Activité de la société

Objekttyp: **AssociationNews**

Zeitschrift: **Revue économique et sociale : bulletin de la Société d'Etudes Economiques et Sociales**

Band (Jahr): **4 (1946)**

Heft 2

PDF erstellt am: **25.05.2024**

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Inhalten der Zeitschriften. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern.
Die auf der Plattform e-periodica veröffentlichten Dokumente stehen für nicht-kommerzielle Zwecke in Lehre und Forschung sowie für die private Nutzung frei zur Verfügung. Einzelne Dateien oder Ausdrucke aus diesem Angebot können zusammen mit diesen Nutzungsbedingungen und den korrekten Herkunftsbezeichnungen weitergegeben werden.
Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Die systematische Speicherung von Teilen des elektronischen Angebots auf anderen Servern bedarf ebenfalls des schriftlichen Einverständnisses der Rechteinhaber.

Haftungsausschluss

Alle Angaben erfolgen ohne Gewähr für Vollständigkeit oder Richtigkeit. Es wird keine Haftung übernommen für Schäden durch die Verwendung von Informationen aus diesem Online-Angebot oder durch das Fehlen von Informationen. Dies gilt auch für Inhalte Dritter, die über dieses Angebot zugänglich sind.

Ein Dienst der *ETH-Bibliothek*
ETH Zürich, Rämistrasse 101, 8092 Zürich, Schweiz, www.library.ethz.ch

http://www.e-periodica.ch

Documents

Activité de la société

La Société anonyme paritaire

Nous renvoyons nos lecteurs à la note que nous avons fait paraître à la page 33 de la Revue *de janvier 1946, note dans laquelle nous leur rappelions que nous nous étions adressé à diverses entreprises pour leur demander de nous exposer leurs points de vue quant à la société anonyme paritaire dont le projet a été publié dans le n° d'octobre 1945 de la* Revue.

Nous donnons aujourd'hui, dans une première partie, le résumé de l'introduction que M. Maire a faite à la séance du 13 décembre 1945; dans une deuxième partie, nous nous efforçons de reprendre les objections et les réserves qui ont été formulées soit au cours de notre séance de discussion, soit dans la correspondance que nous avons échangée depuis lors avec plusieurs milieux d'affaires. Par principe, nous nous sommes abstenu de faire des personnalités et nous nous excusons auprès de ceux de nos lecteurs qui auraient pris la parole au cours de la séance de décembre et dont les noms ne figureraient pas ci-après. Enfin, dans une troisième partie, MM. Maire et Pavillon, auxquels nous avons soumis ces objections, répondent à leurs interlocuteurs.

I. Introduction de M. Maire

Désirant ne pas reprendre les arguments invoqués dans l'« Introduction » qu'il a rédigée lors de la présentation du projet de M. Pavillon, M. Maire se réfère à une analyse des caractères de l'entreprise capitaliste moderne due à l'Institut de science économique appliquée, de Paris, travail auquel est emprunté l'essentiel de son exposé introductif.

Il rappelle que le problème de la participation des salariés à la gestion et aux résultats est posé dans l'entreprise capitaliste, pour des raisons tenant à la structure même de celle-ci (technique moderne, profit, propriété privée des moyens de production).

Toute entreprise répond à trois ordres de finalités : économiques, techniques et humaines, lesquelles s'interpénètrent et se recouvrent partiellement ; les deux premières se conjuguent aisément parce qu'elles reposent sur le principe d'ophélimité qui veut que l'on produise un bien avec le moindre coût.

Les finalités humaines, moins facilement définies, se conjuguent moins aisément ; elles se posent à l'égard de trois groupes d'hommes : les consommateurs, les capitalistes, les travailleurs. Consommateurs et capitalistes (réserve faite pour le cas où ils cumulent cette fonction avec celle d'exploitant, proprement dit) ne sont pas liés à une seule entreprise ; le plus souvent le consommateur disperse ses achats, comme le capitaliste ses capitaux, ainsi par exemple dans la pratique de l'investment trust.

C'est dire que consommateurs et capitalistes sont interchangeables à l'égard de l'entreprise, dans une très large mesure.

Tout autre est la situation des travailleurs, liés intimement à l'entreprise et à une seule ; on ne saurait concevoir le remplacement simultané de tous les travailleurs de l'entreprise, sans trouble grave pour celle-ci.

Les travailleurs de l'entreprise constituent donc la seule *société de personnes* à l'intérieur de celle-ci. Or, cette société est régie par un appareil juridique (lois, règlements et contrats) sur lequel viennent réagir des usages, des tendances et des aspirations.

