

REVUE

2018/3

DE DROIT COMPARÉ
DU TRAVAIL
ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

REVUE SOUTENUE PAR L'INSTITUT DES SCIENCES HUMAINES ET SOCIALES DU CNRS

International Association of Labor Law Journals

IALLJ

La **Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale** est membre du « *International Association of Labor Law Journals* », réseau d'échange de publications, d'idées, de développements juridiques et économiques.

Les autres membres de l'association sont :

Análisis Laboral (Pérou)
Arbeit und Recht (Allemagne)
Australian Journal of Labor Law (Australie)
Bulletin on Comparative Labour Relations (Belgique)
Canadian Labour and Employment Law Journal (Canada)
Comparative Labor Law & Policy Journal (États-Unis)
Derecho de las Relaciones Laborales (Espagne)
Diritto delle Relazioni Industriali (Italie)
Diritti lavori mercati (Italie)
E-journal of International and Comparative Labour Studies (Italie)
Employees & Employers - Labour Law and Social Security Review : Delavci in delodajalci (Slovénie)
Europäische Zeitschrift für Arbeitsrecht : EuZA (Allemagne)
European Labour Law Journal (Belgique)
Giornale di Diritto del lavoro e relazioni industriali (Italie)
Industrial Law Journal (Royaume-Uni)
Industrial Law Journal (Afrique du Sud)
International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations (Pays-Bas)
International Labour Review (OIT)
Japan Labor Review (Japon)
Labour and Social Law (Biélorussie)
Labour Society and Law (Israël)
La Rivista Giuridica del Lavoro e della Previdenza Sociale - RGL (Italie)
Lavoro e Diritto (Italie)
Pécs Labor Law Review (Hongrie)
Revista de Derecho Social (Espagne)
Revue de Droit comparé du travail et de la sécurité sociale (France)
Revue de Droit du Travail (France)
Rivista giuridica del lavoro e della sicurezza sociale (Italie)
Russian Yearbook of Labour Law (Russie)
Temas Laborales (Espagne)
Zeitschrift für ausländisches und internationales Arbeits- und Sozialrecht (Allemagne)

DOSSIER THÉMATIQUE

LA PARTICIPATION DES TRAVAILLEURS DANS LA GRANDE ENTREPRISE PRIVÉE ET PUBLIQUE

COORDINATION PAR GILLES AUZERO ET MICHEL COUTU

- p. 5** LES DROITS DE PARTICIPATION DES TRAVAILLEURS
MICHEL COUTU, GILLES AUZERO ET ISABELLE DAUGAREILH
- p. 14** LA PARTICIPATION : DE L'ASSOCIATION À LA COGESTION 150 ANS DE RÉFLEXIONS
DOMINIQUE MÉDA
- p. 28** LE DROIT DU TRAVAIL PARMIS LES DROITS CIVILS ET POLITIQUES ?
RÉFLEXIONS À PROPOS DE LA PARTICIPATION DES TRAVAILLEURS
AU GOUVERNEMENT DE L'ENTREPRISE
ISABELLE FERRERAS
- p. 38** LA COGESTION DES SALARIÉS (MITBESTIMMUNG) EN DROIT ALLEMAND
CHRISTOPH TEICHMANN, JUSTIN MONSENEPWO
- p. 52** LA PARTICIPATION DES TRAVAILLEURS EN NORVÈGE ET EN SUÈDE
BERNARD JOHANN MULDER
- p. 70** LE SYSTÈME ALLEMAND DE PARTICIPATION DES TRAVAILLEURS AU NIVEAU
DE L'ENTREPRISE
WOLFGANG DÄUBLER
- p. 82** LE SYSTÈME NÉERLANDAIS DE PARTICIPATION DES TRAVAILLEURS
J.M.B. (JAN) CREMERS
- p. 92** LE SYSTÈME QUÉBÉCOIS DE PARTICIPATION DES TRAVAILLEURS :
VERS UNE REFONDATION
JULIE BOURGALT ET MICHEL COUTU
- p. 108** LA PARTICIPATION DES TRAVAILLEURS DANS L'ENTREPRISE PUBLIQUE EN FRANCE
SYLVAIN NIQUÈGE
- p. 118** LE SYSTÈME DE PARTICIPATION DES TRAVAILLEURS DANS L'ENTREPRISE
PRIVÉE EN FRANCE
GILLES AUZERO

ACTUALITÉS JURIDIQUES INTERNATIONALES

AFRIQUES

- p. 126 **ALGÉRIE** ZINA YACCOUB, Université de Béjaia
- p. 132 **RÉPUBLIQUE DÉMOCRATIQUE DU CONGO** PATTY KALAY KISALA,
Université Protestante au Congo, Kinshasa

AMÉRIQUES

- p. 136 **ARGENTINE** JUAN PABLO MUGNOLO, Université de Buenos Aires
- p. 140 **CANADA** LUCIE LAMARCHE, Université du Québec à Montréal
- p. 144 **CHILI** PABLO ARELLANO ORTIZ, Département de la Gouvernance
et du Tripartisme de l'OIT
Faculté de droit, Pontificia Universidad Católica de Valparaíso
- p. 148 **MEXIQUE** GABRIELA MENDIZÁBAL BERMÚDEZ,
Université Autonome d'État de Morelos
- p. 152 **USA** RISA L. LIEBERWITZ,
Cornell University - School of Industrial and Labor Relations

ASIE - OCÉANIE

- p. 156 **AUSTRALIE** DOMINIQUE ALLEN, Université de Monash

EUROPE

- p. 160 **BELGIQUE** VANESSA DE GREEF, Université Libre de Bruxelles
- p. 166 **ESPAGNE** JOSÉ LUIS GIL Y GIL, Université Alcalá de Henares
- p. 170 **FÉDÉRATION DE RUSSIE** ANNA ALEKSANDROVA,
Université d'État de Penza
- p. 174 **FRANCE** PAULINE FLEURY, Comptasec, Université de Bordeaux
- p. 178 **IRLANDE** MICHELLE O'SULLIVAN, Université de Limerick
- p. 182 **PORTUGAL** TERESA COELHO MOREIRA, Université de Minho
- p. 186 **ROUMANIE** FELICIA ROSIORU, Université Babes-Bolyai de Cluj-Napoca
- p. 190 **ROYAUME-UNI** PASCALE LORBER, Université de Leicester
- p. 194 **SUISSE** KURT PÄRLI ET ANNE MEIER, Université de Bâle

DOSSIER THÉMATIQUE

LA PARTICIPATION DES TRAVAILLEURS
DANS LA GRANDE ENTREPRISE
PRIVÉE ET PUBLIQUE



LA COGESTION DES SALARIÉS (MITBESTIMMUNG) EN DROIT ALLEMAND



ABSTRACT

Based on the social principle whereby capital and labour are intended to “co-manage” or “co-determine” (*mitbestimmen*) the functioning of the company, the co-management of employees (*Mitbestimmung*) is one of the pillars of the German social partnership. It seeks a balance between the rights of the capital and those of the labour. Therefore, it offsets the considerable weight of the employer within the company by establishing legal representation regimes that allow employees to control and participate in the management of the company through elected or designated representatives. Therefore, without compromising the preponderance of shareholders on the supervisory board, the co-management of employees ensures a permanent social dialogue at the top of the company. This social cohesion constitutes undoubtedly one of the essential elements behind the performance of German companies. This paper not only presents the laws and regulations that govern the co-management of employees but also explores its different legal regimes and its real impact on the functioning of the supervisory board of a company.

