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

Herausgeber: Société d'Etudes Economiques et Sociales

Band: 10 (1952)

Heft: 3

Artikel: Les projets de nationalisation de l'industrie allemande

Autor: Chesaux, Pierre

DOI: https://doi.org/10.5169/seals-133850

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Mehr erfahren

Conditions d'utilisation

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. En savoir plus

Terms of use

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. Find out more

Download PDF: 13.07.2025

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, https://www.e-periodica.ch

Les projets de nationalisation de l'industrie allemande

par Pierre Chesaux,
licencié ès sciences commerciales et économiques

Les projets de gestion paritaire et de socialisation de l'industrie allemande revêtent chaque jour une importance plus grande. La presse y consacre périodiquement ses colonnes et ne manque pas de se faire l'écho des manifestations organisées ici et là. Conférences, réunions, débats et publications ont renseigné le public sur les intentions de l'Union syndicale allemande. Les Eglises d'Allemagne se sont penchées sur cette question et ont fait connaître leur opinion. Enfin, la cogestion ou la lutte contre celle-ci est inscrite au programme de tous les partis. Lassé des problèmes de politique internationale, saisi d'horreur à la vue de ses villes détruites, l'Allemand met toute son ardeur à reconstruire son pays : reconstruction des habitations, des bâtiments publics et des usines, reconstruction aussi d'un système économique et social qui lui assure le travail et la sécurité. Aussi comprend-on que la cogestion, dans laquelle il met tous ses espoirs, tienne une si grande place dans les discussions et oblige peu à peu chacun à s'y intéresser, à prendre position.

Après la défaite, il fut impossible au parti socialiste de commencer la réalisation de sa doctrine, bien que l'exemple anglais le tentât.

L'Allemagne était divisée en trois zones d'occupation, ce qui entravait toute politique d'ensemble. En outre, l'opinion publique était peu encline à s'occuper de cette question qui ne relevait pas de l'urgence, d'autant plus que la loi n° 22 du Conseil de contrôle allié du 10 avril 1946 autorisait à nouveau la constitution des conseils d'entreprise, dissous en 1933, au sein desquels les ouvriers envoient leurs représentants. Les syndicats, interdits sous le IIIe Reich, devaient se regrouper. Enfin, le parti socialiste n'avait pas la force qu'il a acquise depuis et, chargé encore dans la conscience du peuple de n'avoir pas résisté efficacement à Hitler en 1933 alors qu'il était le parti le plus puissant, il se vit acculé dans une position d'attente et d'opposition, d'autant plus que l'idée centralisatrice dont s'était inspiré le national-socialisme était vigoureusement combattue. C'est ainsi que le néo-libéralisme des démocrates-chrétiens l'emporta, chassant devant lui le spectre de la socialisation.

Le parti socialiste dut donc attendre les années 1949 et 1950 pour reprendre une importance nouvelle. Les difficultés étaient immenses et l'économie repartait avec peine. Toutefois, d'aucuns avaient pu rebâtir une fortune et au fur et à mesure du développement industriel, un fossé se creusait et séparait

les classes de la population. Les rangs du parti socialiste grossirent rapidement, d'autant plus que le chômage persistait et que de nombreux réfugiés de la zone orientale cherchaient asile dans la République de Bonn. A l'heure actuelle, il a reconquis la force qu'il avait perdue et menace même dangereusement la sécurité gouvernementale et la politique néo-libérale. Aussi, le chancelier Adenauer, en fin manœuvrier, tenta-t-il d'enlever des arguments au parti socialiste en se rangeant du côté des syndicats, en ce qui concerne la cogestion.

La situation politique et économique de l'Allemagne accroît encore l'intérêt et la brûlante actualité de la lutte menée en vue d'obtenir la gestion paritaire, pas décisif vers la socialisation de l'industrie allemande.

I. Situation actuelle des entreprises

Hormis les chemins de fer et la poste, aucune entreprise allemande n'est nationalisée. Encore peut-on rappeler, à titre de curiosité, que la poste n'est pas un monopole de l'Etat, si bien qu'il ne serait juridiquement pas impossible à une société privée de mettre sur pied une entreprise concurrente ! Quant aux services industriels, ils sont exploités aussi bien par des entreprises privées ou mixtes que par les villes ou les Etats (Länder) ainsi qu'en témoignent les tableaux ci-dessous. La production de l'électricité dans la République fédérale allemande se résumait en 1948 comme suit :

	Capacité en Mio kw	%	Production en Ma kwh	%
Entreprises publiques	2,45	42,3	8,25	38,7
» mixtes	2,92	50,4	10,35	48,7
» privées	0,42	7,3	2,68	12,6
	5,79	100	21,28	100

Cette production se répartissait entre 515 entreprises selon le tableau suivant :

Entreprises publiques	352
» mixtes	62
» privées	101

Quant à la production du gaz, elle s'élevait en 1950 à 3,075 milliards de m³ pour 623 usines dont :

Entreprises publiques	561
» mixtes	54
» privées	8

En outre, les Etats ou les villes ont participé généralement à la création d'entreprises de transports publics et se réservent l'exploitation des ports.

Certaines banques, assurances, sociétés immobilières leur appartiennent également dans une proportion variable.

Là se borne l'influence de l'Etat et l'Allemagne ne connaît pas les nationalisations telles qu'elles furent réalisées en Angleterre, par exemple.

