Zeitschrift: Revue syndicale suisse : organe de l'Union syndicale suisse
Herausgeber: Union syndicale suisse
Band: 43 (1951)
Heft: 6

Artikel: Le droit de cogestion des travailleurs en Allemagne
Autor: Thurig, Werner
DOI: https://doi.org/10.5169/seals-384711

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: 16.07.2025

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

qui sont le plein emploi, la mise en commun des ressources industrielles et techniques du monde entier, et le progrès économique, politique et social des peuples qui ne jouissent pas encore d'une pleine indépendance. Sans regarder trop souvent en arrière, nous continuerons notre tâche concrète d'organisation, de propagande et d'éducation afin de permettre aux travailleurs organisés de jouer pleinement le rôle qui leur revient dans la direction de l'économie de la société industrielle moderne. Nous croyons que l'existence même d'un mouvement international syndical puissant — comptant déjà plus de 52 millions de membres et qui se développe rapidement — dont les objectifs sont le pain, la paix et la liberté pour tous est un facteur qu'aucun agresseur totalitaire, aussi inconscient qu'il soit, ne peut se permettre de négliger. En ce sens, nous sommes d'incorrigibles optimistes et nous avons l'intention de le rester.

Le droit de cogestion[1] des travailleurs en Allemagne

Par *Werner Thurig*, Bonn

« Nous visons à rendre l'économie démocratique et à assurer aux travailleurs le droit de participer aux décisions de tous ordres dans le domaine économique...

» En exigeant que les travailleurs aient le droit absolu de participer à l'exercice du pouvoir économique, les syndicats n'ont pas oublié un instant que tous les droits qu'ils revendiquent ont pour corollaire des devoirs nouveaux et que droits et devoirs sont indissolublement liés. Les syndicats sont persuadés que les travailleurs — comme les employeurs — ont encore beaucoup à apprendre avant que les relations et la coopération entre les deux parties deviennent aussi confiantes et aussi étroites qu'il est nécessaire. Mais la participation des travailleurs au pouvoir économique ne doit pas demeurer limitée à l'entreprise et — dans le cadre de cette dernière — rester confinée aux questions d'ordre personnel ou social; elle doit s'étendre aux questions d'ordre économique et à celles qui concernent l'organisation et la gestion de l'affaire... C'est pourquoi les syndicats doivent exiger une réglementation légale qui garantisse cette participation des travailleurs aux décisions d'ordre personnel, social et économique dans l'entreprise. »

---

[1] A vrai dire, « Mitbestimmungsrecht » ne signifie pas exactement droit de cogestion, mais plutôt droit de participer aux décisions de tous ordres, droit de participer à l'exercice du pouvoir économique. Mais la notion de « cogestion» étant devenue courante, nous traduirons «Mitbestimmungsrecht» par: droit de cogestion.

Cette citation est extraite du discours prononcé le 14 octobre 1949, à Munich, devant le congrès constitutif de la Confédération des syndicats allemands par Hans Böckler. Dans cet exposé, le premier président de la C. G. T. allemande a défini le rôle du syndicalisme dans l'économie et la société. Cette déclaration donne une idée nette de l'importance que la C. G. T. unifiée a attachée dès le début à la participation des travailleurs aux décisions sur les plans de l'entreprise, de la profession et de l'économie nationale. Au cours des derniers mois, cette revendication a passé au premier plan des préoccupations syndicales; peu de problèmes ont passionné davantage l'opinion publique. La promulgation par le Parlement de Bonn de la loi sur la participation des travailleurs aux décisions des conseils d'administration et de direction des sociétés minières et des entreprises de l'industrie du fer et de l'acier, le 10 avril dernier, marque une première étape dans la voie de la cogestion, et une grande victoire des syndicats, en particulier des mineurs et des métallurgistes de la Ruhr. Cette victoire n'a pas été acquise facilement. Elle a été précédée d'innombrables délibérations autour du tapis vert. Il a même fallu une menace de grève générale dans l'industrie lourde rhéno-westphalienne pour contraindre le gouvernement, à fin janvier, à saisir le Parlement d'un projet de loi. Après deux mois de délibérations, l'autorité législative a voté la loi en troisième lecture.

Comme l'indique le titre même de la loi, celle-ci ne règle encore que partiellement le problème de la cogestion. Elle limite la participation des travailleurs aux décisions des conseils d'administration et de direction de l'industrie lourde. Quant à la discussion de la loi sur les conseils d'entreprises, elle sera abordée incessamment par les commissions parlementaires. Parallèlement, les organisations syndicales des cheminots et des travailleurs de l'industrie chimique revendiquent des droits analogues à ceux que les salariés des industries du charbon, du fer et de l'acier ont obtenus. La lutte pour l'avènement de la démocratie économique ne fait donc que commencer.