Cette réaction s'exerce par deux canaux : tout d'abord, l'action syndicale qui cherche à faire entrer les finalités humaines dans l'entreprise, puis la demande des travailleurs dans l'entreprise même, tendant à les faire participer à la vie de leur exploitation. Ce double mouvement est dicté par des finalités humaines, extérieures à l'entreprise et puisées dans le complexe de civilisation dans lequel baigne l'entreprise.

Tout le problème consiste donc à modifier les formes de l'exploitation dans le but de mieux conjuguer et de concilier les trois ordres de finalité en faisant large place à celles qui ont nature humaine.

La vie de l'entreprise, ses fonctions sont exécutées par des organes spécialisés ; pour que le travail s'accomplisse dans de bonnes conditions, il faut que soient observées certaines règles d'organisation bien déterminées, que ces règles soient comprises et emportent l'adhésion des exécutants, ce qui démontre l'importance au moins égale des capacités humaines et professionnelles.

Or, si les fonctions et organes sont spécialisés, dans l'entreprise, celles de commandement, en revanche, recouvrent les trois ordres de préoccupations : économiques, techniques, humaines. Cette remarque justifie l'accession des travailleurs à ces postes de commande de la S. A. que sont : le conseil d'administration et l'assemblée générale ; ainsi seulement sera-t-on assuré de voir ces organes tenir compte raisonnablement des finalités humaines propres à la société des travailleurs.

Il faut rappeler, ici encore, la remarque de Jules Michelet sur la destruction progressive de la « société de travail » dans l'entreprise, aboutissant à une simple « juxtaposition » des travailleurs, dénuée de cette caractéristique des communautés : la fusion des composants.

Tout l'appétit de participation des salariés se caractérise comme une réaction contre cette destruction de la communauté de travail, contre cette négligence grave des finalités humaines.

La participation aux résultats d'exploitation est nécessaire ; elle ne suffirait pas, cependant et ne prend sa pleine valeur que dans le cadre d'une participation à la gestion.

Le projet de M. Pavillon ne prétend certes pas à la perfection ; ses modalités peuvent être retouchées. Il vise cependant à remettre l'homme à sa vraie place et aborde le problème sans peur sociale.

Chacun doit comprendre qu'il est impossible de déclencher un ordre économique et social stable sans le consentement ouvrier individuel et collectif. La réforme des relations du travail est souhaitée « verbalement » par tous. Mais encore, convient-il de passer aux actes.

Par les principes directeurs qui l'animent, le projet de société anonyme paritaire apporte une contribution à la recherche du progrès, dans le but d'établir une vraie civilisation.

II. Objections au projet de MM. Maire et Pavillon

Ces objections sont de deux ordres. Les unes touchent au principe même de l'accession des travailleurs à la gestion de l'entreprise. Les autres sont d'ordre juridique et font ressortir les imperfections ou les insuffisances du projet de statut.

A) Objections de principe

Une première objection de principe tient à une question de hiérarchie et partant, d'autorité : comment concevoir dans l'entreprise la situation des membres de la commission ouvrière, dès le moment qu'ils feront partie du conseil d'administration, soit de l'autorité supérieure, à laquelle sont subordonnés le chef d'entreprise et par conséquent les directeurs, chefs d'exploitation et contremaîtres, dont dépendent pour leur travail de chaque jour ces ouvriers ?

La situation serait intenable, tant pour eux que pour leur chef. La conséquence de cette mesure serait la création dans l'entreprise d'une confusion générale quant aux compétences et à l'autorité.

Une deuxième objection est d'ordre pratique ; elle tient à la difficulté de trouver, parmi les ouvriers, des hommes capables de se hausser aux problèmes généraux dont doit s'occuper le conseil d'administration, problèmes qui demandent une expérience générale des affaires que seulement quelques-uns acquièrent rapidement (ce qui explique l'âge moyen élevé des membres des conseils d'administration). Or, dans une entreprise où les chefs ont le souci de promouvoir les éléments susceptibles de sortir du rang, les ouvriers qualifiés qui ont, en plus de leurs qualités professionnelles des aptitudes morales et intellectuelles sont promus au rang de chefs d'équipe et préparés pour l'avancement. Dès ce moment, ils sont d'une part reniés par les ouvriers, qui ne les considèrent plus comme des leurs, et n'en veulent plus dans la commission ouvrière; d'autre part, eux-mêmes se considèrent comme sortis du rang et demandent à être reconnus comme tels. Le choix des ouvriers, pour l'élection de la commission ouvrière, n'est généralement pas beaucoup plus heureux que le choix des électeurs en matière politique, en ce sens que les élus ne sont pas forcément les plus aptes, mais plutôt ceux qui, pour des raisons diverses, se sont mis en avant.