La première réglementation dans la voie de la gestion paritaire fut codifiée dans la loi du 4 février 1920, dont les principes se fondent sur l'article 165 de la Constitution de Weimar. Au sein du conseil d'entreprise qu'elle créait, les employés et les ouvriers obtinrent la représentation légale pour la défense de leurs intérêts sociaux et économiques. Mais si la collectivité ouvrière était nantie de droits, il lui incombait aussi le devoir de soutenir les efforts de la direction en vue de réaliser le but de l'entreprise. Naturellement, les questions tarifaires étaient les plus importantes parmi beaucoup d'autres dont la solution incombait au conseil d'entreprise, mais des pouvoirs restreints l'empêchaient d'agir à sa guise, de formuler des prétentions supérieures à celles en vigueur dans les contrats collectifs ou reconnues par les syndicats.

Cette première expérience fut interrompue par l'avènement du IIIe Reich. Les syndicats furent interdits, les conseils d'entreprise dissous. Toutefois, elle devait être reprise sitôt après la défaite. En effet, la loi n° 22 du Conseil de contrôle inter-allié, entrée en vigueur le 16 avril 1946, autorisait la création et l'activité des conseils d'entreprise dans toute l'Allemagne pour la défense des intérêts professionnels, économiques et sociaux des ouvriers et des employés.

Par intérêts professionnels, il faut entendre avant tout la formation des apprentis, l'organisation des cours complémentaires pour les ouvriers désirant perfectionner leurs connaissances, les facilités qui doivent leur être accordées, ainsi que toutes les questions concernant l'exercice de la profession, rationalisation du travail, mesures propres à ménager les forces de l'ouvrier. Les intérêts économiques englobent les questions tarifaires et les conditions de travail : durée et horaire du travail, heures supplémentaires, les équipes de nuit et de jours fériés, les salaires et les traitements, les gratifications, les congés. Enfin, par intérêts sociaux, la loi envisage en premier lieu la sécurité de l'existence des membres de l'entreprise. Les mesures contre le débauchage, l'hygiène, la protection contre les accidents et les maladies entrent dans cet ordre d'idées. Outre ce qui précède, selon l'article V de la loi qui en précise les tâches, le conseil d'entreprise doit examiner toutes les propositions visant l'amélioration des méthodes de travail, les mesures concernant la production susceptibles d'éviter le chômage, les plaintes formulées par le personnel. Il s'efforcera d'aplanir tout différend qui opposerait ouvriers, patrons, syndicats ou une autorité. Enfin, le conseil d'entreprise doit œuvrer pour le bien-être et la prospérité des ouvriers et créer à cet effet homes d'enfants, cantines, clubs sportifs, selon l'importance de l'entreprise.

Bien que le conseil soit formé uniquement de membres de l'entreprise, l'article VII de la loi lui ordonne de s'acquitter de ses tâches en collaboration avec les syndicats. Les limites de cette collaboration sont mal définies, mais on peut admettre, avec les syndicats, que tout en conservant son entière indépendance, le conseil a le devoir d'assister aux conférences organisées par les associations ouvrières pour se renseigner ou s'informer des questions délicates,

de prendre connaissance de la littérature publiée par les syndicats, ce qui évitera erreurs et malentendus.

C'est dans les limites de la loi n° 22 du Conseil de contrôle que les différents Etats de la République fédérale allemande ont pu légiférer. Chaque « Land » a sa propre loi sur les conseils d'entreprise, mais un mouvement se dessine déjà pour unifier ce droit dans toute l'Allemagne.

Ainsi, selon la loi bavaroise du 25 octobre 1950, toute entreprise occupant plus de dix personnes est tenue de constituer un comité paritaire de un à trente membres selon son importance, âgés de 21 ans au moins, élus selon un système démocratique pour la durée d'une année, mais rééligibles. Elle fixe les tâches du conseil d'entreprise dont la plus importante demeure la protection de l'ouvrier contre le licenciement arbitraire. En outre, le conseil est tenu de réunir une fois au moins par trimestre tout le personnel en une assemblée générale, à laquelle les patrons ont le droit d'assister. Pour ceux-ci, elle prévoit toute une série de devoirs et d'obligations. Si l'entreprise est appelée à supporter les frais occasionnés par les élections et le conseil d'entreprise, les patrons doivent mettre à la disposition des délégués un local convenable pour les délibérations, qui ont lieu en principe pendant les heures de travail, avec le matériel nécessaire. En outre, ils doivent faire un rapport oral une fois par trimestre au moins sur la situation commerciale de l'entreprise et sur les perspectives qui s'offrent pour les mois à venir (article 58). Ils feront part des modifications qu'ils prévoient dans l'activité de l'usine, agrandissement, fermeture d'un atelier, commenteront le programme de fabrication, la situation du marché et examineront les problèmes que pose la concurrence. Enfin, ils évoqueront les besoins prévisibles de main-d'œuvre. Les documents et les statistiques exigés par une autorité seront remis au conseil d'entreprise sur sa demande et les patrons sont tenus de donner des explications sur les points qui ne seraient pas clairs. En outre, en cas de licenciements ou d'engagements importants, dépassant 10 % du personnel, le conseil d'entreprise doit être avisé le plus tôt possible afin qu'il puisse prendre ses responsabilités.

