

Zeitschrift: Domaine public
Herausgeber: Domaine public
Band: - (1976)
Heft: 347

Artikel: Le débat sur la participation et le compromis allemand
Autor: [s.n.]
DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-1023547>

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: 29.01.2026

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

Médecine du travail

Sans grand bruit, avec des moyens limités, le « Groupement romand d'hygiène industrielle et médecine du travail » agit pour « promouvoir l'hygiène et la sécurité dans les entreprises et pour développer, aussi bien chez les médecins, les ingénieurs, les chimistes et tous les techniciens, qu'àuprès des employeurs et des travailleurs, une meilleure connaissance relative à tous les problèmes de la sécurité, de l'hygiène, de l'ergonomie et de la médecine du travail en général ».

Une modeste brochure a été publiée à l'occasion du vingtième anniversaire du groupement. Elle rappelle les étapes de ce « commando » au cours des deux dernières décennies, et publie des notes sur la médecine du travail (professeur Marc Lob), sur la prévention des accidents (M. Georges Mau-laz), sur l'hygiène industrielle, science de l'environnement professionnel (M. Michel Guillemin), sur l'ergonomie (professeur Paule Rey), ainsi que sur la psychologie du travail (professeur Michel

Rousson). Deux interviews complètent le cahier, ceux d'un industriel, M. de Kalbermatten, directeur de Bobst & Fils S.A., et d'un syndicaliste, M. Roger Besuchet, secrétaire central de la FTMH, qui tous deux sont favorables au développement de la médecine du travail.

Dans la Suisse entière

Notons, pour compléter notre information, que le Groupement romand et un groupement similaire en Suisse alémanique ont constitué, en 1973, la Société suisse de médecine, d'hygiène et de sécurité du travail. Parmi les réalisations de cette société, relevons la formation d'une commission des valeurs MAC, ces valeurs qui ont tant d'importance pour les travailleurs en contact avec des émanations nocives à la santé.

Quant au Groupement romand, il met sur pied un groupe de travail pour l'enseignement de la sécurité aux travailleurs.

Du pain, des jeux mais surtout de l'argent

Le sport est-il un facteur de l'économie ? La « Schweizerische Handelszeitung » a publié dans son numéro 3 de cette année une étude approfondie sur le ménage financier des huit équipes faisant partie de la Ligue nationale A de hockey sur glace. Si nous prenons le tableau récapitulatif, nous constatons qu'une équipe a réalisé un excédent de plus de 180 000 francs dans son compte de pertes et profits de la saison 1974/1975 : le HC Berne, champion suisse. Les recettes ont été supérieures à 1,8 million de francs. Des données chiffrées sont indiquées pour quatre autres équipes : Ambri, comptes équilibrés avec 500 000 francs aux recettes et aux dépenses, Villars, comptes également équilibrés avec environ 213 000 francs aux recettes et aux dépenses, Klo-

ten, déficit de 27 000 francs sur 307 000 francs de dépenses, et Langnau, déficit de 12 000 francs sur 271 000 francs de dépenses. Pour Biel, les personnes interrogées ont indiqué que les comptes étaient équilibrés, sans donner d'autres explications et, enfin, Chaux-de-Fonds et Sierre n'ont donné aucune explication sur leurs finances.

Le confidentialisme à l'honneur dans les entreprises commerciales paraît donc avoir fait partiellement école dans les clubs sportifs...

Des supporters aux militants

L'article cité contient d'utiles indications qui permettent de conclure qu'un club important doit être administré comme une entreprise pour éviter les surprises financières désagréables. Conclusion provisoire : le dévouement des « supporters » des clubs inspirera-t-il les militants politiques ?

Le débat sur la participation et le compromis allemand

Le débat sur la participation a donc été, on a pu le lire dans toute la presse suisse, « relancé » par la déclaration syndicale de mercredi 21 janvier plaident sans équivoque pour le « oui » à l'initiative et le « non » au contreprojet. Voilà une prise de position qui n'aura, on le souhaite, surpris personne, non plus que le soutien du Parti socialiste à cette même initiative !

En réalité, par le jeu du calendrier des votations fédérales, il y a bien longtemps que le débat sur la participation est lancé et bien lancé. Depuis des mois et des mois, sans faiblir, le patronat diffuse à grands frais une propagande énergique contre les propositions de la gauche ; et c'est à peine si, de ce côté-là de l'échiquier politique, on s'est donné le temps de souffler lorsque l'on apprit que la votation ne serait organisée que le 21 mars prochain.

Face à ce déploiement de forces, les syndicats se sont jusqu'ici contentés de maintenir la pression de leurs troupes par une diffusion irrégulière de communiqués divers et par l'organisation de discussions à usage interne. A n'en pas douter pourtant, la semaine passée aura été capitale dans l'optique du 21 mars : le climat va véritablement changer après les différents épisodes de l'« affaire » Bulova ; la fermeté des travailleurs reconnus comme des interlocuteurs valables, même si la question horlogère n'a reçu là qu'une réponse partielle, et l'entrée en lice intelligente et opportune des syndicats, auront donné du poids aux revendications de la gauche.

De l'étranger aussi nous parviennent des informations propres à donner une autre dimension à l'affrontement helvétique sur la participation.

En Allemagne fédérale, après six ans et plus de discussions passionnées sur la « cogestion », les deux blocs politiques SPD/FDP et CDU/CSU viennent de se mettre d'accord sur un compromis pratique, propre à dégeler tout un climat politi-

que et social. Même si la droite allemande n'est pas la droite helvétique (il n'est pas question de calquer le modèle suisse sur le modèle d'outre-Rhin), il vaut la peine de voir un peu plus en détail sur quelles bases les interlocuteurs ont accordé leurs violons à la fin du mois de décembre à Bonn.