Le sentiment de relégation, de servitude, d'impuissance qui est profond chez le salarié provient de l'extension des grandes entreprises, lesquelles sont ainsi les causes des maux dont souffre aujourd'hui le monde du travail. L'ouvrier a non seulement perdu sa personnalité mais aussi le sens des responsabilités. Or, ce sont plutôt les fonctions du chef qu'il faudrait renforcer en accroissant son pouvoir et ses responsabilités et en rendant indépendants les bailleurs de fonds. Ce serait plutôt une réforme des cadres qui devrait s'imposer. Ni les lois, si bien intentionnées qu'elles soient, ni les statuts ne peuvent remédier au manque de vraies personnalités, autant chez les chefs que chez les subordonnés. La société anonyme paritaire peut-elle parer à ce mal ?

B) Objections d'ordre juridique

Article 6

Le capital social est fixé à la somme de cinq cent cinquante mille francs, divisé en cinq cents actions ordinaires de mille francs chacune **et en cinq cents actions privilégiées de cent francs chacune.**

(Les chiffres ci-dessus sont donnés à titre d'exemple ; de toute façon le nombre des actions ordinaires doit être égal à celui des actions privilégiées.)

Ne serait-il pas indiqué de prévoir dans un article final que la division de demi-actions ordinaires et demi-actions privilégiées doit en tout état de cause être maintenue. Il s'agirait d'un principe statutaire qui subsisterait quels que soient les changements qui peuvent être apportés au capital social ensuite d'augmentation ou de diminution.

Article 9

Chaque actionnaire ordinaire, ou à son défaut le personnel de l'entreprise, a un droit de préemption sur toute action. En cas de vente d'actions, celles-ci devront être préalablement offertes par l'intermédiaire du Conseil d'administration en premier lieu aux autres actionnaires, en second lieu au personnel. Le Conseil d'administration fixera un délai aux intéressés pour se déterminer, faute de quoi les dites actions pourront être vendues à un tiers.

Pour éviter tout malentendu, ne serait-il pas utile de compléter la première phrase par : « sur toute action *ordinaire* », et le début de la seconde phrase par : « en cas de vente d'actions *ordinaires* »...

Art. 11. « Les actions privilégiées n'ont droit... à aucune part du produit de la liquidation. »

Elles n'ont donc pas droit à la fortune sociale. Ne serait-il pas indiqué de permettre à l'actionnaire privilégié d'accéder réellement à la propriété sociale ? Il participe à la création de cet avoir social en votant les amortissements sur les machines, l'outillage et les immeubles qui diminuent les versements en faveur du fonds d'égalisation des salaires.

D'autre part, fait beaucoup plus grave, l'actionnaire privilégié est appelé, tant au Conseil d'administration qu'à l'assemblée générale, à prendre des décisions qui affectent l'avoir social. Il s'ensuit que n'ayant rien à perdre en capital, puisque non propriétaire, cet actionnaire privilégié n'apportera pas le même soin à la défense de l'avoir social que l'actionnaire ordinaire. Il pourra approuver des achats inconsidérés ; lors de la liquidation, il pourra par exemple encourager les mesures de liquidation prises par la vente à des prix insuffisants de l'avoir social. De cette façon, la liquidation étant accélérée, il lui sera possible d'encaisser plus rapidement le fonds d'égalisation des salaires. Peu lui importe que les actionnaires ordinaires reçoivent moins sur le produit de liquidation, puisqu'il n'est pas propriétaire de la fortune sociale.

Il ne perd rien dans une liquidation accélérée, si ce n'est sa place. Mais encore là, il peut avoir la perspective d'être embauché dans une entreprise concurrente.

Article 12

Les actions privilégiées donnent droit à une voix à l'assemblée générale de même que les actions ordinaires, *conformément à l'article* 693 *du Code fédéral des Obligations.*

Est-ce que cet article n'est pas en contradiction avec l'article 693 al. 3 C. O. ?

Qu'en est-il d'une assemblée générale où une seule action ordinaire serait représentée contre 100 actions privilégiées ? Est-ce que dans ce cas-là, en conformité de l'article 13 1er alinéa (en aucun cas les actions privilégiées ne peuvent disposer de plus de la moitié des droits de vote représentés à l'assemblée générale) cent actionnaires privilégiés n'auraient droit qu'à une voix, contre une voix attribuée au titulaire de la seule action ordinaire représentée ?

Article 17

L'assemblée générale est le pouvoir suprême de la société. Elle a le droit inaliénable :

1. d'adopter et de modifier les statuts;

2. de nommer les administrateurs et les contrôleurs;

3. d'approuver le compte de profits et pertes, le bilan et le rapport de gestion, de déterminer l'emploi du bénéfice net et en particulier de fixer le dividende;

4. de donner décharge aux administrateurs;

5. de prendre toutes les décisions qui lui sont réservées par la loi ou les statuts.