La définition du terme entreprise étant très large, la loi sur la gestion paritaire s'applique également aux entreprises publiques, aux administrations, de même qu'à des institutions de droit privé telles que les fondations.

II. Les propositions de l'Union syndicale allemande

On le voit, les conseils d'entreprise exercent leurs droits principalement dans le domaine du travail et dans les questions sociales. Or, l'Union syndicale allemande (D. G. B.) demande l'élargissement de ces droits et une participation plus active de l'ouvrier dans toutes les affaires touchant la vie économique de l'entreprise et les problèmes qui, dépassant le cadre de l'usine, concernent l'économie du pays tout entière. C'est dans sa brochure *Für und Wider die Mitbestimmung der Arbeitnehmer in der Wirtschaft* que l'Union syndicale allemande a exposé ses vues sur la gestion paritaire intégrale dont elle se fait le champion pour des raisons d'ordre politique, économique et social.

Une véritable démocratie politique ne peut être fondée que sur une économie « démocratisée » et le D. G. B. voit dans la cogestion l'unique moyen d'empêcher que des puissances économiques, des industries entières puissent être utilisées à des fins politiques, comme ce fut le cas dans le passé allemand. Et le D. G. B. d'affirmer qu'aucune aide matérielle n'eût soutenu Hitler si l'économie avait été réellement socialisée, appui grâce auquel il put affermir sa position et mettre en œuvre le réarmement.

L'Union syndicale allemande exige la cogestion pour des raisons économiques encore, car elle voit dans l'égalité des droits du travail et du capital le chemin direct qui conduit au plus haut rendement de l'économie, dans les conditions les plus justes, en divisant le produit social entre tous.

Enfin, la gestion paritaire doit résoudre un problème social. « L'ouvrier, soumis jusqu'alors au bon vouloir de son employeur, devient un collaborateur, titre bien mérité puisque toute richesse a eu pour origine le travail. »

Démocratiser l'économie, tel est le but visé par le D. G. B. car, selon la pensée syndicale actuelle, la démocartie telle que nous la vivons semble condamnée. La Révolution avait valu à tous les citoyens les mêmes droits, entre autre celui de prendre part à la conduite des affaires publiques. Or que reste-t-il de ces droits ? A la faveur du libéralisme, d'importantes forces se sont développées à l'intérieur de l'Etat qui sont parfois plus puissantes que lui. En outre, ce dernier s'est vu chargé de tâches toujours plus nombreuses. Le domaine dans lequel il agit est si grand que le contrôle des représentants du peuple devient illusoire et d'importantes décisions peuvent être prises arbitrairement par l'administration. C'est ainsi que la masse croissante des ouvriers et des employés s'est vue spoliée de l'exercice pratique de ses droits.

Démocratiser l'économie sera donc rendre cet important domaine au contrôle du citoyen. Celui-ci, libéré de sa condition de sujet passif, redeviendra, grâce à la gestion paritaire, un élément actif dans la société et un contrôle efficace s'exercera de bas en haut de la pyramide sociale et garantira le respect intégral des droits de chacun. Aussi, l'Union syndicale allemande préconise-t-elle la gestion paritaire tant au sein de l'entreprise que dans le cadre général de l'économie. Ces deux plans sont inséparables l'un de l'autre, car la cogestion pour être efficace, exige un mouvement d'ensemble qui embrasse non seulement toutes les entreprises d'une même branche, mais tout un secteur économique ou même tout le pays. Aussi faut-il que les décisions prises par les états-majors soient exécutées à tous les échelons et sur toute l'étendue visée, comme il est nécessaire qu'une force extérieure puissante, celle des représentants de toute l'économie, appuie les revendications formulées au sein du conseil paritaire de l'entreprise.

A. *Gestion paritaire dans le cadre général de l'économie*

L'Union syndicale allemande propose de former une instance supérieure appelée *Conseil économique fédéral.* Celui-ci se composerait de 150 membres dont la moitié serait nommée par les syndicats, à savoir 58 représentants de l'industrie, 20 de la banque, du commerce et des assurances, 20 de l'agriculture,

16 de l'artisanat, 18 des transports et 20 des sciences et professions libérales. La durée du mandat serait de quatre années et tous les deux ans la moitié de la chambre serait renouvelée. Le Conseil économique fédéral aurait pour tâche de concilier les intérêts du commerce et de l'industrie, de trouver une entente entre les différentes branches économiques. Il serait appelé enfin à étudier les questions sociales, fiscales, financières, économiques et sociales en collaboration avec le Conseil fédéral, le Parlement ou les ministres et pourrait de sa propre initiative faire toutes les propositions qui lui sembleraient propres à apporter une amélioration.

Les mêmes devoirs, mais à l'échelon inférieur, incomberaient au *Conseil économique du « Land »*, composé de 60 membres au maximum, élus selon un système qui tiendrait compte de l'importance et de la structure de l'Etat.

Enfin, la gestion paritaire à tous les degrés sera pleinement réalisée par la création de *chambres économiques paritaires*, qui succéderaient aux actuelles chambres de commerce et d'industrie. Elles devraient s'occuper des questions auxiliaires de l'activité économique — formation des apprentis, examens professionnels, notamment — exécuter ou surveiller l'exécution des décisions prises par les conseils économiques et se charger des différents travaux qui lui seraient confiés en tant qu'organe de l'Etat, en plus des tâches qu'accomplissent aujourd'hui les chambres de commerce existantes.

