirage sur l'ensemble du pool des actionnaires. Cependant, et puisque cela serait *in fine* décider collectivement au sein de l'entreprise lors de la mise en place du bicamérisme, il est possible de déroger à cette règle afin de créer des catégories d'actionnaires (par exemple une catégorie d'actionnaires avec vote multiples et une autre avec vote simple) dans lequel des tirages au sort peuvent avoir lieu.

²⁴⁷ ²⁴⁷ I. FERRERAS, "Democratizing Firms. A Cornerstone of Shared and Sustainable Prosperity", CUSP, 2019. <https://cusp.ac.uk/themes/m/essay-m1-10/#1475182667098-0328ae0f-4bcbf2c7-159efa7b-6ee789f4-e9e5> (11/8/2021).

²⁴⁸ I. Ferreras, *Gouverner le capitalisme ? : pour le bicamérisme économique*, op. cit., pp. 119-120.

économique de l'entreprise (fusion, scission, délocalisation, méthodes de production, etc.), sur la finalité de l'entreprise²⁴⁹, sur les conditions de travail, etc.

Par ailleurs, le conseil d'entreprise devrait se voir confier une compétence de codécision à l'égard de la désignation du comité exécutif de l'entreprise avec la chambre des représentants du capital. L'article 15 doit donc également être modifié en ce sens, afin de permettre au conseil d'entreprise de proposer des candidats et d'élire le comité d'exécutif – aussi appelé « top management » – à la majorité simple, sur un pied d'égalité avec l'autre chambre (l'organe d'administration représentant le capital). Ce comité exécutif devra par ailleurs être mentionné dans la loi du 20 septembre 1948 comme organe chargé d'exécuter les décisions prises conjointement par les deux chambres.

En ce qui concerne le droit des sociétés, le changement est d'importance en ce que le conseil d'administration ou de surveillance ne sera plus l'organe exécutif principal de l'entreprise, mais ce sera le comité exécutif. En droit des sociétés, cela implique notamment une modification de l'article 7:93 (en ce qui concerne la SA donc) sur les pouvoirs attribués au conseil d'administration, en ce que ces pouvoirs seraient désormais dans le giron du comité exécutif. Il tiendrait dès lors de modifier la formule du §1^{er} de cet article afin de mentionner que c'est le comité exécutif qui a le pouvoir d'accomplir tous les actes nécessaires ou utiles à la réalisation de l'objet de la société (à l'exception de ceux que la loi réserverait à l'assemblée générale des actionnaires et à la chambre des représentants des investisseurs en capital).

Section 2 : le travailleur-citoyen de l'entreprise : une identité juridique à redéfinir

Sous-section 1 : la nature de la relation de travail

Nous tenterons ici d'analyser quelles implications sur la nature de la relation de travail peut avoir le fait d'octroyer davantage d'autonomie en terme de décisions dans l'entreprise au salarié. En effet, à ce stade, la loi-programme du 27 décembre 2006 (qui définit la nature de la relation de travail) prévoit bel et bien, à son article 328, 5°, a), qu'un travailleur salarié est « la personne qui s'engage dans un contrat de travail à fournir, contre rémunération, un travail *sous l'autorité de l'autre partie au contrat, l'employeur* ». On retrouve donc cette notion de

²⁴⁹ Rappelons que désormais, l'article 1:1 du CSA indique qu'une société a, pour un de ses buts, de distribuer ou procurer à ses associés un avantage patrimonial direct ou indirect (autrement dit, de créer du profit redistribuable aux actionnaires, notamment sous la forme de dividende). Cela signifie que le but d'une société n'est pas unique, et que d'autres but peuvent se greffer au but de profit (sans préciser de quel type, laissant cela à la société de décider). Ces buts « désintéressés » (du profit donc) furent pensés notamment comme des buts ayant des impacts positifs sur la société et l'environnement (à l'instar des buts de la société coopérative prévus à l'article 8:5 CSA). Voir Doc. Parl., Ch. Repr., sess. Ord. 2017-2018, n°3119/008, p. 190. Voir aussi J. MALHERBE, Y. DE CORDT, P. LAMBRECHT et *al*, op. cit., pp. 205-206.

soumission à l'autorité, cette notion de subordination, qui vient normaliser juridiquement une relation de domination économique²⁵⁰. Cette soumission à l'autorité est caractérisée, comme le précise l'article 333 de la loi de 2006, par le défaut de liberté d'organisation du travail et du temps de travail, ainsi que par la possibilité d'exercer un contrôle hiérarchique sur le travailleur. Par ailleurs, l'article 337/2 de la même loi, portant sur les conditions à remplir pour établir une présomption de contrat de travail, indique à son §1, b), c) et d) que le défaut de pouvoir de décision concernant les moyens financiers de l'entreprise, la politique d'achat de l'entreprise et la politique de prix de l'entreprise sont caractéristiques d'une relation de travail.

Au vu de cette conception de la relation de travail qui demeure complètement à l'opposé d'une plus grande autonomie des travailleurs, il est malaisé de faire se concilier subordination avec bicamérisme économique sans ajustements²⁵¹. Dès lors, comme le soulève Blanche Segrestin, « la subordination a toujours ainsi semblé difficilement compatible avec la possibilité d'être en position de nommer ou d'évaluer les dirigeants »²⁵².

Quelles sont dès lors les voies de conciliation envisageables ? Nous partons du postulat qu'en l'espèce, une sortie massive du salariat n'est pas envisageable comme solution viable et pragmatique. Bien que d'autres solutions existent, comme par exemple la solution de la coopérative ou bien la solution du salarié-actionnaire par apport en industrie, celles-ci ne garantissent pas nécessairement une suppression de la subordination et donc du problème soulevé ci-dessus²⁵³.

Deux voies principales semblent alors se dessiner. D'une part, il conviendrait de réévaluer la définition du travailleur ainsi que de délimiter la relation de subordination que le travailleur subit dans son existence au sein de l'entreprise. Si les pouvoirs du travailleur sont accrus au sein de l'entreprise par le bicamérisme en entreprise, au travers de leurs représentants à la

²⁵⁰ B. Segrestin, « Subordonner le travail ou l'ordonner à un futur commun? », *Revue française de socio-Economie*, 2015, n°2, p. 77.

²⁵¹ Cela demanderait également une modification en ce sens des articles 2, 3, 16 et 17 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

²⁵² B. Segrestin, op. cit., p. 78.

²⁵³ Charles Gide a notamment clairement entrevu ce paradoxe. Au sujet de la coopérative, « si les salariés sont les principaux actionnaires dans une coopérative de production, celle-ci est surtout adaptée aux secteurs où les besoins en capitaux sont limités, mais d'abord, où les salariés sont eux-mêmes des professionnels autonomes, avec des enjeux de coordination faibles entre eux. Et *dès lors qu'il faut une organisation centralisée, la coopérative ne permettra pas de transformer les salariés en administrateurs* ». Charles Gide l'illustre notamment par le fait que « il y a une sorte d'incompatibilité entre le fait d'être employé dans une entreprise pendant la journée et puis le soir, à l'assemblée, d'être l'administrateur qui dirige. Quand cet employé aura été réprimandé durant la journée par ses chefs, n'aura-t-il pas la tentation le soir de faire punir, à son tour, celui qui l'aura puni au cours du travail ? Il y a là une sorte d'alternance des fonctions qui risque de rendre impossible toute espèce d'administration et de saper toute autorité ». Voir B. Segrestin, op. cit., p. 78.

chambre des travailleurs, la nature de l'autorité change en ce qu'elle n'est plus fondée sur la dépendance économique du travailleur mais plutôt par la confiance et la mission que les travailleurs placent dans les chefs de l'entreprise (le top management). Autrement dit, maintenant que les travailleurs ont la main sur la direction économique de l'entreprise, l'autorité qui est exercée sur eux dépend aussi d'eux-mêmes et de leurs décisions. La gestion de l'entreprise demeure aux mains du top management, pour accomplir les objectifs fixés par les chambres. La notion d'autorité dérive donc moins de la dépendance économique du salarié à sa rémunération (même si il serait illusoire de croire qu'elle aura disparu avec le bicamérisme économique) que de la notion d'objectifs communs décidés collectivement et ensuite réalisés au moyen d'une organisation et d'un contrôle hiérarchique dans l'entreprise. Une telle conception demanderait une modification en profondeur de la loi-programme de 2006, en commençant par la suppression ou le remplacement des dispositions visées plus haut à l'article 337/2, ainsi qu'une délimitation claire de la notion de subordination et de contrôle hiérarchique dans l'entreprise.

