Zeitschrift: Revue économique franco-suisse
Herausgeber: Chambre de commerce suisse en France
Band: 25 (1945)
Heft: 7

Buchbesprechung: Etudes bibliographiques
Autor: [s.n.]

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: 15.07.2025

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

ETUDES BIBLIOGRAPHIQUES

LOUIS MAIRE. *AU DELA DU SALARIAT, l'organisation sociale du travail.* Préface d'Edgard Milhaud. — Paris, Payot, 1945. In-8°, 470 pages, 180 fr. fr.

« Au delà du salariat » c'est plus qu'un titre, le titre d'un très beau livre, c'est un programme.

Jugeant que le déséquilibre général dont nous souffrons aujourd'hui, l'instabilité des régimes politiques, le malaise économique et social qui caractérisent notre époque, ont leur source dans le régime actuel des relations du travail et dans le salariat, M. Maire étudie de façon approfondie la situation présente des employés et ouvriers d'industrie et dresse un plan de réforme du salariat.

Ce probléme est grand par sa signification morale et son essence même; le salariat pose en effet toute la question de fond, celle de l'indépendance de l'homme, de sa souveraineté sur lui-même et, par conséquent, celle de sa pleine dignité d'homme.

Entreprise hardie, gigantesque, qui ne pouvait être menée à bien que par un praticien, chef d'exploitation qui, depuis de longues années, se préoccupe d'augmenter le bien-être, la joie au travail, le sentiment de dignité de ses employés, et par un économiste distingué, rompu aux questions sociales. M. Maire réunit ces qualités, puisqu'il dirige depuis seize ans la société coopérative « Laiteries réunies », Fédération des producteurs de lait de Genève et environs, et que son ouvrage dénote une science peu commune, puisée aussi bien dans la doctrine que dans les expériences tentées en France, en Amérique, en Suisse.

***

L'ouvrage débute par un examen de la situation présente et un diagnostic des maux dont souffre notre société.

L'erreur principale fut de laisser le capital, la richesse devenir un but alors qu'il eût fallu en faire un serviteur de l'homme et de la société et un moyen de les affranchir.

Il importe aujourd'hui de remplacer le souci du gain par celui du **service,** service réciproque du chef et des subordonnés, service de tous à l'entreprise et à la collectivité.

Avant tout, M. Maire se préoccupe de résoudre **le problème ouvrier,** problème d'ordre matériel qui doit être résolu par une meilleure répartition des profits entre salariants et salariés, problème surtout moral dont la solution doit redonner à l'homme le sentiment de son indépendance, de sa dignité :

Habitué, sur le plan politique, à user de son droit de citoyen souverain et parfois consulté, l'ouvrier ne se résout pas, dans sa profession, à ne l'être jamais, trop rarement ou sur des sujets d'importance insignifiante seulement... Cet « appétit de participation » nous paraît particulièrement sain; il procède de cette vertu exprimée par Clemenceau : « Tout homme haut veut être de la mêlée ». Cette « mêlée » atteint aujourd'hui un tel degré de gravité que le monde, pour en sortir, ne saurait se priver du concours de tous ceux qu'elle embrasse.

Le régime actuel du salariat soumet le travail à la loi de l'offre et de la demande et en fait l'objet d'un contrat de louage de service « survivance des formes anciennes de l'esclavage, puis du servage ». Or le traité de Versailles et récemment la charte de Philadelphie, du 12 mai 1944, affirment que **le travail n'est pas une marchandise.**

La consécration de ce principe aboutit à une rupture avec le salariat, à une transformation du travail salarié en travail associé. A cet effet, il faut agir à la fois sur la profession, et par là sur l'économie en général, et sur l'entreprise ; sur la collectivité et sur la personne; sur le plan matériel et sur le plan moral. C'est à définir cette action multiple que s'attache M. Maire dans son ouvrage.

***

Etudiant tout d'abord le régime même du salariat et les différents problèmes qu'il pose — notion de salaires, niveau des salaires, formes et modes de salaires (salaire au temps, aux pièces, à la tâche et divers systèmes de primes instituant un salaire progressif) — l'auteur passe ensuite en revue les améliorations apportées à ce régime par la législation du travail, le contrat collectif et la doctrine corporative.

La législation du travail vise à *assurer, par la limitation des libertés absolues d'une minorité (employeurs), une certaine libération progressive de la majorité (ouvriers),* en réglementant le travail, en couvrant les risques d'accidents, de maladie, de chômage, par l'institution d'assurances sociales, en exerçant une influence, généralement indirecte, sur le salaire.