B. *Gestion paritaire dans le cadre de l'entreprise*

Dans le cadre de l'entreprise, l'Union syndicale allemande revendique la moitié des sièges du conseil d'administration des sociétés anonymes et des sociétés en commandite par actions occupant plus de 300 personnes ou d'un capital supérieur à 3 millions de marks, pour les employés, les ouvriers et les représentants des syndicats. Les caisses et les sociétés d'assurance tombent également sous le coup de cette exigence. Quant aux autres entreprises donnant du travail à plus de 300 personnes, elles doivent former, à côté de leur direction, un comité ayant les mêmes droits et devoirs que le conseil d'administration d'une société anonyme actuelle, tandis que les sociétés de moindre importance admettront deux nouveaux membres dans leur conseil d'administration. Enfin, les entreprises dont le personnel varie entre 20 et 300 personnes constitueront un comité économique qui sera consulté pour les décisions importantes.

Le développement de la gestion paritaire au sein de l'entreprise et dans le cadre de l'économie tout entière peut être représenté par les deux tableaux ci-dessous, que nous extrayons de *Für und Wider die Arbeitnehmer in der Wirtschaft* [1].

[1] Edition du Bundesvorstand des D. G. B., Düsseldorf, 1951.

Développement de la cogestion dans le cadre de l'usine

	1920 [1] Conseil d'entreprise	Situation actuelle : Conseil d'entreprise	Projet gouvernemental : Conseil d'entreprise	Exigences du DGB : Conseil d'entreprise
Cogestion sociale	Cogestion sur le plan du travail et pour les questions sociales	Variable [1]	Cogestion sur le plan du travail et pour les questions sociales	Cogestion absolue
Cogestion personnelle	Collaboration	Variable [1]	Collaboration Cogestion	Cogestion absolue
Cogestion économique	Information Voix délibérative	Variable [1]	Voix délibérative	Voix délibérative Collaboration
Participation au conseil de surveillance	2 membres du conseil d'entreprise	Variable [1] Dans les mines et les aciéries, régime paritaire entre le capital et le travail	Un tiers des représentants doit être choisi parmi le personnel de l'usine	Régime paritaire entre le capital et le travail

[1] Bien que des progrès aient été réalisés, une réglementation générale par une loi fédérale fait encore défaut, car la loi du Conseil de contrôle n° 22 est trop imprécise.

Développement de la cogestion au-dessus du cadre de l'usine

1920 [1]	Situation actuelle	Projet gouvernemental	Exigences du DGB [2]
Conseil économique du Reich	Néant	Néant	Conseil économique fédéral
Conseils économiques des districts	Néant	Néant	Conseils économiques des « Länder »
Organes communs	Néant	Néant	Chambres économiques

[1] Article 165 de la Constitution de Weimar établissant l'égalité des « Sozialpartners » ouvriers et patrons.

[2] Répartition paritaire des sièges aux partenaires sociaux représentés par leurs associations et leurs organisations principales.

III. Exemples de l'étranger

Dans le domaine de la gestion paritaire, les syndicats allemands savent qu'ils n'innovent rien et opposent précisément aux arguments de leurs adversaires les exemples de l'étranger, de la Suède, de la Norvège, de la Hollande et de la Belgique après la loi du 2 octobre 1948, de l'Angleterre avec ses comités de production issus de l'industrie de guerre.

Au Danemark également, se fondant sur les expériences faites en Suède, les patrons et les ouvriers sont arrivés à un accord selon lequel toutes les entreprises occupant plus de 25 personnes sont obligées de constituer un comité de production si le patron ou la majorité des ouvriers le demande. Ces comités sont consultés en cas de licenciement du personnel de même que pour l'organisation du travail dans l'usine et pour toute nouvelle disposition modifiant les rapports entre la direction et les ouvriers. A l'exemple des actionnaires des sociétés anonymes, ils ont le droit de demander des renseignements dans les limites prévues pour les premiers. Depuis 1949, plus de 800 comités de production ont été constitués dans le 75 % des entreprises occupant plus de 25 personnes.

IV. Position des Eglises

Devant l'ampleur du débat, les Eglises ne pouvaient pas rester indifférentes et durent prendre position.

Du 1er au 4 septembre 1949, un congrès d'ouvriers et de patrons catholiques fut réuni à Bochum pour étudier les relations entre le capital et le travail. La principale discussion, intitulée « Ouvriers et patrons » porta sur les différents aspects de la cogestion. Ses conclusions peuvent se résumer ainsi : l'homme est le centre de toute préoccupation économique et sociale. La cogestion par tous les participants dans les questions sociales, personnelles et économiques est un droit naturel, faisant partie de l'ordre voulu par Dieu, comme le droit de propriété.