Ne serait-il pas opportun de faire usage de l'article 708 al. 4 et 5 C. O., en faisant nommer les actionnaires privilégiés au conseil d'administration, uniquement par les membres de la commission du personnel. Il est un peu paradoxal que les actionnaires ordinaires aient leur mot à dire dans la désignation d'administrateurs chargés précisément de défendre des intérêts contradictoires (ceux du personnel) à ceux qu'ils (les actionnaires ordinaires) représentent comme des capitalistes-propriétaires-employeurs.

ARTICLE 26

Chaque administrateur est tenu de déposer dans la caisse sociale des actions de la société pour une valeur de... francs pendant toute la durée de ses fonctions. Les actions déposées ne doivent pas être aliénées pendant la durée du dépôt. Elles servent à garantir les droits afférents à la société, aux actionnaires et aux créanciers du fait de la responsabilité qui incombe aux administrateurs. Elles ne peuvent être restituées avant que décharge ait été donnée aux personnes responsables.

Qu'en est-il du dépôt des actions privilégiées ? Il est à présumer que les actions privilégiées ne peuvent être mises au bénéfice de l'article 762 al. 3 C. O., puisque la commission du personnel ne peut être assimilée à une corporation de droit public. D'autre part, le dépôt d'actions privilégiées, même s'il pouvait être légalement requis, ne représenterait aucune garantie pour la société, les actionnaires et les créanciers, puisque ces actions n'ont pas droit à l'actif social ni au bénéfice, et sont remises à titre fiduciaire, donc ne sont pas négociables.

Ne serait-il pas dès lors justifié de demander aux actionnaires privilégiés-administrateurs une autre garantie ?

C) Questions diverses

I. Comment le conseil d'administration réagirait-il devant des revendications de salaires formulées par ses ouvriers ? La direction ne risquerait-elle pas de voir refuser certains amortissements de machines, débiteurs ou autres éléments de l'actif pour des raisons démagogiques ?

N'est-il pas connu que les ouvriers ne s'intéressent pas ou peu aux caisses de retraites dont les résultats ne se font sentir qu'à longue échéance ? Est-ce qu'on ne veut pas faire de l'ouvrier un être plus parfait que le capitaliste ?

II. La société anonyme paritaire comporte comme prémisse l'égalité entre le capital et le travail sur le plan administratif. Elle appelle l'ajustement des principes qui jusqu'alors ont régi la constitution et l'administration des sociétés anonymes. Pour lui donner corps, les actionnaires porteurs d'actions ordinaires devront faire abandon partiel de leurs droits de gestion au profit de membres du personnel dont les représentants recevraient, à titre fiduciaire, les actions privilégiées, sans que celles-ci donnent droit à aucun dividende. Autrement dit, il ne s'agit pas de droits attachés au travail, mais de l'abandon de droits de l'actionnaire (capital) au bénéfice du travail (personnel), abandon qui ne va pas assurément sans d'importantes répercussions, non seulement sur le plan financier, mais aussi sur le plan administratif.

Sous le régime prévu, l'équilibre entre le capital et le travail ne sera-t-il pas difficile à maintenir ? Ce serait le cas notamment si un représentant du travail acquiert une action ordinaire en exerçant le droit de préemption prévu à l'article 9 du projet de statuts.

Au sein même de l'assemblée générale, des manœuvres ne pourront-elles pas se produire autour de la majorité et la disposition qui prévoit que les élections se feront à la majorité des deux tiers des voix attribuées aux actions

représentées ne sera pas capable d'en corriger les inconvénients, d'autant plus marqués que les porteurs d'actions ordinaires agiront comme propriétaires en toute indépendance d'esprit, tandis que les propriétaires d'actions privilégiées le feront comme mandataires, tenus, sinon par des instructions, du moins par des directives ?

En ce qui concerne le conseil d'administration, les règles posées prévoient la composition, par nombre égal, de représentants du capital et de membres de la commission du personnel. Le président, choisi par obligation au sein des porteurs d'actions ordinaires, ne se verra pas reconnaître de voix prépondérante, si bien que, en cas de désaccord entre les représentants du capital et les représentants du travail, aucune décision ne pourra intervenir et la marche des affaires s'en trouvera nécessairement paralysée.

Quant à la direction, si elle se voit maintenant, d'après le projet, dans son rôle habituel, avec unité de commandement, elle n'aura plus cependant la même responsabilité et la même liberté d'action puisqu'elle se trouvera placée sous le contrôle d'un conseil d'administration composé, pour la moitié de gens qui lui sont subordonnés. Elle verrait ainsi son activité limitée et pourrait éprouver éventuellement le besoin de se faire plébisciter. Il y aurait là un inconvénient sérieux, puisqu'il en résulterait en pratique un retard dans les décisions à prendre, et il est même permis d'envisager qu'un tel retard pourrait avoir comme conséquence une suspension du travail, faute d'avoir pu agir en temps opportun pour l'achat de marchandises ou pour la conclusion de marchés.

