

Zeitschrift:	Revue économique franco-suisse
Herausgeber:	Chambre de commerce suisse en France
Band:	27 (1947)
Heft:	10
Rubrik:	Notre enquête : le capital et le travail dans l'économie moderne

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: 17.01.2026

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

LE CAPITAL ET LE TRAVAIL DANS L'ÉCONOMIE MODERNE

NOUS empruntons à M. Alexandre Dubois les définitions suivantes :

« Le capital, c'est l'ensemble des moyens matériels accumulés en vue d'un service économique à rendre : paiements, matériels, stocks, etc... Ces moyens, grâce à la technique moderne, sont de merveilleux multiplicateurs de richesses, sans lesquels l'homme aurait peu d'efficacité. Mais ce sont des choses qui d'elles-mêmes sont inertes, impuissantes, inanimées si des hommes ne viennent les mettre en œuvre par leur travail.

« Le travail, ce n'est pas seulement celui des ouvriers, ce n'est pas seulement celui des ingénieurs, c'est aussi et d'abord celui du fondateur qui rassemble le capital et le travail pour la réalisation d'une idée, c'est encore celui du chef d'entreprise qui poursuit son œuvre dans une création continue. »

JUSQU'A l'apparition de l'économie industrielle moderne, l'entrepreneur artisanal engageait ses économies dans son affaire, empruntait au besoin à un tiers qui n'acquérait de ce fait aucune influence sur sa gestion. Ses « compagnons » étaient des aides qui travaillaient avec lui au succès de l'affaire et qui un jour, probablement, s'établiraient à leur compte grâce aux économies réalisées sur leur rétribution. Le travail était le maître.

L'extension du commerce, l'apparition de gros marchands, puis de sociétés par actions, au nombre desquelles figurent à l'origine les grandes compagnies coloniales; la naissance surtout de l'industrie, caractérisée au début par la création des manufactures royales, suivie de celle de grandes sociétés industrielles, font apparaître une dualité entre les personnes qui financent une entreprise, mettant à sa disposition les instruments nécessaires à son exploitation, et ceux qui travaillent dans cette entreprise. L'initiative étant partie des bailleurs de fonds, ce sont eux qui engagent le personnel, qui exercent un droit de propriété sur l'affaire et la gèrent à leur gré. Le droit commercial, inspiré des statuts établis par Law pour la Compagnie des Indes, confirme et renforce cette situation de fait en donnant aux organes de la société anonyme, assemblée générale et conseil d'administration, tous les pouvoirs.

Aujourd'hui les salariés prennent peu à peu conscience du fait que leur travail est aussi indispensable à la vie de l'entreprise que les moyens de production fournis par les bailleurs de fonds, mais qu'il ne leur confère pas les mêmes droits. En réaction contre l'économie capitaliste, où l'argent domine, et contre l'économie collectiviste où le peuple travailleur est réputé diriger, un mouvement se dessine, qui tend à créer une égalité d'influence au sein de l'entreprise entre les apporteurs de capital et les apporteurs de travail, **une association du capital et du travail**.

L'OBJET de notre enquête est de fixer l'opinion de quelques personnes qui, en France et en Suisse, nous paraissent refléter une opinion caractéristique afin de donner un reflet aussi sincère et aussi complet que possible de l'éventail des tendances, des plus avancées aux plus traditionnelles, et de déceler peut-être une évolution de certains esprits vers cette forme évoluée qu'est le travail

associé avec le capital. Nous verrons en conclusion à cette enquête jusqu'à quel point ces buts que nous nous étions fixés ont pu être atteints et quels sont les obstacles que nous avons eus à surmonter.

Par la première question, nous entendons amener nos correspondants à donner leur avis sur le principe même d'une association des éléments capital et travail, tandis que les modalités juridiques et pratiques de cette association doivent ressortir des réponses aux trois autres questions.

Celles-ci permettent de définir ce que doit être le rôle — et la façon idéale de l'exercer — de l'Etat, du capital et du travail à l'échelon de l'entreprise, de la profession et de l'économie nationale, de même que le meilleur moyen de répartir les fruits de l'entreprise.

NOUS nous sommes adressés aux personnalités que voici :

M. Louis SAILLANT, secrétaire général de la Fédération syndicale mondiale, joue également un rôle actif au sein de la Confédération générale du travail.

M. Georges ESPERET, secrétaire général adjoint de la Confédération fédérale des travailleurs chrétiens, est l'un des penseurs les plus distingués de cet important syndicat.

M. Alexandre DUBOIS, président de l'Union de chefs d'entreprises pour l'association du capital et du travail, est en même temps chef d'entreprise et l'un des animateurs du groupe « Economie et humanisme ».

M. Yves MAINGUY, directeur-adjoint de l'Institut de science économique appliquée, est l'auteur de nombreux ouvrages : « Les caractères contemporains du salaire », « Salaire et rendement », « La participation des salariés aux responsabilités de l'entrepreneur », parus dans la collection Pragma de l'I. S. E. A., qui en font l'un des premiers sociologues de France à l'heure actuelle.

M. Maurice LACOIN, président de l'Union des cadres directeurs de l'industrie pour le progrès social et économique, est lui-même directeur ou administrateur de plusieurs entreprises.

M. André CORET est connu de nos lecteurs en tant que délégué général du Centre des jeunes patrons. Il accomplit également une tâche capitale à la tête de l'une des commissions du Conseil national du patronat français et dirige simultanément une entreprise industrielle.

M. E. STEINEMANN, directeur des Archives sociales suisses, est l'auteur d'un livre tout récent : « Die Volkswirtschaft in der neuen Schweiz », où il définit la doctrine du parti socialiste suisse.

M. Jean MOERI, après avoir longtemps présidé, en qualité de secrétaire général, aux destinées de l'un des syndicats suisses les plus actifs et les plus heureux dans leurs efforts, celui des typographes, a été appelé récemment au poste de Secrétaire général de l'Union syndicale suisse.

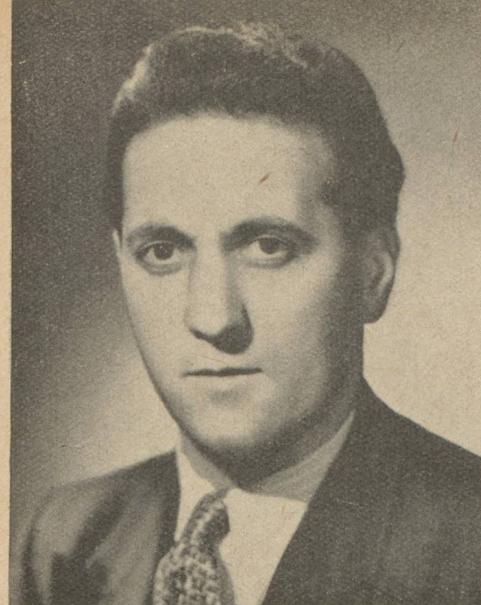
M. Théo CHOPARD est connu de nos lecteurs comme journaliste, rédacteur du Service de presse libre, peut-être aussi comme chroniqueur social de la Radiodiffusion suisse. Il n'a jamais renié, ni ses affections syndicalistes, ni son entière liberté d'opinion.

