

Relations industrielles Industrial Relations



Juan RIVERO LAMAS : *Limitacion de los poderes empresariales y democracia industrial, Leccion inaugural del curso academico 1986-1987*. Zaragoza, Universidad de Zaragoza, 1986, 144 pp., Deposito Legal: Z.I. 631-86

Pierre Verge

Volume 42, numéro 3, 1987

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/050349ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/050349ar>

[Aller au sommaire du numéro](#)

Éditeur(s)

Département des relations industrielles de l'Université Laval

ISSN

0034-379X (imprimé)

1703-8138 (numérique)

[Découvrir la revue](#)

Citer ce compte rendu

Verge, P. (1987). Compte rendu de [Juan RIVERO LAMAS : *Limitacion de los poderes empresariales y democracia industrial, Leccion inaugural del curso academico 1986-1987*. Zaragoza, Universidad de Zaragoza, 1986, 144 pp., Deposito Legal: Z.I. 631-86]. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 42(3), 659–660. <https://doi.org/10.7202/050349ar>

Limitacion de los poderes empresariales y democracia industrial, Leccion inaugural del curso academico 1986-1987, par Juan Rivero Lamas, Universidad de Zaragoza, Zaragoza, 1986, 144 pp., Deposito legal: Z.1.631-86

Cette leçon inaugurale de la dernière année universitaire à l'Université de Saragoza a été l'occasion d'une ample et intense dissertation de la part du professeur Rivero Lamas sur ce sujet central qu'est l'exercice du pouvoir de direction de l'entreprise. Le droit espagnol contemporain y occupe naturellement une place centrale, mais, de loin, non exclusive. La richesse du texte tient, en effet, à une problématique beaucoup plus universelle, à une synthèse des grands courants législatifs et doctrinaux occidentaux; les auteurs italiens, allemands, français, américains et anglais y sont en interaction constantes avec leurs collègues espagnols.

Les pages initiales font ressortir l'ambivalence de la notion d'entreprise dans le discours juridique. D'une part, le pouvoir de décider qui appartient aux pourvoyeurs de capital; telle est la perspective du droit des sociétés. D'autre part, la perspective interne, c'est-à-dire, le pouvoir d'organiser les éléments matériels et humains, la direction de la «communauté de travail», préoccupation du droit du travail. Cette dichotomie tend toutefois à s'amenuiser dans le droit contemporain, qui reconnaît diverses formes de participation des salariés.

Le salarié individuel est, au départ, en situation d'inégalité vis-à-vis de la direction de l'entreprise. Il l'était intégralement, non seulement dans l'économie libérale, mais aussi dans le corporatisme de l'Espagne franquiste. Les conflits du travail et la négociation collective avaient toutefois commencé à saper l'autoritarisme dans celle-ci à compter de 1958. La nouvelle constitution espagnole de 1978, de même que la loi du travail du 10 mars 1980, marquent une phase nouvelle. L'ensemble du droit espagnol contemporain, par ses données générales aussi bien que par celles se rattachant au droit du travail proprement dit apportent plusieurs limites au pouvoir de direction: prohibition de la discrimination, obligation de bonne foi et d'égalité dans les rapports employeur-employé, limitation du déplacement territorial du travailleur, contrôle administratif *ex ante* du licenciement collectif, motivation du licenciement individuel, existence d'une obligation de négocier collectivement les conditions de travail et influence de la négociation collective...

Cette évolution est marquée par la transformation profonde de l'ensemble des droits européens. Les difficultés économiques et les bouleversements technologiques des années 80 ont également contribué à substituer à la confrontation dans l'entreprise, télécommandée par des instances syndicales, de nouveaux espaces de collaboration. Essentiellement, c'est la négociation collective d'entreprise qui limite efficacement les droits de la direction, sous réserve, à la limite, de la consécration de la liberté d'entreprise dans la constitution espagnole. La pratique américaine de la négociation collective constitue une bonne illustration, bien que ce système souffre, par ailleurs, d'une carence de négociation d'envergure nationale. Cette négociation d'entreprise, vu son caractère décentralisé, permet une transformation de ce milieu et conduit à une participation effective des salariés, par le biais, selon le cas, des syndicats ou des autres organes de représentation des salariés. La loi espagnole permet d'ailleurs à la section syndicale contrôlant la majorité des membres du comité d'entreprise de conclure des accords qui visent l'ensemble du personnel. Par rapport à la négociation collective, les autres institutions de participation légale des salariés jouent un rôle complémentaire. Le modèle ouest-allemand de participation est abondamment décrit. L'information des représentants des salariés demeure toutefois une condition d'efficacité de ce processus, en définitive, de démocratisation de l'entreprise.