Regard sur le passé

L'article 156 de la Constitution de Weimar (1919) fixait que les employés et les ouvriers sont habilités à régler en commun avec les employeurs et sur un pied d'égalité les conditions de travail et de salaire et à résoudre paritairement avec le patronat les problèmes posés par l'évolution économique. Le même article reconnaissait la légalité des organisations syndicales et patronales et des ententes passées entre elles. Cependant, la loi de 1920 sur les conseils d'entreprises n'a pas réalisé l'égalité entre les parties garantie par la Constitution. Elle ne conférait pas aux conseils d'entreprises le droit de participer, sur un pied d'égalité, aux décisions requises par la gestion de l'affaire.

En raison des circonstances en vigueur à l'issue de la première guerre mondiale, les modalités de la participation des travailleurs aux décisions devaient faire l'objet d'une réglementation spéciale pour chaque entreprise (conventions d'entreprises); quelques-uns de ces accords conféraient aux conseils d'entreprises le droit de participer aux décisions de tous ordres. La loi N° 22, du 20 avril 1946 sur les conseils de surveillance — qui est toujours en vigueur dans les Etats fédérés qui n'ont pas encore promulgué des lois ad hoc et qui restera applicable jusqu'au moment où elle sera remplacée par une loi fédérale — ouvre la porte à une cogestion sur le plan de l'entreprise. Cependant, l'ampleur et les modalités de la participation des conseils d'entreprises aux décisions doivent être définies par des accords passés avec les employeurs. Le législateur met donc l'accent sur l'entreprise; cette conception doit permettre de tenir compte de la nature et des exigences particulières de l'entreprise et de renforcer chez les travailleurs le sentiment de la responsabilité à l'égard de l'entreprise qui les emploie. La loi fixe que le conseil d'entreprise est élu pour un an et qu'il peut être réélu. Une fois par trimestre, il doit réunir une assemblée générale du personnel et lui présenter un rapport d'activité. Le conseil doit exécuter les tâches qui lui incombent en collaboration avec les organisations syndicales reconnues.

Les lois sur les conseils d'entreprises votées en 1948 par les Parlements des Etats fédérés de Hesse et de Wurtemberg-Baden et en 1949 par l'assemblée législative de la ville libre de Brême vont beaucoup plus loin que la loi précitée. Elles prévoient un certain droit de décision en matière économique. Cependant, le gouvernement militaire américain n'a autorisé que le 1er avril dernier la promulgation des articles relatifs à la participation des travailleurs aux décisions de nature économique.

La loi hessoise sur les conseils d'entreprises fixe comme suit la participation des travailleurs aux décisions d'ordre économique:

a) modification du but et de la nature de l'entreprise; innovations propres à modifier de manière essentielle les conditions d'emploi du personnel;

b) décisions de nature commerciale... propres à modifier de manière essentielle les bases mêmes de l'entreprise;

c) introduction de méthodes de travail entièrement nouvelles;

d) décisions visant à réduire la production, à suspendre l'exploitation ou à opérer une fusion avec une autre entreprise.

La loi autorise le conseil d'entreprise à prendre connaissance des bilans commerciaux et fiscaux et de tous les documents touchant les questions sur lesquelles porte son droit de cogestion, à faire appel à des experts assermentés lors de l'examen des décisions prises

par la direction de l'entreprise et à déléguer des représentants avec voix consultative au conseil d'administration.

Le principe de la cogestion est inscrit dans la plupart des constitutions des Etats fédérés. Depuis la promulgation de la loi bavaroise sur les conseils d'entreprises, la participation des travailleurs aux décisions de nature économique et sociale est réglée par la loi dans huit Etats. Il est évident que le degré de participation varie selon les Etats; jusqu'à maintenant, c'est sans contredit la loi hessoise sur les conseils d'entreprises qui va le plus loin dans ce domaine.

Sans démocratie économique, pas de démocratie politique stable

La C. G. T. allemande ne manque pas une occasion de rappeler que le mouvement syndical qui a été reconstitué après la guerre a tiré des événements qui ont provoqué l'effondrement de la République de Weimar l'enseignement fondamental qu'ils comportent: La démocratie politique qui n'est pas fondée sur une démocratie économique ne saurait être durable. Si le régime de Weimar et le syndicalisme ont fini par succomber sous les coups de leurs adversaires, c'est parce que le mouvement syndical n'est pas parvenu à influencer de manière décisive l'organisation économique. La démocratie purement politique est impuissante à crêer une société véritablement démocratique. La démocratie politique doit donc avoir pour corollaire la démocratie économique. C'est du secteur économique que partent les offensives antidémocratiques. C'est pourquoi le secteur économique doit être organisé de manière à devenir un rempart pour la jeune démocratie allemande. Aux yeux des travailleurs et de leurs syndicats, la réalisation du droit de participation aux décisions économiques, l'application du principe de l'égalité du travail et du capital est l'un des principaux moyens dont on dispose de compléter la démocratie tout court par une démocratie économique.