M. Jean PAVILLON, notaire, a eu le grand mérite de chercher une solution juridique à l'instabilité sociale actuelle. En accord avec M. Louis MAIRE, il a mis sur pied les projets de statuts de la Société anonyme paritaire dont il s'est déjà fait ici même l'interprète auprès de nos lecteurs.

M. Raymond DEONNA, député au Grand conseil de Genève, est le secrétaire romand de la Société pour le développement de l'économie suisse, qui a pour objet principal de défendre les intérêts patronaux en face des revendications des syndicats ouvriers.

Quant à M. Ernest SPEISER, conseiller national, directeur de Brown Boveri et Cie, à Baden, président de la Société suisse des constructeurs de machines, qui a bien voulu nous faire l'honneur d'une interview, il est l'une des plus fortes personnalités politiques et patronales suisses. Il exprime, croyons-nous, des opinions caractéristiques de la grande industrie suisse, particulièrement celle qui a pour centre Zurich et le Nord-Est de la Suisse.

Nous leur laissons la parole.



Louis Saillant

Secrétaire général de la Fédération syndicale mondiale

Nationalisations

Organisation coopérative

L'expression « Association du capital et du travail » que l'on rencontre fréquemment aujourd'hui a-t-elle, à vos yeux, un sens et lequel?

J'interprète l'expression « association du capital et du travail » si souvent utilisée de nos jours comme une tendance réformatrice des rapports existant entre l'élément de direction et celui d'exécution dans une entreprise de production ou de création. Cette tendance réformatrice m'apparaît empreinte d'humanisme social. Elle peut être interprétée comme la compréhension de la part de beaucoup de gens de l'existence d'un véritable problème social à régler sur le plan du travail en lui cherchant une solution qui ne soit pas encore socialiste.

Elle a, à mes yeux, un double sens, du point de vue social elle est réformiste et du point de vue économique elle est conservatrice. Ce peut-être un « essai », dans notre monde moderne. Je ne crois pas, en dehors de réformes de structure économiques capitales, qu'elle puisse être une fin en soi.

Par quels moyens (transformation éventuelle de la structure juridique des entreprises) et par quel canal (délégation personnelle, comités d'entreprises, syndicats d'employeurs et de salariés, autres organes de la société) faudrait-il, selon vous, assurer au capital et au travail leur part respective d'influence dans la gestion de l'entreprise?

Si l'on parle d'assurer au capital et au travail leur part respective d'influence dans la gestion de l'entreprise, il faut songer préalablement à définir ce que doivent être ces parts respectives.

Il m'apparaît impossible de traiter ce sujet dans l'absolu. L'entreprise est une chose concrète qui doit se définir matériellement. Il y a toute une gamme d'entreprises en partant de l'artisanale jusqu'à celle que nous appelons : entreprise industrielle. Il est de bonne logique de dire que les éléments de direction et ceux d'exécution dans chaque entreprise ont des rapports entre eux variables avec la variété des entreprises. Les lois naturelles qui sont à la base des développements économiques, dans leurs effets de concentration des moyens de production et de progrès scientifique pour l'organisation et l'exécution du travail, font naître des formules différentes dans l'étude de la répartition des influences du capital et du travail au sein de l'entreprise.

Dans un système économique dont la structure générale reste à base capitaliste et dont les règles de fonctionnement peuvent faire co-exister les notions d'intérêt public et d'intérêt privé, avec les notions de propriété publique et propriété privée, je pense que selon les entreprises et les branches d'activité industrielle, la meilleure façon d'associer le capital et le travail est de souscrire à l'idée de nationalisation pour les unes et à la conception de l'organisation coopérative pour les autres. Les deux supposent que l'apport *capital* et l'apport *travail* au fonctionnement d'une entreprise sont communément liés par un même droit de propriété. **La propriété nationale pour l'entreprise ou l'industrie nationalisée et la propriété collective pour l'entreprise coopérative sont, à mon avis, les formes d'association les plus équitables entre l'élément capital et l'élément travail.**

Lorsqu'il s'agira d'établir la part d'influence entre le capital social d'une entreprise et l'élément travail, en dehors des questions techniques qui peuvent naître dans l'examen d'un tel sujet, je pense que selon le cadre juridique dans lequel fonctionnera l'entreprise des formules différentes seront nécessaires. Je crois personnellement à la capacité collective du monde du travail salarié et j'estime que, de l'ingénieur salarié à l'ouvrier salarié, se constitue un corps social de direction et de fonctionnement de l'entreprise qui doit acquérir une priorité de compétence et d'utilité et une priorité de droit social sur le fonds de capital financier personnalisé ou anonyme.

Quel est le rôle de l'Etat en face des éléments capital et travail dans l'entreprise, dans la profession et dans l'économie nationale ?

Le rôle de l'Etat varie inévitablement selon la structure et le régime économique sur lesquels repose cet Etat.

Le rôle de l'Etat est variable également selon qu'il s'agit d'un secteur d'entreprise nationalisée ou d'un secteur d'économie privée.

Dans le premier cas, l'Etat peut être l'ordonnateur ou le contrôleur permanent des rapports entre le capital et le travail.

Dans le deuxième cas, il doit être arbitre.

Pour ce dernier cas, l'Etat dispose de ses moyens d'arbitrage par la loi, ou ordonnance l'arbitrage par la voie de conventions entre les parties qui l'agrément.

En toutes circonstances et quel que soit le système, j'accorde au syndicalisme une part essentielle pour la représentation des éléments en présence.

Comment envisagez-vous la répartition des fruits de l'entreprise en fonction de l'hypothèse que vous avez choisie pour l'organisation de sa gestion ?

Ayant envisagé plusieurs hypothèses et considérant la variété des cas qui peuvent en découler, mon opinion est que la rémunération croissante du travail en fonction de la qualité et la quantité des services rendus doit être l'élément de base de la répartition du rendement financier de l'entreprise. La rentabilité du capital engagé doit être étudiée en fonction du statut juridique de l'entreprise et de sa place au sein de l'économie nationale et de son apport à l'intérêt général. Cette rentabilité doit être envisagée comme un élément de sécurité et de continuité fonctionnelles de l'entreprise et non sous l'aspect d'un profit parasitaire.

J. Aillaud

Une œuvre

accomplie en commun

par une équipe d'hommes

hiérarchisée



G. Esperet

Secrétaire général adjoint de la
Confédération française des travailleurs chrétiens

L'expression « Association du capital et du travail » que l'on rencontre fréquemment aujourd'hui a-t-elle, à vos yeux, un sens et lequel ?

L'expression « Association du capital et du travail » a certes pour nous un sens très précis, mais qui n'est pas conforme à l'idée que l'on se fait généralement de cette association.

Dans les projets les plus audacieux, sous ce terme, on a envisagé jusqu'à maintenant une association où capital et travail étaient à égalité. Souvent le capital gardait une prédominance sur le travail.

Revenant à la notion même de l'entreprise nous constatons que la meilleure définition qui puisse en être donnée est la suivante : Une œuvre accomplie en commun par une équipe d'hommes, hiérarchisée, possédant ou louant les moyens matériels nécessaires à cette activité.

