

ADRET ET L'ENTREPRISE

ou entreprendre et prendre part

par Roger LAVERGNE

Directeur administratif et financier



L'entreprise n'a pas de statut juridique en tant que groupe social.

En effet, l'article 1832 du Code Civil définit la société ainsi : « La société est un contrat par lequel deux ou plusieurs personnes (1) conviennent de mettre quelque chose en commun, dans la vue de partager le bénéfice qui pourra en résulter ».

Les deux fondateurs et premiers ap-
porteurs de capitaux de ADRET ELEC-
TRONIQUE ne sont certainement pas à
assimiler à ces personnes, leur associa-
tion n'ayant pas pour unique finalité celle
définie par l'article du Code Civil.

Pour nous, la société est d'abord une
« structure d'accueil ».

En outre, les fondateurs, de par leurs
fonctions réelles au sein de l'entreprise :
celles de Directeur Commercial Général
et de Directeur Technique — fonctions
indépendantes et non secondaires de
leurs mandats de Président-Directeur
Général et de Vice-Président-Directeur
Général — sont des travailleurs si l'on
retient cette dénomination pour désigner
les membres du personnel de l'entre-
prise.

Le développement de ADRET ELEC-
TRONIQUE est réalisé dans l'intérêt gé-
néral de tous ceux qui participent à nos
réussites (et quelquefois aussi à nos dif-
ficultés) : le personnel, les actionnaires,
les clients (publics et privés, français et
étrangers), les organismes publics et fi-
nanciers, les collectivités publiques,
l'Etat, etc...

Le personnel et les actionnaires, par-
ties prenantes dans l'entreprise, ont des
intérêts communs. Ils doivent être asso-
ciés. L'entreprise constitue un groupe so-
cial composé des uns et des autres. Cet-
te association n'est réalisable qu'en insti-
tuant la participation, au sens le plus
large du terme, dans l'entreprise.

Certes, des règles juridiques existent
mais elles sont disparates et parfois dé-
passées. Elles sont sans fondement :

- au sens propre, c'est-à-dire sans base
fondamentale, donc sans statut ;
- au sens figuré, c'est-à-dire sans l'as-
sentiment, sinon de tous, du moins du

plus grand nombre — et il ne s'agit
pas là uniquement du personnel et
des actionnaires.

L'assentiment n'est que l'une des deux
principales conditions de la participa-
tion. A cet état d'esprit favorable, il faut
ajouter l'aptitude à participer. La forma-
tion et l'information, deux des volets de
la participation, permettent, si nécessai-
re, d'acquérir cette capacité et de réali-
ser ainsi la deuxième condition.

Définir globalement les modalités d'ap-
plication de la participation serait sans
nul doute une erreur — et en tout cas
prétentieux de notre part — car il ne peut
y avoir de formule type.

Nous pouvons simplement tenter d'en
situer, pour notre entreprise, les domai-
nes et les niveaux, tant en ce qui concer-
ne la participation individuelle qu'en ce
qui concerne la participation collective.

Ces domaines, qui se complètent les
uns les autres de façon indispensable,
sont, sans ordre de prépondérance, prin-
cipalement :

- l'intéressement du personnel aux ré-
sultats de l'entreprise sur les bases
non seulement de l'ordonnance de
1967 mais aussi — pour aller plus
loin — sur celles de l'ordonnance
plus générale de 1959 ;
- l'information sur la marche de l'entre-
prise : par exemple par l'organisation
de réunions s'adressant à l'ensemble
du personnel (exposés de la Direction
Générale et réponses de celle-ci aux
questions posées, soit verbalement,
soit par écrit) ;
- la multiplication des activités de for-
mation ;
- la mise en place d'un système de dé-
cisions (création de centres autono-
mes décentralisés) ;
- la constitution de comités : de ges-
tion, de marketing, de l'information
de gestion...

C'est ce dont nous vous entretiendrons
de façon plus approfondie dans nos pro-
chains articles.

R. L.

(1) Personnes physiques ou morales.