Le contrat collectif, passé par des employeurs ou des associations patronales avec des ouvriers ou des associations ouvrières, organise la profession ou règle les conditions de travail entre employeurs et ouvriers. Il ne modifie pas le régime même du salariat, mais apporte sur le plan matériel et surtout sur le plan moral des relations du capital et du travail, une contribution précieuse. Les contrats collectifs connaissent en Suisse un essor remarquable puisqu'ils étaient en septembre 1944 au nombre de 663 contre 417 en 1938 et 303 en 1929, englobant plus de 50.000 employeurs et de 300.000 travailleurs, sur un total d'un million d'employés et ouvriers de l'industrie et des arts et métiers.

Examinant **la doctrine corporative,** M. Maire en trace le développement depuis le moyen âge, étudie les Encycliques pontificales « Rerum novarum », « Quadragesimo anno » et « Divini Redemptoris », et en arrive à la notion moderne de corporation, définie comme suit par Devrient :

Institution qui réalise, dans le cadre de la profession commune, la collaboration entre patrons, employés et ouvriers, en vue de sauvegarder les intérêts moraux et sociaux de tous ceux qui appartiennent à un même corps professionnel.

Tout en reconnaissant la valeur de la doctrine évoluée de certains corporatistes français, en tête desquels il convient de citer Jacques Bassot, l'auteur fait la critique de ce but, qu'il trouve trop limité.

Régler le social, c'est régler l'accessoire qui a nom : allocations familiales, assurances, règles de travail, et négliger l'essentiel qui est le rendement, la marche économique même de l'entreprise et de la profession. Or, c'est cela qui intéresse aujourd'hui le monde ouvrier. L' « économique », ce par quoi nous entendons le rendement et les salaires conditionnés par ce rendement, est de beaucoup supérieur pour l'ouvrier au « social », si étendu soit-il, qui ne représentera jamais aux yeux des salariés qu'une partie du temps, ne fonctionnant qu'occasionnellement (maladie, accident, chômage, vieillesse), alors que le salaire court tous les jours.

C'est pourquoi M. Maire ne range pas la corporation au nombre des doctrines qui rompent avec le salariat, qui le dépassent, mais parmi les institutions qui se bornent à en améliorer le fonctionnement.

***

Dans la troisième partie de son ouvrage, l'auteur examine les méthodes susceptibles d'amener une rupture avec le salariat, une **organisation sociale du travail.**

Un tel bouleversement n'est concevable que dans le cadre d'une **communauté professionnelle,** organi me qui *a pour tâche d'instituer une collaboration générale et complète* sur le plan professionnel, social et économique, *entre organisations d'employeurs et d'ouvriers, dans le cadre de la profession et, partout où nécessaire, sur le plan interprofessionnel.*

De son côté, la **communauté d'entreprise** réalise cette union à l'intérieur de chaque entreprise. Ces deux échelons de la communauté sont complémentaires, mais la création de communautés d'entreprises ne doit pas précéder celle d'une communauté professionnelle destinée à les encadrer, à les diriger. Des fonds communs permettront à ces communautés de réaliser certains postulats de leur gestion.

***

Les communautés instituées dans le cadre des professions ou des entreprises ne constituent pas un but en soi, mais **un moyen de rompre avec le salariat.** Cette rupture sera réalisée par une organisation nouvelle du travail, de la gestion des entreprises et de la rétribution des travailleurs.

Rejetant d'emblée la participation aux bénéfices et l'actionnariat ouvrier, procédés rudimentaires et critiquables à plus d'un point de vue, accordant plus d'attention à la doctrine du salaire proportionnel dû à M. Schueller, *tentative intéressante d'associer le sort matériel de l'ouvrier aux progrès de la productivité,* mais constatant qu'aucune de ces innovations n'amène la rupture souhaitée avec le salariat, M. Maire s'attache particulièrement à décrire la communauté d'entreprise aboutissant à un système de démocratie industrielle du type américain, préconisé par le président Wilson dans un message qu'il adressait au Congrès des Etats-Unis et, parmi les formes de travail coopératif, la commandite de travail.

On a coutume de parler d'égalité du travail et du capital. En réalité, il s'agit de donner au travail des droits beaucoup plus étendus qu'au capital, les mêmes droits qu'à l'entrepreneur, pour lequel l'affaire ne présente aucun secret. Les actionnaires, tout au moins ceux qui ne détiennent qu'une minorité d'actions et n'entretiennent pas avec l'entreprise de rapports particulièrement étroits, ne sont pas mieux renseignés que ne le sont actuellement les salariés et ne participent pas plus qu'eux, en fait, à la gestion de l'affaire. C'est d'ailleurs pour cette raison que l'actionnariat ouvrier ne satisfait pas aux vœux des milieux travailleurs.