Une autre voie est également envisageable et se rapproche sur certains points de la première voie identifiée ici. Il s'agit de remplacer le contrat de travail par un contrat d'engagement²⁵⁴. Blanche Segrestin définit ce type de contrat de la manière suivante : « contrat par lequel un individu accepte de reconnaître une autorité de gestion, et de renoncer ainsi à son autonomie de gestion, pour confier au management la gestion de son potentiel dans une perspective spécifiée et contrôlable »²⁵⁵. L'idée étant donc d'imaginer que les salariés confieraient une autorité au management en échange d'un « engagement des salariés sur des missions particulières qu'ils assigneraient à l'employeur », plutôt qu'un pouvoir de direction de l'employeur « pour un usage indéterminé et sans contrôle » comme c'est le cas dans le contrat de travail²⁵⁶. Autrement dit, l'autorité découlerait d'une mission en particulier et non d'un pouvoir absolu de l'employeur. La mise en œuvre de cette seconde hypothèse nécessiterait également des modifications en droit du travail ainsi qu'en droit des sociétés²⁵⁷. Ce type de contrat n'est cependant pas tout à fait novateur dans ses disciplines, en ce qu'une forme de contrat de ce type se trouve en Allemagne, plus particulièrement dans le cadre de la codétermination d'entreprise. En effet, les salariés dans ce modèle de codétermination allemande, qui ne sont donc pas associés au contrat de

²⁵⁴ *Ibidem*, p. 83.

²⁵⁵ *Ibidem*, p. 84.

²⁵⁶ *Ibidem*.

²⁵⁷ Comme le soulève Blanche Segrestin, « il convient de souligner que le droit des sociétés a déjà en partie intégré dans les obligations de l'employeur des missions, notamment sur la préservation des potentiels initiaux : l'employeur par exemple est tenu de ne pas dégrader l'employabilité de ses salariés. Mais le droit du travail a vraisemblablement intégré les obligations normales d'un "employeur" ». Voir B. Segrestin, op. cit., p. 84.

société ou apporteurs en capital, sont soumis à l'autorité des dirigeants d'entreprise, mais cette autorité des dirigeants fut elle-même soumise (en contrepartie) à une « clause d'intérêt commun » (la « Gemeinwohlklausel »)²⁵⁸. Selon cette clause, le directoire doit « manage the company in the best interests of the enterprise and its entourage as well as the common benefit of the people and the realm »²⁵⁹. En ce sens, cette mission confiée à la direction de l'entreprise donnait lieu à une forme de contrôle de la direction par le conseil de surveillance de l'entreprise (où les travailleurs sont représentés), qui pouvait aller théoriquement jusqu'à la révocation de la direction ainsi qu'à des demandes de dommages²⁶⁰. C'est donc l'illustration d'un contrat d'engagement, où la direction de l'entreprise se voit confiée une autorité en échange d'un contrôle et d'une surveillance de la part de « l'ensemble des parties soumises à cette autorité » (dont les travailleurs et les actionnaires)²⁶¹. En pratique, puisque la codécision sera instaurée par le bicamérisme économique, il y aurait lieu de passer de contrats de travail individuels à un contrat d'engagement collectif²⁶² avec l'ensemble des salariés (ou directement auprès du syndicat).

Sous-section 2 : le licenciement, confrontation avec les libertés politiques des salariés

Par prolongement à la question de la nature de la relation de travail, on trouve la question de la liberté d'expression au travail ainsi que les modalités par lesquelles un licenciement peut intervenir (en lien ou non avec l'usage de la liberté d'expression du travailleur).

De fait, le fait d'octroyer davantage de pouvoir de décision aux travailleurs va de pair avec une nécessaire évaluation des règles en matière de liberté d'expression du travail dans le cadre de ses relations de travail. En effet, la liberté d'expression vaut aussi sur le lieu de travail pour le travailleur, mais celle-ci n'est pas sans limites. En dehors des questions d'interdiction de divulgation d'un secret de fabrication que nous n'aborderons pas ici²⁶³, il y a la question de la liberté du travailleur de critiquer son employeur, ce qui a par ailleurs donné lieu à une jurisprudence abondante. Cette liberté d'expression du travailleur est donc nuancée en ce qu'elle n'est pas absolue : c'est d'ailleurs ce qui ressort de la jurisprudence de la CEDH sur le

²⁵⁸ *Ibidem*, p. 85

²⁵⁹ *Ibidem*.

²⁶⁰ *Ibidem*. Toutefois, cette clause n'a jamais été mobilisée de manière contraignante.

²⁶¹ *Ibidem*. Ajoutons par ailleurs Ferreras ne répugne pas une certaine hiérarchie dans l'entreprise, pour autant que celle-ci soit légitime, c'est-à-dire décidée conjointement par les chambres. Voir I. Ferreras, *Gouverner le capitalisme ? : pour le bicamérisme économique*, op. cit., pp. 144-145.

²⁶² *Ibidem*, p. 86.

²⁶³ Article 17, 3°, a) de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

sujet²⁶⁴. La liberté de critiquer son employeur dépend donc aussi du devoir de loyauté que le travailleur doit à son employeur²⁶⁵. Ainsi, « à l'intérieur de l'entreprise, le travailleur doit veiller à ne pas utiliser son droit de critique de façon disproportionnée, au risque de commettre un acte d'insubordination, de porter atteinte à l'autorité de l'employeur. Il doit également avoir égard, même en dehors des heures de travail, à ne pas dénigrer publiquement son employeur »²⁶⁶. Il est donc possible d'affirmer qu'il s'agit bien ici d'une forme de procéduralisation évidente du droit à la liberté d'expression du travailleur, et que la jurisprudence demeure relativement défavorable aux travailleurs sur ces questions²⁶⁷. En effet, ces manquements peuvent mener à un licenciement pour motif grave.