Un aspect spécial du problème sera l'application du système prévu aux sociétés holding. Pour prendre un exemple concret : dans une société filiale dont le capital serait entièrement entre les mains de la société holding, faudra-t-il, pour opérer la réforme nécessaire, l'assentiment de tous les actionnaires de la société filiale, c'est-à-dire de la direction générale de la holding ?

Le statut de la société anonyme paritaire, tel qu'il est exposé dans le projet ne paraît applicable qu'à des sociétés nouvelles, mais pas à des anciennes, ceci en vertu des droits acquis ; et pourtant l'essentiel et le plus pressant ne serait-il pas de pouvoir l'appliquer aux sociétés déjà existantes ? Comment s'y prendrait-on, en retenant ce dernier point, pour obliger les actionnaires — qui n'en voudraient pas — à augmenter leurs mises de fonds en vue de la constitution du capital fiduciaire prévu ?

Il semble bien que, si le principe de la S. A. paritaire était retenu, cette organisation devrait avoir force de loi, sans quoi elle serait inopérante. Or, si l'on veut tenter une expérience, ne faudrait-il pas peut-être donner publicité au projet après l'avoir éprouvé et reconnu viable, dans la pratique généralisée ?

Quelle discrimination fait-on entre petites et grandes sociétés anonymes ; une société immobilière, composée d'un actionnaire-administrateur et d'une dactylo, serait-elle soumise au nouveau régime, ou est-ce à partir d'un certain nombre d'employés et ouvriers ? La création de petites entreprises en S. A. ne serait-elle pas compromise du fait de cette organisation limitant la liberté de mouvement du patron ?

Dans l'industrie hôtelière, par exemple, qui siégera au Conseil d'administration, avec les représentants des actionnaires ? Le personnel y est par essence très peu stable. Seront-ce les chefs d'étage, ou ceux de cuisine, les larbins ou les

casseroliers ? Dans tous les cas, il est à présumer que pour être désignés représentants du personnel au conseil d'administration, il faudrait avoir un certain nombre d'années de service et occuper un certain rang dans l'échelle de ce personnel, quelle que soit l'entreprise, à l'exclusion des apprentis, manœuvres, ouvriers, saisonniers, etc. ?

Comment se comporterait la cotation en bourse des actions ordinaires (accompagnées obligatoirement d'une action privilégiée) et leur remboursement ?

III. Réponses aux objections

A) Réponse aux objections de principe

1. Position et autorités respectives des organes de commandement et de la commission du personnel.

La réponse nous semble fournie par l'exemple de notre vie politique, dans laquelle les magistrats sont élus par leurs futurs administrés et reçoivent, dès leur accession aux fonctions de commandement, les pouvoirs nécessaires, valables à l'égard de leurs électeurs. La loi détermine ces pouvoirs et le droit de contrôle du corps législatif et du peuple.

Pourquoi ne pas vouloir accepter, dans l'entreprise, c'est-à-dire dans un domaine restreint, ce qui nous paraît naturel et ce que nous acceptons quant à la vie même de l'Etat qui embrasse pourtant des problèmes autrement importants pour la vie sociale.

Il faut prévoir que dans un tel régime, la S. A. sera appelée à établir un « statut de direction », déterminant avec soin les compétences du conseil, de la direction et de la commission du personnel.

Certes, une telle méthode rompt-elle totalement avec le régime actuel d'autorité (du type militaire) pour faire place à une autorité basée sur l'accord mutuel des deux parties en présence ; nous croyons qu'une telle autorité est seule possible dans les temps à venir.

2. Difficultés à trouver des ouvriers capables de siéger au conseil, que ce soient les plus aptes, ceux qui ont vraiment le sens des responsabilités et une personnalité.

Remarquons tout d'abord que les composants actuels des organes de commandement des entreprises (conseil, direction) ne sont pas tous et obligatoirement des valeurs de premier ordre ; ajoutons que certains sont des techniciens, financiers, commerçants, remarquablement doués et avisés dans leur spécialité, mais peu préparés à celle des autres ; enfin, il en est qui font fi totalement des préoccupations morales et humaines et se conduisent en simples « capitaines d'industrie ».

Remarquons ensuite que, dans la grande entreprise, le collège de commandement consiste en une « équipe » groupant ces spécialistes ; à l'intérieur de l'équipe, les qualités de chacun sont reconnues, respectées et utilisées au mieux des intérêts de l'entreprise, qu'il s'agisse de celles de l'ingénieur, du financier, du juriste ou du commerçant.

