

**Zeitschrift:** Revue syndicale suisse : organe de l'Union syndicale suisse  
**Band:** 22 (1930)  
**Heft:** 4

**Artikel:** 10 ans de conseils d'entreprises en Allemagne  
**Autor:** Nörpel, Clemens  
**DOI:** <https://doi.org/10.5169/seals-383770>

### **Nutzungsbedingungen**

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. 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. [Siehe Rechtliche Hinweise.](#)

### **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. [Voir Informations légales.](#)

### **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. [See Legal notice.](#)

**Download PDF:** 15.10.2024

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

intérêt à ses délégations. Nous en avons eu la preuve dernièrement, c'est-à-dire depuis que la Fédération des cheminots s'occupe sérieusement de cette question. Les élections des commissions ont eu lieu avec une participation de voix de 80 à 90 pour cent. Ce fut le cas notamment pour les 2 commissions paritaires et les commissions des Caisses de pension et de maladie. Ces dernières sont au premier plan, parce qu'elles s'occupent surtout de questions touchant les intérêts économiques du personnel. Les commissions des Caisses de pensions et de maladie. Ces dernières de la part du personnel lui-même. C'est compréhensible: elles traitent les affaires de service, parfois de très importantes questions ne leur sont pas soumises et elles ne peuvent prendre aucune décision. Il arrive même souvent que le préavis des commissions ne trouve pas grâce devant les autorités compétentes. Celui qui n'approfondit pas les choses sera volontiers enclin à en tirer des conclusions défavorables pour les commissions. Ce serait une erreur. Ces commissions préparent un terrain encore rocailleux, il ne faut pas l'oublier, et c'est la raison pour laquelle elles ont grand besoin de l'appui de leurs mandants.

On peut dire en général des délégations du personnel dans les administrations fédérales, de celles des Chemins de fer fédéraux surtout, qu'elles acquièrent de plus en plus l'estime et la considération du corps du personnel et qu'elles attirent sur elles l'attention de l'opinion publique. Elles ne sont pas seulement en mesure de rendre de grands services au personnel des Chemins de fer fédéraux et aux Chemins de fer fédéraux eux-mêmes, mais elles accomplissent aussi un excellent travail de pionnier pour la réalisation du droit de discussion du personnel, dans tout le pays. Elles servent ainsi également, d'une manière indirecte, les intérêts des autres fédérations affiliées à l'Union syndicale suisse en créant les bases sur lesquelles on pourra édifier un jour dans notre pays tout un système de droit de discussion pour les salariés.

---

## 10 ans de conseils d'entreprises en Allemagne.

Par *Clemens Nörpel*, Berlin.

La loi sur les conseils d'entreprises, décrétée le 4 février 1920 par l'Assemblée nationale allemande, peut célébrer son dixième anniversaire. On peut dire d'emblée que cette loi a fait ses preuves et que dans l'espace de ces 10 ans, les conseils d'entreprises sont devenus indispensables à la vie nationale. Même du côté patronal, on ne cherche pas à attaquer spécialement le droit de collaboration. Dans les considérations qu'il émet à l'occasion de cet anniversaire, le patronat s'abstient d'une attaque générale. Cela ne signifie naturellement pas que les patrons estiment que cette

loi est particulièrement digne de louanges. Par contre, nul en Allemagne ne prétend qu'il faudrait l'abolir. Le rapport de gestion pour 1927/1929 de l'Association des fédérations patronales allemandes ne fait que reprendre, sur le principe du droit de collaboration, ce qui a déjà été publié dans les rapports précédents, c'est-à-dire que l'Association des fédérations patronales allemandes considère « la pensée contenue dans la charte octroyée aux entreprises, et dont l'expression la plus représentative est réalisée par le conseil d'entreprise, comme étant des plus utiles et des plus indiquées dans l'intérêt d'un développement raisonnable et sain de l'individualisme dans l'entreprise vers une communauté de travail entre patrons et ouvriers dans l'entreprise ».