KEY WORDS : *Co-management, Employee Participation, Supervisory Board.*

RÉSUMÉ

Reposant sur une philosophie sociale selon laquelle le capital et le travail ont vocation à « cogérer » ou « co-déterminer » (*mitbestimmen*) la marche de l'entreprise, la cogestion des salariés (*Mitbestimmung*) constitue l'un des piliers du partenariat social allemand. Elle recherche un équilibre entre les droits du capital et ceux du travail en compensant le poids considérable de l'employeur au sein de l'entreprise. Pour ce faire, la cogestion instaure des régimes légaux de représentation permettant aux salariés, par l'entremise de représentants élus ou désignés, d'exercer un droit de contrôle et de participer à la gestion ainsi qu'à l'organisation de l'entreprise. Ainsi, tout en ne portant pas atteinte à la prépondérance des actionnaires au sein du conseil de surveillance, la cogestion garantit le maintien d'une concertation sociale permanente au sommet de l'entreprise. C'est sans doute cette cohésion sociale qui constitue l'un des éléments essentiels de la performance des entreprises allemandes. Outre la présentation des lois qui organisent la cogestion des salariés, la présente analyse se penche sur les différents régimes juridiques qui la composent et sur sa portée réelle au sein du conseil de surveillance.

MOTS CLÉS : *Cogestion, participation des travailleurs, conseil de surveillance.*



Outre le système de négociation collective fondé sur l'autonomie contractuelle des organisations syndicales et patronales (*Tarifautonomie*), la cogestion des salariés (*Mitbestimmung*) constitue le second pilier sur lequel repose le partenariat social allemand¹. Le système de cogestion repose sur une philosophie sociale spécifique fondée sur le principe d'équilibre et d'égalité (*Gleichberechtigung*) entre les droits du capital et ceux du travail. En effet, la cogestion répond à la logique selon laquelle le capital et le travail ont vocation à « cogérer » ou « co-déterminer » (*mitbestimmen*) la marche de l'entreprise. Elle entend compenser le poids considérable de l'employeur qui reste présent nonobstant l'existence des lois sociales et des conventions collectives². Pour ce faire, elle instaure un partage du pouvoir entrepreneurial et se traduit par l'existence de régimes légaux de représentation permettant aux salariés, par l'entremise de représentants élus ou désignés, d'exercer un droit de contrôle et de participer à la gestion ainsi qu'à l'organisation de l'entreprise³.

Cependant, il convient de distinguer clairement la cogestion au niveau de l'établissement, c'est-à-dire, au sein de la structure réelle où travaillent les salariés, de la cogestion au sein du conseil de surveillance (*Aufsichtsrat*), qui est un organe de la société, c'est-à-dire de l'entité juridique propriétaire des actifs constituant l'entreprise. Au niveau de l'établissement, un comité d'établissement (*Betriebsrat*) doit être établi si l'établissement comporte un effectif d'au moins cinq salariés. La cogestion effectuée par le comité d'établissement permet une meilleure prise en compte des intérêts des salariés lorsqu'il s'agit de décisions qui ont un impact direct ou indirect sur leurs conditions de travail⁴. Ces décisions incluent, par exemple, l'instauration de nouvelles méthodes de travail, le remplacement de certains travailleurs, les accords sur l'extension ou la diminution des heures de travail, l'octroi de surévaluation tarifaire (*übertarifliche Zulagen*), la modification des heures de travail, ou la réduction des gratifications⁵.

- 1 R. Lasserre, « La cogestion allemande à l'épreuve de la globalisation », *Regards sur l'économie allemande*, n° 72, 2005, p. 7 ; H. Otto, « Das konturlose Arbeitskämpfrecht des BAG - Vom Arbeitskampf als *ultima ratio* zur nahezu unbeschränkten Kampffreiheit? », *RdA*, 2010, p. 135.
- 2 W. Hromadka et F. Maschmann, *Arbeitsrecht Band 2, Kollektivarbeitsrecht und Arbeitsstreitigkeiten*, 7^{ème} éd., Heidelberg, Springer, 2017, p. 225.
- 3 H. Reichold, *Betriebsverfassung als Sozialprivatrecht*, Munich, Beck, 1995, p. 543 ; W. Hromadka et F. Maschmann, *op. cit.*, n° 2, p. 225.
- 4 Voir aussi la contribution de *Wolfgang Däubler* dans ce numéro de la RDCTSS.
- 5 W. Hromadka et F. Maschmann, *op. cit.*, n° 2, p. 225.

La cogestion au sein du conseil de surveillance n'est applicable que dans certains types de sociétés – principalement la société à responsabilité limitée (« GmbH ») et la société anonyme (« AG ») – qui emploient plus de 500 salariés. Les représentants des salariés sont intégrés dans le conseil de surveillance qui, en principe, est un organe de la société où ne sont représentés que les associés. Il faut préciser, cependant, que le conseil de surveillance n'est pas l'organe de gestion. En droit des sociétés allemand, la gestion de la société est assurée par le directoire (*Vorstand*), le conseil de surveillance n'étant qu'un organe qui exerce un contrôle sur la gestion faite par le directoire. Par conséquent, les salariés membres du conseil de surveillance participent indirectement à la gestion de la société qu'assume le directoire. Cette forme de participation au sein du conseil de surveillance est dénommée « *unternehmerische Mitbestimmung* » (cogestion économique).

Il est important de souligner que le terme « *Mitbestimmung* » en droit allemand est habituellement traduit par le mot français « cogestion ». Les auteurs suivent cette tradition bien que le terme « cogestion » ne reflète pas correctement le rôle des salariés au sein des entreprises allemandes. En effet, il n'y a pas de participation des salariés au sein de l'organe de gestion (le directoire) ; les salariés participent plutôt uniquement au sein du conseil de surveillance qui est l'organe de contrôle de la société⁶.

En droit allemand, plusieurs lois organisent la cogestion des salariés. Ces lois peuvent être classées selon qu'elles s'appliquent aux établissements ou aux sociétés⁷. Dans les établissements, la cogestion est régie par la *Betriebsverfassungsgesetz* du 25 septembre 2001⁸, la *Europäische Betriebsrätegesetz* du 28 octobre 1996⁹, et la *Sprecherausschussgesetz* du 20 décembre 1988¹⁰. Quant à la cogestion des salariés dans les établissements des services publics, elle est organisée par la *Bundespersönalvertretungsgesetz* du 15 mars 1974¹¹, ainsi que les *Persönalvertretungsgesetze* des 16 Etats fédérés¹².

Dans les sociétés, la cogestion est régie par la loi sur la cogestion des travailleurs (*Mitbestimmungsgesetz*) du 4 mai 1976¹³, la *Gesetz über die Drittelbeteiligung der Arbeitnehmer im Aufsichtsrat* du 18 mai 2004¹⁴, la *Gesetz über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer in den Aufsichtsräten und Vorständen der Unternehmen des Bergbaus und der Eisen und Stahl erzeugenden Industrie (Montan-Mitbestimmungsgesetz)* du 21 mai 1951¹⁵, et la *Gesetz zur Ergänzung des Gesetzes über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer in den Aufsichtsräten und Vorständen der Unternehmen des Bergbaus und der Eisen und Stahl erzeugenden Industrie* du 7 août 1956¹⁶.

6 C. Teichmann, « Le dirigeant d'*Aktiengesellschaft* en Allemagne », in Y. Chaput et A. Lévi (dir.), *La direction des sociétés anonymes en Europe*, Paris, Litec, 2008, p. 13.

7 W. Hromadka et F. Maschmann, *op. cit.*, n° 2, p. 226.

8 Journal Officiel (BGBl. I) 2001, p. 2518.

9 Journal Officiel (BGBl. I) 1996, p. 1548.

10 BGBl. I, p. 2312.

11 BGBl. I, p. 2312.

12 Voir W. Illbertz, U. Widmaier et S. Sommer, *Bundespersönalvertretungsgesetz mit Wahlordnung unter Einbeziehung der Landespersönalvertretungsgesetze*, 13^{ème} éd., Munich, Beck, 2015, para. 58 et s.