Seuls ne sont pas représentés dans l'équipe, le plus souvent, les usagers-clients de l'entreprise et les travailleurs ; ne nous occupant ici que des seconds, nous devons demander s'il n'est pas nécessaire qu'ils le soient et si, dans ce cas, ils ne sauront pas y entrer avec leurs qualités spéciales, leur « technicité » propre consistant, avant tout, à rappeler constamment les besoins humains et les droits de la société de travail. L'équipe de commandement s'enrichirait ainsi de spécialistes nouveaux, qui feraient en outre, progressivement, l'apprentissage des autres capacités, au contact des autres spécialistes.

On peut être assuré que, d'une telle collaboration, naîtrait à coup sûr, une mentalité nouvelle chez tous les membres du collège de commandement.

Nous sommes convaincu aussi de l'aptitude des milieux travailleurs à déléguer, en général, des hommes capables ; ceux-ci le seront d'autant plus — et seront plus compétents, plus responsables et dotés de personnalités — qu'ils auront été choisis parmi les militants de l'organisation syndicale, foyer de développement et de culture ouvrière.

On semble redouter que les travailleurs délégués dans les organes de l'entreprise perdent la confiance de l'ensemble de leurs camarades et que, eux-mêmes, cherchent à s'en distancer. Tel est bien le cas aujourd'hui pour les travailleurs qui sortent du rang par le fait de leur seul employeur ; il faut bien remarquer cependant que cet état d'esprit est un résultat du dualisme actuel opposant employeurs et salariés et qu'il est justifié par la nature même des relations actuelles dans l'entreprise. Tout permet d'affirmer que, dans le climat nouveau créé par la S. A. paritaire, par exemple, un changement profond se produira dans les mentalités, dû à l'association étroite et effective des travailleurs.

Quant aux possibilités offertes par le renforcement de l'autorité et de la responsabilité du chef, considéré comme remède à la situation actuelle, nous avons dit déjà, à maintes reprises, ce que nous en pensons. Outre que l'indépendance qu'on souhaite pour le chef à l'égard des bailleurs de fonds nous semble bien difficilement réalisable dans la pratique, nous croyons hasardeux de vouloir miser sur un système qui part d'un a-priori : celui du « bon » chef que l'on peut, sans risque, investir d'un pouvoir personnel très étendu. Enfin, nous pensons que ce régime qui s'apparente au « Führerprinzip » du national-socialisme allemand, aurait toute chance de n'être pas admis par les travailleurs auxquels il ne fait pas une place meilleure que celle qui lui est laissée aujourd'hui.

LOUIS MAIRE,
Directeur des Laiteries Réunies de Genève.

B) A propos des problèmes juridiques que pose la Société anonyme paritaire

Nous pensons pouvoir répondre à la plupart des objections d'ordre juridique qui ont été faites au sujet des statuts de la société anonyme paritaire, en rappelant l'exposé que nous avons fait en introduction à la discussion lors de la séance de la Société d'étude économiques et sociales du 13 décembre dernier :

« Avant d'essayer de défendre le côté juridique des statuts de la société anonyme paritaire, nous tenons à préciser que nous n'avons pas eu la prétention, en publiant cette étude, de faire œuvre définitive et indiscutable. Il ne s'agit que d'un projet qui, certes, n'est pas parfait et qui au contraire doit être amélioré. Il était en effet impossible de concilier exactement les notions de communauté d'entreprise, qui sont une émanation du socialisme, avec la législation actuelle de la société anonyme qui est basée exclusivement sur des principes capitalistes et individualistes. Nous avons pleinement conscience que seule une modification du Code des obligations pourrait donner une solution définitive au but que nous recherchons. Toutefois, il nous est apparu nécessaire, vu l'urgence du problème, de rechercher la possibilité de donner un statut juridique à la communauté d'entreprise au sein de la société anonyme, qui puisse à la fois donner satisfaction aux prescriptions légales en la matière et aux employeurs qui désiraient tendre leurs efforts dans ce sens sans attendre l'échéance assez lointaine d'une modification de notre législation. D'autre part, il serait erroné de considérer la société anonyme paritaire comme une fin en soi. C'est un élément d'un problème beaucoup plus vaste, d'un principe que M. Maire a défini par les termes : le travail associé. Il est absolument certain que cette notion du travail associé, incluse seulement à la société anonyme, serait une erreur, et qu'il serait nécessaire de l'étendre sous une forme ou sous une autre à toutes les sociétés commerciales, voire à tous les rapports entre employeurs et salariés. C'est en somme une idée que nous avons voulu concrétiser, et si nous avons choisi la société anonyme, c'est que c'est dans ce domaine que le divorce entre le capital et le travail nous est apparu le plus grand.

Les droits acquis de l'actionnaire

» La suppression d'un dividende et d'une participation à la liquidation de la société pour les actions privilégiées et la limitation du dividende pour les actions ordinaires, sont-elles des atteintes aux droits acquis de l'actionnaire ?