Une telle «option préférentielle» en faveur d'un système où le conflit devient, par la négociation collective, un moyen de participation, choix de l'Espagne actuelle, manifeste un profond changement culturel et politique. Une entreprise démocratique se concilie avec l'exercice,

dans celle-ci, d'un pouvoir de direction qui lui permet de s'adapter à l'économie de marché: «... se trata, antes bien, de situar los procedimientos adecuados que incorporen mas legitimación democratica, mayor justicia y racionalidad a los centros de decisión empresariales, sin destruir la unidad de poder en la actividad de gobierno ni su capacidad operativa (p. 141)».

Pierre VERGE

Université Laval

L'enjeu informatique: former pour changer l'entreprise, par Jean-Pierre Durand, Joyce Durand-Sebag, Jean LojKine et Christian Mahieu, Paris, Méridiens Klincksieck, 1986, 192 pp., ISBN 2-86563-148-6

Il est difficile de renouveler l'état des connaissances sur un sujet aussi souvent abordé que l'est celui des changements technologiques. Le présent ouvrage réussit pourtant à poser le problème de la formation de la main-d'oeuvre à l'occasion des changements technologiques dans une perspective originale.

L'introduction contient une «approche multidimensionnelle de l'informatisation» (p. 17) conduisant les auteurs à envisager la formation comme un enjeu stratégique autant pour les acteurs de l'entreprise que pour l'ensemble de la société. Les auteurs se démarquent des études sur les changements qui envisagent la formation comme «une adaptation ponctuelle à des changements technologiques considérés comme inéluctables» (p. 23). La situation actuelle exige selon eux une remise en cause de cette relation traditionnelle entre mutations et formation. La formation de la main-d'oeuvre est maintenant nécessaire au rendement optimal d'une production devenue flexible par l'informatisation. Celle-ci, si elle objective le savoir-faire ouvrier traditionnel, ne rend pas moins nécessaire l'intervention humaine dans le procès de travail: cette intervention se déplace cependant vers des fonctions «médiates» (p. 8), du travail direct de fabrication à un travail indirect de contrôle et de surveillance requérant des savoirs industriels nouveaux, plus abstraits, que la formation doit assurer.

La formation, en contribuant au changement de l'entreprise, peut aussi devenir «l'occasion d'une intervention majeure sur la structure sociale, (...) le creuset où se forge une nouvelle culture industrielle» (p. 17). Une formation «qualifiante» et «organisatrice» (p. 18), réalisant l'intégration de fonctions autrefois verticales et hiérarchisées et conduisant à une «polyactivité fonctionnelle» (p. 83) par opposition à une polyvalence des tâches horizontales, bouleverserait les distinctions tayloriennes entre travail de conception et travail d'exécution. Elle deviendrait structurante d'une nouvelle organisation du travail. De ces choix de formation découlent de nouvelles méthodes de calcul de la productivité, basées sur l'économie en capital matériel rendue possible par une meilleure utilisation des installations automatisées par le «travailleur collectif» (p. 20) détenteur du nouveau savoir industriel. Bref, les auteurs soutiennent que «l'acte de formation» (p. 18) permettra non seulement de produire plus, mais de produire autrement.

Le reste du volume est consacré à la description et à l'analyse détaillée des politiques de formation mises en place dans quatre sites de la Régie Renault ayant fait l'objet d'une observation longitudinale. Deux de ces sites présentent des équipements plutôt désuets; les deux autres sont équipés d'installations plus récentes. La nature et l'ampleur des changements implantés varient d'un site à l'autre, de même que les caractéristiques de la main-d'oeuvre affectée parmi laquelle on retrouve des ouvriers spécialisés peu scolarisés, des ouvriers professionnels âgés et de nouveaux professionnels de fabrication polyvalents, jeunes et scolarisés.