La démocratie industrielle *est sans doute la forme d'organisation tendant de façon la plus absolue à réaliser l'organisation du travail par libre volonté des intéressés et en dehors de toute intervention de l'Etat. Elle revêt des formes diverses et peut présenter toute une gamme de possibilités* que M. Maire a décrites en détail, sous forme de monographies d'entreprises-types, en appendice à son ouvrage.

Alors que la première (l'usine française de M. G. Bardet) se borne à introduire une collaboration technique et morale très développée amenant, il est vrai, de nombreux avantages, la seconde (Packard Piano Cy, Fort-Wayne, Indiana) y adjoint déjà un partage des bénéfices obtenus; la troisième (Fabrique de pipes William-Demuth & Cº, Brooklin-Manor, Long Island) introduit dans l'entreprise un système parlementaire complet, et la dernière (Columbia Conserve Cy, Indianapolis) transfère la propriété de l'entreprise au personnel en plus du droit de direction.

L'auteur ne voit à ce transfert de propriété qu'un avantage :

La garantie du maintien d'un régime de démocratie industrielle.

Passant à l'étude du travail coopératif, l'auteur en indique les trois caractéristiques essentielles :

1º Le groupe coopératif de travailleurs est constitué librement par ceux-ci, leur libre choix s'exerçant sur la qualité des personnes admises dans le groupe et leur nombre.

2º Les chefs de l'équipe sont désignés par elle.

3º Les modes de répartition du travail et de partage du produit du travail sont déterminés par le groupe coopératif, librement, selon le critère qu'il reconnaît le meilleur.

Le travail coopératif trouve son application dans l'association coopérative ouvrière de production, préconisée par Georges Hoog, qui est

l'organisation d'une entreprise dans laquelle les ouvriers travaillent en commun et dont ils acceptent les risques. C'est la forme la plus révolutionnaire par le renversement complet qu'elle apporte,

faisant des ouvriers, d'un seul coup, des entrepreneurs. Mais cette formule se heurte à un obstacle presque insurmontable dans la plupart des cas : la difficulté qu'ont les ouvriers à trouver le capital nécessaire au lancement d'une entreprise, d'où :

défaut ou insuffisance qualitative ou quantitative d'outillage, manque de moyens commerciaux (publicité, agents de vente), difficultés de gestion et par conséquent de rémunération des associés, pouvant entraîner des crises d'autorité et de discipline à l'intérieur de l'association.

La difficulté consiste donc à concilier « idéalisme moral et réalisme industriel ». On comptait en 1937 quelque 20.000 sociétés gérées sous cette forme, dont 14.500 en U. R. S. S.

La coopérative de travail et l'équipe coopérative apparaissent comme des associations coopératives ouvrières de production auxquelles manque le capital, le travail à accomplir ne comportant pas nécessité de recourir à un capital d'exploitation. Ce sont de pures associations de travailleurs, n'associant que des hommes, ne recourant pour leur fonctionnement qu'à leur force de travail (Braccianti agricoles italiennes, Syndicat des porteurs de bagages de Paris, dockers).

La commandite de travail, prônée spécialement par Charles Maraux, Hyacinthe Dubreuil, le Lt-Col. Rimailho, est plus apte que les autres formes coopératives à s'intégrer dans notre régime de production :

Alors que, dans la coopérative de travail, *le travailleur relève de sa propre organisation seulement,* dans la commandite de travail *il apparaît, le plus souvent, comme dépendant d'un employeur avec lequel il a cependant conclu un accord spécial se traduisant par la mise en œuvre de la commandite.*

L'auteur la définit comme :

l'organisation par laquelle un groupe de travailleurs, constitués en équipe, conclut comme tel avec un entrepreneur, par le canal des chefs qu'il s'est lui-même donnés, un contrat aux termes duquel il s'engage à exécuter un travail déterminé pour un prix convenu d'avance; la constitution de l'équipe, son organisation et la désignation de ses chefs, l'organisation du travail et sa répartition entre les membres de l'équipe, les règles de partage du produit reçu entre les membres, sont affaire de la commandite, l'entrepreneur se limitant à conclure un contrat avec elle et à mettre à disposition de l'équipe certains moyens techniques pour son exécution.