Les apporteurs de capitaux mobiliers ou immobiliers apparaissent alors comme les propriétaires de biens loués. S'ils peuvent être associés aux travailleurs, ce n'est que dans une association où la prédominance appartient au travail. Les représentants de l'effort humain dans l'entreprise devant avoir le pas sur les propriétaires des moyens matériels.

Par quels moyens (transformation éventuelle de la structure juridique des entreprises) et par quel canal (délégation personnelle, comités d'entreprises, syndicats d'employeurs et de salariés, autres organes de la société) faudrait-il, selon vous, assurer au capital et au travail leur part respective d'influence dans la gestion de l'entreprise ?

Le retour à cette échelle *vraie* de valeurs engagées dans l'entreprise comporte des transformations profondes dans le régime actuel. Elles se manifesteront particulièrement aux plans suivants :

1^o *L'autorité dans l'entreprise* doit être attribuée aux chefs d'entreprises au nom de leurs capacités techniques, économiques et humaines, mais refusée à ceux qui n'auraient comme titre au commandement que la possession des choses. Le chef d'entreprise devant être formé, sélectionné, contrôlé : 1^o par des organismes relevant de la profession ; 2^o par un ordre des chefs d'entreprises qu'il appartiendrait de créer.

2^o *Le conseil dans l'entreprise* serait assuré par la représentation de tous les travailleurs (délégués élus) dont le rôle serait de participer effectivement à toute

la gestion au sein du Conseil, étant entendu que les délibérations terminées ils reprendraient leur tâche particulière dans l'entreprise.

Ce Conseil ne pourrait d'ailleurs être efficace que si de temps en temps une réunion générale des travailleurs de l'entreprise permettait au chef d'entreprise et au Conseil de les mettre au courant des problèmes généraux.

3^o La représentation des propriétaires du capital pourrait être envisagée dans des réunions au cours desquelles la direction de l'entreprise leur présenterait un compte rendu général de la marche de l'entreprise et où ils pourraient faire entendre leurs suggestions.

De cette façon leur rôle deviendrait exactement celui qui est actuellement réservé à tous les travailleurs dans l'entreprise.

Quel est le rôle de l'État en face des éléments capital et travail dans l'entreprise, dans la profession et dans l'économie nationale?

Le rôle de l'État, en face d'une pareille réorganisation de l'entreprise comme en face de l'organisation de la profession et de l'économie, nous apparaît essentiellement comme un rôle de contrôle au nom du bien commun.

Il est bien entendu que l'organisation de l'entreprise entrevue ne pourra réussir qu'en fonction d'une profession organisée assurant en collaboration avec les consommateurs et les épargnants la marche normale de l'économie qu'elle organise.

L'État contribue de plus à faciliter une pareille transformation par un travail de législation et la mise au point de facilités fiscales en permettant la réalisation.

Ce rôle n'exclut pas la réalisation de certaines nationalisations de services d'intérêt public à condition que celles-ci soient de véritables nationalisations, c'est-à-dire que l'État n'en assure pas seul la gestion, mais qu'elle soit effectuée en collaboration avec les professionnels et les usagers.

Comment envisagez-vous la répartition des fruits de l'entreprise en fonction de l'hypothèse que vous avez choisie pour l'organisation de sa gestion?

Dans l'hypothèse que nous avons choisie elle sera possible suivant une formule tenant compte des grands principes suivants :

a) Détermination des résultats de l'entreprise ; grâce aux moyens mis à notre disposition par la mécanographie, il sera possible de tenir les chiffres d'assez près et de les suivre, au moins trimestre par trimestre.

b) Paiement des loyers-immeubles, outillage-capital investi et de roulement, suivant les contrats prévus.

c) Détermination des amortissements et réserves en fonction des projets établis en commun.

d) Partage du reste entre les travailleurs suivant un pourcentage établi tenant compte des responsabilités et de la valeur professionnelle.

Fort probablement, il sera impossible de faire cette détermination, à une cadence rapprochée on pourra alors procéder par versement d'avances complétées en fin d'exercice dès la connaissance des résultats.

Dans ce domaine, il faudra tenir compte : 1^o des travailleurs ayant une *permanence*, un engagement dans l'entreprise, pour lesquels le système s'appliquera intégralement ; 2^o des travailleurs passagers pour lesquels pourra être envisagée une rétribution forfaitaire suffisante.

L'affichage des résultats et de leur partage devra être une règle intangible si l'on veut que soit maintenu le climat nécessaire.

La réforme ainsi préconisée demandera un certain temps pour être réalisée. En aucun cas il ne s'agira de promouvoir une réalisation standard, ce qui serait ridicule, mais les principes étant appliqués, il faudra permettre des expériences diverses et des réalisations différentes.

L'effort à porter sur les structures est grand, mais celui qui devra être tenté dans le domaine de la formation des hommes est encore plus considérable. Chefs d'entreprises et travailleurs devront poursuivre leur éducation pour arriver à cette réalisation. C'est la tâche des organisations professionnelles aidées par l'État de créer les organismes dotés de moyens puissants qui pourront tendre vers ce résultat grâce à l'emploi de méthodes modernes.

Résumer en quelques lignes un pareil sujet, c'est courir le risque de manquer de nuances, nous n'y avons pas échappé. Peut-être pour cette raison nous traiterait-on d'utopistes ou de rêveurs.

Ayant réfléchi nous estimons qu'il est possible de tenter cette transformation. Les comités d'entreprises peuvent être à la fois l'élément de départ, le moyen éducatif, l'outil de transformation.

Avec de la patience et de la volonté, des hommes libres doivent pouvoir construire des entreprises ayant retrouvé leur sens humain, en remettant toutes valeurs en place dans une civilisation capable de nous grandir si nous les respectons, de nous écraser si nous les oublions.

O. J. S. en



Décapitalisation de l'entreprise

Alexandre Dubois

Directeur des Forges et Aciéries de Bonpertuis
Président de l'Union de chefs d'entreprises pour l'association du capital et du travail, Paris

L'expression « Association du capital et du travail » que l'on rencontre fréquemment aujourd'hui a-t-elle, à vos yeux, un sens et lequel ?

Nous avons montré ailleurs que la structure capitaliste de l'entreprise, celle dans laquelle le capital domine, n'est ni légitime, ni viable. Comment en sortir ?

Faisons le tour des solutions possibles. En toute hypothèse, les travailleurs ont besoin de capital. Comment peuvent-ils en disposer ? Ils peuvent :

- se vendre à qui en dispose ; c'est l'esclavage, solution périmée ;
- se louer à qui en dispose, c'est le salariat qui va disparaître ;
- s'associer avec qui en dispose ;
- louer le capital à qui en dispose ;
- le posséder eux-mêmes.

Les deux dernières formules représentent un idéal que, actuellement, les travailleurs ne peuvent que rarement réaliser parce qu'ils n'ont pas encore les réserves économiques nécessaires soit pour apporter le capital, soit simplement pour supporter tous les risques de l'entreprise (tendre à réduire les risques par leur mise en commun est souhaitable, mais les collectiviser au point de supprimer l'initiative au plan de l'individu ou du groupe restreint qui veut tenter sa chance, c'est mutiler l'homme et priver l'économie d'un ressort puissant).

On voit la place de l'association comme solution, soit définitive, soit de transition pour dépasser à la fois le capitalisme et le communisme en sortant du salariat.