Cela nous mène donc à la question du licenciement et de la protection contre celui-ci pour les travailleurs. En effet, dans une entreprise bicamérale, il serait impensable qu'un représentant des travailleurs à la chambre des travailleurs, ou bien simplement un travailleur « lambda », puisse être sanctionné voire licencié pour des raisons « politiques » (entendu ici comme les questions couvertes par la codécision), parce que celui-ci manifeste un désaccord quelconque quant aux activités et aux décisions de l'entreprise. Ces opinions politiques font en effet pleinement partie du débat bicaméral et de la raison même de la démocratie d'entreprise. En ce sens, le régime actuel de protection contre le licenciement des (candidats) représentants du

²⁶⁴ La Cour indique que “pour pouvoir prospérer, les relations de travail doivent se fonder sur la confiance entre les personnes [...], même si la bonne foi devant être respectée dans le cadre d'un contrat de travail n'implique pas un devoir de loyauté absolue envers l'employeur ni même une obligation de réserve entraînant la sujétion du travailleur aux intérêts de l'employeur, certaines manifestations du droit à la liberté d'expression qui pourraient être légitimes dans d'autres contextes ne le sont pas dans le cadre de la relation de travail”. Arrêt Palomo Sanchez et autres c. Espagne, cité dans Q. CORDIER, « Le droit à la liberté d'expression du travailleur salarié: le devoir de loyauté et le whistle-blowing », *Revue de la Faculté de Droit de l'Université de Liège*, 2017, vol. 3, p. 496. Dans l'affaire Palomo Sanchez et autres c. Espagne, il était justement question de liberté d'expression de travailleurs syndicalistes ayant publié une caricature dénigrante à l'égard d'un autre travailleur. A cet égard, la Cour avait rappelé que « un syndicat n'ayant pas la possibilité d'exprimer librement ses idées dans ce cadre se verrait en effet privé d'un moyen d'action essentiel ». Dans le cas d'espèce cependant, l'usage de cette liberté d'expression était disproportionnée et donc non couverte par la Convention. Voyez aussi l'arrêt Vellutini et Michel c. France, qui n'obtient pas le même verdict, cité dans S. GILSON, “Liberté d'expression dans le cadre syndical : quelles limites ?”, *BSJ*, 2012, nr. 485, p. 1.

²⁶⁵ Dû en vertu des articles 16 et 17 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

²⁶⁶ Q. CORDIER, op. cit., pp. 496-497. Dans la mise en balance de la liberté d'expression avec le devoir de loyauté, « on aura notamment égard: à l'authenticité des griefs, à la formulation de la critique (le ton, le vocabulaire usité, ...), à la qualification et à la fonction de l'auteur de la critique ainsi qu'aux destinataires ou au degré de publicité de celle-ci ». Il y aura donc une analyse concrète de l'affaire faite par le juge pour déterminer si oui ou non les propos tenus par le travailleur sont couverts par sa liberté d'expression. Voyez également S. GILSON, “La liberté d'expression du travailleur salarié : le travailleur peut-il tout dire à son employeur ?”, *BSJ*, 2012, nr. 473, p. 1.

²⁶⁷ Par exemple, une critique « bien fondée » sur la gestion de la société est généralement acceptée par la jurisprudence, mais tout ce qui touche de près ou de loin à l'insulte, au discours irrévérencieux, au dénigrement public, sera considéré comme fautif dans le chef du travailleur. Cependant, ce caractère fautif n'est pas nécessairement synonyme d'une justification d'un licenciement pour motif grave. Voir . CORDIER, op. cit., pp. 498-500. Voir aussi S. GILSON, “Le devoir de loyauté du travailleur salarié (1)”, *BSJ*, 2012, nr. 474, p. 5. Voir aussi B. PATERNOSTRE, « Motif grave et droit de critique au nom de la liberté d'expression », *Ors*, 2015, pp. 17-25.

personnel garde tout son sens dans l'entreprise bicaméral²⁶⁸. De plus, en ce qui concerne les travailleurs qui ne sont pas des (candidats) représentants à la chambre des travailleurs, il importe également d'accroître le champ de leur liberté d'expression. Pour ce faire, il serait utile de s'inspirer la jurisprudence existante en matière de liberté d'expression pour des opinions politiques (entendues au sens 'traditionnel' du terme) qui ne sont pas directement en lien avec sa relation de travail sur le lieu de travail²⁶⁹. En effet, les travailleurs jouissent d'une liberté d'expression a priori plus large quand il s'agit d'un sujet politique ne concernant pas l'entreprise²⁷⁰. Pour ce faire, on pourrait également élargir le principe de non-discrimination aux activités « politiques » dans le cadre des relations de travail (entendu comme les convictions, les paroles et les actes politiques ayant un lien avec les matières couvertes par la codécision). Par ailleurs, il convient d'ajouter la nécessité de faire reposer la charge de la preuve sur l'employeur lorsqu'un travailleur invoque un licenciement discriminatoire sur ce fondement. Il est également utile de prévoir un mécanisme de réintégration du travailleur en cas de licenciement discriminatoire si celui-ci le souhaite, à l'instar du régime protecteur des (candidats) représentants du personnel. Ces conditions de licenciement pourraient être fixées explicitement par un accord conclu entre les chambres²⁷¹.

Sous-section 3 : le droit à l'information des travailleurs

Le droit à l'information est évidemment un pilier de la démocratie d'entreprise, et conservera son importance lors de la mise en œuvre du bicamérisme économique. Au vu du droit du travail actuel, le droit à l'information semble suffisamment élargi en ce qui concerne son champ d'application *ratione materiae*²⁷², mais demeure assez limité quant à son champ d'application

²⁶⁸ Sur ce régime, voir H.-F. LENAERTS, « Le licenciement des (candidats) représentants du personnel 20 ans d'application de la loi du 19 mars 1991 », *Ors*, 2011, pp. 2-19.

²⁶⁹ Voir P. HUMBLET, « De la liberté d'expression des travailleurs salariés », *CHRONIQUE DE DROIT SOCIAL/ SOCIAALRECHTELIJKE KRONIEKEN*, 2003, pp. 163-164.

²⁷⁰ Cette forme de liberté d'expression n'est toutefois pas non plus sans limites. Voir *Ibidem*.

²⁷¹ A l'heure actuelle, la détermination des critères généraux à suivre en cas de licenciement et de réembauchage est fixée par le conseil d'entreprise sur proposition du chef d'entreprise ou des délégués des travailleurs, sur base de l'article 12 de la CCT n°9 mettant en œuvre l'article 15, e) de la loi du 20 septembre 1948.

²⁷² Les matières couvertes ont été progressivement clarifiées et étendues. Celles-ci sont reprises dans la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie, la CCT n°9, l'arrêté royal du 27 novembre 1973 portant réglementation des informations économiques et financières à fournir aux conseils d'entreprise, etc. Il s'agit des informations en matière d'emploi dans l'entreprise (chapitre 2 de la CCT n°9), de formation et réadaptation professionnelles (article 8 CCT n°9), de critères de qualification professionnelle (art. 15, f), *in fine* de la loi du 20 septembre 1948), de politique du personnel (article 9 de la CCT n°9), d'organisation du travail, des conditions de travail et de rendement (article 10 de la CCT n°9 mettant en œuvre l'article 15, a) de la loi du 20 septembre 1948), de déclaration de certains retards de paiement (article 2 de la CCT n°27), etc. Pour plus d'informations sur l'étendue du droit à l'information du conseil d'entreprise, voir O. RIJCKAERT et V. HANQUET, « Emploi et organisation du travail », in *Guide social permanent. Tome 5 - Commentaire droit du travail* (sous la dir. de G. VAN DEN AVYLE), Liège, Wolter Kluwer, 2021, pp. 618 et suivants. Voir aussi O. RIJCKAERT et V.