Les conceptions développées par les organes de la C. G. T. allemande sont dictées par l'expérience. Il est, en effet, indéniable que la puissance économique et politique des magnats de la Rhur a contribué pour une large part à la chute du régime de Weimar, à la destruction du mouvement ouvrier et des institutions démocratiques. L'appui moral et financier que l'industrie lourde a donné à Hitler lui a permis de créer l'organisation et l'armée avec lesquelles il a pris le pouvoir en 1933. Il est donc naturel que le nouveau mouvement syndical allemand ait mis tout en œuvre pour empêcher que l'industrie lourde ne retrouve son ancienne puissance et pour lui opposer d'emblée un contrepoids par la participation des travailleurs et de leurs représentants au pouvoir économique: sur les plans de l'entreprise, de la profession et de l'économie nationale.

L'initiative prise par la C. G. T. est d'autant plus justifiée que personne n'ignore que cette industrie a ouvert un nouveau champ d'activité à nombre d'éléments néo-nazis, qu'une clique d'industriels réactionnaires accordent secrètement leur appui aux organisations d'extrême droite. Les milieux industriels n'opposent pour ainsi dire aucune résistance au virus néo-hitlérien; le Parti libéral-démocratique (F. D. P.) — le parti de la grande industrie — et son principal leader, le ministre de la Justice Dehler, sont les adversaires les plus acharnés du droit de cogestion et travaillent à remettre en selle le grand patronat réactionnaire. Et comme hier, la menace d'extrême droite se double d'une menace d'extrême gauche, de sorte que la C. G. T. doit lutter sur deux fronts.

Pour des raisons tout à la fois politiques et techniques (structure particulière de la grosse industrie), la réalisation de la démocratie économique s'impose donc de manière infiniment plus impérieuse et plus urgente en Allemagne qu'en Suisse. Sur le plan politique, l'Allemagne n'a pas, comme la Suisse, une véritable tradition démocratique qui plonge ses racines dans l'autonomie communale, une tradition nourrie et sans cesse renforcée par une participation directe et constante à l'exercice du pouvoir. D'autre part, la Suisse ignore les énormes concentrations industrielles et financières qui caractérisent l'économie allemande. Nous n'avons pas d'industrie minière et d'industrie lourde et la production est largement décentralisée.

Les revendications de la C. G. T. allemande doivent être considérées sous un autre angle. On sait, en effet, que les Allemands attachent beaucoup plus d'importance que les Anglo-Saxons ou que les Suisses aux réglementations légales. En Grande-Bretagne, aux Etats-Unis, voire chez nous, on donne autant que possible la préférence à des accords conclus librement entre les parties. Les attributions des commissions ouvrières sont fixées non pas par la loi, mais contractuellement; elles varient d'un contrat à l'autre. En Allemagne, en revanche, les syndicats demandent que ces attributions soient réglées d'une manière uniforme par la loi.

Les revendications syndicales

Comme nous l'avons vu, les syndicats demandent que les travailleurs aient le droit de participer aux décisions d'ordre économique sur les plans de l'entreprise, de la profession et de l'économie nationale. Dans l'entreprise, ce droit doit être exercé par le conseil d'entreprise, qui doit influencer les décisions d'ordre social, individuel et économique. En d'autres termes, et c'est là le point qui a provoqué la plus vive opposition, il doit être habilité à se prononcer sur les questions économiques d'importance fondamentale pour la

marche de l'affaire (établissement des nouveaux plans de production, accroissement ou diminution de la capacité de production, fusion avec une autre affaire ou arrêt de l'exploitation, réforme des méthodes de production, nouveaux investissements, décisions de nature à influencer fortement la rentabilité, etc.). Précisons que les syndicats ne demandent pas que le comité d'entreprise ait son mot à dire dans la conduite des affaires courantes. Au contraire, ils n'ont cessé d'insister sur le fait que les affaires courantes sont uniquement du ressort de la direction de l'entreprise.