Cette forme d'organisation du travail est basée sur un compartimentage de l'entreprise, elle ne donne pas un droit de participation à la gestion d'ensemble de l'affaire, mais constitue en quelque sorte une sous-entreprise de nature coopérative.

Et c'est en cela que la commandite nous paraît une formule heureuse, permettant, dans la grande entreprise, tout en continuant à bénéficier de sa puissance et de son organisation financière, commerciale et technique, de faire place aux initiatives et surtout de rendre au travailleur la liberté sans laquelle il ne saurait vivre.

En revanche, ce « morcellement fonctionnel des grandes entreprises» *paraît apporter une solution moins complète que celle... de certaines formes de « démocratie industrielle» intégrale.*

La première commandite est née en 1853 dans la maison Dubuisson à Paris, et s'est étendue depuis à d'autres imprimeries. L'auteur cite en annexe l'exemple d'une entreprise métallurgique française, de la Fabrique de chaussures Ruinet à Dijon, de la Fabrique de lits Sylva (France) et de la Manufacture lorraine de bonnetterie.

* * *

M. Maire, chose particulièrement réjouissante, ne fait pas appel à **l'intervention de l'Etat** pour construire l'«organisation sociale du travail ». Rappelant la constatation de Romain Rolland :

L'Etat, par définition, et si paradoxal qu'il semble, est toujours du passé

et celle de Sismondi :

Nous regardons le gouvernement comme devant être le protecteur du faible contre le fort, le défenseur de celui qui ne peut pas se défendre par lui-même et le représentant de l'intérêt permanent, mais calme, de tous, contre l'intérêt temporaire, mais passionné, de chacun

il conclut à la nécessité pour le « monde du travail, employeurs et ouvriers, de construire son régime par lui-même. »

Un tel postulat semble être en contradiction avec la récente évolution de la législation sociale en France, qui introduit des Offices professionnels, en lieu et place des Comités d'organisation de Vichy et des Comités d'entreprises.

L'expérience dira quelle méthode est la bonne, mais il faut constater que les organisations construites par en bas, c'est-à-dire par ceux qui y sont directement intéressés, répondaient jusqu'ici mieux que les autres aux besoins de l'heure et s'adaptaient plus facilement aux circonstances, ce qui est un gage de durée. Il y a un danger, en matière économique et sociale, à imposer des mesures qui ne sont pas désirées par les personnes appelées à les appliquer.

Et ceci nous amène à poser... la nécessité d'un changement d'esprit, d'un esprit nouveau... *inspiré par le sentiment de la direction communautaire que prend la vie actuelle.*

Doit-on craindre que ces mesures aient des répercussions fâcheuses sur **le prix de revient** des marchandises et par conséquent sur leur prix de vente? M. Maire affirme le contraire : l'ouvrier, appelé à participer à la gestion de l'entreprise, se préoccupe, non plus seulement d'obtenir un salaire aussi élevé que possible, mais d'accroître le rendement de l'affaire, les possibilités d'écoulement de ses produits, et veille à en adapter les prix aux possibilités des consommateurs. Ainsi disparaît l'antagonisme qui opposait l'ouvrier, non seulement aux patrons, mais souvent aux consommateurs.

* * *

En conclusion l'auteur déclare :

L'organisation des relations du travail sur les bases que nous avons tracées nous paraît pouvoir être réalisée. Une seule condition est indispensable : il faut en avoir compris aussi bien les mobiles que les bienfaits, il faut la vouloir.

Cette organisation bien conçue, appliquée avec la souplesse qu'exigent les cas particuliers, rend effective la rupture avec le salariat, but qu'elle se proposait, et repose sur la mise en œuvre des plus saines notions d'une vie en société.

Et plus loin :

Nous avons voulu marquer... que nos propositions peuvent prendre place parmi celles qu'inspire le souci d'orienter notre vie sociale dans un sens nouveau, celui d'une morale sociale basée sur la notion de service de l'individu envers la société et de celle-ci envers l'homme. Et c'est là, croyons-nous, une règle morale capable d'emporter l'adhésion des milieux les plus divers et les plus étendus... La libération de l'homme sur le plan politique, apport de la révolution française, ne constitue, nous en sommes convaincu, qu'un premier pas sur le chemin d'une plus complète libération se poursuivant dans l'économique et le social.