Le tribunal du Reich s'est également occupé du problème des conseils d'entreprises dans ses plus importantes décisions en veillant à ce que le principe de la communauté du travail et des entreprises ne soit pas reconnu et énoncé uniquement par la science, mais également par la législation. La collaboration des chefs d'entreprises et des salariés constitue actuellement la base de l'entreprise, comme le stipule l'article 66 de la loi sur les conseils d'entreprises. De ce fait, les droits conférés aux salariés en ce qui concerne leur position dans l'entreprise sont accrus, et étendus en même temps par une collaboration soutenue auprès de sa direction. Ces droits plus étendus impliquent nécessairement des devoirs plus nombreux notamment la participation à une certaine responsabilité dans l'entreprise. Celui qui désire avoir son mot à dire dans l'entreprise doit également supporter les désavantages auxquels elle est en butte. La classe ouvrière et chaque ouvrier en particulier ne peut pas se désintéresser des conséquences découlant de perturbations ou de dangers encourus par l'entreprise, sous prétexte qu'il a offert sa capacité de travail et qu'il était prêt à remplir sa tâche. La collaboration à la direction de l'entreprise implique la nécessité de participer également aux dangers que court l'entreprise.

Ces dispositions légales ne s'expliquent naturellement qu'au point de vue du droit ouvrier allemand. Cette constatation signifie que la loi sur les conseils d'entreprises a déjà donné à la classe ouvrière une sorte de responsabilité collective pour contribuer à la prospérité de l'entreprise. Étant donné que nous sommes encore sous le régime capitaliste, la responsabilité collective de la classe ouvrière pour le développement de l'entreprise ne serait qu'un surcroît de charges, alors que le chef d'entreprise seul aurait droit aux bénéfices. Les décisions du tribunal du travail du Reich qui régissent presque d'une manière décisive la juridiction actuelle dans le droit ouvrier ont donné lieu à un tout nouveau problème qu'il appartient au présent de résoudre. Le droit de collaboration des ouvriers et employés n'était pas compris de cette manière. La loi sur les conseils d'entreprises ne devait pas conférer aux ouvriers un droit légal aux bénéfices de

chaque entreprise, pas plus qu'elle ne devait créer une perte collective des ouvriers en faveur de l'entreprise. Par cette jurisprudence, le droit de collaboration des ouvriers et employés dépassera de beaucoup les limites du développement économique actuel, et cela, actuellement encore en principe au détriment des ouvriers et employés. Les effets de cette jurisprudence se font moins sentir dans la loi sur les conseils d'entreprises mêmes, que dans les droits du contrat collectif. La communauté sociale de travail et d'entreprise remplace les relations légales des contrats. C'est le complet renversement du droit dans une direction qui paraîtra naturelle dans une économie « socialisée ». Etant donné que cette économie « socialisée » n'existe pas encore, la jurisprudence précède de loin cette évolution. Toutefois, il y a lieu de tenir compte que ces problèmes découlent également de la loi sur les conseils d'entreprises.

Les syndicats à titre de représentants de la classe ouvrière ne tendent pas en premier lieu à la démocratie des entreprises, ce qui provoquerait l'atomisation de l'économie, au contraire, tous leurs efforts tendent à la réalisation de la démocratie de l'économie, c'est-à-dire une économie dans l'intérêt de la généralité.

Toutefois, les patrons et les tribunaux du travail du Reich considèrent les conseils d'entreprises uniquement comme *Organes de l'entreprise*. Cette tendance en quelque sorte syndicaliste est propre à toutes les lois sur les conseils d'entreprises. Les syndicats en avaient conscience depuis longtemps déjà. Durant les 10 ans d'existence de cette loi, l'on n'a pas manqué d'essayer de faire usage de cette tendance syndicaliste contre les syndicats. Ces essais sont encore actuellement le fait des communistes et des sociétés patriotiques. Mais toutes les tentatives des patrons allemands, des communistes et des sociétés patriotiques d'affaiblir les syndicats centraux en se servant des conseils d'entreprises, ont complètement échoué. Il s'en suit, que les efforts de ce genre n'atteignent pas les syndicats centraux, mais bien le parti communiste, dont les adhérents se rebellent contre le mot d'ordre de présenter aux nouvelles élections des conseils d'entreprises des listes communistes; ils préfèrent obéir au mot d'ordre des syndicats qui est de présenter uniquement des listes émanant des syndicats libres.