Par quels moyens (transformation éventuelle de la structure juridique des entreprises) et par quel canal (délégation personnelle, comités d'entreprises, syndicats d'employeurs et de salariés, autres organes de la société) faudrait-il, selon vous, assurer au capital et au travail leur part respective d'influence dans la gestion de l'entreprise ?

Comment concevoir l'entreprise en association ? C'est simple si nous renonçons à notre conception figée

du droit de propriété. Elle n'appartient ni à un patron, ni à des capitalistes ; elle constitue une entité pour l'exploitation de laquelle s'associent à son créateur ou à ses continuateurs aussi bien ceux qui apportent les moyens de production que ceux qui s'y engagent en apportant leur travail.

Les statuts ne sont pas conclus seulement entre capitalistes ; ils vont devenir une véritable convention collective où les travailleurs contracteront avec la sanction de leurs syndicats qui seuls représentent valablement ceux qui se succéderont ensuite dans l'entreprise, car il ne faut pas qu'aucune personne y soit enchaînée. Essentiellement ces statuts vont préciser la durée de l'association, le mode de gestion et la règle de partage des fruits.

Le droit essentiel des apporteurs de capitaux est de retrouver, en échange de l'abandon de propriété de leur apport, une valeur réellement équivalente en pouvoir d'achat (grâce par exemple à une estimation du capital en heures-travail) sans diminution (sauf par le jeu du risque contractuellement accepté) mais sans augmentation non plus. Toute augmentation ultérieure constitue des fruits qui seront partagés suivant la règle contractuelle, soit au moment où on les distribuera, au fur et à mesure qu'ils seront mûrs, soit à la liquidation. Si les associés sont d'accord pour accroître l'entreprise, on les réinvestira par augmentation de capital à laquelle tous pourront participer.

A la conclusion du contrat, les capitalistes ont donc à estimer le risque tandis que les travailleurs estiment l'avantage qu'ils consentent en garantissant le maintien du pouvoir d'achat de l'apport. Ainsi le goût du risque et le libre jeu de l'initiative est-il conservé mais sous le contrôle des travailleurs groupés syndicalement qui deviendra de plus en plus efficace à mesure que s'accroîtra leur expérience. La loi devra interdire les conventions de durée illimitée car c'est la perennité abusive du droit de propriété sur l'entreprise capitaliste qui a assuré le maintien des priviléges du capital au delà des délais nécessaires et suffisants pour qu'il accepte de tenter sa chance en fonction du risque à courir.

A l'expiration du contrat, chaque groupe de contractants retrouve sa liberté ; les capitalistes reprennent l'entreprise comme gage si on ne peut pas leur rembourser leur

apport d'origine en vraie valeur ; par contre les travailleurs ont la faculté de contracter avec d'autres capitalistes pourvu que les premiers soient remboursés intégralement. Ils peuvent donc évoluer vers une libération de plus en plus décisive : location du capital, propriété coopérative ou communautaire. Ainsi le capital est ramené à son vrai rôle de serviteur ; ce n'est plus lui qui domine l'entreprise. On sort du capitalisme, progressivement, sans violence ni spoliation, mais radicalement.

Décapitaliser l'entreprise ne signifie nullement la décapiter. Ce qui affaiblit l'autorité du chef actuellement, c'est qu'il ne tient son mandat que du capital. Elle sera renforcée quand il la tiendra d'un comité de gestion dont la composition et dont le rôle seront définis statutairement à la fois par le capital et par le travail. Depuis la simple investiture donnée par le comité de gestion à un chef doté de pouvoirs de longue durée jusqu'à une complète démocratisation quand l'éducation des travailleurs le permettra, toutes les formules sont acceptables qui respecteront ces principes, et il faut se garder de codifier inutilement.

Quel est le rôle de l'État en face des éléments capital et travail dans l'entreprise, dans la profession et dans l'économie nationale ?

L'État, gardien du bien commun, doit se subordonner l'économie, mais n'y intervenir directement qu'en cas de nécessité. Il doit veiller à ce que ni l'entreprise ni la profession ne se ferment égoïstement sur eux-mêmes. Mais plutôt que d'intervenir lui-même dans la formation du prix qui joue dans le calcul économique un rôle irremplaçable auquel il faut conserver toute la souplesse possible, ne peut-il pas se décharger de ce contrôle, dans les entreprises ou dans les professions qui admettraient la présence en leur sein de délégués des consommateurs qui pourraient être, suivant les cas, ceux des professions clientes ; ou ceux des associations familiales représentant le public ; ou ceux des collectivités, communes, villes, communautés territoriales ; ou enfin, dans certains cas extrêmes ceux de l'État lui-même ?

Le premier devoir de l'État vis-à-vis de l'économie, c'est d'assurer une monnaie stable, ou de la rétablir à tout prix en mettant fin, coûte que coûte, à l'inflation, source de maux incommensurables parce que c'est le mensonge et l'injustice mis à la base de tous les rapports sociaux.

L'impôt ne pourraît-il pas, dans les entreprises en association, être assis sur une base simple et sûre, la masse des fruits distribués, plutôt que sur le chiffre d'affaires qui provoque des superpositions injustes, ou sur le bénéfice qui est une notion comptable fuyante.

Un moyen souple et efficace de régulation de l'économie par l'État serait de ralentir ou parfois d'interdire la création ou l'extension d'entreprises (par autofinancement ou apport de capitaux frais) dans certains secteurs accessoires ou superflus, tant qu'il y a manifestement des besoins plus essentiels à satisfaire.

Vis-à-vis des entreprises en association, l'État se doit de leur ouvrir un statut légal. Qu'il se garde de l'imposer, car l'association y perdrait son caractère. Mais il dispose de moyens puissants, par la fiscalité notamment, pour en hâter ou en ralentir à son gré l'élosion.

Comment envisagez-vous la répartition des fruits de l'entreprise en fonction de l'hypothèse que vous avez choisie pour l'organisation de sa gestion ?

Pour sortir radicalement du salariat, il faut renoncer à fonder la rémunération du capital sur la notion du bénéfice, puisque ceux-ci sont eux-mêmes fonction des salaires pré-distribués et qu'on conserverait l'antagonisme entre capital et travail.

Voici une formule, inspirée du salaire proportionnel préconisé par M. Schueller, qui ouvre la voie d'une solution. Il s'agit de calculer dans les fruits de l'entreprise « la part du travail » non d'après le temps passé, mais d'après la production réalisée. Plutôt que de prendre comme mesure de la production le chiffre d'affaires qui a l'inconvénient d'introduire des facteurs tels que les matières premières et les services extérieurs qui ne sont pas sous la dépendance des travailleurs de l'entreprise, on dresse au fur et à mesure de la production, en même temps que la facture de l'entreprise au client, la facture des travailleurs à l'entreprise qui ne comprend que la part de rémunération prévue pour eux dans le total de ce que payera le client. L'ensemble de ces factures du travail constitue la rémunération d'entreprise dont la masse des salaires et appontements n'est que l'acompte ; le rôle du salaire est ramené à servir de base de répartition de la part du travail ; à ce titre la recherche des meilleures formules de rémunération (dans le sens des équipes autonomes par exemple) garde tout son intérêt.