On sait qu'il est de plus en plus rare que propriété et direction soient réunies entre les mêmes mains. Les actionnaires des sociétés anonymes, sociétés à responsabilité limitée, etc., confient la direction de l'affaire à des fonctionnaires salariés. Les syndicats demandent donc que des sièges soient réservés aux travailleurs dans le conseil d'administration et qu'un représentant du travail fasse partie du conseil de direction. De plus, les syndicats revendiquent le droit de désigner eux-mêmes une partie des représentants ouvriers au conseil d'administration (les autres appartenant au conseil d'entreprise ou étant élus par le personnel). Les représentants désignés par les syndicats — qui ne seraient pas forcément des fonctionnaires — n'appartiendraient donc pas à l'entreprise. Cette revendication a déclenché la plus vive opposition. Si les syndicats l'ont posée, c'est parce qu'ils estiment que des personnalités choisies hors de l'entreprise peuvent contribuer à corriger utilement ce que l'on pourrait appeler le « nationalisme d'entreprise », éviter que les deux parties ne s'entendent au détriment des consommateurs ou de la collectivité. Comme l'a déclaré un militant syndical, cette revendication vise à empêcher que les dirigeants de l'entreprise ne songent qu'à leur seul profit. Il est donc naturel que des hommes qui ne sont pas liés directement à l'affaire et dont le jugement reflète le souci de l'intérêt général exercent une influence sur la marche de l'entreprise. Quant à nous, nous considérons comme indispensable une réforme qui vise à réaliser une synthèse entre les intérêts particuliers et l'intérêt général. Cette synthèse n'est possible qu'à la condition d'introduire dans le conseil d'administration des hommes capables de juger en toute objectivité.

Nous tenons pour extrêmement heureuse cette combinaison. La coopération, au sein des conseil d'administration, de représentants directs du personnel et d'hommes de confiance des syndicats choisis au dehors a fait ses preuves au cours des quatre dernières années dans les entreprises décartellisées du fer et de l'acier. Les employeurs eux-mêmes l'ont reconnu. En Suisse, nous connaissons quelques cas de participation de représentants syndicaux n'appartenant pas à l'entreprise aux travaux du conseil d'administration; nous songeons en particulier au conseil d'administration des C. F. F., où le personnel est représenté par le collègue Bratschi.

Parallèlement, les syndicats demandent que les organismes économiques régionaux, les chambres de commerce et d'industrie notamment, soient constitués paritairement, de même que tous les organes et commissions créés par l'Etat en vue d'étudier les problèmes économiques et sociaux. Depuis la conférence qui a réuni le 9 avril dernier des représentants du gouvernement, des syndicats et des associations centrales de l'industrie, de la banque et du commerce, cette revendication est devenue réalité. Un certain nombre de commissions et d'organes paritaires ont été créés.

Le débat public

Le principe de la participation des travailleurs aux décisions de nature économique a fait l'objet d'innombrables discussions dans la presse et au sein des organisations les plus diverses. Même dans les milieux qui figuraient naguère parmi les plus fermes soutiens du régime économique et social actuel, le capitalisme traditionnel a été condamné de la manière la plus ferme, en particulier par la déclaration d'Ahlen rédigée en février 1947 par le comité de l'Union chrétienne démocratique (C. D. U.) — catholique — de la zone britannique: « Le terrible effondrement politique, économique et social, résultat d'une politique criminelle, appelle une réforme fondamentale.» L'activité économique doit avoir pour fin non pas le seul profit, mais le bien-être de tous. « Un régime d'économie collective doit garantir les droits et la dignité de l'homme, l'essor intellectuel et économique de la nation allemande et établir sur des fondements solides la paix, tant à l'intérieur qu'à l'extérieur. » L'économie a en premier lieu pour fin de couvrir les besoins. A cet effet, il faut empêcher la concentration de la puissance économique entre les mains de quelques-uns; il faut « socialiser » (vergesellschaften) les industries de base qui détiennent pratiquement un monopole, avant tout les mines et les branches du fer et de l'acier. Parallèlement, la déclaration d'Ahlen demandait une transformation fondamentale des rapports entre employeurs et travailleurs sur le plan de l'entreprise:

> Dans les entreprises où, en raison de leur grandeur, les relations entre employeurs et travailleurs ont cessé d'être personnelles, il convient d'associer les salariés aux décisions qu'appellent les problèmes économiques et sociaux d'importance fondamentale.

De leur côté, les organes des Eglises catholique et réformée se sont prononcés en faveur d'une participation des travailleurs à l'exercice du pouvoir économique. La Journée des catholiques allemands, réunie à Bochum du 1er au 4 septembre 1949, a voté la résolution suivante:

Les travailleurs et les employeurs catholiques reconnaissent que tous ceux qui travaillent on un droit naturel, voulu par Dieu, à participer à toutes les décisions d'ordre économique, individuel et social, étant donné que tous ont part aux responsabilités. Nous demandons que ce droit soit précisé par la loi. Il convient de passer dès maintenant aux réalisations, en s'inspirant de l'exemple donné par les entreprises où règne un esprit de progrès.