ratione personae : il demeure en effet un droit collectif exercé par les organes de concertation de l'entreprise (en priorité, le conseil d'entreprise ; à défaut, le CPPT ; à défaut, la délégation syndicale)²⁷³. Pour réaliser une véritable démocratie d'entreprise, le droit à l'information ne doit pas se limiter à ces organes de concertation ou, dans l'entreprise bicamérale, aux chambres. Un arrêt du tribunal du travail de Bruxelles, dit affaire Kid Cool, est cependant une figure de proue en matière d'avancées des droits d'information des travailleurs, en ce que le tribunal conclut que le droit à l'information des travailleurs est, en plus d'être un droit collectif du travail, un droit subjectif individuel du travailleur fondé sur l'article 23 de la Constitution belge. Le juge énonce également que ce droit subjectif individuel « s'insère dans les droits naissant du contrat individuel de travail et a dès lors également un caractère contractuel (...), même si l'exercice de ce droit ressortit du droit collectif »²⁷⁴. Toutefois, la forme de mise en œuvre de ce droit demeura collective, en ce que le juge a indiqué que les travailleurs réunis collectivement (qui possédaient donc ce droit subjectif individuel) devaient constituer une délégation chargée d'exercer ce droit à l'information²⁷⁵. Bien que ce jugement fût critiqué en doctrine²⁷⁶, il constitue néanmoins un pas important vers un fondement constitutionnel d'un droit individuel à l'information, tel qu'il serait souhaitable dans le bicamérisme économique. Pour le concrétiser de manière plus certaine, une modification des règles légales et conventionnelles sera nécessaire afin que ce droit individuel à l'information soit consacré effectivement²⁷⁷.

Par ailleurs, il convient de maintenir la mission du commissaire/réviseur à l'égard du conseil d'entreprise en matière d'analyse et d'explication des informations économiques et financières de l'entreprise lors de la mise en œuvre du bicamérisme économique (voy *supra*).

HANQUET, « Les missions du conseil d'entreprise en matière économique et financière », op. cit., pp. 569 et suivantes.

²⁷³ E. DUDEN, K. DEREEPERE, et al., "[Bedrijfsovernames] Wie wordt geïnformeerd en geconsulteerd?", in *Arbeidsrechtelijke, sociaalzekerheidsrechtelijke aspecten en pensioenaspecten bij bedrijfsovernames* (sous la dir. de E. DUDEN), Mechelen, Wolters Kluwer Belgium, 2021, pp. 71-73.

²⁷⁴ Trib. trav. Bruxelles (réf.), 13 mars 2000, *J.L.M.B.*, 2000, p. 1038. Voir également M. GOLDFAYS, « Employeurs, (don't) keep cool! », *Ors*, 2000, p. 168-169.

²⁷⁵ Trib. trav. Bruxelles (réf.), 13 mars 2000, *J.L.M.B.*, 2000, p. 1040. Voir aussi E. DUDEN, K. DEREEPERE, et al., op. cit., p. 74. Les auteurs mentionnent aussi l'article 6, al. 2 de la CCT n°24 qui prévoit que le devoir d'information et de consultation de l'employeur lorsque celui-ci compte effectuer un licenciement collectif peut se réaliser avec le personnel (directement) ou ses représentants, à défaut de conseil d'entreprise ou de délégation syndicale.

²⁷⁶ Voyez notamment M. GOLDFAYS et M.-N. VANDERHOVEN, « L'information des travailleurs », *Ors*, 2004, 2ème partie: liv. 3, p. 11.

²⁷⁷ L'on pense évidemment à une réforme de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie, la CCT n°9, l'arrêté royal du 27 novembre 1973 portant réglementation des informations économiques et financières à fournir aux conseils d'entreprise.

En ce qui concerne le droit des sociétés, les actionnaires peuvent disposer de certaines informations en amont d'une assemblée générale ordinaire, qui sont énumérées à l'article 7 :148 du CSA pour la SA (voyez aussi les articles 5 :97 et 6 :82 CSA) à savoir les comptes annuels, les comptes consolidés, la liste des actionnaires qui n'ont pas libéré leurs actions, le rapport de gestion (dont le contenu est fixé par l'article 3 :6 CSA) et du rapport des commissaires²⁷⁸. D'autres documents particuliers peuvent également être obtenus en vertu des articles 7 :154 et 7 :155, dont un rapport justifiant une proposition de l'organe d'administration de modifier l'objet ou les buts de la société²⁷⁹.

Plus largement, une obligation générale d'information dans le chef de la société fut parfois inférée de l'obligation pour les administrateurs de répondre aux questions des actionnaires lors de l'AG²⁸⁰. Mais en réalité, ce droit à l'information des actionnaires connaît des limitations pratiques comme l'obligation de discrétion des administrateurs en vertu de la protection des intérêts légitimes de la société. La divulgation d'une information dépend alors en dernier ressort du CA qui décide ou non de divulguer l'information (sauf lorsque la loi ou la déontologie l'ordonne) en fonction du préjudice potentiel que la divulgation de l'information entraînerait pour la société²⁸¹. D'autre part, d'aucuns ont tenté de fonder un droit des actionnaires à l'information issu de l'article 15 de fusse la loi du 2 mars 1989 relative à la publicité des participations importantes dans les sociétés cotées en bourse et réglementant les offres publiques d'acquisition. De la jurisprudence allait même en ce sens en vertu notamment de l'obligation générale de transparence à l'égard des actionnaires²⁸². L'usage de cette base légale, maintenant disparue, fut fortement critiquée en doctrine²⁸³ et était de toute façon limitée aux informations liées aux OPA. En résumé, il n'existe pas aujourd'hui de principe et d'obligation claires et effectives d'information à l'égard des actionnaires. En vertu du bicamérisme économique et de la logique représentative multiniveaux qui en découle, cette aporie du droit des sociétés devra être comblée afin d'accroître le droit à l'information des actionnaires et de consacrer une obligation générale d'information de la part de la chambre des représentants des investisseurs du capital envers leurs électeurs – les actionnaires, ainsi que de la part du comité exécutif à l'égard de la chambre des représentants des investisseurs du capital et les actionnaires.

²⁷⁸ J. MALHERBE, Y. DE CORDT, P. LAMBRECHT et *al*, op. cit., p. 669

²⁷⁹ *Ibidem*.

²⁸⁰ *Ibidem*, p. 1069.

²⁸¹ *Ibidem*.

²⁸² *Ibidem*, pp. 1070-1071.

²⁸³ *Ibidem*.

Section 3 : La collision du bicamérisme économique avec les droits fondamentaux des travailleurs et des actionnaires

Dans cette section, nous aurons à cœur de décrire les potentiels conflits existants entre l’instauration du bicamérisme économique en droit belge et des droits fondamentaux des travailleurs et des actionnaires, tels que le droit de grève, de négociation collective, ainsi que le droit de propriété.

Nous commencerons notre analyse avec le conflit latent le plus important, à savoir le conflit entre bicamérisme économique et droit de propriété des actionnaires. Comme nous l’avons dit, contrairement à d’autres juridictions comme l’Allemagne, le droit belge des sociétés consacre encore un fort lien entre propriété et pouvoir de décision (voir *infra*). Dès lors, une telle réforme de la prise de décision au sein de l’entreprise, donnant un pouvoir égal de décision entre travailleurs et actionnaires, peut mener à une levée de boucliers assez importante de la part des actionnaires qui invoqueront une violation de leur droit de propriété.