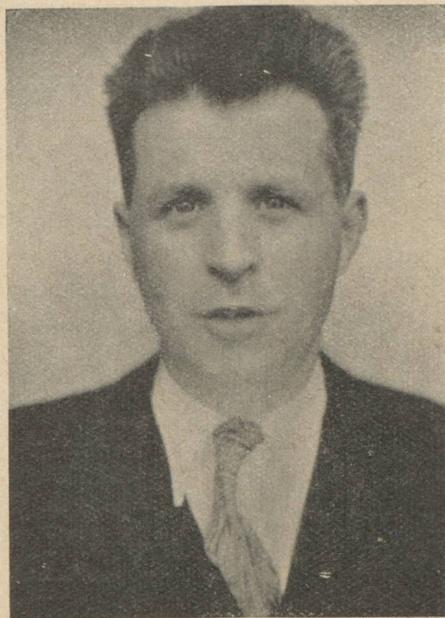
Ainsi le personnel bénéficie intégralement des économies réalisées sur le coût de main-d'œuvre prévu ainsi que de la diminution des frais généraux par augmentation de la production ; il prendra conscience que c'est le travail produit qui paye et non le patron, étape utile pour qu'il cesse de penser et d'agir en salarié et se sente associé. Cette rémunération d'entreprise est un premier degré d'association ; tout travailleur y participe, quel que soit son rang et son ancianeté. Elle donne lieu à accord collectif ; on est là dans un domaine où les représentants du personnel peuvent devenir rapidement compétents ; il s'agit d'évaluer pour chaque production de l'entreprise le temps de travail et la qualification professionnelle qu'elle nécessite. Toute entreprise doit connaître cet élément puisqu'il est un des éléments du prix de vente.

Mais il ne faut pas en rester là. Si, outre la rémunération d'entreprise, les résultats permettent de distribuer des surplus, ceux-ci ne sont plus propriété capitaliste, ils sont à partager entre les travailleurs qui ont pris des responsabilités et accepté de lier plus étroitement leur destin à celui de l'entreprise et les apporteurs de capitaux qui ont rendu des services en courant des risques (sans exclure, comme nous l'avons vu, l'État et éventuellement les clients consommateurs). Ce sont les statuts qui déterminent les règles de ce partage. On peut concevoir des tranches successives de distribution de plus en plus aléatoires, auxquelles participent un nombre de plus en plus restreint, ceux qui sont les plus engagés et les plus responsables.

Il ne faut pas oublier de réservé une part à des sociétés immobilières de logement ou à des réalisations communautaires plus poussées.

N'oublions pas que rien n'est fait encore tant qu'on n'a amélioré que les conditions matérielles et que l'essentiel est d'éduquer les hommes, d'épanouir les intelligences et d'ouvrir les coeurs.

Prenons garde en poursuivant le changement des structures de nous donner un alibi qui nous dispense de changer les hommes en commençant par notre propre cœur ; car c'est le changement des coeurs qui est la clé de toute renaissance véritable. Mais prenons garde aussi en poursuivant le changement du cœur des hommes de nous donner un alibi qui nous dispense de renverser les injustices sociales ; ce changement s'appelle révolution ; un cœur pleinement miséricordieux qui a banni la peur ne doit pas la craindre mais la poursuivre ardemment.



Yves Mainguy

Directeur adjoint de l'Institut de science économique appliquée, Paris

Suppression des liens de subordination économique Maintien des liens de subordination hiérarchique

L'expression « Association du capital et du travail » que l'on rencontre fréquemment aujourd'hui a-t-elle, à vos yeux, un sens et lequel?

L'expression « Association du capital et du travail », à la lettre, ne désigne pas autre chose que le concours des deux facteurs fondamentaux nécessaires à toute production. Dans son acception courante, elle évoque la nature des relations qui existent entre les apporteurs du capital et les apporteurs du travail, mais ne définit pas ces relations. C'est pourquoi elle réalise souvent un accord superficiel parmi ceux qui l'emploient, en masquant de profonds désaccords. Pour moi, associer le capital et le travail consiste à substituer aux liens de subordination **économique** des travailleurs aux capitalistes un dispositif institutionnel qui

confère aux uns et aux autres une équivalence de pouvoir réel sur la conduite de la production, en laissant intacts les liens de subordination **hiérarchique** requis par toute œuvre collective.

Par quels moyens (transformation éventuelle de la structure juridique des entreprises) et par quel canal (délégation personnelle, comités d'entreprises, syndicats d'employeurs et de salariés, autres organes de la société) faudra-t-il, selon vous, assurer au capital et au travail leur part respective d'influence dans la gestion de l'entreprise?

On a résumé dans la formule « le capital salarié du travail » l'idéal d'un renversement de situation impliquant la direction de la production par les

seuls apporteurs du travail, l'attribution à ceux-ci de ce qu'on appelle les profits, et la rémunération des apporteurs de capital par le seul intérêt.

Une telle aspiration, pour légitime et séduisante qu'elle soit, me paraît chimérique pour les raisons suivantes, qui ne tiennent ni à des considérations psychologiques ou sociologiques, ni à des principes moraux ou juridiques, mais à des nécessités techniques.

a) Dans les conditions modernes de la production, la création d'une exploitation nouvelle comporte l'accumulation et l'investissement des capitaux avant la réunion et l'affectation des travailleurs.

b) Si la rémunération forfaitaire des apporteurs de capitaux est concevable, la rémunération aléatoire des apporteurs de travail ne l'est pas, car le capital est séparé du capitaliste alors que le travail est inséparable du travailleur.

En conséquence, la distribution et la conjonction des pouvoirs de disposition des travailleurs et des capitalistes sur l'œuvre commune de production ne peuvent être définies que par un corps d'institutions établi lui-même, soit par l'État, soit par accords professionnels entre syndicats de travailleurs et syndicats de capitalistes, soit, plus généralement, par accords professionnels soumis à l'arbitrage des autorités publiques.

Au sein de l'exploitation, une dualité de direction ne saurait conduire qu'à l'échec et à la ruine, de même que le contrôle d'un collège d'hommes responsables par un collège d'hommes irresponsables. **Une seule solution subsiste : le collège des responsables** (qu'on appellera comme on voudra et qui, dans la structure actuelle, serait un conseil d'administration élargi) **est constitué par des hommes choisis tant par les travailleurs que par les apporteurs de capitaux. Ce collège a pouvoir de décision.**

En outre, il convient de créer, auprès de l'organisation hiérarchique, tous les organes nécessaires pour assurer la participation effective de tous les travailleurs à l'**élaboration** des décisions. Ces organes ne peuvent être que consultatifs et dépourvus de pouvoirs de décision; leur efficacité n'en est nullement altérée; mais l'efficacité de l'œuvre commune serait compromise par toute confusion entre les pouvoirs de ces organes et ceux des cadres hiérarchiques.

Quel est le rôle de l'État en face des éléments capital et travail dans l'entreprise, dans la profession et dans l'économie nationale?

a) « Dans l'entreprise ». — Au sein de l'exploitation privée constituée conformément à l'esquisse ci-dessus, le rôle de l'État est nul.