» C'est certainement là la question la plus épineuse que nous avons eue à résoudre, en admettant qu'elle le fût. Avant d'y répondre, nous estimons nécessaire de rappeler quels sont les principaux droits acquis de l'actionnaire : la qualité de membre de la société, le droit de vote, le droit d'être renseigné sur la gestion et de la contrôler, le droit d'attaquer les décisions de l'assemblée générale (art. 706 C. O.), ainsi que le droit au dividende et à une part du produit de la liquidation (art. 660 C. O.) ; ces deux droits patrimoniaux sont des

droits acquis en ce sens seulement que l'actionnaire ne peut être privé de son « droit » au dividende et à une part du produit de la liquidation. Ainsi l'a jugé le Tribunal fédéral. Nous pouvons en déduire implicitement qu'il a néanmoins le droit d'y renoncer, ce qui est confirmé par le premier alinéa de l'article 646 C. O. qui précise que « les actionnaires ne peuvent être privés sans leur assentiment des droits acquis attachés à leur qualité d'actionnaires ». Ils pourront notamment y renoncer si la société s'est fixé un but qui n'est pas de nature économique. C'est ainsi que dans les statuts de la Société immobilière « Evangelisches Vereinhaus Zeughausgasse », à Berne, qui a un capital de fr. 330.000.—, les droits de l'actionnaire sont pratiquement limités au droit de vote, tout droit au dividende et à une part éventuelle dans la liquidation étant exclu de par les statuts. Il s'agit d'une entreprise d'utilité publique constituée en la forme d'une société anonyme. Pouvons-nous dire par extension que l'actionnaire peut renoncer à un dividende et à une part du produit de la liquidation de la société pour une certaine catégorie d'actions qui sont créées dans un but qui n'est pas de nature économique ? Nous ne voyons pas en vertu de quoi cette décision serait impossible et nous estimons que cette solution n'est pas en contradiction avec notre législation ni avec la jurisprudence du Tribunal fédéral. En ce qui concerne la limitation du dividende pour les actions ordinaires, cette mesure n'est pas une atteinte aux droits acquis, puisqu'elle ne prive pas l'actionnaire de son droit au dividende et n'a pour effet que de restreindre celui-ci dans une certaine mesure. En conséquence, nous pensons pouvoir dire que le projet de statuts tel que nous l'avons établi pourrait être sans autre inscrit au Registre du commerce pour une nouvelle société. Cette opinion nous a, du reste, été confirmée par M. de Steiger, directeur de l'Office fédéral du Registre du commerce, à Berne.

» Par contre, quelle serait la situation de l'actionnaire en cas de transformation d'une société anonyme ordinaire en société anonyme paritaire ? Nous pouvons d'emblée poser le principe que l'élémentaire prudence exigerait que l'on demandât l'adhésion de tous les actionnaires, même si les actions privilégiées étaient créées à titre gratuit. Pourrions-nous soutenir éventuellement que cette formalité ne serait pas nécessaire, en admettant, bien entendu, qu'il ne soit pas demandé aux actionnaires une mise de fonds supplémentaire pour la libération des actions privilégiées ? Certainement non. On peut admettre néanmoins que les droits acquis de l'actionnaire quant au patrimoine de la société, ne seraient pas atteints par la création des actions privilégiées telles que prévues. En effet, chaque actionnaire reçoit un nombre égal d'actions privilégiées à celui de ses actions ordinaires ; pratiquement le fait que les premières n'ont pas droit à une part du produit de la liquidation n'a pas d'importance, puisque ce droit leur est conservé intégralement par la propriété des secondes.

» La participation du personnel au bénéfice ne peut être considérée également comme une atteinte aux droits acquis, puisque selon la jurisprudence du Tribunal fédéral, rappelons-le, ce droit est acquis en ce sens seulement que l'actionnaire ne peut être privé de son « droit » au dividende, ce qui n'est pas le cas présentement. D'autre part, doit-on considérer le droit de préemption des actionnaires et du personnel, en cas de vente d'actions, prévu à l'article 9 des statuts, comme une atteinte aux droits acquis ? Si l'article 646 C. O. ne

mentionne pas le droit d'aliéner son action comme un droit acquis, M. le professeur Guhl estime néanmoins que ce droit doit être considéré comme tel. Il précise ce qui suit dans ses commentaires sur la société anonyme :

« Il est juste de comprendre aussi dans les droits acquis le droit de l'action-
» naire d'aliéner son action, du moins en tant que les statuts primitifs ne décla-
» rent pas les actions intransmissibles. Ce droit acquis ne protège ainsi l'action-
» naire que contre les modifications statutaires interdisant ou restreignant
» l'aliénation de l'action. »