Si nous abordons cette problématique, c’est parce qu’elle s’est déjà posée par le passé dans le cadre de réforme similaires. En effet, lorsque la loi allemande de codétermination fut votée en 1976, différentes associations d’employeurs n’ont pas manqué de l’attaquer sur base de l’argument que les dispositions prévoyant la codétermination enfraignaient leurs droits d’association et de coalition ainsi que leurs droits de propriété. En 1979, la Cour rendit son arrêt et rejeta les demandes des employeurs, confirmant ainsi la validité constitutionnelle de la loi sur la codétermination. Il serait toutefois faux de croire que la Cour constitutionnelle allemande a donné un blanc-seing à n’importe quelle loi portant sur la codétermination et que son arrêt constitue une solution définitive à reprendre par d’autres juridictions constitutionnelles qui pourraient être confrontées à un recours contre une loi mettant en place la codécision. Pour ne prendre cet arrêt que sous l’angle du droit à la propriété, la Cour indiqua que celui-ci n’était pas enfreint pour plusieurs raisons²⁸⁴. D’abord, la loi de codétermination allemande ne prévoit pas une parité stricte au conseil de surveillance, mais plutôt une quasi-parité, puisque la voix du président (souvent rattaché aux intérêts des actionnaires) demeure prépondérante. En ce sens, les actionnaires ne perdent pas réellement la main sur le contrôle de l’entreprise, ce qui limite en soi l’atteinte faite à leur droit de propriété. De plus, et c’est ce qui nous intéresse ici, la Cour indique que le droit de propriété (conformément à la loi fondamentale allemande) doit, dans

²⁸⁴ Voir H. WIEDEMANN, “Codetermination by workers in German enterprises”, *The American Journal of Comparative Law*, 1980, p. 85.

son usage, « contribuer en même temps au bien de la collectivité »²⁸⁵. Le droit de propriété est donc ici loin d'être absolu. En ce sens, la Cour indique que le but de ce droit est de « secure to the holder of the property right a degree of material freedom and thus to allow him the responsibility of ordering his own life. The discretion of the legislature in this area, according to the Court, increases according to the degree that the property has a societal impact and a societally-oriented function »²⁸⁶. De ce fait, la Cour conclut que les limitations au droit de propriété doivent être considérées « within the context of the social nature of property, which varies according to the degree to which the particular property has a social impact and a social function » et donc qu'un vu de l'importance de l'aspect et de la fonction sociale de la loi sur la codétermination, cette limitation est justifiée²⁸⁷. La Cour indique aussi que les difficultés liées à la capacité de fonctionnement des entreprises qui peuvent advenir lorsque la gestion d'une entreprise est partagée entre deux groupes antagonistes ne constituent pas une raison pour disqualifier la loi en ce que cela fait partie également de la nature sociale du droit de propriété²⁸⁸. Cet arrêt de la Cour constitutionnelle allemande nous enseigne donc beaucoup de choses quant à l'articulation entre mise en œuvre de la codécision et droit de propriété des actionnaires. A l'argumentaire développé par la Cour, nous pouvons aussi insister sur le fait que de plus en plus, une partie de la doctrine considère qu'il existe une séparation entre propriété (des actions) et pouvoir de décision (voir *supra*)²⁸⁹. Par ailleurs, certains comme Jean-Philippe Robé considèrent que les actionnaires ne sont pas les « propriétaires » de l'entreprise²⁹⁰. Ces

²⁸⁵ Loi Fondamentale Allemande, article 14, §2.

²⁸⁶ H. Wiedemann, op. cit., p. 87. Un des autres arguments invoqués par les associations d'employeurs dans la même veine et que la loi sur la codétermination changeait l'ordre économique allemand. La Cour a répondu en disant qu'il ne lui appartenait pas d'en changer, ne pouvant connaître que de potentielles violations de droits individuels, et que la loi fondamentale allemande ne prévoyait pas l'imposition d'un ordre économique en particulier. Elle a donc rejeté cet argument. Voir H. Wiedemann, op. cit., p. 90.

²⁸⁷ *Ibidem*, p. 90-91. Il serait par ailleurs intéressant de creuser sur cette notion de propriété en redécouvrant les conceptions de la propriété telles qu'avancées par Kant, décrivant notamment que la propriété privée n'est pas tant « rapport de moi à l'objet, comme on le croit en première apparence, qu'un rapport de ma liberté avec les autres libertés », puisque « la seule limite à la liberté extérieure ne peut pas être un objet, mais l'accord avec une autre liberté extérieure. [...] La limite de la possession (son caractère privatif) ne peut résulter que de l'accord avec les autres libertés ». Voir D. Colas, « III. Le droit privé. Rendre à chacun ce qui est le sien », in *Kant. La Raison du droit* (sous la dir. de D. Colas), Paris, Michalon, « Le Bien Commun », 1999, p. 60-61.

²⁸⁸ Idem. Toutefois, la Cour a indiqué que si des difficultés trop importantes se posaient en pratique, il serait de la responsabilité du législateur d'agir pour « prendre des mesures correctives », comme en forçant à réduire la taille des conseils de surveillance ou des mesures visant à accélérer le processus de décision. Voir <https://www.boeckler.de/de/magazin-mitbestimmung-2744-vor-25-jahren-bundesverfassungsgericht-staerkt-mitbestimmung-5742.htm> (13/8/21).

²⁸⁹ A l'inverse, en Belgique, l'on considère encore beaucoup qu'il existe un fort lien entre propriété et pouvoir, justifiant le monopole de pouvoir de décision des actionnaires. Voir Alexis Constantin, p. 69. On retrouve aussi une doctrine similaire à la Belgique en France. Voir A. Hatchuel, op. cit., p. 260.

²⁹⁰ Voir J.-P. ROBÉ, « L'entreprise et la constitutionnalisation du système-monde de pouvoir ». *Collège des Bernardins-département Economie, Hommes, Société*, 2011, p. 13. https://media.collegedesbernardins.fr/content/pdf/Recherche/2/recherche09-11/colloque/6_entreprise-

arguments permettent de relativiser fortement l'attaque qui pourrait être faite à la codécision si celle-ci devait être instaurée en Belgique. Toutefois, la décision finale sur ce point reviendra évidemment à la Cour constitutionnelle : elle décidera si elle suit ou non la jurisprudence de la Cour constitutionnelle allemande.

Un autre aspect de cet arrêt de la Cour constitutionnelle fédérale allemande est son appréciation quant aux droits collectifs des travailleurs et des employeurs, particulièrement la liberté d'association prévue à l'article 9, §3 de la loi fondamentale allemande. La Cour n'a pas conclu à une violation de cet article non plus, en ce que « the independence of the respective adversaries in collective bargaining negotiations was not at all, or at most slightly, threatened »²⁹¹. En ce sens, la loi sur la codétermination allemande n'a pas, et n'a jamais eu, pour vocation d'atteindre ou de supprimer les droits collectifs fondamentaux du travail (telle que la liberté syndicale, le droit à la négociation collective ou même le droit de grève). Au contraire, cette loi fut introduite « en addition » du pouvoir de négociation collective des syndicats²⁹². Par ailleurs, quand bien même cette loi atteindrait les libertés d'association (ici, il est question de celle des employeurs), la Cour indique que l'indépendance de chaque partie (capital et travail) dans les négociations collectives demeure malgré la mise en œuvre de la codétermination car elle n'est pas limitée de façon déraisonnable²⁹³. La Cour indique par ailleurs que si cette indépendance dans les négociations collectives devait être menacée car les règles de la codétermination ne suffisent pas à la préserver, cela requerrait une intervention de la part du parlement²⁹⁴.