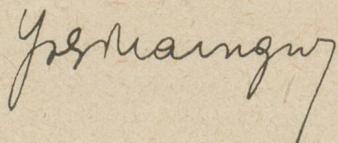
S'il s'agit d'une exploitation du secteur public, l'État ne peut concevoir son rôle uniquement « en face des éléments capital et travail »; il est le véritable entrepreneur, sous des formes diverses qui dépendent de la structure de nationalisation en cause; ses pouvoirs sont délégués suivant des principes et des articulations propres également aux différentes structures possibles.

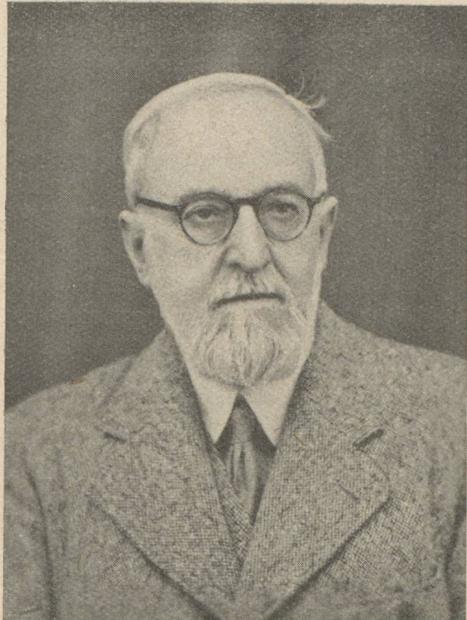
b) « Dans la profession ». — L'État arbitre les négociations et consacre les accords entre représentants des travailleurs et représentants des capitalistes. Il prend éventuellement l'initiative de poser des règles institutionnelles. Il arbitre les différends collectifs.

c) « Dans l'économie nationale ». — Son rôle, non seulement déborde notre problème, mais en est largement indépendant. La coordination des règles institutionnelles entre les professions, qui lui incombe, ressortit au paragraphe b) ci-dessus.

Comment envisagez-vous la répartition des fruits de l'entreprise en fonction de l'hypothèse que vous avez choisie pour l'organisation de sa gestion?

A partir du moment où les apporteurs de travail concourent au gouvernement des exploitations au même titre que les apporteurs de capital, il n'appartient plus à un tiers de définir la répartition des « fruits » entre les uns et les autres. Cette répartition, qui comporte nécessairement une part forfaitaire pour le travailleur (autrement dit ne saurait éliminer le salaire), s'effectue par décision du collège responsable en fin de chaque exercice.





Maurice Lacoin

Président de l'Association des cadres directeurs de l'industrie pour le progrès social et économique, Paris

Améliorer l'esprit par la collaboration et la confiance

L'expression « Association du capital et du travail » que l'on rencontre fréquemment aujourd'hui a-t-elle, à vos yeux, un sens et lequel ?

L'expression « Association du capital et du travail » a un sens mal défini. On peut distinguer à ce sujet deux sens principaux suivant la part qu'on y donne à l'aspect social du problème.

a) Dans le sens large il s'agit d'une association entre personnes humaines, association telle que chacun y trouve non seulement le moyen de vivre normalement, mais d'élever une famille, d'améliorer sa valeur professionnelle et sociale, de faire instruire et de placer ses enfants, etc... ; au total de développer sa personne.

b) L'association peut aussi consister dans la simple recherche d'un intérêt directement matériel, le personnel de l'entreprise participant à tous les degrés d'une façon pécuniaire à la prospérité de l'affaire. On suppose que cette Association

doit permettre une amélioration générale du rendement, du fait que le personnel ainsi intéressé aux résultats n'hésite pas à faire l'effort nécessaire pour s'approcher du rendement maximum.

Cette seconde conception me paraît vouée à l'échec, parce qu'elle néglige l'aspect humain des relations entre les collaborateurs du travail industriel.

Par quels moyens (transformation éventuelle de la structure juridique des entreprises) et par quel canal (délégation personnelle, comités d'entreprises, syndicats d'employeurs et de salariés, autres organes de la société) faudrait-il, selon vous, assurer au capital et au travail leur part respective d'influence dans la gestion de l'entreprise ?

Le rôle et l'organisation de l'entreprise sont tellement variés qu'il ne me paraît pas possible de préconiser des moyens généraux s'appliquant

à toutes les entreprises. Ainsi, par exemple, l'entreprise agricole par métayage laisse au cultivateur une initiative atteignant parfois la responsabilité presque complète de l'entreprise. Dans une Société de transports en commun, le personnel qui poinçonne les billets a une initiative presque nulle et seulement une responsabilité du degré le plus élémentaire de conscience professionnelle. Dans la plupart des entreprises industrielles, la part d'influence de chacun ne peut dépendre que de sa part de responsabilité dans le fonctionnement de l'entreprise elle-même.

Il en résulte que toutes les institutions qu'on a préconisées pour répartir l'influence entre le capital et le travail, n'ont de valeur qu'autant qu'il se produit parallèlement une transformation dans l'état d'esprit du personnel aux différents degrés de la hiérarchie.

Ces institutions doivent donc être avant tout un moyen éducatif pour mettre le personnel en contact avec ses chefs et éléver progressivement le niveau et la compréhension du personnel ouvrier et employé, des cadres et de l'état-major. Très souvent le fonctionnement de ces institutions est faussé par les traces laissées par l'esprit de lutte des classes ou par des interventions des dirigeants des Fédérations ouvrières ou patronales, qui voient dans le développement de ces institutions une diminution de leur autorité et un obstacle au maintien de la lutte des classes.

C'est donc avant tout un esprit qu'il s'agit de développer en réunissant les différents agents de la production autour d'une même table ou d'un même chantier dans un esprit de sincérité, en vue du progrès humain et technique et de l'amélioration du rendement. Cela peut exiger une longue préparation et en particulier dans la situation actuelle l'état d'esprit n'est pas tel, en général, que patrons, ouvriers et cadres puissent s'occuper utilement, en collaboration, d'étudier les résultats comptables des entreprises. Les consignes syndicales ouvrières orientent en effet trop souvent les représentants des ouvriers vers une critique des comptes, destinée beaucoup plus à combattre l'autorité patronale qu'à se rendre compte des résultats et de leurs motifs. C'est un point sur lequel la modification de l'état d'esprit exigera un long travail de collaboration et plus de confiance.

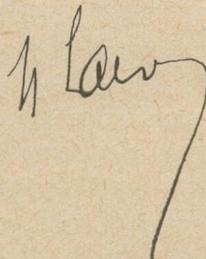
Quel est le rôle de l'État en face des éléments capital et travail dans l'entreprise, dans la profession et dans l'économie nationale?

L'État doit, à mon avis, intervenir peu dans l'affaire. Il doit surtout provoquer des contacts entre les intéressés tels que ceux des Comités d'entreprises, favoriser par des exonérations fiscales les entreprises essayant une association, enfin protéger les essais locaux contre les mesures totalitaires tendant à empêcher les progrès sociaux.

Comment envisagez-vous la répartition des fruits de l'entreprise en fonction de l'hypothèse que vous avez choisie pour l'organisation de sa gestion?