13 BGBl. I, p. 1153.

14 BGBl. I, p. 974.

15 BGBl. I, p. 347.

16 BGBl. I, p. 707.

Pour les structures transnationales, il convient d'ajouter la *Gesetz über die Beteiligung der Arbeitnehmer in der Europäischen Gesellschaft* du 22 décembre 2004¹⁷, la *Gesetz über die Beteiligung der Arbeitnehmer in einer Europäischen Genossenschaft* du 14 août 2006¹⁸, ainsi que la *Gesetz über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer bei einer grenzüberschreitenden Verschmelzung* du 21 décembre 2006¹⁹.

Ce n'est que pour la cogestion dans les services publics qu'une seule des lois sur la cogestion des salariés est envisageable. Dans les autres cas, il est possible que plusieurs lois (jusqu'à quatre dans certaines situations) soient applicables concurremment. Par ailleurs, la « cogestion » au sein de l'établissement et la cogestion au sein du conseil de surveillance constituent des régimes différents qui peuvent, le cas échéant, s'appliquer concurremment dans une même entreprise²⁰.

La présente étude a pour but de présenter les différents régimes juridiques qui la composent (I), ainsi que sa portée réelle au sein du conseil de surveillance (II).

I - LES DEUX NIVEAUX DE LA COGESTION EN ALLEMAGNE

Du point de vue de son champ d'application, la cogestion des salariés s'exerce à deux niveaux distincts: d'une part au niveau de l'établissement (*Betrieb*) (A) et d'autre part au niveau de l'entreprise (*Unternehmen*) (B) que la société organise juridiquement.

A - LA COGESTION AU NIVEAU DE L'ÉTABLISSEMENT (*BETRIEBLICHE MITBESTIMMUNG*)

Instaurée depuis 1952, la *betriebliche Mitbestimmung* a fait l'objet de plusieurs aménagements et constitue le régime de droit commun applicable à tous les établissements d'au moins cinq salariés. La *betriebliche Mitbestimmung* est un dispositif de concertation qui instaure un partage de pouvoir en matière de gestion suivant une répartition fine et équilibrée des prérogatives respectives de l'employeur et des représentants du personnel au sein du *Betriebsrat* (conseil d'établissement)²¹. D'une part, l'employeur conserve l'autonomie de décision économique ainsi que ses prérogatives en matière de contrat de travail. D'autre part, le *Betriebsrat* dispose d'un pouvoir d'information et de contrôle dans tous les domaines ou toutes les situations où les droits et intérêts sociaux des salariés peuvent être affectés par les décisions du chef d'entreprise. Il convient de préciser que l'établissement n'a pas une capacité juridique en tant que tel. En effet, l'établissement constitue le lieu de travail des salariés; il peut être soit un site de production, soit une entité administrative de l'entreprise. Une entreprise peut maintenir plusieurs établissements, chacun d'entre eux ayant le droit de constituer son propre comité d'établissement.

17 BGBl I, p. 2675, 3686 pour la transposition de la Directive 2001/86/EG du 8 octobre 2001.

18 BGBl I, p. 1911, pour la transposition de la Directive 2003/72/EG du 8 octobre 2001.

19 BGBl I, p. 3332, pour la transposition de la Directive 2005/56/EG du 26 octobre 2005.

20 W. Hromadka et F. Maschmann, *op. cit.*, n° 2, p. 227.

21 Dans la cogestion au niveau de l'établissement, la *Betriebsverfassung* (constitution d'établissement) codifie la participation des salariés en déterminant les droits, obligations et pouvoirs respectifs du *Betriebsrat* (conseil d'établissement) qui est élu par le personnel.

La cogestion au niveau de l'établissement régit les rapports sociaux au quotidien et reconnaît au *Betriebsrat* des compétences très larges englobant tous les aspects de la vie de l'établissement²². Ces compétences du *Betriebsrat* sont particulièrement importantes dans le domaine social. En effet, pour les questions relatives à la gestion collective du personnel et aux conditions de travail, les règles de cogestion ont pour conséquence que l'employeur ne peut valablement prendre de décision sans avoir préalablement consulté le *Betriebsrat* et obtenu son accord formel. Concernant les questions de personnel touchant à l'embauche, au licenciement ou toute autre question liée au contrat de travail individuel, le *Betriebsrat* dispose d'un droit de contrôle suspensif sur la régularité et l'opportunité sociale de la mesure. Pour ce qui est des questions économiques relatives à l'organisation de l'établissement ou de la production, le *Betriebsrat* a un pouvoir consultatif étendu lui permettant d'émettre des propositions laissées à la libre appréciation de l'employeur. Cependant, pour toute décision économique ayant des conséquences tangibles sur le personnel, l'employeur est tenu de présenter un plan social d'accompagnement dont les mesures compensatoires doivent obtenir l'accord du *Betriebsrat*.

B - LA UNTERNEHMERISCHE MITBESTIMMUNG OU LA REPRÉSENTATION SALARIALE AU SEIN DU CONSEIL DE SURVEILLANCE

Dans la *unternehmerische Mitbestimmung*, les salariés exercent leurs droits de cogestion par l'entremise de représentants élus ou désignés qui siègent dans les instances de contrôle de l'entreprise. Les représentants des salariés y disposent d'une voix délibérative aux côtés des représentants des propriétaires ou des actionnaires²³. Cette forme de cogestion est réservée aux sociétés les plus importantes et fait l'objet de trois régimes distincts régis par des lois différentes : le régime instauré par la *Montan-Mitbestimmungsgesetz* de 1951 (1), celui prévu par la *Drittelbeteiligungsgesetz* de 2004 (2), et enfin celui organisé par la *Mitbestimmungsgesetz* de 1976 (3). Le champ d'application de chacune de ces lois est limité à des sociétés constituées sous une forme juridique déterminée et comprenant un seuil précis de salariés.

1. La cogestion instaurée par la *Montan-Mitbestimmungsgesetz* de 1951

La loi du 21 mai 1951 sur la cogestion dans les industries minières et sidérurgiques (*Montan-Mitbestimmungsgesetz*) constitue en droit allemand le tout premier texte adopté après la deuxième guerre mondiale en matière de cogestion des salariés²⁴. Son champ d'application reste limité aux sociétés anonymes et aux sociétés à responsabilité limitée (GmbH) du secteur minier et sidérurgique occupant plus de 1000 salariés (§ 1 alinéa 2 *Montan-Mitbestimmungsgesetz*). Aux termes de cette loi, le conseil de surveillance est

22 Il convient de noter cependant que, selon les domaines, ces attributions du *Betriebsrat* ont une portée très variable, allant d'un simple droit d'information à un véritable droit de codécision.