Selon le rapport de 1928 de l'Union générale des syndicats allemands, dans lequel figurent également les résultats de 1929, le total des conseils d'entreprises non organisés, des conseils d'entreprises qui ont été nommés d'après les listes communistes et celles des associations patriotiques, représente moins que le 1 pour cent du nombre de tous les conseils d'entreprises en fonctions, alors que plus du 99 pour cent des conseils ne sont pas seulement des membres, mais même des fonctionnaires de syndicats. Les syndicats peuvent donc prétendre sans exagérer que les conseils

d'entreprises sont devenus une partie d'eux-mêmes. Cela a une valeur toute particulière, du fait que les conseils d'entreprises sont autorisés légalement à surveiller l'application de toutes les prescriptions légales en faveur des ouvriers ainsi que celle des contrats collectifs dans les entreprises. Afin de se rendre compte de ce que cela représente, il suffit de connaître l'étendue du droit ouvrier allemand, et de savoir que plus de 11 millions d'ouvriers travaillent à des conditions tarifées. En outre, d'autres millions d'ouvriers travaillent à ces mêmes conditions tarifées, par suite de l'applicabilité générale des contrats collectifs. Des milliers de conseils d'entreprises sont de ce fait autorisés légalement à faire en sorte que ces droits dévolus aux ouvriers ne soient pas seulement reconnus théoriquement, mais appliqués réellement.

Il n'est pas possible de décrire en détail le fonctionnement des conseils d'entreprises pour les ouvriers, car leur tâche se confond en partie avec celle des syndicats. Le conseiller ministériel Dr Georges Flatow, qui a collaboré à la création de la loi sur les conseils d'entreprises, a défini les conseils d'entreprises comme étant un prolongement des syndicats jusqu'au sein même de l'entreprise. Les syndicats ne sont pas à même d'expliquer exactement quels sont les résultats particuliers de l'activité des conseils d'entreprises, toutes choses sur lesquelles l'étranger aimerait spécialement à être fixé, car l'activité des conseils est mêlée indissolublement au travail syndical.

Quelques lacunes de la loi donnèrent la possibilité de l'éviter. Ces lacunes ont été comblées par une loi complémentaire du 28 février 1928 donnant aux syndicats une influence encore plus étendue sur les conseils d'entreprises.

Le patronat a reconnu que ses tentatives de détacher la classe ouvrière des syndicats centraux à l'aide des conseils d'entreprises ont complètement échoué, et qu'il n'a trouvé aucune aide de la part des législateurs. Dans les articles publiés par la Fédération des associations patronales allemandes dans son journal bi-mensuel « *L'Employeur* » du 1<sup>er</sup> mars 1930, à l'occasion du jubilé de la loi sur les conseils d'entreprises, le patronat ne fait aucune opposition à cette dernière, alors qu'il souligne fortement le fait de n'avoir pas réussi à gagner les conseils d'entreprises à sa cause, et il relève que les employeurs ont pour tâche de séparer les conseils d'entreprises des syndicats. Cela a si peu réussi durant les 10 dernières années qu'il est fort probable que cela n'aura jamais lieu. La question serait plus problématique dans un pays de tendance moins centraliste que l'Allemagne et où le contre-poids des syndicats libres serait moins accentué.

En outre, avant de vouloir prendre position en face de la question de la loi sur les conseils d'entreprises en Allemagne, il y a lieu de tenir compte des difficultés innombrables dans lesquelles se trouve ce pays et son économie depuis la guerre mondiale. Le renversement du gouvernement, le Traité de Paix de Ver-

sailles, l'inflation, la réorganisation des valeurs monétaires, le plan Dawes et le plan Young, la rationalisation et la formation des « concerns » dans l'économie, toutes choses qui sont autant d'indices concernant la voie à suivre non seulement pour les syndicats, mais encore pour les conseils d'entreprises. La classe ouvrière allemande n'a plus eu de répit depuis 1918. Le mouvement des conseils d'entreprises est également un reflet de ces circonstances.

Par suite de la durée des fonctions fixée à une année et du fait que de nouvelles élections ont lieu incessamment dues aux lock-outs, grèves, suspensions de travail et autres perturbations dans l'économie, il est excessivement difficile d'établir des statistiques sur le nombre des conseils d'entreprises. De tels recensements ne sont possibles que dans certaines industries, et encore ne peut-on pas se baser sur leur exactitude. Les statistiques les plus importantes ont été faites dans la Fédération allemande des ouvriers métallurgistes pour toute l'industrie métallurgique allemande, les résultats sont les suivants :

	Total des entreprises	Total des conseils d'ouvriers	Nombre des membres de syndicats affiliés à l'Union syndicale allemande
1926	9,975	24,698	21,247
1927	10,253	26,553	23,177
1928	11,569	31,015	27,590