L'expression « droit naturel » se rapportant à la cogestion devait donner lieu à d'innombrables contestations et nécessita une mise au point. On ne saurait comparer le droit de cogestion au droit de propriété. En effet, si ce dernier est un droit naturel, le droit de cogestion ne peut l'être également, car il vient limiter l'exercice du permier et la libre disposition de la chose n'existe plus entièrement. Ces deux droits n'allant pas de pair, on introduisit la notion de responsabilité commune, en sous-entendant que les droits de l'ouvrier doivent être reconnus au même titre que ceux du propriétaire. Tel serait ce droit naturel, ordre suprême des choses auquel on ne peut s'opposer dans les temps actuels. Aussi le texte modifié de la résolution de Bochum fut-il libellé comme suit : « Les ouvriers et patrons catholiques reconnaissent que la cogestion par tous les membres sur le plan social, personnel et économique est un droit naturel faisant partie de l'ordre voulu par Dieu, auquel correspond la responsabilité de tous. A l'exemple des entreprises progressistes, nous devons commencer sans tarder ». Mais le Cardinal Frings a tenu à préciser que le droit de cogestion dans ces trois domaines ne saurait être illimité, le bon ordre de l'économie s'y opposant.

Deux mois après, une semaine catholique sociale s'ouvrit à Münich le 10 novembre 1949, à laquelle prit part le cardinal Faulhaber. On y approuva la résolution de Bochum en soulignant que la cogestion est indissoluble de la responsabilité commune. Il fut souhaité en outre que l'Etat rende obligatoire les accords ou les ententes entre patrons et ouvriers. On peut d'ailleurs ajouter à ce propos que cette résolution n'est pas restée lettre morte. En effet, le Ministre bavarois du travail Heinrich Kehle pousse actuellement à la réalisation des désirs exprimés à Münich.

Enfin, une année plus tard, du 12 au 16 juillet 1950, ouvriers et ouvrières catholiques se réunirent à Gelsenkirchen pour discuter des mêmes problèmes et votèrent une résolution demandant que le droit de cogestion soit reconnu non seulement dans l'usine mais encore au-dessus du cadre de celle-ci.

A la suite de ces résolutions, une divergence de vues devait séparer le patronat catholique. Alors que d'aucuns se ralliaient aux déclarations de Bochum et de Gelsenkirchen, la majorité des patrons catholiques trouvèrent les prétentions des syndicats nettement exagérées. C'est de ce côté que se

rangent le Dr Greiss, président de l'Union des patrons catholiques et le cardinal Frings. Ce dernier accorderait le droit de cogestion aux ouvriers dans des cas de nécessité absolue, situation désespérée d'une entreprise menacée de fermer ses portes. Les syndicats rejettent cette proposition, trouvant injuste de faire appel aux ouvriers quand le patron ne peut plus se tirer d'affaire tout seul et s'opposent à cette socialisation des pertes.

Enfin, peut-on rappeler les paroles prononcées par le Pape les 7 mai 1949 et 3 juin 1950, par lesquelles il s'élève contre les dangers de la gestion et de la responsabilité anonymes dans les grandes entreprises, sans toutefois prendre parti pour la cogestion car le propriétaire des biens de production, quel qu'il soit, doit rester maître des décisions économiques.

Mais si les participants aux divers congrès et réunions ont donné leur accord au principe de la cogestion, on ne connaît pas pour autant les formes qu'elle prendrait et pas davantage l'étendue qu'ils entendent donner à ce droit. Les signataires de ces différentes déclarations sont restés sur le terrain des idées, si bien qu'il est difficile, malgré tout, d'en tirer des renseignements de valeur et d'avoir une vue précise sur leurs intentions et sur la façon dont ils entendent faire passer la gestion paritaire telle qu'ils la conçoivent sur le plan de la réalité.

De son côté, l'Eglise évangélique d'Allemagne s'est prononcée sur le problème de la cogestion le 28 août 1950, à l'occasion du congrès qu'elle organisa à Essen. « Sauvez l'homme », tel fut le leitmotiv des travaux de cette journée. Dans la proclamation qu'il a publiée, le Conseil de l'Eglise évangélique allemande affirme que le progrès social exige un élargissement des droits accordés en 1920 aux conseils d'entreprises et voit dans la cogestion l'instrument propre à aplanir les difficultés entre les patrons et les ouvriers au sujet des salaires. Elle renforcera chez l'ouvrier le sentiment de sa dignité humaine en faisant de lui le collaborateur d'une œuvre commune. Mais l'apport de la cogestion à l'amélioration des rapports sociaux ne peut être fructueux tant pour l'ouvrier que pour le patron que si elle est fondée sur un ordre juridique nuancé, car la cogestion dans les questions sociales, techniques, personnelles, économiques et dans les problèmes concernant l'entreprise ne saurait revêtir une forme unique. Aussi, afin de faire échec à toute tentative de centralisation, l'ordre juridique devrait-il favoriser le développement organique des relations entre patrons et ouvriers en les incitant à conclure librement des ententes. La responsabilité des organisations patronales et ouvrières devrait alors s'étendre au-delà de l'entreprise, au secteur économique, au pays tout entier, tandis que l'usine resterait le premier objectif de la cogestion, à laquelle ne participeraient pas ces organismes extérieurs.

Enfin, remerciant patrons et ouvriers de la mutuelle compréhension qui les a guidés sur la voie de la gestion paritaire, le Conseil de l'Eglise allemande évangélique leur recommande de n'épargner aucun sacrifice s'il peut contribuer à l'avènement de la paix sociale.

Il est évident que la déclaration de l'Eglise protestante, — comme celle de Bochum —, ne pouvait formuler des règles précises en ce qui concerne la mise en application du principe discuté. Elle laisse aux ouvriers et aux patrons

la tâche d'adopter librement une formule de cogestion, et de l'appliquer selon leur conception commune.