23 W. Hromadka et F. Maschmann, *op. cit.*, n° 2, p. 226.

24 Sur l'histoire de la cogestion dans l'entreprise, voir T. Raiser, « Introduction », in T. Raiser, R. Veil et M. Jacobs (dir.), *Mitbestimmungsgesetz und Drittelbeteiligungsgesetz*, 6^{ème} éd., Berlin, de Gruyter, 2015, Introduction, n° 1-36 ; O. Sandrock et J. J. du Plessis, in J. J. du Plessis, B. Großfeld, C. Luttermann et al., *German Corporate Governance in International and European Context*, 2^{ème} éd., Heidelberg, Springer, 2012, p. 151 et s.

composé de onze membres : les travailleurs et les actionnaires sont représentés de manière paritaire par cinq membres, en raison de quatre membres plus un autre membre pour chaque groupe. Le 11^{ème} siège est attribué à une personnalité neutre. Il est impératif que deux des quatre représentants des salariés appartiennent à l'entreprise concernée et soient proposés par le conseil d'entreprise à l'organe chargé des élections. Quant aux deux autres membres et au cinquième représentant des salariés, ceux-ci sont également présentés par le comité d'entreprise, mais sur proposition des organisations centrales (*Spitzenorganisationen*) après une consultation préalable des syndicats représentés dans l'entreprise concernée. Aux termes des §§ 4, 6 et 8 de la *Montan-Mitbestimmungsgesetz*, la personne neutre susmentionnée est désignée par les membres du conseil de surveillance, puis proposée à l'organe en charge du vote (c'est-à-dire en principe l'assemblée des actionnaires). Outre la parité au sein du conseil de surveillance, la *Montan-Mitbestimmungsgesetz* accorde au personnel des entreprises auxquelles elle s'applique le droit d'être représenté au sein du directoire par un directeur du personnel (*Arbeitsdirektor*). La désignation et la révocation du directeur du personnel (*Arbeitsdirektor*) nécessite absolument l'aval de la majorité des travailleurs (§ 13 *Montan-Mitbestimmungsgesetz*).

Il convient de noter qu'en plus de prévoir la forme la plus renforcée de la cogestion des salariés, la *Montan-Mitbestimmungsgesetz* occupe, du point de vue de la hiérarchie des normes, un rang supérieur aux autres textes en la matière²⁵. Cette particularité se justifie par le fait qu'au moment de l'instauration de ce régime en 1952, les entreprises du secteur minier et sidérurgique avaient une importance capitale pour le développement économique de l'Allemagne. Partant, elles bénéficiaient d'une attention particulière. Aujourd'hui, le secteur minier et sidérurgique a presque disparu en Allemagne. Il en résulte que les sociétés auxquelles la *Montan-Mitbestimmungsgesetz* est applicable ne sont plus très nombreuses.

2. La cogestion 'parité au tiers' instaurée par la *Drittelbeteiligungsgesetz* de 2004

Le deuxième régime de cogestion est issu de la loi sur la constitution des entreprises (*Betriebsverfassungsgesetz*) du 19 juillet 1952, telle que modifiée par la *Drittelbeteiligungsgesetz* du 1^{er} juillet 2004. Ce modèle est fondé sur la règle dite de « parité au tiers ». Son champ d'application est limité à la représentation des salariés au conseil de surveillance des sociétés auxquelles ne s'appliquent ni la *Montan-Mitbestimmungsgesetz*, ni la *Mitbestimmungsgesetz* de 1976. Ces sociétés sont la société anonyme (*Aktiengesellschaft - AG*), la société en commandite par actions (*Kommanditgesellschaft auf Aktien - KGaA*), la société à responsabilité limitée (*Gesellschaft mit beschränkter Haftung - GmbH*), la société d'assurance mutuelle (*Versicherungsverein auf Gegenseitigkeit - VVaG*) et les coopératives économiques (*Erwerbs- und Wirtschaftsgenossenschaften*) ayant entre 501 et 2 000 salariés (§ 1 alinéa 1 points 1-5 *Drittelbeteiligungsgesetz*).

Suivant ce modèle de cogestion, le conseil de surveillance est composé de 3 à 21 membres. Cependant, il est important de noter que le nombre de membres composant le conseil de surveillance doit être toujours impair. Si cette composition est telle que le nombre des représentants des salariés qui équivaut au tiers des membres est égal à trois ou plus, au moins deux d'entre eux doivent être choisis au sein de l'entreprise (c'est-à-dire

25 A. Seifert, « Actionnariat salarié et gouvernance d'entreprise en Allemagne », *Bulletin de droit comparé du travail et de la sécurité sociale*, 2001, p. 196.

avoir la qualité de travailleurs), le reste pouvant provenir de « l'extérieur » (par exemple des délégués syndicaux). Au cas contraire, seuls les salariés de l'entreprise concernée peuvent être désignés pour représenter l'ensemble du personnel au conseil²⁶. Les représentants des salariés sont directement élus par leurs collègues.

3. La cogestion « paritaire » instaurée par la *Mitbestimmungsgesetz* de 1976

Le troisième et dernier modèle de cogestion est organisé par la loi du 4 mai 1976 (*Mitbestimmungsgesetz*). Ce modèle est considéré comme constituant la base légale la plus importante de la cogestion des salariés²⁷. Son champ d'application couvre les sociétés organisées sous la forme de société anonyme, de société en commandite par actions, de société à responsabilité limitée ou de coopérative économique, pour autant qu'elles emploient plus de 2000 salariés (§ 1 alinéa 1 *Mitbestimmungsgesetz*). Cependant, la *Mitbestimmungsgesetz* régit les sociétés régies par le *Montan-Mitbestimmungsgesetz* de 1951, les communautés religieuses, les organisations de tendance (*Tendenzunternehmen*) politiques, scientifiques ou culturelles, ainsi que les organisations religieuses à caractère philanthropique et éducatif dépendant de ces dernières (et ce, quelle que soit leur forme juridique)²⁸.

Le conseil de surveillance des sociétés auxquelles s'applique la *Mitbestimmungsgesetz* est composé respectivement de 12, 16 ou 20 membres selon que la société emploie moins de 10 000 salariés, entre 10 000 et 20 000 salariés, ou plus de 20 000 (§ 7 alinéa 1 phrase 1 points 1-3 *Mitbestimmungsgesetz*). Des dérogations peuvent être prévues par les statuts de chaque société. Cependant, ces dérogations ne sont admissibles que si elles revoient à la hausse les seuils mentionnés ci-haut (§ 7 alinéa 1 phrase 2 *Mitbestimmungsgesetz*). La répartition des sièges s'opère sur la base du principe paritaire selon lequel les salariés sont représentés à 50 % d'une part et les actionnaires également à 50 % d'autre part. Toutefois, cette parité est au désavantage des salariés en ce que le président du conseil de surveillance est régulièrement choisi parmi les représentants des actionnaires et sa voix est prépondérante en cas d'égalité²⁹.

Dans les conseils de surveillance ayant respectivement six ou huit représentants des salariés, quatre ou six d'entre eux doivent appartenir à la société concernée et avoir une ancienneté d'au moins une année. Quant aux deux autres, ils doivent être désignés par les syndicats qui, à leur tour, doivent également être représentés dans la société ou dans l'une de ses filiales (§ 7 alinéas 2 à 4, *Mitbestimmungsgesetz*). Pour les conseils de surveillance avec dix représentants des salariés, sept doivent être salariés et trois délégués syndicaux. Leur désignation est soumise aux mêmes conditions que celle des représentants évoqués ci-haut. Ils sont élus soit directement par les salariés, soit par leurs délégués selon que la société emploie moins de 8.000 travailleurs pour la première hypothèse ou plus pour la seconde hypothèse. Toutefois, ce principe est une solution subsidiaire ne valant que dans

26 § 4 alinéa 2 *Drittelbeteiligungsgesetz*.

27 M. Henssler, « Arbeitnehmermitbestimmung im deutschen Gesellschaftsrecht », in T. Baums et P. Ulmer (dir.), *Unternehmens-Mitbestimmung der Arbeitnehmer im Recht der EU-Mitgliedstaaten*, Heidelberg, Recht und Wirtschaft GmbH, 2004, p. 133.

28 § 1^{er} alinéas 2 et 4 *Mitbestimmungsgesetz*.

29 Cette question est abordée en détail sous le point D de la présente étude. Voir aussi R. Lasserre, art. préc. (n° 1), p. 9 ; A. Seifert, art. préc., n° 25, p. 197.