N'ayant pas choisi d'hypothèse de gestion, je ne peux envisager un mode uniforme de répartition des fruits de l'entreprise. Le chef d'entreprise doit en tout cas rester responsable de sa gestion, mais y associer le personnel dans toute la mesure où celui-ci en est capable. Le but est d'arriver à ce que par une bonne organisation des responsabilités, chacun sache bien quelle est la sienne et soit récompensé de la manière dont il l'exerce, tout en étant intéressé à la bonne marche d'ensemble par une participation générale de tout le personnel aux fruits, la part de chacun dépendant de son rôle.

Un intérêt dans le rendement en qualité et en quantité de la production sera souvent beaucoup plus efficace et légitime qu'une participation aux bénéfices annuels dont l'allure dépend surtout beaucoup plus de circonstances extérieures que de l'entreprise elle-même. C'est ce fait qui a provoqué jusqu'ici l'échec à peu près général des participations du personnel aux bénéfices. Cet intérêt à la production doit d'ailleurs, sauf ces particularités, dépendre largement de l'ancienneté de l'intéressé dans l'entreprise.



Ménager une transition en créant un état d'esprit et en améliorant les conditions de distribution

L'expression « Association du capital et du travail » que l'on rencontre fréquemment aujourd'hui a-t-elle, à vos yeux, un sens et lequel ?

L'expression « Association du capital et du travail » n'a pas, à mes yeux, de sens absolu ni général, parce que les rôles que jouent respectivement dans l'économie ces deux facteurs s'échelonnent sur une gamme étendue et extrêmement variée d'après la nature et le degré d'organisation des activités. Elle peut avoir, par contre, un sens précis dans un cadre et pour un temps déterminé, mais, le terme et la notion même d'association s'appliquant plutôt à des personnes qu'à des choses, je lui préférerais, en tout état de cause, l'expression « Association des propriétaires et des usagers des moyens de production » (ou des instruments de travail).

Par quels moyens (transformation éventuelle de la structure juridique des entreprises) et par quel canal (délégation personnelle, comités d'entreprises, syndicats d'employeurs et de salariés, autres organes de la société) faudrait-il, selon vous, assurer au capital et au travail leur part respective d'influence dans la gestion de l'entreprise ?

La loi ne suffit pas à créer l'harmonie. Elle ne peut être que l'expression des disciplines à observer pour la maintenir lorsque l'harmonie est née du désir mutuel des parties en présence.

Pour qu'une association soit viable, il est indispensable que chacun des associés ait confiance en les autres et entre dans l'association sans idées préconçues ni arrière-pensées.

Il me semble qu'il serait vain d'attendre d'une transformation purement formelle de la structure de l'entreprise la réalisation d'une association que, pour ma part, j'estime souhaitable et possible.

C'est tout un état d'esprit qu'il faut faire naître et que ne peuvent engendrer des réformes juridiques. Il faut dissiper les préjugés réciproques que n'effacerait pas à lui seul un nouveau statut de l'entreprise. Il faut assurer

une formation psychologique des uns et une formation économique des autres ; toutes choses qui demandent du temps et exigent que des phases de transition soient ménagées.

Il serait donc prématuré, à mon sens, d'envisager déjà les dispositions de détail, lesquelles ne pourront faire l'objet de règles générales et devront être adaptées aux conditions propres à chaque profession et même à chaque entreprise, alors que les bases sur quoi pourra reposer l'association n'ont pu encore être définies avec précision.

Or, elles ne pourront l'être qu'au prix d'un double travail.

D'une part, il faut lever l'hypothèque qu'un climat de lutte de classes, alimenté aussi bien par les abus d'un certain capitalisme que par ceux d'un syndicalisme ouvrier détourné de ses buts professionnels à des fins politiques, fait peser sur les relations humaines dans le travail.

D'autre part, il faut remettre en lumière la situation réelle des entreprises dont les évaluations en une monnaie continuellement fondante dissimulent la grave perte de substance, parfois même aux yeux de ceux qui en ont la responsabilité et, à plus forte raison, à ceux d'hommes insuffisamment avertis ou trompés par des propagandes tendancieuses.

Quo qu'il en soit, il me paraît que cette deuxième question doive être posée sous une autre forme. La gestion, ensemble des décisions propres à assurer l'utilisation optimum des moyens dont dispose l'entreprise et le contrôle de leur application, appartient au chef responsable de l'entreprise et à lui seul, quelle que soit la structure de l'entreprise. Sa prospérité, dont profitent tous ses participants, est fonction de son efficacité et celle-ci exige, là comme dans tout autre domaine, l'unité de commandement.

J'écarte donc personnellement toute idée de cogestion de l'entreprise et je pense que l'évolution envisagée conduira à réviser les conditions d'accession à la fonction patronale et les conditions de son exercice. Comment devient-on chef d'entreprise ? De quels conseils le chef d'entreprise doit-il être entouré ? Devant qui doit-il être responsable ? Telles sont les questions qui devront être résolues, les réponses à y donner qui, pour



les raisons indiquées ci-dessus, ne peuvent être définies actuellement, ne devant d'ailleurs pas résulter de l'application d'une formule unique.

Quel est le rôle de l'État en face des éléments capital et travail dans l'entreprise, dans la profession et dans l'économie nationale?

Cette question se relie à la seconde. Ce serait une erreur susceptible de compromettre pour l'avenir toute possibilité d'association que de légiférer trop hâtivement en cette matière.

C'est par la persuasion et non par la contrainte que l'on pourra amener les associés éventuels à se rencontrer, à se comprendre et à s'entendre.

L'État, gardien des intérêts supérieurs de la nation, a d'autres devoirs à remplir et, avant de créer artificiellement une structure nouvelle de l'entreprise privée, cellule de la vie économique nationale, il lui appartient de ne pas grever celle-ci d'une charge disproportionnée avec les services qu'il rend.

Il doit, en outre, faire en sorte que cette charge soit équitablement répartie entre les individus et que le corps social puisse la supporter sans qu'aucune de ses forces vives en soit paralysée. Il n'est pas, par exemple, d'action plus néfaste de l'État que celle qui se traduit par une fiscalité pesant plus lourdement sur les éléments productifs que sur les autres ou freinant les investissements nécessaires pour entretenir le potentiel économique national.

L'État doit fixer des objectifs économiques généraux et laisser les organes que sont les professions et les entreprises réaliser librement eux-mêmes, dans le cadre de lois simples et claires, la meilleure utilisation des ressources humaines et matérielles.

Sur le plan où se place cette enquête, on peut souligner qu'un des principaux obstacles à la réalisation d'une association entre le capital et le travail serait la déformation que l'État imprime à ces deux facteurs : l'État emprunteur ou client se soustrait aux règles que le droit impose aux débiteurs privés, l'État producteur ne respecte pas les dispositions auxquelles sont soumises les autres entreprises, notamment en matière de prix, l'État patron place ses salariés dans une situation très supérieure ou très inférieure, selon les cas, à celle que les lois et les conditions économiques permettent aux entreprises privées d'assurer à leur personnel, enfin, l'État, défenseur naturel des individus contre l'arbitraire des coalitions d'intérêts, préleve sur le fruit du travail de certains d'entre eux, en dehors des impôts, une prime d'assurance obligatoire en échange de laquelle ils pourraient obtenir, dans le cadre de collectivités restreintes, des garanties beaucoup plus importantes.