Il s'agit donc de trouver une articulation entre un régime de codécision tel que promu par Ferreras et les droits collectifs des travailleurs. Ferreras dit d'ailleurs très clairement : « Rien de l'architecture de la négociation collective existante, au niveau de la branche ainsi qu'au niveau interprofessionnel, n'est remis en question par l'entreprise bicamérale. Ce cadre-là n'est pas affaibli par des entreprises bicamérales. Au contraire, on peut voir la structure bicamérale au niveau de l'entreprise comme l'aboutissement de la logique paritaire, inspirée de la négociation collective, et présente, selon les pays européens, aux échelons supérieurs à celui de

[constitutionnalisation.pdf](#). Par ailleurs, Robé insiste en énonçant que le directeur général d'une entreprise n'est pas le mandataire des actionnaires mais celui de la société. Dès lors, contrairement à la doctrine managériale, les droits du management ne sont pas issus de ce droit de propriété car d'une part il n'existe pas de droit de propriété sur les hommes mais uniquement sur les choses, et d'autre part les droits du management dépendent donc aussi du consentement des salariés. Voir B. Baudry et H. Charmettant, op. cit., pp. 181-183. Sur ce point, voir aussi D. Méda, « La participation : de l'association à la cogestion, 150 ans de réflexions », *Revue de Droit Comparé du Travail et de la Sécurité*, 2018/3, pp. 23-24.

²⁹¹ H. Wiedemann, op. cit., p. 85.

²⁹² *Ibidem*, p. 88.

²⁹³ *Ibidem*, p. 92.

²⁹⁴ *Ibidem*.

l'entreprise »²⁹⁵. Évidemment, la négociation collective au sein de l'entreprise s'en trouve légèrement modifiée, en ce que les discussions entre capital et travail ne se fera plus prioritairement au moyen de conventions collectives d'entreprise mais plutôt au moyen d'une décision conjointe des deux chambres. Comment faire en cas de conflit entre une décision des chambres et conventions collectives existantes au sein de l'entreprise (on ne parle donc pas ici d'une CCT au niveau sectoriel ou interprofessionnel) ? Wiedemann propose, dans le cas de la codétermination allemande, que les instances de codétermination ne puissent déroger aux accords collectifs déjà conclus entre syndicats et patronat et doivent donc les observer lorsqu'une décision est prise conjointement. Du reste, pour ce qui est des CCT conclues à un niveau supérieur de l'entreprise, l'institution de la codécision n'a pas vocation à permettre aux entreprises de ne pas respecter une CCT interprofessionnelle rendue obligatoire par arrêté royal, par exemple. La hiérarchie des normes prévues par le droit du travail belge a donc vocation à perdurer telle quelle, seule la méthode de négociation collective au niveau de l'entreprise s'en trouve modifiée.

En plus de la liberté syndicale et du droit à la négociation collective qui continuent donc d'être garantis (même si la mise en œuvre de cette dernière est donc altérée au niveau de l'entreprise), le droit de grève doit continuer d'être garanti également. La justification se trouve dans le fait que la codécision ne supprime pas l'antagonisme qui existe entre capital et travail. Dès lors, bien que la discussion au sein de l'entreprise se déroulerait désormais sur un pied d'égalité avec la codécision (ce qui, à l'instar de la cogestion, est un vecteur de paix sociale²⁹⁶), la négociation institutionnelle peut s'avérer insuffisante ou insatisfaisante²⁹⁷. Par ailleurs, et c'est un point d'importance, l'objet de la grève peut dépasser le cadre strict de l'entreprise. En effet, il est naïf de croire qu'une grève ne se déclenche que pour des raisons liées directement au lieu de travail

²⁹⁵ I. Ferreras, *Gouverner le capitalisme ? : pour le bicamérisme économique*, op. cit., pp. 242-243. Par ailleurs, il est important de préciser que Ferreras voit le bicamérisme comme un moyen de renforcer le pouvoir des syndicats, puisque les représentants des travailleurs doivent, dans son modèle, être membres d'une organisation représentative des travailleurs (voy. *supra*). Dès lors, les syndicats auront un rôle prépondérant dans les visions à défendre au sein des chambres de travailleurs, permettant ainsi d'organiser la solidarité entre travailleurs de différentes entreprises et de coordonner les revendications entre les différents niveaux de négociations collectives, comme c'est déjà le cas à l'heure actuelle.

²⁹⁶ F.-X., LIEVENS, « De la cogestion au « service minimum » : un siècle de concertation sociale au sein des chemins de fer belges », R.D.S. 2019, liv. 2, p. 234. François-Xavier Lievens relève également un lien entre la suppression du système de cogestion instauré à la SNCB et la hausse de la conflictualité sociale, qui s'inscrit sans doute dans un changement de contexte social plus large ayant commencé depuis les années 1980 à la SNCB.

²⁹⁷ Dans le cas de l'Allemagne notamment, les grèves n'ont pas disparus de l'horizon des relations industrielles allemandes. Voir O. GIRAUD et M. LALLEMENT, « Les conflits du travail en Allemagne: nouvelles formes, nouveaux enjeux », *Critique internationale*, 2014, no 4, p. 68.

ou à l'entreprise. Les grèves peuvent aussi porter sur des enjeux sectoriels voire interprofessionnels (comme sur l'augmentation salariale négociée dans l'AIP). Dès lors, la protection du droit de grève garde tout son sens.

Le droit de grève peut toutefois être limité dans le cadre des décisions prises par les chambres, à l'instar des clauses de paix sociales qui sont encore actuellement insérées dans les conventions collectives d'entreprises à la demande du patronat en échange d'une avancée en faveur des intérêts des travailleurs.

En plus de l'articulation parfois complexe du bicamérisme économique avec les droits fondamentaux que nous venons d'évoquer, d'autres conflits latents peuvent exister avec d'autres droits et libertés fondamentales. Nous pensons notamment à la liberté d'entreprise, les libertés économiques européennes (l'exemple marquant de la confrontation entre règles européennes en matière de marché public et la procédure de nomination du réviseur d'entreprise est éclairante sur ce point. Voy *supra*). Dans le cadre de ce mémoire, nous avons analysé les conflits latents principaux mais ces autres conflits potentiels méritent également une analyse approfondie, que nous appelons de nos vœux dans de futures recherches.

Conclusion

La mise en œuvre du bicamérisme économique demande d'innombrables changements, plus ou moins importants, à l'arsenal législatif belge actuel. Notre but n'était par conséquent pas d'être exhaustif mais plutôt de tracer les lignes directrices d'une réforme ambitieuse au sein des entreprises.

Nous avons tenté de trouver, en droit international, un fondement juridique qui pourrait justifier une telle réforme. Malgré les critiques que nous avons explorées, il nous semble intéressant de fonder une telle réforme dans les droits fondamentaux des travailleurs : le bicamérisme économique mettant en quelque sorte en œuvre les droits fondamentaux des travailleurs d'une manière novatrice. Toutefois, cette méthode n'est pas sans risque, en ce qu'elle adopte un discours de confrontation de multiples droits fondamentaux, tel que nous l'avons vu avec le droit de propriété notamment. Des mécanismes de conciliation devront donc être élaborés afin qu'une réforme portant l'opérationnalisation du bicamérisme économique ne soit pas tuée dans l'œuf.

La réforme du bicamérisme économique permet de contribuer à l'auto-constitutionnalisation du pouvoir entrepreneurial qui est nécessaire en l'absence d'un « État global » pouvant réguler les activités des entreprises multinationales, qui échappent actuellement à tout contrôle de la part des États-nations²⁹⁸. La réforme s'inscrit également dans une grille d'analyse politique de l'entreprise, fondée sur la notion de citoyenneté en entreprise et mettant en œuvre des droits des travailleurs de nature « politique » au sein de l'entreprise.