LA COGESTION DES SALARIÉS EN DROIT ALLEMAND

les cas où le personnel concerné par le vote n'aurait pas décidé autrement. Une telle décision nécessite une requête signée par un vingtième de salariés électeurs et ne peut passer que lorsque 50 % de tous les salariés concernés ont pris part au vote et que la décision a recueilli la majorité des voix (§ 9 *Mitbestimmungsgesetz*). Le vote des représentants des salariés par les délégués choisis conformément aux paragraphes 12 et suivants de la *Mitbestimmungsgesetz* s'opère sur base des propositions émanant d'une part des salariés (§ 15 *Mitbestimmungsgesetz*) et d'autre part des syndicats (§ 16 *Mitbestimmungsgesetz*).

Les différents régimes de la cogestion des salariés ici évoqués peuvent être résumés comme suit :

Aperçu des différents régimes de cogestion des salariés³⁰

1. Selon l'entreprise concernée	<i>Mitbestimmungsgesetz</i>	<i>Montan-mitbestimmungsgesetz (1951)</i>	<i>MitbestErG</i> ³¹ (1956)	<i>DrittelbG</i> ³² (2004)
a) Forme juridique	Société anonyme, société en commandite simple par actions, société coopérative (§ 11 Nr. 1)	Société anonyme, société à responsabilité limitée (§ 1 II)	Société anonyme, société à responsabilité limitée (§ 1)	Société anonyme, société en commandite simple par actions, société coopérative, société d'assurance mutuelle (VVG) (§ 1 I)
b) Taille	Plus de 2000 salariés (§ 1 I Nr. 2)	Plus de 1000 salariés (§ 1 II)	Plus de 1000 salariés au sein du groupe de société (§ 1)	Plus de 500 salariés (§ 1 I)
c) Champ d'application	Ne vaut pas pour les entreprises de tendance (<i>Tendenzunternehmen</i>) politiques, caritatives, scientifiques ou culturelles, ainsi que pour les organisations religieuses (§ 1 IV)	Ne vaut que pour les entreprises du secteur minier (§ 1 I 1, 2)	Ne vaut qu'au sein de l'entreprise dominante qui n'est pas sous le régime de la <i>Montan-mitbestimmungsgesetz</i> (§ 3 I)	Ne vaut que pour les entreprises de tendance (<i>Tendenzunternehmen</i>) politiques, caritatives, scientifiques ou culturelles, ainsi que pour les organisations religieuses et leurs institutions caritatives et éducatives

30 Source : W. Hromadka et F. Maschmann, *op. cit.*, n° 2, p. 239-241.

31 *Gesetz zur Ergänzung des Gesetzes über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer in den Aufsichtsräten und Vorständen der Unternehmen des Bergbaus und der Eisen und Stahl erzeugenden Industrie* du 7 août 1956.

32 *Gesetz über die Drittelbeteiligung der Arbeitnehmer im Aufsichtsrat* du 18 mai 2004.

2. Selon le conseil de surveillance	<i>Mitbestimmungsgesetz</i>	<i>Montanmitbestimmungsgesetz (1951)</i>	<i>MitbestErG (1956)</i>	<i>DrittelbG (2004)</i>
a) Résumé	<p>Jusqu'à 10 000 salariés : 6 membres pour les salariés et 6 membres pour les actionnaires</p> <p>Jusqu'à 20 000 salariés : 8 membres pour les salariés et 8 membres pour les actionnaires</p> <p>Plus de 20 000 salariés : 10 membres pour les salariés et 10 pour les actionnaires (§ 7 I)</p> <p>Parité</p>	<p>4 représentants des actionnaires et 1 autre membre</p> <p>4 représentants des salariés et 1 autre membre (§ 4 I)</p> <p>Dans les sociétés avec un capital nominal de plus de :</p> <p>- 10 million d'Euros : facultativement 15 membres</p> <p>- 25 million d'Euros : facultativement 21 membres (§ 9)</p> <p>Parité et membre neutre</p>	<p>7 représentants des actionnaires</p> <p>7 représentants des salariés</p> <p>1 autre membre (§ 5 I 2)</p> <p>Dans les sociétés de capitaux de plus de 25 million d'euros : facultativement 21 membres (§ 5 I 3)</p> <p>Parité et membre neutre</p>	<p>1/3 des membres représente les salariés (§ 4 I)</p> <p>Parité à « 1/3 »</p>
b) Représentant des salariés	<p>Avec 6 membres : 4 salariés de l'entreprise 2 représentants du syndicat</p> <p>Avec 8 membres : 6 salariés de l'entreprise 2 représentants du syndicat</p> <p>Avec 10 membres : 7 salariés de l'entreprise 3 représentants du syndicat (§ 7 II)</p>	<p>2 salariés de l'entreprise</p> <p>2 membres et 1 autre membre sur proposition de l'organisation faïtière (<i>Spitzenorganisation</i>) (Exception : voir § 4 II)</p> <p>§§ 4 I 2 lit. B, 6 I 1</p>	<p>5 salariés de l'entreprise appartenant au groupe de sociétés</p> <p>2 représentants des syndicats (§ 6 I 2)</p>	<p>Au moins deux salariés de l'entreprise (§ 4 II)</p>

II - PORTÉE DE LA COGESTION DES SALARIÉS AU SEIN DU CONSEIL DE SURVEILLANCE (AUFSICHTSRAT)

Afin de saisir l'importance et la portée de la cogestion des salariés au sein de la société en droit allemand, il convient d'analyser les compétences du conseil de surveillance (A) et de déterminer qui, des salariés ou des actionnaires, ont prépondérance au sein du conseil de surveillance (B).

A - LES COMPÉTENCES DU CONSEIL DE SURVEILLANCE

Le droit allemand se singularise par une séparation stricte des fonctions de gestion et de celles de surveillance³³. En effet, la gestion de la société anonyme revient au directoire (*Vorstand*), tandis que la surveillance du directoire est assurée par le conseil de surveillance (*Aufsichtsrat*). Contrairement au droit français, le droit allemand ne permet pas à une société de choisir entre un système moniste (avec un conseil d'administration) et un système dualiste (avec un directoire et un conseil de surveillance). En droit allemand, chaque société anonyme est obligée d'adopter le système dualiste et de former un directoire ainsi qu'un conseil de surveillance³⁴. Cette séparation stricte des fonctions de gestion et de celles de surveillance s'opère par le biais de règles impératives qui imposent le respect des trois principes suivants :

- Une gestion indépendante assumée par le directoire ;
- La limitation du rôle du conseil de surveillance à sa seule fonction de contrôle ;
- L'impossibilité légale d'avoir simultanément un mandat au sein du directoire et du conseil de surveillance³⁵.

Le directoire engage sa propre responsabilité concernant la gestion de la société (§ 76 *Aktiengesetz*)³⁶. Le conseil de surveillance ne peut exercer aucune fonction de gestion³⁷. Cependant, il joue le rôle non seulement d'un organe de contrôle, mais aussi d'un organe de dialogue et de conseil. Dans les sociétés anonymes particulièrement, le conseil de surveillance constitue un organe de contrôle important en ce qu'il nomme et révoque les membres du directoire (§ 84 alinéa 1^{er} *Aktiengesetz*), contrôle leurs actes (§111 alinéa 1 *Aktiengesetz*) et représente la société, le cas échéant, vis-à-vis des membres du directoire (§ 112 *Aktiengesetz*). Il détermine aussi la rémunération des membres du directoire (§ 87 alinéa 1 *Aktiengesetz*)³⁸. En outre, le conseil de surveillance peut conditionner la réalisation de certaines transactions à son accord préalable (§ 111 alinéa 4 *Aktiengesetz*). L'examen des comptes annuels consolidés de la société, qui peut avoir une influence sur la politique de distribution des dividendes, est une compétence conjointe du directoire et

33 C. Teichmann, art. préc., n° 6, p. 16.

34 La seule possibilité d'échapper à cette règle impérative consiste à transformer la société anonyme en société européenne qui a son propre système de participation des salariés.