Mais tandis que d'autres congrès catholiques se ralliaient à la résolution de Bochum, certains employeurs catholiques donnaient à entendre que les revendications formulées d'un commun accord par leurs représentants et par les travailleurs à Bochum n'étaient pas très heureuses. Le cardinal Frings, le conducteur spirituel des catholiques allemands de Rhénanie, considéra que le moment était venu de dissiper l'« impression fâcheuse » produite par la résolution de Bochum et de publier un commentaire qui en atténuait fortement la portée. L'intervention de ce prince de l'Eglise n'empêcha cependant pas des personnalités catholiques aussi autorisées que les professeurs Hirschmann et V. Nell-Breuning de faire campagne pour la participation des travailleurs à l'exercice du pouvoir économique. Le congrès des Eglises réformées tenu à Essen le 28 août 1950 ayant manifesté sa volonté d'œuvrer, «afin que l'Eglise participe, elle aussi, à l'assainissement des conditions sociales », pour la réalisation de ce droit, la C. D. U., le parti du chancelier Adenauer, se prononça également en faveur de la participation des travailleurs au pouvoir économique, et cela bien que la politique économique libérale pratiquée par Erhard, le ministre de l'Economie publique, ait eu pour effet de faire passer à l'arrière-plan la déclaration d'Ahlen — et même de favoriser une évolution qui allait dans un sens diamétralement opposé.

Il va sans dire que ce sont les employeurs et leurs associations qui se sont le plus énergiquement opposés au droit de cogestion. En novembre 1950, alors que l'aile réactionnaire du patronat exerçait une influence grandissante au sein des organisations de l'industrie et du commerce, celles-ci déclenchèrent une violente offensive non seulement contre les réformes demandées par les travailleurs et par l'opinion, mais aussi contre les syndicats en général. Cette offensive fut vigoureusement appuyée par le Parti libéral-démocratique (Freie Demokratische Partei), instrument politique du patronat, et par le Parti allemand, les deux partenaires de la C. D. U. au sein de la coalition gouvernementale. L'aile droite de la C. D. U., et tout particulièrement le ministre de l'Economie publique Erhard, vinrent renforcer cette opposition. Erhard, disciple fidèle du professeur Röpke — l'un des derniers Mohicans du libéralisme manchesterien — donna à entendre que la participation des travailleurs au pouvoir économique conduit tout droit au dirigisme. Cette déclaration, entre-

mêlée de critiques aussi négatives que confuses à l'adresse des syndicats, n'a pas peu contribué aux menaces de grève que la C. G. T. allemande a proférées au début de l'année.

La réforme de la structure des industries de base réalisée en vertu de la législation promulguée par les autorités d'occupation

La socialisation des industries-clé demandée non seulement par le Parti socialiste et les syndicats, mais aussi par la C. D. U. et le Parlement de l'Etat rhéno-westphalien échoua devant l'opposition du gouvernement militaire britannique. En revanche, ce dernier autorisa les syndicats à tenter une expérience visant à rendre plus démocratique la structure des industries du fer et de l'acier. Une loi alliée du 10 novembre 1948 (loi N° 75) ordonna la décartellisation, la « déconcentration » des trusts et monopoles de cette branche. Vingt-quatre entreprises furent détachées des anciens consortiums et rendues autonomes sous la forme de sociétés anonymes. Cependant, ces dernières n'étaient plus propriétaires des entreprises; elles avaient uniquement un droit de jouissance. Les biens des anciens consortiums avaient été confisqués par les autorités alliées au lendemain de l'effondrement du Troisième Reich. Ces bien furent confiés à une administration fiduciaire, transformée ultérieurement en Association fiduciaire de l'acier (Stahltreuhändervereinigung), à laquelle participent les syndicats. Les membres de cette fiduciaire sont devenus les actionnaires des vingt-quatre nouvelles sociétés; c'est donc à eux qu'il appartenait de désigner les membres des conseils d'administration, qui devenaient ainsi paritaires. Parallèlement, les syndicats étaient habilités à désigner un « directeur du travail » qui siégeait avec les mêmes droits que les autres directeurs au conseil de direction. Dans chaque conseil d'administration siègent quatre représentants ouvriers: deux membres du conseil d'entreprise, un délégué de la fédération des métallurgistes (IG Metall) et un délégué de la C. G. T.