Toutefois, et comme nous l'avons vu, le droit du travail et le droit des sociétés demeurent toujours séparés, en fonctionnant en vase clos. Au vu des enjeux juridiques d'une telle réforme, nous appelons à un dialogue plus abouti entre les disciplines, à l'instar notamment du droit de l'entreprise allemand.

Bien entendu, la réforme portant le bicamérisme économique en Belgique ne sera pas pour demain. Avant cela, il faudra trouver un consensus politique sur la question au parlement, ainsi qu'auprès des syndicats de travailleurs et du patronat, qui demeurent divisés sur le sujet. Toutefois, il nous paraît clair qu'une démocratisation économique plus approfondie, par une plus grande participation des travailleurs dans les décisions de l'entreprise, constitue bien l'utopie réaliste d'aujourd'hui.

²⁹⁸ J.-P. ROBÉ, *op. cit.*, p. 22.

Bibliographie

Législation

- Convention n°87 de l'Organisation Internationale du Travail sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, signée à San Francisco le 9 juillet 1948, approuvée par la loi du 13 juillet 1951, *M.B.*, 16 janvier 1952, p. 338.
- Convention de sauvegarde des droits de l'Homme et des libertés fondamentales, adoptée à Rome le 4 novembre 1950, approuvée par la loi du 13 mai 1955, *M.B.*, 19 août 1955, p. 5028.
- Loi Fondamentale Allemande.
- Constitution belge.
- Loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives du travail et les commissions paritaires, *M.B.*, 15 janvier 1969, p. 267.
- Loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, *M.B.*, 22 août 1978, p. 9277.
- Loi du 4 décembre 2007 relative aux élections sociales, *M.B.*, 7 décembre 2007, p. 60578.
- Loi-programme (I) du 27 décembre 2006, *M.B.*, 28 décembre 2006, p. 75178.
- Code des sociétés et associations, *M.B.*, 4 avril 2019, p. 33239.
- CCT n° 4, 7, 9, 24 et 27 du CNT.
- Arrêté royal du 27 novembre 1973 portant réglementation des informations économiques et financières à fournir aux conseils d'entreprise, *M.B.*, 28 novembre 1973, p. 13352.
- Arrêté royal du 29 avril 2019 portant exécution du Code des sociétés et des associations, *M.B.*, 30 avril 2019, p. 42246.

Jurisprudence

- Cour eur. D.H., arrêt Palomo Sanchez et autres c. Espagne du 12 septembre 2011, hudoc.echr.coe.int (15 août 2021)
- Cour eur. D.H., arrêt Demir et Baykara c. Turquie du 12 novembre 2008, hudoc.echr.coe.int (15 août 2021)
- Cour eur. D.H., arrêt VELLUTINI et MICHEL c. France du 6 octobre 2011, hudoc.echr.coe.int (15 août 2021)
- Arrêt du 12 juin 2003, Schmidberger, C-112/00, ECLI:EU:C:2003:333
- Trib. trav. Bruxelles (réf.), 13 mars 2000, *J.L.M.B.*, 2000, p. 1038

Doctrine

- 50th Anniversary of the ILO Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention', *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 1998, Vol 4, Issue 3, p. 267.
- ALLAL A., YON K., « Citoyennetés industrielles, (in)soumissions ouvrières et formes du lien syndical : pour une sociologie politique des relations de travail », *Critique internationale*, 2020/2 (N° 87), p. 15-32.
- Aubert N., « La participation des travailleurs dans la doctrine sociale de l'Église », *Société, droit et religion*, 2018/1, n°8, pp. 95-105.
- AYDOGDU R., « La Corporate Social Responsibility, le droit par-delà le marché et l'Etat (partie 2) », *TRV/RPS*, 2016, p. 871 et suivantes.
- BAUDRY A. et CHARMETTANT H., « L'échec de la «démocratie industrielle» aux États-Unis: retour sur les «mirages» de l'«Industrial Pluralism» », *Droit et société*, 2020, n°1, p. 165-187
- BINNINGER A.-S. et ROBERT I., « La perception de la RSE par les clients: quels enjeux pour la «stakeholder marketing theory»? », *Management Avenir*, 2011, n°5, p. 14-40
- Blackett A. and Sheppard C., "Collective bargaining and equality: Making connections", *Int'l Lab Rev*, 2003, 142(4), p. 419.
- Bolle F., « Un projet de transformation radicale de l'entreprise : les positions de l'extrême gauche syndicale belge (1919-1924) », in *TRAVAIL ET ENTREPRISES EN EUROPE DU NORD-OUEST (XVIIIe-XXe SIÈCLE)* (sous la dir. de M.-P. Chélini et P. Tilly), Villeneuve d'Ascq, Presses universitaires du Septentrion, 2011, pp. 183-210.
- Colas A., « III. Le droit privé. Rendre à chacun ce qui est le sien », in *Kant. La Raison du droit* (sous la dir. de D. Colas), Paris, Michalon, « Le Bien Commun », 1999.

- CORDIER Q., « Le droit à la liberté d'expression du travailleur salarié: le devoir de loyauté et le whistle-blowing », *Revue de la Faculté de Droit de l'Université de Liège*, 2017, vol. 3, p. 495-509.
- COURANT D., “Thinking Sortition: Modes of selection, deliberative frameworks and democratic principles”, *Université de Lausanne, Les Cahiers de l'IEPH/IEPHI Working Paper Series*, 2017.
- COUTU M. et MURRAY G., « La citoyenneté au travail? Une introduction », *Relations Industrielles/Industrial Relations*, 2005, vol. 60, n°4.
- Cox G. et al., *Le conseil d'entreprise en poche 1999-2000*, Bruxelles, Kluwer, 1999
- DARCILLON T., REBÉRIOUX A. et al., « Gouvernance d'entreprise: quarante ans d'évolution », *Revue d'économie financière*, 2020, n°1, p. 173-185
- Daubler W., « Le système allemand de participations des travailleurs au niveau de l'entreprise », *Revue de Droit Comparé du Travail et de la Sécurité Sociale*, 2018/3
- Dorssemont F. et Lamine A., « La participation des travailleurs au niveau de l'entreprise et de la société en droit belge », *REVUE DE DROIT COMPARÉ DU TRAVAIL ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE*, 2019/1.
- DUDEN A., DEREPEPERE K., et al., “[Bedrijfsovernames] Wie wordt geïnformeerd en geconsulteerd?”, in *Arbeidsrechtelijke, sociaalzekerheidsrechtelijke aspecten en pensioenaspecten bij bedrijfsovernames* (sous la dir. de E. DUDEN), Mechelen, Wolters Kluwer Belgium, 2021, p. 71.
- Ferreras I., « Le droit du travail parmi les droits civils et politiques ? Réflexions à propos de la participations des travailleurs au gouvernement de l'entreprise », *Revue de Droit Comparé du Travail et de la Sécurité Sociale*, 2018/3.