Est-ce à dire que l'attitude des Eglises, la position qu'elles ont prise en face de la cogestion sont purement platoniques ? Nous ne le pensons pas, car au-delà des résolutions qu'elles ont proclamées, il faut voir la forte influence qu'exercent actuellement les Eglises en Allemagne, dans tous les domaines, surtout politique et social. Aussi, leur adhésion catégorique au principe de la gestion paritaire est un atout important dans le jeu des syndicats et des partis politiques qui ne se feront pas faute d'en tirer le plus grand avantage au moment qui leur paraîtra opportun.

V. Position du patronat allemand

Le Gouvernement allemand fit savoir qu'il n'avait pas l'intention de présenter un projet de loi sur la gestion paritaire et qu'il entendait laisser aux syndicats et aux patrons le soin de trouver un terrain d'entente. C'est pourquoi les délégués des deux parties se réunirent en janvier et en mars 1950 à Hattenheim pour tenter un rapprochement. Mais en vain. La communion des idées fut loin d'être réalisée. Non que les patrons refusent toute collaboration avec les syndicats. Bien au contraire, ils sont convaincus du rôle constructeur que ceux-ci peuvent jouer. En outre, ils estiment fondé le désir des ouvriers de prendre une part active à la direction des affaires de l'entreprise, d'influer sur les destinées de l'usine où ils gagnent leur vie, à laquelle ils sont liés.

« Afin d'assurer à l'ouvrier la collaboration qu'il demande dans les questions économiques de l'entreprise, ont-ils déclaré à Hattenheim, un conseil économique doit être formé dans toute entreprise de plus de 100 personnes, dont la moitié représente les intérêts du travail et l'autre ceux du capital. Ce conseil, consulté dans les questions économiques de l'entreprise a de plus un droit d'information. »

Ce droit d'information est naturellement limité par les secrets de l'entreprise que l'on ne peut pas communiquer même à un conseil d'entreprise. Mais qui décidera s'il s'agit d'un secret ou d'un renseignement qui peut être divulgué ? En cas de contestation, les syndicats. proposent une autorité judiciaire, Toutefois, les patrons font remarquer qu'un pareil jugement sort de la compétence d'un juge, car il ne possède pas tous les critères d'appréciation et dans ces conditions la direction seule peut en prendre valablement la responsabilité. En outre, les divergences de vues sur les attributions du conseil économique ont empêché le rapprochement des partenaires. Si les patrons sont prêts à accorder des droits paritaires dans les questions personnelles et sociales, ils reconnaissent également la valeur de la collaboration ouvrière en ce qui concerne la production. Mais ils affirment catégoriquement que les décisions en matière économique ne peuvent appartenir qu'à la direction. Enfin, le point où toute concession est refusée, où toute entente demeure impossible est la représentation des syndicats au sein des conseils de surveillance des sociétés anonymes et des sociétés à responsabilité limitée. Si ce principe a été pourtant

admis dans la loi sur la formation des conseils de surveillance paritaire dans les mines et les aciéries, il doit être écarté à tout prix dans le secteur privé, qui ne saurait présenter le caractère de services publics attribué aux mines pour justifier leur nationalisation dans certains pays. Aussi, les patrons combattent cette infiltration d'éléments étrangers qui n'ont rien à faire avec les questions propres à l'entreprise et qui aboutirait à un contrôle des syndicats.

En revanche, les patrons ne s'opposent pas à la formation d'un conseil économique fédéral et d'un semblable organe dans chaque « Land » car ceux-ci seraient propices à des prises de contact, à des discussions non partisanes, à des ententes même. Par conséquent, la présence des syndicats ne doit pas y être exclue, car elle permettra d'atteindre un stade où les discussions pourront être poursuivies sur un pied d'égalité avec les patrons. Mais ces derniers soulignent encore que les chemins qui mènent à une véritable gestion paritaire sont multiples et varient selon les entreprises.

Afin d'arriver à un rapprochement, d'autres occasions furent encore données aux patrons et aux ouvriers d'échanger leurs points de vue, à Bonn en mai et à Maria-Laachen en juillet 1950. Mais les adversaires restant sur leurs positions, force fut bien d'enregistrer l'échec de ces pourparlers.

Aussi, comme l'entente a trébuché sur l'intransigeance des délégués ouvriers et patronaux et que toute tentative de concilier leurs vues si profondément divergentes se révèle vaine, c'est finalement au Bundestag qu'il appartiendra de prendre la décision.

VI. Position des partis

Les partis ont pris position selon leur doctrine et comme l'on s'en doute, les tendances d'extrême gauche et d'extrême droite s'opposent violemment, — mais pour des raisons différentes — à l'introduction de toute loi sur la gestion paritaire et la démocratisation de l'économie, tandis que le centre politique en accepte le principe, sous réserve toutefois de modifications dans l'application.

Le Parti socialiste démocratique allemand (S. P. D.) se fait en quelque sorte le porte-parole de l'Union syndicale allemande dont il a repris les propositions pour élaborer les initiatives qu'il a déposées au Parlement. Toutefois, il ne prévoit pas une réglementation légale au sujet des conseils économiques facultatifs des « Länder »,

Le Parti des démocrates chrétiens et des chrétiens sociaux (C. D. U. /C. S. U.) appuie une réforme des rapports actuels existant entre les patrons et les ouvriers. S'il est bon que, non seulement les patrons et les ouvriers, mais encore les consommateurs dans une certaine mesure, prennent leur part de responsabilité et participent à la gestion de l'entreprise, cette collaboration paritaire ne doit pas dépasser le cadre même de l'entreprise et s'étendre à l'économie tout entière.