Tout de suite, un exemple ! Voici comment se présentera la composition du « conseil de surveillance », capable d'assurer la « cogestion », dans les sociétés par actions de plus de 2000 employés. En tout, vingt et un membres. D'un côté, dix membres élus par l'assemblée générale des actionnaires ; de l'autre côté, du côté des salariés donc, un cadre supérieur (proposé par les cadres supérieurs et élu par tous les salariés non manuels), six salariés manuels et non manuels (proposés et élus par les salariés manuels et non manuels de l'entreprise) et trois délégués syndicaux (proposés par les syndicats et élus par le personnel). Plus un président, élu à la majorité des deux tiers et disposant d'une double voix dans les situations de « pat » (si aucune majorité ne voit le jour, les actionnaires élisent le président et les salariés le vice-président).

Voilà la matérialisation d'un compromis qui ne correspond guère encore à la maturation des esprits sur ce sujet dans notre pays. Néanmoins, il est intéressant de voir sur quels points les forces en présence ont limité leurs ambitions.

En possession de la majorité absolue, la SPD se serait pliée aux souhaits des syndicats tout en tenant compte des limites fixées par la Constitution. Le résultat aurait donc été le suivant : une cogestion en tout et pour tout paritaire, avec une élimination probablement bien compliquée de la situation de « pat » au sein des conseils de surveillance, aucune représentation des cadres et un procédé de scrutin à peine différent pour les ouvriers et les employés.

Les syndicats, du reste, ont déjà publié leur déception à l'égard de ce compromis, mais se déclarent résolus à « coopérer malgré tout » et à « ne pas se laisser acculer ».

Inversement, il est permis de se demander si, compte tenu de la situation actuelle de la conjoncture, un gouvernement CDU/CSU aurait cru nécessaire de soumettre un projet de loi relatif à la cogestion, bien qu'à présent elle insiste sur le fait que le projet est quasi analogue aux motions présentées lors de son congrès de Hambourg. Si cogestion il y avait eu, on n'aurait probablement pas trouvé de représentants des syndicats et de directeurs du travail (voir ci-dessous) au sein des conseils de surveillance.

Dans la pratique

Revenons donc sur quelques détails révélateurs du « compromis », déjà présenté comme historique en RFA (« Handelsblatt », 10.12.75) :

— Situations de « pat », présidence du conseil de surveillance : pour « dissoudre » aussi rapidement que possible des situations de « pat » entre les deux bancs, de force égale, du conseil de surveillance, celui des actionnaires et celui des salariés, le président du conseil de surveillance se voit gratifié d'un pouvoir de décision en cas de partage des voix, pour

a) la nomination du conseil de direction, si les majorités nécessaires n'ont pas été atteintes lors des deux scrutins précédents,

b) d'autres décisions en cas de partage des voix, quand on est obligé de se livrer à un nouveau scrutin.

Le président du conseil de surveillance et son adjoint sont élus à la majorité des deux tiers. Si cette majorité n'est pas atteinte, les représentants du capital élisent le président, et ceux des salariés le vice-président. L'alternance à la présidence entre actionnaires et salariés n'a pas lieu si, lors de l'élection du président, la majorité des deux tiers n'est pas atteinte au premier tour de scrutin.

— Electeurs du deuxième degré ou élection du premier degré : dans les entreprises comptant jusqu'à 8000 employés, c'est l'élection du premier degré qui est de rigueur ; pour les entreprises

comptant davantage de personnel, on fait appel à des électeurs du second degré. Les salariés peuvent se prononcer en faveur de l'élection du premier degré ou des électeurs du deuxième degré. — Election par collège électoral séparé, élection commune, élection proportionnelle : les élections des membres du conseil de surveillance alignés par les salariés se déroulent séparément, pour les employés et pour les ouvriers, si les deux groupes ne décident pas d'organiser un scrutin commun. S'il y a plusieurs propositions pour l'élection des représentants des ouvriers, des employés et des syndicats, le scrutin est proportionnel ; en cas d'une seule proposition, il est majoritaire.

— Cadres : les cadres prennent part aux élections au sein du groupe des employés, mais on leur accorde une protection spéciale : ils élisent d'abord deux candidats pour le siège au conseil de surveillance que leur réserve le projet de loi. Et l'ensemble du groupe des employés choisit alors l'un de ces deux candidats. L'article 5, troisième alinéa de la législation sur les entreprises, définit ce qu'est un cadre : un cadre est un salarié « qui assume une certaine responsabilité qui lui est confiée parce qu'il possède une certaine expérience et certaines connaissances importantes pour l'existence et l'évolution de l'entreprise ».

— Directeur du travail : comme membre à part entière de l'organe appelé à représenter l'entreprise du point de vue légal, on nomme un « directeur du travail ». Tout comme les autres membres de cet organe, il doit exercer ses fonctions en accord avec l'ensemble de l'organe. Les détails sont fixés par le règlement intérieur.

Pour une période de transition de deux ans, on prévoit que les remaniements nécessaires des conseils de surveillance doivent se faire seulement après la seconde assemblée générale suivant l'entrée en vigueur de la loi ; c'est ce que stipule la loi sur la cogestion. D'après le projet gouvernemental, les règles de la loi sur les actions doivent être appliquées immédiatement après l'entrée en vigueur. Les remaniements auraient donc dû se faire après la première assemblée générale déjà.