35 § 105(1) *Aktiengesetz*: « Ein Aufsichtsratsmitglied kann nicht zugleich Vorstandsmitglied... sein ».

36 § 76 *Aktiengesetz*: « Der Vorstand hat unter eigener Verantwortung die Gesellschaft zu leiten ».

37 § 111(4) 1 *Aktiengesetz*: « Maßnahmen der Geschäftsführung können dem Aufsichtsrat nicht übertragen werden ». Il convient de noter cependant que la doctrine demande de plus en plus souvent au conseil de surveillance d'assumer le rôle de conseiller du directoire.

38 Voir aussi § 107 alinéa 3 troisième phrase *Aktiengesetz* ainsi que la *Gesetz zur Angemessenheit der Vortansvergütung* du 5 août 2009 (BGBl. I, p. 2509).

du conseil de surveillance (§ 172 AktG en rapport avec § 264 alinéa 1 deuxième phrase, *Handelsgesetzbuch*).

Au sein du conseil de surveillance des sociétés anonymes, les représentants des salariés siègent avec voix délibérative, à égalité de droits avec les représentants des actionnaires. Ils ont accès à toutes les informations relatives à la situation économique et financière de l'entreprise et sont associés à toutes les grandes décisions aussi bien en matière de répartition des bénéfices que de politique d'investissement. Ils participent aussi à toutes les décisions relatives au choix des dirigeants, aux opérations de fusion-acquisition et aux nouveaux projets de développement de la société. Ils ont donc un pouvoir de contrôle et de surveillance³⁹. Ce pouvoir doit être exercé dans l'intérêt de toute l'entreprise et non pas dans le seul intérêt des salariés. En effet, il est vrai que les représentants des salariés sont naturellement plus proches des préoccupations des salariés. Néanmoins, ils commettraient une faute pouvant conduire à une obligation de payer des dommages et intérêts s'ils exerçaient leurs fonctions dans le seul intérêt des salariés.

Dans la société à responsabilité limitée (*GmbH*), les associés désignent les gérants de la société (§ 46 Nr. 5 *GmbHG*). Il en est de même des sociétés ayant une gestion avec une parité à un tiers⁴⁰. En revanche, dans les entreprises minières et dans les grandes entreprises, le conseil de surveillance a compétence pour désigner les gérants de la société comme c'est le cas dans les sociétés anonymes (§ 12 *Montan-Mitbestimmungsgesetz*, § 31 *Mitbestimmungsgesetz*). En outre, le conseil de surveillance décide de la rémunération des gérants⁴¹. Tout comme dans les sociétés anonymes, le conseil de surveillance des sociétés à responsabilité limitée du secteur minier peut faire dépendre de son accord préalable la prise de certaines décisions par la gérance (§ 3 *Montan-Mitbestimmungsgesetz* en rapport avec § 111 alinéa 4 *AktG*). Cependant, l'assemblée générale peut imposer à la gérance de la société des instructions contraignantes, passant ainsi outre certaines décisions du conseil d'administration⁴².

39 W. Hromadka et F. Maschmann, *op. cit.*, n° 2, p. 235.

40 Comp. § 77 alinéa 1 deuxième phrase *BetrVG* 1952.

41 BGH 14 novembre 1983, *Neue Juristische Wochenschrift* (NJW) 1984, p. 733. Il est important de noter que l'application des règles du directoire de la société anonyme au conseil de surveillance de la GmbH fait l'objet d'un débat. Pour plus de détails sur ce débat, voir V. Rieble et B. Schmittlein, *Vergütung von Vorständen und Führungskräften Vergütungsregulierung durch VorstAG und Aufsichtsrecht*, Munich, Beck, 2011, para. 32 et s. Néanmoins, l'application de ces règles au conseil de surveillance de la GmbH ne devrait pas être retenue du fait que ni la *Mitbestimmungsgesetz*, ni la *GmbHG* ne renvoient à la nouvelle formulation du § 87 *AktG*.

42 W. Zöllner, K.-G. Loritz et C. W. Hergenröder, *Arbeitsrecht*, 7^{ème} édition, Munich, Beck, 2015, § 53 III 3.

B - LA PRÉPONDÉRANCE DES ACTIONNAIRES AU SEIN DU CONSEIL DE SURVEILLANCE

Nonobstant les règles de la cogestion des salariés, les actionnaires restent les acteurs prépondérants au sein du conseil de surveillance. Cette prépondérance des actionnaires est garantie non seulement en cas de participation paritaire des actionnaires et des salariés, mais aussi en cas de participation des salariés à un tiers des sièges du conseil de surveillance de la société.

En effet, il a déjà été noté que la *Drittelbeteiligungsgesetz* prévoit qu'un tiers des sièges du conseil de surveillance doit être occupé par des représentants des salariés. Le champ d'application de cette loi s'étend à toutes les sociétés anonymes et à toutes les sociétés à responsabilité limitée employant plus de 500 salariés. Dans un tel système de participation des salariés à hauteur d'un tiers du conseil de surveillance, les représentants des actionnaires ont une nette prépondérance car ils constituent les deux tiers du conseil. Partant, les représentants des actionnaires ont toujours la possibilité d'adopter des résolutions malgré l'opposition des représentants des salariés.

Cependant, la prépondérance des actionnaires semble moins évidente en cas de participation dite « paritaire ». Il a été relevé ci-avant qu'une telle participation est organisée par la *Mitbestimmungsgesetz* qui est applicable aux sociétés anonymes et aux sociétés à responsabilité limitée employant plus de 2 000 salariés. Dans ces sociétés, les représentants des salariés constituent la moitié des membres du conseil de surveillance. L'on pourrait ainsi croire que les représentants des salariés ont le pouvoir de bloquer des décisions par leur vote, au détriment des actionnaires. Pourtant, tel n'est pas le cas car la prépondérance des actionnaires est assurée par l'existence de la deuxième voix décisive du président du conseil de surveillance. En effet, les règles de procédure d'élection du président du conseil de surveillance ont pour conséquence que le président du conseil de surveillance est pratiquement toujours un représentant des actionnaires. Plus particulièrement, le président du conseil de surveillance est élu au premier tour par tous les membres du conseil de surveillance. Si aucun candidat n'obtient la majorité, le président est élu au deuxième tour par les seuls représentants des actionnaires. Partant, le président est pratiquement toujours un représentant des actionnaires. Par conséquent, la participation dite « paritaire » n'est pas une représentation paritaire au sens strict⁴³. Il importe de souligner que ces dispositions qui garantissent la prépondérance de l'actionnariat constituent une condition essentielle permettant d'éviter que la cogestion ne constitue une violation du droit de propriété des actionnaires qui est garanti par la Constitution allemande (*Grundgesetz*)⁴⁴.

43 C. Teichmann, art. préc., n° 6, p. 14.

44 Voir l'arrêt rendu par la Cour constitutionnelle allemande (*Bundesverfassungsgericht*) sur la cogestion et publié dans le Recueil des arrêts de la Cour (*Bundesverfassungsgerichtsentscheidungen*, BVerfGE, 50, p. 290 et s.).