Redoutant la puissance que donnerait aux syndicats l'introduction générale de la gestion paritaire, le Parti démocratique libre (F. D. P.) combat

vigoureusement les exigences socialistes dans la crainte que l'Allemagne ne puisse plus se procurer des capitaux à l'étranger, faute de garanties suffisantes.

Plus catégorique encore est la position du Parti allemand (D. P.) qui livre bataille tant aux projets du Parti socialiste démocratique qu'aux concessions des démocrates chrétiens et sociaux.

Dans le camp des opposants, il faut réserver une place à part au Parti communiste (K. P.). Celui-ci attaque sévèrement l'Union syndicale allemande et lui reproche de ne plus se considérer comme un instrument de la lutte des classes, mais de chercher un terrain d'entente avec les patrons, à l'image des syndicats américains et de ne revendiquer que l'égalité des droits. De ce fait, le Parti communiste s'oppose à la participation des syndicats à la cogestion et veut la réserver aux ouvriers seuls de l'usine.

C'est ainsi que les partis ont défendu leurs thèses non seulement dans la presse, mais au Parlement lors de la discussion d'un projet déposé par les Démocrates chrétiens et sociaux et plus récemment lors des débats qui précédèrent le vote de la loi du 21 mai 1951 sur la formation de conseils paritaires dans les charbonnages, les industries du fer et de l'acier.

VII. La loi du 21 mai 1951

La première grande victoire remportée par l'Union syndicale allemande et le parti socialiste dans la lutte pour la démocratisation de l'économie et la gestion paritaire est la loi du 21 mai 1951 sur la représentation paritaire dans les conseils de surveillance et dans les conseils d'administration des entreprises charbonnières et des industries du fer et de l'acier.

Celles-ci, énumérées à l'article Ier de la loi, sont principalement les mines de charbon, de lignite, les cokeries, les briquetteries, ainsi que les aciéries mentionnées dans la loi du 6 mai 1950, de la Haute Commission alliée, mais pour autant qu'elles existent sous la forme d'une société anonyme, d'une société à responsabilité limitée ou d'un syndicat ayant la personnalité juridique et qu'elles occupent dans la règle plus de mille ouvriers. A ces entreprises s'appliquent les dispositions régissant les sociétés pour autant qu'elles ne soient pas en contradiction avec la loi du 21 mai 1951. Les membres du conseil de surveillance et du conseil d'administration sont élus et révoqués de la même manière que dans une société anonyme.

En principe, le conseil de surveillance est formé de 11 membres, dont 4 représentent les actionnaires ou les associés. Les intérêts du personnel sont défendus par un ouvrier, un employé et deux membres des syndicats ou d'une autre association similaire. Les deux parties élisent encore chacune individuellement un membre indépendant et après s'être mises d'accord, un membre neutre, libre de toute influence, de tout parti. Le nombre des membres de ce conseil de surveillance peut être porté à 15, à 21 le cas échéant, dans les entreprises les plus importantes, mais l'influence des deux partenaires augmente parallèlement.

Selon le droit actuel des sociétés, ce conseil de surveillance doit également élire le Conseil d'administration dont le nombre des membres est fixé par les statuts et au sein duquel la loi sur la représentation paritaire dans les mines a fait une place à un directeur du travail, dont elle ne précise d'ailleurs pas les tâches. Jouissant des mêmes droits que la loi accorde aux actuels directeurs commerciaux et techniques, le directeur du travail doit se consacrer au personnel, aux questions sociales ainsi qu'à celles du travail.

En ce qui concerne la représentation ouvrière au conseil de surveillance, la solution adoptée est un compromis car les syndicats auraient voulu nommer les délégués sans l'avis du conseil d'entreprise. Remarquons d'autre part que la loi ne précise pas les qualités requises des deux délégués nommés par les syndicats. Doivent-ils travailler dans l'entreprise ? Peuvent-ils appartenir à une autre société, concurrente ou non ? La loi ne répond pas à ces questions, mais on peut admettre qu'elle entend les membres dirigeants des syndicats. Quant à la représentation des actionnaires ou des associés, il n'est pas fait mention des associations patronales qui, de ce fait, ne peuvent faire valoir aucune prétention.

Le point le plus délicat est naturellement le choix du onzième membre du Conseil de surveillance, personne neutre qui doit être agréée tant par les syndicats que par les représentants du capital. L'importance de son rôle est considérable puisque la décision lui appartiendra chaque fois qu'il y aura égalité des voix. Proposé par l'un des dix membres du conseil, il doit réunir la majorité des suffrages pour être élu. Si le candidat échoue devant le vote obstiné des dix membres, une commission paritaire de quatre personnes reprendra la discussion et si elle n'arrive pas à un résultat positif, le différend sera porté devant l'autorité judiciaire compétente.