Les syndicats n'ont malheureusement pas obtenu un succès aussi marqué dans l'industrie minière. Certes, ils sont parvenus à obtenir une représentation au sein de la D. K. B. L. (commissariat supérieur des mines) et dans les commissions chargées de préparer les réformes de structure. Mais ils ne sont pas parvenus à obtenir l'institution de conseils d'administration paritaires dans les entreprises et la nomination d'un directeur du travail.

Le directeur du travail

Dans les industries du fer et de l'acier, la loi N° 75 a permis de réaliser une revendication syndicale et d'adjoindre au conseil de

direction un représentant des travailleurs ayant les mêmes droits que les autres directeurs: le directeur du travail. Dans les entreprises décartellisées, le conseil de direction se compose de trois membres: le directeur technique, le directeur commercial et le directeur du travail. Le conseil forme un collège et il est collectivement responsable de la marche de l'affaire. Pour ce qui est des questions fondamentales, les trois directeurs prennent leurs décisions en commun; cependant, pour des raisons techniques, le travail et les attributions sont répartis entre les trois membres du collège. En d'autres termes, chacun d'eux endosse la responsabilité pour les affaires qui sont de son ressort. Mais la responsabilité étant collective, aucun d'eux ne reste confiné dans son domaine. Cela vaut aussi bien pour le directeur du travail que pour ses collègues. Le directeur du travail doit avant tout veiller à ce que la dignité des travailleurs de l'entreprise soit sauvegardée, faire en sorte que le personnel coopère à la bonne marche de l'affaire; il doit aussi s'appliquer à créer des relations confiantes entre la direction, les cadres et les travailleurs. Le directeur du travail doit donc collaborer étroitement avec le conseil d'entreprise et l'organisation syndicale. Il est en même temps chef du personnel. Il va sans dire qu'il ne remplirait pas sa tâche à la satisfaction de tous s'il se bornait à être un simple administrateur et s'il cédait à la routine. Son activité consiste bien plus à surveiller, à conseiller, à coordonner, à éduquer qu'à administrer.

Les fonctions du directeur du travail étant avant tout d'ordre social, on le désigne aussi sous le nom de « directeur social ».

Le directeur du travail est généralement choisi parmi les membres du personnel qui ont une longue expérience et qui ont été membres du conseil d'entreprise ou qui l'ont même présidé. Trois seulement des directeurs du travail nommés dans les entreprises décartellisées étaient des « permanents » syndicaux; mais ils disposaient, eux aussi, d'une longue pratique dans l'industrie. Les autres directeurs entretiennent des relations très étroites avec l'organisation syndicale; leur activité ne peut d'ailleurs être fructueuse que s'ils jouissent de la confiance du personnel.

Les directeurs du travail actuellement en fonctions étaient hier chefs d'exploitation, contremaîtres, comptables, employés de bureau, reviseurs des comptes, chefs d'équipe, tourneurs, etc. Leur tâche n'est pas facile. Ils doivent s'efforcer de concilier sans cesse les intérêts des travailleurs et ceux de l'entreprise, des intérêts qui, on le sait, sont souvent divergents. Mais les syndicats espèrent précisément que l'action conciliatrice exercée par un homme de confiance sorti de leurs rangs est propre à dissiper la méfiance traditionnelle entre dirigeants et subordonnés et à créer un contact vivant et confiant entre les deux parties.

La lutte menée par le syndicalisme pour insérer les dispositions de la législation alliée dans le droit allemand

A partir du moment où il a été question de replacer les entreprises décartellisées sous la souveraineté allemande, les syndicats ont craint de perdre les droits qu'ils avaient conquis dans les industries du fer et de l'acier. Le seul moyen de prévenir une telle catastrophe consistait donc à les inscrire préalablement dans la législation allemande. Les démarches faites à cet effet par la C. G. T. et quelques fédérations affiliées auprès du gouvernement restèrent tout d'abord sans résultat. Le chancelier Adenauer, le ministre de l'Economie publique Erhard et le ministre du Travail Storch donnèrent des réponses évasives. Les opinions des associations patronales et des syndicats divergeant fortement, le gouvernement n'avait pas envie de mettre le doigt dans l'engrenage. Il espérait que sa tactique dilatoire donnerait aux parties le temps de s'entendre directement, ce qui aurait pour effet de faciliter grandement le travail du gouvernement et du Parlement. Mais les employeurs, en particulier l'Union centrale de l'industrie allemande et l'Union des associations patronales dénièrent catégoriquement aux syndicats le droit de représenter authentiquement les travailleurs et de traiter en leur nom. Le 8 novembre, O. Vogel, le vice-président de l'Union centrale de l'industrie allemande, déclara devant un congrès patronal réuni à Cologne:

> Les syndicats n'ont plus le droit de se prétendre le « partenaire social » du patronat. Ils se sont montrés incapables de renoncer à la politique marxiste et à la lutte de classes. Ils n'ont pas su être de véritables représentants des intérêts des travailleurs (wirkliche Treuhänder der Arbeiter) ... Ils visent à exercer seuls le pouvoir, un pouvoir qui écrasera le peuple tout entier — employeurs et travailleurs.