- FERRERAS I., *Gouverner le capitalisme ? : pour le bicamérisme économique*, Presses universitaires de France, 2012.
- FERRERAS I., “Democratizing Firms. A Cornerstone of Shared and Sustainable Prosperity”, *CUSP*, 2019. <https://cusp.ac.uk/themes/m/essay-m1-10/#1475182667098-0328ae0f-4bcbf2c7-159efa7b-6ee789f4-e9e5>
- FUDGE J., “After industrial citizenship: Market citizenship or citizenship at work?”, *Relations Industrielles/Industrial Relations*, 2005, vol. 60, no 4, p. 631-656.
- GERNIGON A., ODERO A., et GUIDO H., « ILO principles concerning collective bargaining », *Int'l Lab. Rev.*, 2000, vol. 139
- GIRAUD O. et LALLEMENT M., « Les conflits du travail en Allemagne: nouvelles formes, nouveaux enjeux », *Critique internationale*, 2014, no 4, p. 65-83
- GOLDFAYS M. et VANDERHOVEN M.-N., « L'information des travailleurs », *Ors*, 2004, 2ème partie: liv. 3, 1-12,
- GOLDFAYS M., « Employeurs, (don't) keep cool! », *Ors*, 2000, p. 168.
- Hatchuel A., « II. L'entreprise en France et en Allemagne : divergences actuelles et convergences futures », dans : Wolfgang Asholt éd., *Europe en mouvement. 1. À la croisée des cultures*. Paris, Hermann, « Colloque de Cerisy », 2018, p. 259-268
- HEDIN A., “The origins and myths of the Swedish model of workplace democracy”. *Contemporary European History*, 2015, vol. 24, n°1, p. 59-82.
- HUMBLET P., « De la liberté d'expression des travailleurs salariés », *CHRONIQUE DE DROIT SOCIAL= SOCIAALRECHTELIJKE KRONIEKEN*, 2003, p. 157-165.
- LANDEMORE H., “Deliberation, cognitive diversity, and democratic inclusiveness: an epistemic argument for the random selection of representatives”, *Synthese*, 2013, vol. 190, n°7, p. 1209-1231

- LEGAULT, M.-J., Travail et citoyenneté: quel avenir?, Sous la direction de Michel Coutu et Gregor Murray, Québec: Presses de l'Université Laval, 2010, 475 p., ISBN: 978-2-7637-8771-8. *Relations industrielles/Industrial Relations*, 2011, vol. 66, no 3, p. 474-477.
- LENAERTS H.-F., « Le licenciement des (candidats) représentants du personnel 20 ans d'application de la loi du 19 mars 1991 », *Ors*, 2011, pp. 2-19.
- LIEVENS F.-X., « De la cogestion au « service minimum » : un siècle de concertation sociale au sein des chemins de fer belges », *R.D.S.* 2019, liv. 2, 213-263.
- Lydall H., *Yugoslav socialism. Theory and practice*, Oxford, Clarendon Press, 1984.
- MAISIN J.-B., « Nomination du réviseur d'entreprise: la réglementation relative aux marchés publics en conflit avec l'exercice des compétences du Conseil d'entreprise. Les voies de la conciliation ». *Overheidsopdrachten en-overeenkomsten/Marchés et contrats publics*, 2018, vol. 2018.
- Malherbe J., De Cordt Y., Lambrecht P. e.a., « Droit des sociétés », Larcier, Bruxelles, 2020.
- MARAIS M., « Quelle marge de manœuvre pour l'engagement socialement responsable des dirigeants? Enjeux et perspectives du gouvernement d'entreprise », *M@n@gement*, 2014, vol. 17, n°4, p. 237-265.
- Méda D., « La participation : de l'association à la cogestion, 150 ans de réflexions », *Revue de Droit Comparé du Travail et de la Sécurité*, 2018/3, p. 23.
- MULLENBACH A., « L'apport de la théorie des parties prenantes à la modélisation de la responsabilité sociétale des entreprises », *La revue des Sciences de Gestion*, 2007, n°1, pp. 109-120.
- Nkabinde B., "The Right to Strike, an Essential Component of Workplace Democracy: Its Scope and Global Economy", *Md J Int'l L*, 2009, 24(1).

- PATERNOSTRE A., « Motif grave et droit de critique au nom de la liberté d'expression », *Ors*, 2015, pp. 17-25.
- RAISER T., "The theory of enterprise law in the Federal Republic of Germany", *Am. J. Comp. L.*, 1988, vol. 36.
- Remouchamps S., *Élections sociales 2020*, Liège, Wolters Kluwer, 2019.
- RIJCKAERT O. et HANQUET V., « Emploi et organisation du travail », in *Guide social permanent. Tome 5 - Commentaire droit du travail* (sous la dir. de G. VAN DEN AVYLE), Liège, Wolter Kluwer, 2021.
- RIJCKAERT O. et HANQUET V., « Les missions du conseil d'entreprise en matière économique et financière » in *Guide social permanent. Tome 5 - Commentaire droit du travail* (sous la dir. de G. VAN DEN AVYLE), Liège, Wolter Kluwer, 2021.
- ROBÉ J.-P., « L'entreprise et la constitutionnalisation du système-monde de pouvoir ». *Collège des Bernardins—département Economie, Hommes, Société*, 2011
- Schirmann S., « Le discours des syndicats français sur la gestion des entreprises, de la fin des années 1960 au début des années 1980 », in *TRAVAIL ET ENTREPRISES EN EUROPE DU NORD-OUEST (XVIIIe-XXe SIÈCLE)* (sous la dir. de M.-P. Chélini et P. Tilly), Villeneuve d'Ascq, Presses universitaires du Septentrion, 2011, pp. 233-240.
- SEGRESTIN A., « Subordonner le travail ou l'ordonner à un futur commun? », *Revue française de socio-Economie*, 2015, n°2, p. 73-88.
- Servais J.-M., "ILO Law and the Right to Strike", *Canadian Lab & Emp LJ*, 2009, 15, p. 149.
- STEIN E., "Harmonization of European company laws", *Law and Contemporary Problems*, 1972, vol. 37, n°2, p. 318-328.

- STETA A. , « LA FRANCE PEUT-ELLE S'INSPIRER DU "MODÈLE ÉCONOMIQUE ALLEMAND" ? », *Revue des Deux Mondes*, 2013, p. 93-100.
- SUPEK R., *Étatisme et autogestion. Bilan critique du socialisme yougoslave*, Paris, éditions anthropos, 1973.
- SUPLOT A., « Du nouveau au self-service normatif: la responsabilité sociale des entreprises », *Études*, 2004, p. 5.
- Tilly P., « Partager le pouvoir dans l'entreprise : une tentative de réforme avortée en Belgique (1960-1980) », in *TRAVAIL ET ENTREPRISES EN EUROPE DU NORD-OUEST (XVIIIe-XXe SIÈCLE)* (sous la dir. de M.-P. Chélini et P. Tilly), Villeneuve d'Ascq, Presses universitaires du Septentrion, 2011, pp. 211-231
- TILTON T et al. *The political theory of Swedish Social Democracy: through the welfare state to socialism*. Clarendon Press, 1990.
- Vallaëys F., « I – Critique de la responsabilité sociale en solitaire », in *Pour une vraie responsabilité sociale. Clarifications, propositions* (sous la dir. de F. Vallaëys), Paris, Presses Universitaires de France, « Hors collection », 2013, p. 3-4.
- Vallaëys F., « I – Critique de la responsabilité sociale en solitaire », in *Pour une vraie responsabilité sociale. Clarifications, propositions*, Paris, Presses Universitaires de France, « Hors collection », 2013.
- Van der Linden M., « Rôle et mission du réviseur d'entreprises à l'égard du conseil d'entreprise », in *La révision des comptes annuels et des comptes consolidés*, Bruxelles, Bruylant, 2000.
- WIEDEMANN H., "Codetermination by workers in German enterprises", *The American Journal of Comparative Law*, 1980, p. 79-92.

