La participation aux bénéfices est "une chose absolument nécessaire et une bonne chose" : comment les travailleurs participent aux bénéfices à la firme Pieroth

Autor(en): **Feld, Ginger**

Objekttyp: **Article**

Zeitschrift: **Revue syndicale suisse : organe de l'Union syndicale suisse**

Band (Jahr): **65 (1973)**

Heft 3

PDF erstellt am: **24.05.2024**

Persistenter Link: https://doi.org/10.5169/seals-385693

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

La participation aux bénéfices est «une chose absolument nécessaire et une bonne chose»

Comment les travailleurs participent aux bénéfices à la firme Pieroth

Par Ginger Feld

(INP-Bingen). En automne 1968, les frères Elmar et Kuno Pieroth, négociants en vins dans l'une des régions vinicoles les plus connues de la République fédérale d'Allemagne, ont communiqué le modèle d'une participation aux bénéfices et au capital des travailleurs. Les frères Pieroth étaient d'avis que «en matière de politique sur la constitution du patrimoine, il ne peut être suffisant d'attendre la décision du législateur». Ils ont voulu prouver en outre, qu'en «faisant preuve de bonne volonté, il est également possible dans les petites et moyennes entreprises, de procéder à une large répartition du capital productif, sans que l'on doive renoncer pour autant à l'économie de marché ou à la propriété privée.»

Elmar Pieroth, père de cinq enfants, est un homme qui ne manque pas d'énergie et d'idées. Il a réussi à faire du clos paternel un géant dans le secteur de la viticulture. En 1971, le négoce de vins qu'il gère avec son frère Kuno, a réalisé un chiffre d'affaires de 108 millions de DM et le groupe Pieroth est devenu l'entreprise vinicole la plus importante de la République fédérale. Les deux managers pensent que, cette année, il sera possible d'augmenter encore de 50% le résultat de l'année dernière.

1100 collaborateurs veillent à ce que les vins produits par la firme Pieroth soient présents sur les tables de treize pays différents. Au début de l'expérience qui fut réalisée en matière de participation, les collaborateurs restaient sceptiques et ce, malgré la première phrase que l'on peut lire dans l'accord conclu entre la direction commerciale de l'entreprise et les travailleurs: «La réussite de l'entreprise est le résultat de la coopération entre fournisseurs de capitaux et travailleurs. Le travailleur a le droit de participer à ce succès de l'entreprise.»

Entre-temps, le scepticisme s'est transformé en fierté: le modèle s'avère efficace. Qui travaille à la firme depuis deux ans participe déjà aux bénéfices de l'entreprise lors de la deuxième année.

Le journaliste allemand Michael Jungblut décrit le processus comme suit: «On commence par retirer des bénéfices non imposés l'impôt sur la richesse en voie d'acquisition, l'intérêt dû pour le prêt consenti par les collaborateurs et le capital propre de la firme, ainsi qu'éventuellement une «réserve de marché». Le bénéfice restant est

alors réparti par moitié entre travailleurs et fournisseurs de capitaux. Si une année devait se solder par une perte, les quote-parts seraient calculées de façon correspondante et amorties par les bénéfices des années ultérieures. Contrairement à ce qui se passait dans le modèle initial, les prestations sociales volontaires (exception faite de la retraite complémentaire) ne sont plus calculées sur la part aux bénéfices. De la moitié des bénéfices revenant aux travailleurs, 50% sont payés par le travailleur, tandis que le reste est payé en proportions du revenu annuel. A l'avenir, le montant minimum par collaborateur sera au maximum de 20% inférieur à la participation moyenne aux bénéfices.»

Entre-temps, les collaborateurs ont pris fortement conscience de leur propre valeur. Lors d'un sondage d'opinion (qui est maintenant paru sous forme de livre intitulé: «Le modèle Pieroth das la pratique», Econ-Verlag), environ 56% des collaborateurs de la maison Pieroth ont estimé que la participation aux bénéfices était «une chose absolument nécessaire et une bonne chose». Mais l'argent supplémentaire n'est pas dépensé en menus objets ou consacré à la voiture. Et Michael Jungblut de préciser: «Afin que la participation aux bénéfices ne se mue pas tout simplement en une partie du salaire mais constitue une participation à la fortune productive, les montants dont bénéficient les travailleurs restent dans l'entreprise sous forme de prêts et ce – avec l'autorisation de la direction des finances compétentes – sans faire l'objet d'une imposition jusqu'à ce qu'ils soient payés aux travailleurs.» A partir de 1972, les prêts qui se trouvent depuis au moins cinq années dans l'entreprise, pourront être transformés en participations tacites. A partir de ce moment là, ils rapporteront aux travailleurs un intérêt plus favorable. A cet égard, le journaliste Michael Jungblut précise: «Si cela se produit pendant trois ans, les travailleurs disposent, en plus d'un prêt dont la moyenne se situe de 7 à 12 000 deutsche Mark, d'une somme de 5000 DM sous forme de participations tacites dans l'entreprise. A partir de 1975, chacun devra pouvoir décider s'il transforme, après des périodes respectives de cinq ans, de nouvelles parties de prêts en participations tacites ou s'il souhaite entrer en possession du montant. A propos de cette possibilité, plus de 50% des travailleurs ont d'ores et déjà déclaré qu'ils placeraient dans l'entreprise même leurs participations aux bénéfices. L'idée d'Elmar Pieroth a également eu pour conséquence un effet corrolaire qui ne manque pas d'intérêt: on gaspille moins de matériel. Les collaborateurs réfléchissent davantage et prennent conscience qu'en détériorant du matériel, ils dilapident aussi leur propre argent. On s'efforce également, dans l'entreprise, de réduire les coûts.

Les gérants et collaborateurs travaillent main dans la main. Aussi, les projets d'investissements sont-ils également discutés avec les représentants des travailleurs dans ce qu'on appelle le comité des

partenaires et au sein du conseil de surveillance. Il n'y a donc rien d'étonnant à ce que les membres du conseil d'entreprise évoquent souvent le bon esprit de collaboration qui règne au sein de la firme. Elmar Pieroth, qui est député chrétien-démocrate au Bundestag, estime que son idée peut aussi susciter des suggestions chez d'autres hommes politiques. A Bonn, il a déclaré que la participation des travailleurs aux bénéfices et au capital de l'entreprise devait être encouragée au même titre que d'autres placements. Il est un des hommes politiques de l'opposition qui, par plusieurs initiatives en matière législative au Bundestag, veulent encourager la participation des travailleurs au capital productif, surtout en ce qui concerne les sociétés qui ne sont pas des sociétés par actions.
Heinz Oskar Vetter, président de la Confédération des syndicats allemands, avait, il y a quelques mois, rejeté la participation des travailleurs aux bénéfices et au capital au sein de l'entreprise. A l'époque, il avait justifié son point de vue en évoquant les «chaînes d'or» qui liaient le travailleur à l'entreprise. Mais Elmar Pieroth avait, de son côté, rejeté comme «non valable» les réserves exprimées par la Confédération des syndicats allemands. Il estime au contraire, que «dans l'intérêt des travailleurs, la participation aux bénéfices de l'entreprise doit être encouragée en tant que pas pratique devant aboutir à une meilleure répartition de la fortune.»

Note de la rédaction. - Cette étude, mais surtout les conclusions d'Elmar Pieroth, ne correspondent pas au point de vue de l'USS. Néanmoins, il nous semble intéressant que cette question soit mise en discussion.