Conclusion et perspectives de réforme du régime de la cogestion des salariés

Le régime de cogestion des salariés en droit allemand peut être considéré non seulement comme un facteur de cohésion sociale, mais aussi comme l'un des éléments essentiels de la performance des entreprises allemandes⁴⁵. En effet, tout en ne portant pas atteinte à la prépondérance des actionnaires au sein du conseil de surveillance⁴⁶, la cogestion garantit le maintien d'une concertation sociale permanente au sommet de l'entreprise. Elle permet aux salariés, grâce à leurs connaissances précises de la réalité de l'entreprise, de mieux faire valoir leurs intérêts et de rééquilibrer les débats au sein des instances décisionnelles⁴⁷. La réussite du régime de la cogestion allemande est certainement due à l'esprit de compromis (*Kompromissbereitschaft*) qui caractérise la culture allemande. En effet, la recherche du consensus est perçue en Allemagne non pas comme une faiblesse, mais plutôt comme une force qui permet de conférer davantage de légitimité aux décisions⁴⁸. C'est sans aucun doute cet aspect qui pourrait générer un enthousiasme pour le système allemand de la cogestion auprès des voisins de l'Allemagne, notamment la France.

Toutefois, il convient de relever que la cogestion telle qu'organisée depuis les années soixante-dix du dernier siècle ne fait pas l'unanimité en Allemagne. Il est vrai que la cogestion au sein du conseil de surveillance des grandes entreprises est régulièrement approuvée par presque tous les partis politiques allemands, en particulier par les chrétiens-démocrates et les sociaux-démocrates. Même les représentants de l'industrie et du monde des affaires qui, après l'entrée en vigueur de la *Mitbestimmungsgesetz* en 1976, avaient dans un premier temps contesté la cogestion paritaire auprès de la Cour constitutionnelle⁴⁹, ont finalement admis la présence des salariés au sein du conseil de surveillance. Cependant, il ne faut pas négliger le fait qu'un nombre considérable d'entreprises allemandes contournent les règles de la cogestion soit par la création d'une société européenne, soit par l'utilisation d'une société immatriculée à l'étranger sur base de la liberté d'établissement européenne⁵⁰. Il s'agit certes d'une minorité d'entreprises. Néanmoins, cette évolution confirme la nécessité d'une réforme des règles de la cogestion en droit allemand, d'autant plus que ces

45 R. Lasser, art. préc., n° 1, p. 8.

46 M. Henssler, art. préc., n° 27, p. 153-154.

47 R. Lasser, art. préc., n° 1, p. 10.

48 J.-L. Beffa, *La France doit choisir*, Paris, Seuil, 2012, p. 210.

49 Voir ci-haut, note de bas de page n° 44.

50 C. Teichmann, « Mitbestimmungserstreckung auf Auslandsgesellschaften », *Zeitschrift für Wirtschaftsrecht (ZIP)*, 2016, p. 899.

règles ne prennent pas en compte les travailleurs des entreprises allemandes employés à l'étranger⁵¹. Selon l'avis de plusieurs auteurs, une réforme de la cogestion allemande devrait prendre en compte le modèle européen consistant en une négociation entre les travailleurs et les organes de la société sur le système de cogestion⁵².

-
- 51 La Cour de Justice vient de confirmer que l'exclusion des salariés qui sont employés à l'étranger est conforme au droit de l'Union Européenne (C-566/15 (*Erzberger/TUI AG*), ECLI : EU : C : 2017 : 562).
- 52 Voir le résumé de la discussion par O. Sandrock et J. J. du Plessis, art. préc., n° 24, p. 187-191. Pour une analyse plus récente, voir C. Teichmann, « Reform der Unternehmensmitbestimmung durch Einführung einer Verhandlungslösung », in M. Habersack, C. Behme, H. Eidenmüller et al. (dir.), *Deutsche Mitbestimmung unter europäischem Reformzwang*, Heidelberg, Deutscher Fachverlag GmbH, 2016, p. 135-161.

CHRISTOPHE TEICHMANN

Professeur à l'Université de Würzburg (Julius-Maximilians-Universität Würzburg) .

Thèmes de recherche : Chaire de droit civil, droit commercial et droit des sociétés allemand et européen .

Publications :

~ C. Teichmann, « La rémunération des dirigeants dans un système dualiste d'administration », dans Hayat/Reygrobellet (ed.), *Le droit des affaires d'aujourd'hui à demain - Regards français et européens en hommage à Yves Chaput*, LexisNexis, Paris, 2014, p. 321-344.

~ C. Teichmann, « Le dirigeant d'Aktiengesellschaft en Allemagne », dans Chaput/Lévi (ed.), *La direction des sociétés anonymes en Europe - Vers des pratiques harmonisées de gouvernance ?*, Litec, Paris, 2009, p. 9-54.

JUSTIN MONSENEPWO

Doctorant à la faculté de droit de l'Université de Würzburg (Julius-Maximilians-Universität Würzburg).

Publications :

~ Y. Manzanza Lumingu et J. Monsenepwo Mwakwaye (dir.), *Droit, bonne gouvernance et développement durable. Mélanges en l'honneur du Professeur Jean-Michel Kumbu Ki Ngimbi*, Paris, L'Harmattan, 2018

~ J. Monsenepwo, « Apport des instruments de la Conférence de La Haye au droit des affaires dans l'espace OHADA », *Schriftenreihe Junges Afrikazentrum*, n° 5, 2016, p. 1-30.



Les manuscrits soumis pour publication dans la **Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale** doivent être adressés par courrier électronique ou par voie postale avant le **1^{er} février** de chaque année (pour les **Études**, la **Jurisprudence Sociale Comparée**, et la **Jurisprudence Sociale Internationale**) et avant le **1^{er} juin** de chaque année pour le **Dossier Thématique**. Concernant les contributions à la rubrique **Actualités Juridiques Internationales**, elles doivent être adressées avant le **1^{er} février** (pour le premier numéro) et avant le **1^{er} septembre** (pour le troisième numéro).

Les opinions émises dans les articles n'engagent que leurs auteurs. Lorsqu'une traduction est effectuée en langue française, elle l'est sous la responsabilité du Rédacteur en chef et des membres du Comité éditorial.

Tout manuscrit est soumis, sans indication du nom de l'auteur, à deux lecteurs pour évaluation et avis de publication.

Une publication ultérieure dans une autre revue supposerait l'autorisation expresse de la Direction de la revue.



CONTACT

COMPTRASEC - UMR 5114

Mme Sandrine LAVIOLETTE

Université de Bordeaux

16, avenue Léon Duguit - CS 50057 - F 33608 PESSAC cedex

Tél : 33(0)5 56 84 54 74 - Fax : 33(0)5 56 84 85 12

sandrine.laviolette@u-bordeaux.fr

<http://comptrasec.u-bordeaux.fr/revue-de-droit-compare-du-travail-et-de-la-securite-sociale>

RECOMMANDATIONS AUX AUTEURS

MANUSCRITS

L'article doit être soumis de préférence en Français. L'Anglais et l'Espagnol sont également admis.

Les textes devront comporter :

- **40 000 caractères** - notes de bas de pages et espaces compris - pour les rubriques « **Études** » et « **Dossier Thématique** » lorsqu'ils sont soumis en Français. La limitation est fixée à **30 000 caractères** lorsqu'ils sont soumis en Anglais ou en Espagnol ;
- **25 000 caractères** - notes de bas de pages et espaces compris - pour la rubrique « **Jurisprudence Sociale Comparée** » et de « **Jurisprudence Sociale Internationale** » quelle que soit la langue de soumission de l'article ;
- **15 000 caractères** - notes de bas de pages et espaces compris - pour la rubrique « **Actualités Juridiques Internationales** » lorsqu'ils sont soumis en Français. La limitation est fixée à **12 000 caractères** lorsqu'ils ont soumis en Anglais ou en Espagnol.