L'introduction de la loi sur la gestion paritaire dans les mines et les aciéries est certainement l'événement politique le plus important que l'Allemagne ait vécu depuis sa défaite militaire et les syndicats n'ont pas été insensibles à ce premier succès. M. K. P. Schultz écrit à ce propos dans la Revue syndicale mensuelle que par la gestion paritaire la souveraineté directe du peuple se concrétise, non pas sous la forme d'un principe, mais d'une réalité efficace. Quand il fut reconnu que la volonté du peuple est la source de la légalité démocratique, poursuit-il, l'acceptation de cette loi fut alors un acte conforme à une démocratie pure et vivante.

On remarquera que la position de l'Union syndicale allemande dans le secteur des mines et des aciéries est singulièrement renforcée par cette loi, puisqu'elle lui accorde deux délégués et une voix consultative au sein du conseil d'entreprise pour le choix de l'ouvrier et de l'employé de la société, ainsi qu'une voix consultative pour l'élection de la personne étrangère qui représentera les intérêts de la classe ouvrière. En outre, si l'Union syndicale allemande peut se flatter d'avoir obtenu pour les ouvriers des droits paritaires dans la gestion des affaires de l'entreprise, elle peut se féliciter également d'avoir réalisé pour la première fois la gestion paritaire par dessus le cadre de l'entreprise, puisqu'elle envoie dorénavant officiellement ses représentants dans les conseils de surveillance.

Cette loi, adoptée à une majorité surprenante, devait entrer en vigueur le 31 décembre 1951 et les sociétés qu'elle a touchées ont eu deux mois pour constituer leur conseil de surveillance.

Il est impossible de tirer une conclusion pratique aujourd'hui déjà de la mise en vigueur de cette loi et seule l'expérience permettra de juger objectivement des résultats de la gestion paritaire telle que la propose l'Union syndicale allemande.

VIII. Conclusions

Gestion paritaire de l'entreprise qui fasse de l'ouvrier un collaborateur et lui assure une relative indépendance. Organisation démocratique de l'économie qui lui donne la possibilité d'exercer son contrôle et de manifester sa volonté d'une manière efficace. Tel est l'enjeu que l'Union syndicale allemande et le Parti socialiste comptent gagner dans la lutte qu'ils ont engagée. Le premier combat a été livré et le sort leur a été favorable puisque le Bundestag acceptait la socialisation des mines et des aciéries. Mais il serait vain d'en tirer la conclusion que le second sera aussi facile, car la nouvelle constitution du travail englobera une infinité de petites entreprises dont les patrons entendent garder leur liberté intacte et prendre l'entière responsabilité des décisions financières et économiques que la gestion de l'usine leur impose, tout en laissant aux conseils d'entreprises le domaine personnel et social. L'Union patronale allemande a fait connaître en janvier dernier la position ferme qu'elle a prise à ce sujet et a publié le texte modifié du projet de la commission parlementaire pour la nouvelle constitution du travail, telle qu'elle l'accepterait.

Aussi comprend-on que l'Union syndicale allemande ait passé à l'action et les événements de juin dernier ont revêtu une signification toute particulière. En guise de protestation, la grève des journaux fut décidée à l'occasion de la signature du traité général et les forces de police durent contenir dans quelques villes les manifestants échauffés.

On peut d'ailleurs remarquer que le D. G. B. a davantage perdu que gagné en prenant cette mesure qui a accentué les dissidences intérieures et provoqué un mécontentement certain dans le peuple privé de son journal à ce moment historique. En outre, les syndicats d'ouvriers catholiques n'ont pas caché leur réprobation à l'égard des grèves de caractère purement politique.

Une entrevue, depuis longtemps décidée, a eu lieu le 13 juin 1952 entre le chancelier Adenauer et le président général de l'Union syndicale allemande, M. Christian Fette, entrevue au sujet de laquelle les journaux se sont montrés discrets en raison même du silence des antagonistes, en soulignant toutefois la bonne volonté qui a animé les deux parties et l'espoir de voir surgir un compromis acceptable. Malgré la carence d'informations officielles, d'aucuns prétendent que les représentants du D. G. B. auraient réussi à placer les services publics et l'administration dans le champ d'action de la future loi, alors qu'un texte spécial était prévu. En tout état de cause, le chancelier Adenauer et le président Christian Fette ont décidé la formation d'une commission paritaire de huit membres, dont quatre représentants de l'Union syndicale allemande.

Sa tâche sera précisément de trouver le compromis attendu. Si elle réussit, le projet gouvernemental, ainsi modifié, pourra être soumis au Bundestag et la loi aura naturellement toutes les chances de voir le jour.

Mais le Bundestag actuel voit son mandat expirer bientôt et les élections qui le renouvelleront auront lieu en 1953. A qui donc appartiendra la décision ? Est-il téméraire de supposer que d'un côté comme de l'autre l'on espère beaucoup des prochaines élections fédérales et que l'on se montre peu enclin aujourd'hui à faire activer les choses, puisque l'enjeu est d'une importance si grande ?

Il est malaisé de donner une réponse avant de connaître les résultats qu'obtiendra la nouvelle commission paritaire, tant que le compromis qui ralliera une majorité au sein du Bundestag n'a pas été trouvé.

Nüremberg, juin 1952.

VOTRE BANQUE

LAUSANNE, rue Centrale 7
VEVEY, rue du Simplon 34
RENENS, rue de Lausanne 21

LA CAISSE D'ÉPARGNE ET DE CRÉDIT
Celle qui collaborera avec vous dans toutes vos entreprises