Les données concernant le pourcentage des membres des conseils d'entreprises faisant partie des syndicats affiliés à l'Union générale des syndicats allemands, existent pour les industries qui suivent :

	%
Chemins de fer de l'empire . . . . .	68
Industrie de l'alimentation et des boissons . . . . .	96
Industrie textile . . . . .	91,5
Industrie de la chaussure . . . . .	95
Mines . . . . .	78
Organisation de la fédération des ouvriers de fabriques	92
Industrie du tabac . . . . .	65
Industrie métallurgique . . . . .	90

Les autres tendances syndicales n'entrent pas en ligne de compte pour la comparaison. Les employés ne figurent pas dans les chiffres mentionnés. Les statistiques établies d'après les syndicats affiliés à l'Union générale des syndicats allemands n'en font pas mention. Il n'existe pas de statistique émanant des organisations d'employés. Le nombre des membres des syndicats libres d'employés participant aux conseils d'entreprises des employés est inférieur à celui des membres des syndicats libres d'ouvriers.

Un fait reste problématique dans le mouvement des conseils d'entreprises en Allemagne, c'est *la collaboration économique*. Ce problème ne peut être résolu que par un changement de l'ordre économique. Dans l'organisation économique capitaliste actuelle,

la collaboration des représentations d'entreprise est soumise à certaines limites de contrainte. Le but des syndicats n'est pas de créer la démocratie de l'entreprise, mais de parvenir à la démocratie de l'économie.

Sur ce point-là les syndicats de toutes tendances sont unanimes. C'est la raison pour laquelle la masse dont les efforts tendent à la réalisation de la démocratie économique augmente de plus en plus. Il s'agit avant tout de tenir une promesse qui a été faite par la constitution du Reich aux ouvriers et employés. L'article 165 de la constitution du Reich dit dans son introduction: « Les ouvriers et employés sont appelés à collaborer au même titre que les employeurs à la réglementation des conditions de travail et de salaires, ainsi qu'au développement économique des forces productives. Leurs organisations et leurs conventions sont reconnues. »

Il va donc de soi que les ouvriers et leurs syndicats considèrent les conseils d'entreprises comme un facteur indispensable du mouvement ouvrier. Le congrès syndical de l'Union générale des syndicats allemands de 1922 à Leipzig a déterminé dans une résolution que les *syndicats et les conseils d'entreprises ne font qu'un*. Il en a été ainsi jusqu'à présent, et la chose se maintiendra par la suite. C'est dans ces conditions qu'ont lieu actuellement les élections des conseils d'entreprises. Et c'est dans ces conditions que les ouvriers organisés syndicalement remporteront encore la victoire.

---

## Au Bureau international du travail.

Le Conseil d'administration du Bureau international du travail a tenu à Genève du 4 au 8 février sa quarante-septième session. Etaient présents pour les ouvriers L. Jouhaux, Mertens, Muller, Poulton, Thorberg, Caballero, Schurch et Zulawski. Le camarade Schevenels, secrétaire-adjoint de la F.S.I., a été nommé secrétaire du groupe ouvrier et s'occupera dorénavant des questions intéressant le B.I.T. à la Fédération syndicale internationale.

Le Conseil a pris connaissance du compte rendu de la Conférence technique préparatoire sur les conditions de travail dans les mines de charbon, qui s'est tenue à Genève du 6 au 18 janvier 1930. Par 15 voix contre 5, le Conseil a décidé d'inscrire à l'ordre du jour de la Conférence internationale du travail de 1930, la question de la *durée du travail* dans les mines de charbon. Quant à la question des *salaires* dans les mines de charbon, elle sera portée devant la Conférence du travail en 1931, sous la forme d'un rapport comme cela s'est fait à la conférence de 1929 pour la question du chômage.

Le Conseil décida ensuite qu'il n'y aurait pas, en 1930, de session maritime de la Conférence. Celle-ci ne tiendra cette année qu'une session générale qui s'ouvrira le 10 juin et dont l'ordre du jour comportera avec la question de la durée du travail dans les mines de charbon, la deuxième discussion de la question du travail forcé et la deuxième discussion de la question 1931. La Conférence générale de 1931 aura à examiner les rapports décennaux sur l'application des conventions adoptées à Washington en 1919 et