Par ailleurs, tous les manuscrits devront être accompagnés des éléments suivants :

- 5 mots clés (en français et en anglais) permettant d'identifier le contenu de l'article ;
- l'institution de rattachement, le titre, ainsi que l'adresse postale et électronique de l'auteur ;
- le titre de l'article.

Les manuscrits destinés aux rubriques « **Études** », « **Dossier Thématique** » et « **Jurisprudence Sociale Internationale** » devront également comporter :

- un résumé, en français et en anglais (de **400 caractères** chacun) ;
- deux publications au choix.



NOTES ET RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

Les annotations et références bibliographiques des ouvrages et articles cités doivent être intégrées au sein de l'article et placés en notes de bas de page.

Leur présentation sera la suivante :

- Pour un ouvrage : initiale du Prénom Nom, *Titre de l'ouvrage*, lieu, éditeur, « collection », date, p.
- Pour un article de revue : initiale du Prénom Nom, « Titre de l'article », *Titre de la revue*, n°, date, p.
- Pour une contribution dans un ouvrage collectif : initiale du Prénom Nom, « Titre de l'article », *in* initiale du Prénom Nom (dir.), *Titre de l'ouvrage*, lieu, éditeur, date, p.

REVUE DE L'ORGANISATION RESPONSABLE RESPONSIBLE ORGANIZATION REVIEW

Parution bi-annuelle – Editions ESKA (ISSN : 1951-0187)

Directeur de publication
Serge Kebabtchieff, Editions ESKA

Rédaction en chef
Frédérique Déjean, Professeur des universités - Sciences de gestion - Université Paris Dauphine
Elise Penalva-Icher, Maître de conférences - Sociologie - Université Paris Dauphine
Nicolas Postel, Professeur des universités - Sciences économiques - Université de Lille
André Sobczak, Professeur - Droit - Audencia Business School

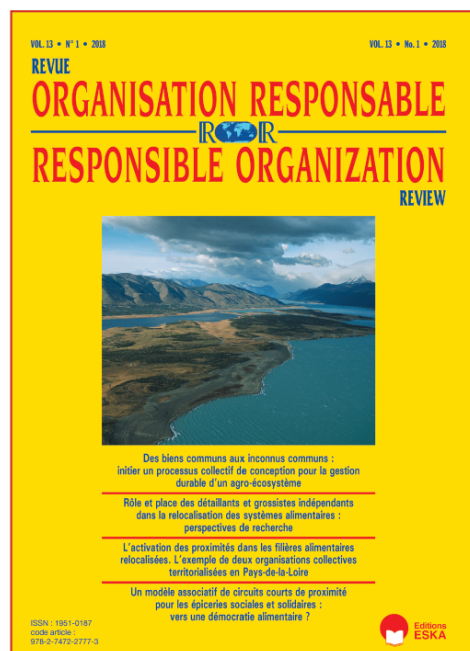
Secrétariat de rédaction
Sylvia Cheminel

La ROR est une revue fondée par Jacques Igalens et soutenue par le Réseau International de Recherche sur les Organisations et le Développement Durable (RIODD). Elle est disponible via l'abonnement Papier, Editions ESKA, 12 rue du Quatre-Septembre, 75002 Paris, ou sur Internet via l'abonnement à CAIRN.

La revue de l'Organisation Responsable publie des articles en français et en anglais sur les différentes thématiques de la responsabilité sociale de l'entreprise. Le thème est ancien mais c'est bien aujourd'hui qu'il devient une préoccupation essentielle, comme contrepartie du rôle majeur des entreprises dans un monde global, et ce dans des dimensions multiples : environnementales, salariales, sociales, financières, éthiques.

2018-1 : numéro spécial consacré à l'alimentation durable

- *Emilie Lanciano, Séverine Saleilles & Franck Aggeri* : Alimentation et développement durable : quelle durabilité des systèmes alimentaires relocalisés ?
- *Elsa T. Berthet & Blanche Segrestin, Benoit Weil* : Des biens communs aux inconnus communs : initier un processus collectif de conception pour la gestion durable d'un agro-écosystème.
- *Virginie Baritoux & Camille Billion* : Rôle et place des détaillants et grossistes indépendants dans la relocalisation des systèmes alimentaires : perspectives de recherche.
- *Julien Noël & Laurent Le Grel* : L'activation des proximités dans les filières alimentaires relocalisées. L'exemple de deux organisations collectives territorialisées en Pays-de-la-Loire.
- *Dominique Patrel & Aurélie Carimentrand* : Un modèle associatif de circuits courts de proximité pour les épiceries sociales et solidaires : vers une démocratie alimentaire ?



TARIFS 2019

REVUE DE DROIT COMPARÉ
DU TRAVAIL ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

(PAPIER) ISSN 2117-4350
(E-JOURNAL) ISSN 2262-9815

PAR AN

3 NUMÉROS PAPIERS (FRANÇAIS)
1 NNUMÉO ÉLECTRONIQUE (ANGLAIS)

COMPTRASEC
UMR 5114

Mme Sandrine Laviolette
UNIVERSITÉ DE BORDEAUX
Avenue Léon Duguit - 33608 PESSAC cedex
Tél. 33(0)5 56 84 54 74
Fax 33(0)5 56 84 85 12
Email : revue.comptrasec@u-bordeaux.fr

Nom/Name/Nombre

Adresse/Address/Direcció

Code postal/Zip Code/Codigo postal Ville/City/Ciudad

Pays/Country/Pais

① / @

		Prix/Price/Precio
Abonnement Annuel Annual Subscrip- tion Suscripción anual	Revue Papier / Print Journal / Revista Impresa (3 n° en français / 3 issues in French / 3 números en francés)	105 €
	Revue électronique / E-journal/ Revista Electrónica (1 n° en anglais/1 issue in English, 1 número en inglés)	70 €
	Pack Revues papier et électronique / Printed copies & E-journal / Revistas impresa y electrónica (3 n° en français & 1 n° en anglais/ 3 issues in French & 1 in English/ 3 números en francés & 1 en inglés)	145 €
Prix à l'unité Unit Price Precio unitario	Revue Papier / Print Journal/ Revista Impresa	40 €
	Revue électronique /E-Journal/Revista Electrónica	70 €
	Article / Journal article/Artículo	6 €
<i>Frais de port compris / Postal charges included / Gastos de envío incluidos</i>		
TVA VAT IVA	Livraison / Delivery/Entrega : 2,10% France / 1,05% DOM & Corse / 0% CEE & hors CEE	TOTAL

MODE DE RÈGLEMENT/MODE DE PAYMENT/FORMA DE PAGO

PAIEMENT EN LIGNE / ONLINE PAYMENT / PAGO EN LINEA
(Carte de crédit - Credit card - Tarjeta de credito)

CHÈQUE / CHEK
À libeller à l'ordre de / Make out to / A la orden de
Monsieur l'agent comptable de l'Université de Bordeaux

NB : Le paiement en ligne est à privilégier

Online payment is preferred / El pago en linea se prefiere

Date Signature

Préciser ici les numéros de la Revue qui vous intéressent ou l'année à partir de laquelle vous souhaitez souscrire un abonnement / Please mention here the issues you are interested in / Por favor, especifica aqui los numeros de la revista que desea

Pour souscrire
un abonnement permanent
(renouvellement annuel automatique).
cocher la case ci-dessous



ABONNEMENT PERMANENT
PERMANENT SUBSCRIPTION
SUSCRIPCIÓN PERMANENTE



Dépôt légal : Octobre 2018

Achévé d'imprimer par
Imprimerie de l'Université de Bordeaux
16 avenue Léon Duguit - CS 50057 - F 33608 PESSAC cedex