Quelques jours plus tard, l'Union centrale des associations patronales allemandes déclarait que les divergences qui opposaient employeurs et travailleurs étaient beaucoup trop fortes pour qu'un compromis fût possible. En conséquence, les décisions doivent être laissées au Parlement. Ainsi, le gouvernement et les employeurs se renvoyaient mutuellement la balle et rien ne se faisait.

Après de nouvelles et infructueuses interventions, les syndicats décidèrent de passer à l'action. Le 30 novembre 1950, les travailleurs des industries du fer et de l'acier, consultés par votation générale, donnèrent au comité central de leur fédération tous pouvoirs pour déclencher la grève au moment qu'il jugerait opportun si la situation restait sans changement.

Le 3 janvier 1951, une conférence des conseils d'entreprises réunie à Bochum sous la présidence de W. Freitag, premier président de la Fédération des ouvriers sur métaux, lança l'ordre de grève.

Les travailleurs dénoncèrent les contrats individuels de travail pour le 1er février. La situation économique et sociale revêtait brusquement un aspect extrêmement inquiétant. Le chancelier Adenauer se décida enfin à agir. Il invita, d'abord séparément, puis ensemble, les représentants des syndicats et les représentants des industries décartellisées et du commissariat supérieur des mines à examiner avec lui le projet de la cogestion. Cette initiative fut couronnée de succès. Les parties mirent au point une convention, ce qui permit d'éviter la grève au dernier instant.

Sur la base de l'accord intervenu entre les deux parties, le gouvernement élabora un projet de loi, lequel fut soumis en première lecture au Parlement le 14 février. Après de vives discussions, la Diète fédérale vota l'entrée en matière et décida de transmettre le projet aux deux commissions spécialement chargées d'étudier les problèmes économiques et sociaux. La coalition du Parti socialiste, de la C. D. U. et des partis du centre l'avait emporté sur les groupements de la droite. Au cours de nombreuses séances, les deux commissions modifièrent de manière sensible le projet gouvernemental. La discussion en seconde lecture, le 4 avril, donna lieu aux plus vives controverses. Enfin, en troisième lecture, il fut possible de mettre sur pied un compromis réunissant la majorité. Le chancelier Adenauer n'est pas étranger à ce résultat. Il convient de relever ici qu'il a tenu la parole donnée aux syndicats en janvier et qu'il n'a pas hésité à se dresser vigoureusement contre l'aile droite de son parti (C. D. U.).

La participation des travailleurs aux décisions des conseils d'administration et de direction des sociétés minières et des entreprises de l'industrie du fer et de l'acier

La loi sur la participation des travailleurs aux décisions des conseils d'administration et de direction des sociétés minières et des entreprises de l'industrie du fer et de l'acier insère dans le droit allemand les principes appliqués dans l'industrie sidérurgique en vertu de la législation alliée; elle en étend aussi l'application à l'industrie minière.

Sont assujetties à la loi: *a)* les entreprises qui ont avant tout pour but d'extraire la houille, le lignite ou les minerais de fer ou encore de traiter (cokéfier, distiller, briquetter) ces matières de base et dont l'exploitation est placée sous la surveillance des autorités minières; *b)* les vingt-quatre entreprises décartellisées des industries du fer et de l'acier. Cependant, ces entreprises ne sont soumises à la loi que si elles ont la personnalité morale, occupent, en règle générale, plus de mille travailleurs ou encore si elles sont issues de la décartellisation.