***

Comment, après avoir lu cet ouvrage, ne pas souscrire au jugement d'Edgard Milhaud, qui termine ainsi sa préface :

Ce livre — un beau livre, pénétrant, émouvant, étrangement passionnant et suggestif — prend place parmi les efforts qui s'annoncent de toutes parts en vue de l'instauration dans le monde d'un ordre rationnel et vraiment social du travail.

BEAT STECK. *L'IDÉE CRÉATRICE, condition de la brevetabilité.* — Genève, Georg et Cie S. A., 1945. In-8°, 172 pages, 5 fr. s.

Cette thèse juridique sur les brevets sort apparemment du domaine de notre revue, mais nous tenons néanmoins à la signaler à nos lecteurs parce qu'elle revêt à nos yeux une importance de principe et que, par ailleurs, nous avons eu du plaisir à la lire.

Les tribunaux qui ont à juger la validité d'un brevet examinent si celui-ci couvre une invention véritable. En Suisse, les éléments constitutifs de l'invention sont le progrès et l'idée créatrice. C'est à définir ce dernier critère que s'est attaché M. Steck, partant du terme allemand « Erfindungshöhe », et se livrant sur les notions de création, d'invention et sur les différents caractères de l'idée créatrice à une analyse extrêmement perspicace.

L'auteur atteint souvent à un niveau franchement philosophique, ce qui donne à la lecture de son ouvrage un singulier attrait. Il reste néanmoins toujours attentif au côté pratique de son étude, qu'il illustre de nombreux exemples pris dans la jurisprudence et la doctrine.

Cet ouvrage fixe de façon décisive la notion d'idée créatrice et fera ainsi autorité en Suisse. Il mérite d'être connu de tous les membres de la Chambre de commerce suisse en France qu'intéressent les questions de brevets. Ils y trouveront sujet à de fructueuses méditations.

ROBERT SATET et CHARLES VORAZ. *LES GRAPHIQUES, moyen de direction des entreprises.* — Tourcoing, Georges Frère, 1944. In-8°, 296 pages, 220 fr. fr.

Dans toute organisation commerciale moderne, l'emploi des graphiques et des statistiques joue un rôle important. Non seulement ils schématisent la marche de chaque organe de l'entreprise, mais encore ils permettent une vue d'ensemble précise, rapide et permanente de son activité.

Dans leur intéressant ouvrage « Les graphiques, moyen de direction des entreprises » MM. Robert Satet et Charles Voraz étudient d'une manière très complète les différents graphiques dont l'utilisation s'applique aux domaines les plus variés de l'entreprise.

Dans la première partie, consacrée aux graphiques statistiques, les auteurs soulignent la valeur de tels graphiques qui allient à la clarté du schéma la précision du chiffre. Ils passent en revue les multiples formes de graphiques, en exposent la technique et en tirent de nombreuses applications.

La seconde partie de l'ouvrage, traitant des graphiques d'organisation, met en relief l'équilibre et la logique dans l'organisation intérieure d'une entreprise. Signalons l'intérêt tout particulier de l'organigramme de structure, qui représente les « liaisons hiérarchiques et fonctionnelles de l'ensemble du personnel dépendant d'une même direction et fixe les responsabilités budgétaires. »

Ce livre est illustré de nombreux schémas et la multiplicité des exemples en rend la lecture agréable. Il figurera à bon droit sur la table de travail de tout chef d'entreprise « à la page ».

PIERRE SALMON. *ECONOMIE DE MATIERES ET TECHNIQUES NOUVELLES DANS L'INDUSTRIE.* — Paris, Gauthier-Villars, 1945. In-8°, 411 pages, 350 fr. fr.

Cet ouvrage de M. Pierre Salmon, ingénieur général des fabrications d'armement, commissaire général aux économies de matières, expose l'œuvre accomplie par le commissariat général au cours des deux premières années de son existence et contient de nombreux et précieux renseignements sur la technique de diverses industries, notamment en ce qui concerne la consommation des matières premières.

Les principales industries dont il traite sont les suivantes : construction mécanique et électrique, produits chimiques, textiles, matières plastiques, production et utilisation des métaux non ferreux, production et utilisation des carburants et des lubrifiants, combustibles solides et gazeux.

Il expose en outre l'état présent d'un certain nombre de recherches scientifiques nouvelles concernant notamment les métaux, les produits chimiques et l'application des rayons électroniques.

Nous pensons que cet ouvrage est de nature à intéresser industriels et ingénieurs qui pourront, par son étude, prendre connaissance de nombreuses nouveautés et s'initier aux procédés conduisant à des économies de matières et, partant, à la réduction des prix de revient.