» M. le professeur Guhl donne également quelques exemples de restriction au droit d'aliéner : interdiction de vendre à des personnes ayant telle ou telle qualité (concurrents, gens d'autres croyances, étrangers) ou n'ayant pas telle ou telle qualité (personnes étrangères à la famille, à un groupement déterminé d'actionnaires, à une association professionnelle, à une profession, etc.) Toutefois, doit-on considérer ce droit de préemption comme une restriction au droit d'aliéner au sens de l'article 627, al. 8 C. O. ? Il ne s'agit pas, en effet, d'une interdiction de vendre imposée à l'actionnaire, mais d'un droit de préférence accordé aux autres actionnaires et au personnel. Enfin, la création d'actions à droit de vote privilégiées ne nécessite pas l'adhésion de tous les actionnaires, puisque l'article 648 C. O. admet cette possibilité, à condition qu'elle soit approuvée par les voix des deux tiers au moins de l'ensemble du capital social.

» Si nous pouvions admettre éventuellement que pour les points qui viennent d'être énumérés, le consentement de chaque actionnaire n'est pas indispensable, par contre on ne peut le concevoir pour la cession fiduciaire des actions privilégiées à la commission du personnel. Il s'agit là d'un contrat non pas entre la société et la commission du personnel, mais bien entre chaque actionnaire et la dite commission. S'il ne s'agit pas là d'un droit acquis de l'actionnaire, il s'agit d'un droit personnel de celui-ci et nous ne pensons pas que l'assemblée générale puisse par une décision, imposer à tous les actionnaires l'obligation de céder à titre fiduciaire une partie de leurs actions. »

* * *

La plupart des objections faites dans l'article précédent sont d'ordre rédactionnel ou ont trait au principe même de la société anonyme paritaire. Nous souscrivons volontiers aux observations concernant les articles 6 et 9. En ce qui concerne celles de l'article 11, nous renvoyons nos lecteurs à notre commentaire de l'article 6, annexe aux statuts.

Quant à la remarque faite au sujet de l'article 12, nous ferons simplement observer que nous avons précisé que les actions privilégiées donnaient droit à une voix à l'assemblée générale, de même que les actions ordinaires, *conformément à l'article 693 C. O.*, étant bien entendu que les réserves de l'alinéa 3 de cet article sont applicables aux actions privilégiées de la société anonyme paritaire.

Nous ne nous arrêterons pas à l'exemple donné, qui est un cas extrême et qui certainement ne s'est jamais produit et ne se produira jamais. De toute façon, dans ce cas-là, l'assemblée ne pourrait pas délibérer valablement.

La suggestion faite au sujet de l'article 17, alinéa 2 peut être retenue, bien que nous ne soyons pas certains que dans le cas particulier, l'article 708, alinéas 4 et 5 C. O., soit applicable. Personnellement, nous préférons que les administrateurs soient nommés par l'ensemble des actionnaires. En effet, si l'on devait faire usage de la disposition légale qui précède, nous consacrerions les blocs opposés que nous voulons précisément éliminer.

Enfin, les actions devant être déposées en garantie seront forcément des actions ordinaires pour tous les administrateurs. Il n'est pas possible de demander aux administrateurs choisis parmi le personnel, une autre garantie ; l'article 709 C. O. ne permet pas ce mode de faire.

En conclusion, nous dirons que le grand problème qui se pose aujourd'hui consiste à trouver une solution qui enlève au travail son caractère de marchandise. Si nous sommes d'accord avec ce principe, la plupart des observations faites au sujet de la société anonyme paritaire tombent d'elles-mêmes. Si nous ne sommes pas d'accord, la société anonyme paritaire n'a plus sa raison d'être. La tendance qui semble se dessiner de nos jours pour résoudre le problème social, admet que si marchandise il doit y avoir, c'est le capital qui doit être considéré comme tel. Dans plusieurs milieux, on conteste au propriétaire le droit de disposer des fruits de sa propriété si ces fruits sont produits par le travail d'un tiers ; ce qui revient à dire que le travail a un droit de disposition sur les fruits du capital qui ont été produits par lui. Nous pourrons discuter longuement sur le mode d'application, mais ces discussions seront inutiles tant qu'on n'aura pas admis les principes que nous venons de rappeler. Nous sommes certains que c'est dans cette direction que nous pourrons trouver la solution qui est absolument nécessaire et qui nous évitera un étatisme que chacun redoute. Les essais faits dans ce domaine ont du reste été concluants. Nous pensons aux usines Girod, à Morbier (Jura, France), ainsi qu'à la Color Metal A. G. à Zurich. Partout où les ouvriers et employés ont été intéressés au béné- et à la gestion de l'entreprise, l'état d'esprit s'est transformé radicalement et toutes les craintes que l'on a soulevées plus haut sont tombées automatiquement.

Nyon, le 4 avril 1945.

JEAN PAVILLON,
Notaire.