Le conseil d'administration est composé de onze membres. Cinq d'entre eux (dont l'un ne doit ni appartenir à l'entreprise, ni représenter une organisation patronale) sont nommés librement par les détenteurs de parts sociales. Cinq autres membres sont proposés par les travailleurs à l'assemblée générale; ces propositions ont un caractère impératif. Parmi ces cinq candidats de la partie ouvrière doivent figurer obligatoirement un ouvrier et un employé de l'entreprise. Ces deux candidats sont désignés au bulletin secret par les ouvriers et les employés, qui forment des collèges électoraux distincts. Les organisations syndicales compétentes ont le droit d'opposer leur veto dans les deux semaines qui suivent si l'un ou l'autre des candidats ne paraît pas remplir les conditions requises, c'est-à-dire s'il ne semble pas être capable de coopérer au sein du conseil d'administration pour le bien de l'entreprise et de l'économie nationale. Si le conseil d'entreprise refuse d'admettre le veto à la majorité simple, le Ministère fédéral du travail tranche en dernière instance après y avoir été invité par l'une des parties. De leur côté, les organisations syndicales centrales proposent à l'assemblée des actionnaires deux autres candidats après entente avec les syndicats qui organisent le personnel de l'entreprise et avec le conseil d'entreprise. La loi précise qu'il convient de tenir compte d'équitable manière des tendances minoritaires qui se manifestent au sein du personnel de l'entreprise. Les propositions faites par les organisations syndicales centrales ont un caractère impératif. Pour ce qui est du cinquième membre ouvrier du conseil d'administration, les syndicats désignent une personne indépendante; celle-ci ne doit pas être occupée dans l'entreprise, ni tirer l'essentiel de son revenu d'une fonction syndicale, ni être intéressée étroitement à la marche de l'affaire. Dans la plupart des cas on fera appel à une personnalité exerçant des fonctions publiques.

Ce sont sans contredit les modalités de l'élection du onzième membre qui ont été les plus difficiles à préciser. Ce onzième membre, qui s'insère entre les cinq représentants patronaux et les cinq représentants ouvriers, est appelé à jouer un rôle extrêmement important. C'est lui qui fera pencher la balance; c'est de lui que dépendront, en dernière analyse, les décisions. Les syndicats tenaient donc à empêcher à tout prix que ce onzième membre fût dans tous les cas, comme le proposait la C. D. U., un représentant des actionnaires. La loi fixe que le onzième membre sera nommé par l'assemblée des actionnaires, conformément à la proposition faite au préalable par les dix membres du conseil. Cependant, le candidat doit réunir au moins trois voix ouvrières et trois voix patronales. Lorsque les parties ne parviennent pas à s'entendre sur une candidature, ou si cette dernière n'est pas ratifiée par l'assemblée, on désigne une commission de conciliation composée de deux représentants de chacune des parties; dans l'espace d'un mois, elle doit pré-

senter trois nouveaux candidats à l'assemblée générale. Si cette dernière, en invoquant des raisons majeures, ne désigne aucun de ces candidats et si les raisons invoquées sont reconnues valables par le tribunal civil désigné à cet effet, la commission de conciliation doit remettre l'ouvrage sur le métier et désigner trois nouveaux candidats. Si aucun de ces derniers ne trouve grâce devant l'assemblée générale — on peut supposer que cela n'arrivera probablement jamais ou que très rarement — l'assemblée générale désigne alors de son propre chef le onzième membre du conseil d'administration.

Lorsque le capital social de l'entreprise dépasse 20 millions de marks, le nombre des membres du conseil d'administration peut être porté à quinze (à vingt et un lorsque le capital est supérieur à 50 millions de marks). La parité entre les deux parties doit être maintenue. Le quinzième ou le vingt et unième membre est désigné selon la même procédure.

Le conseil d'administration nomme les membres du conseil de direction, y compris un directeur du travail qui jouit des mêmes droits que ses collègues. Ce dernier ne peut être ni élu ni destitué si la majorité des représentants ouvriers s'y opposent.

Considérations finales

Dans aucun pays, la loi n'accorde aux travailleurs des droits aussi étendus; nulle part non plus elle ne donne aux syndicats de telles possibilités d'exercer leur influence. Nous devons souhaiter que cette expérience réussisse et que le champ d'application de ces principes puisse être progressivement étendu. D'ores et déjà, les travailleurs de l'industrie chimique — avant tout ceux qui sont occupés dans les entreprises qui appartenaient hier au trust des IG Farben — demandent une réglementation analogue. Les cheminots revendiquent aussi le droit de cogestion. Il est probable que ces revendications se heurteront à une forte résistance, d'autant plus que l'opposition parlementaire a tenu à préciser que la loi du 10 avril ne saurait en aucun cas avoir la signification d'un précédent pour les autres secteurs de l'économie.

Les représentants syndicaux au sein des deux commissions parlementaires de l'économie et du travail chargées de préparer un projet de loi sur les conseils d'entreprises ont donc à faire à forte partie. Cette fois, les partis de droite mettent tout en œuvre pour avoir la C. D. U. de leur côté. Nous ne saurons rien de précis sur cette nouvelle loi avant quelques semaines ou quelques mois. Une chose est cependant certaine: dans leur marche vers la démocratie économique, les syndicats rencontreront encore de nombreux obstacles et ils n'auront pas trop de toute leur puissance, de toute la solidarité des travailleurs pour les écarter de leur chemin.