Comment envisagez-vous la répartition des fruits de l'entreprise en fonction de l'hypothèse que vous avez choisie pour l'organisation de sa gestion?

J'ai répondu à cette question dans la revue « Jeune Patron », n° 8, octobre 1947, et je me borne à donner ici quelques extraits de cet exposé auquel je me permets de renvoyer le lecteur, la forme de la présente enquête et la place dont je dispose ne me permettant pas de donner toutes les précisions et les détails voulus.

« La production d'une entreprise est le produit (au sens arithmétique) de la productibilité par le rendement collectif, le rendement collectif étant lui-même la synthèse des rendements individuels (en activité intellectuelle ou manuelle)...

« Qu'est-ce qui agit sur la productibilité ? En tous temps, les capitaux, et en période de pénurie, les attributions de matières premières et d'énergie, les allocations de marchandises pour les entreprises commerciales, c'est-à-dire exclusivement des choses.

« Qu'est-ce qui agit sur le rendement ? Le chef d'entreprise, en qualité de moteur intellectuel, les cadres, les exécutifs, c'est-à-dire exclusivement les hommes...

« N'envisageons donc pas, actuellement, de participation du travail aux bénéfices des entreprises, puisque ceux-ci, s'il en existe, doivent être immédiatement investis dans le remplacement ou le perfectionnement de l'outil (augmentation de productibilité).

« Envisageons seulement, mais d'une façon intégrale, la répartition entre les apporteurs de travail (intellectuel ou manuel) des fruits d'une augmentation du rendement...

« On peut considérer que la différence entre le salaire effectivement alloué à un membre quelconque du personnel d'une entreprise et le minimum légal, ou contractuel, correspondant à la catégorie professionnelle de l'intéressé représenté, quels que soient les éléments constitutifs du salaire effectif, la bonification destinée à sanctionner l'effort.

« C'est donc cette différence qui doit varier proportionnellement à l'effort lui-même apprécié d'abord directement si la chose est possible et, dans tous les cas, à travers l'effort collectif auquel il s'est intégré.

« De plus, lorsque l'effort individuel est mesurable, la participation aux résultats de l'effort collectif doit être proportionnelle à l'effort individuel.

« Autrement dit, le salaire complémentaire doit être calculé, pour chaque salarié, en faisant la somme de deux éléments :

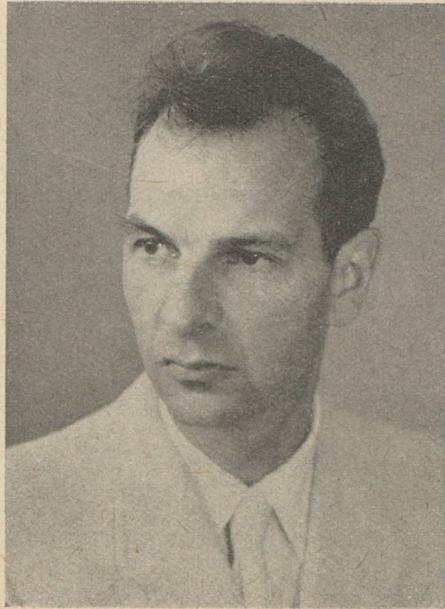
« 1^o La prime sanctionnant son rendement personnel, si celui-ci peut être mesuré, et, dans le cas contraire, une prime proportionnée aussi exactement que possible à son effort apprécié indirectement.

« 2^o Un intérêssement au rendement collectif obtenu en faisant le produit d'une unité proportionnelle à ce dernier par un coefficient proportionnel à la prime individuelle ci-dessus.

« De cette manière, un salarié profite d'autant plus des résultats collectifs qu'il a lui-même plus augmenté son propre rendement, un salarié dont le rendement personnel n'a pas augmenté ne perçoit rien sur les résultats collectifs et, enfin, tout salarié conserve le bénéfice de l'augmentation de son rendement propre, même si le rendement collectif n'a pas augmenté.

« Le maximum d'équité et d'émulation est donc réalisé. »





Dr E. Steinemann

Directeur des Archives sociales suisses, Zurich

Redistribution de la fortune nationale

L'expression « Association du capital et du travail » que l'on rencontre fréquemment aujourd'hui a-t-elle, à vos yeux, un sens et lequel?

La production n'est pas possible sans une association, sous une forme ou sous une autre, entre le travail et le capital. En régime capitaliste, cette association est purement technique. Elle n'a encore aucun caractère social. C'est, à mon sens, une erreur fondamentale. Les efforts des hommes de notre temps doivent viser avant tout à combler le fossé qui sépare encore le travail et le capital.

Par quels moyens (transformation éventuelle de la structure juridique des entreprises) et par quel canal (délégation personnelle, comités d'entreprises, syndicats d'employeurs et de salariés, autres organes de la société) faudrait-il, selon vous, assurer au capital et au travail leur part respective d'influence dans la gestion de l'entreprise?

Le mal réside moins dans le fait que les instruments avec lesquels l'ouvrier travaille appartiennent à d'autres que dans le fait que les propriétaires de ces instruments constituent une classe sociale dont l'ouvrier est exclu. Si le capital était en d'autres mains, s'il était détenu par des coopératives de consommation, des syndicats, des caisses de pensions ou d'autres institutions créées par les classes populaires elles-mêmes — institutions parmi lesquelles, en faisant il est vrai quelque réserve, on peut même compter l'Etat — on pourrait mettre fin à l'antagonisme qui existe entre ces deux facteurs de la production. **Pour faire un pas décisif vers une association du capital et du travail, il faut donc répartir plus équitablement la fortune nationale** ; les fortunes cesseraient alors d'être accumulées entre quelques mains, et la classe ouvrière participerait d'une manière appropriée à la richesse de la nation. Si

l'on ne fait pas ce pas décisif, les interventions juridiques ne modifieront que superficiellement la structure économique et sociale.

Il faut cependant ajouter que cette redistribution des fortunes est insuffisante à elle seule. Le travailleur peut se sentir aussi « déraciné » dans une entreprise nationalisée ou coopérative que dans une entreprise capitaliste. **Il importe donc de créer des relations directes et personnelles entre le travail et le capital au sein de l'entreprise.** Dans mon commentaire au programme du parti socialiste suisse (l'économie nationale dans la « Suisse nouvelle »), j'ai fait des propositions qui se rapprochent beaucoup des dispositions de la loi française sur les comités d'entreprises ; à ce moment, je n'avais pourtant pas connaissance de cette loi. Cela démontre que, dans les pays industriels, la logique des choses aiguille l'évolution dans les mêmes voies : accroissement de la compétence des commissions ouvrières des grandes entreprises (accès au conseil d'administration et droit de regard sur la comptabilité et les bilans). Pour ce qui a trait aux entreprises d'importance moyenne, il me paraît que — malgré les échecs du passé — la collaboration devrait se développer dans le cadre de coopératives de production ; je crois que cette forme d'exploitation a l'avenir pour elle. Dans les petites entreprises, les droits et la participation du travailleur doivent être assurés par la législation sur la protection ouvrière (notamment par la protection contre les congédiements arbitraires) et par les contrats collectifs.

Quel est le rôle en face des éléments capital et travail dans l'entreprise, dans la profession et dans l'économie nationale?

La différence fondamentale entre les propositions des socialistes suisses et les comités d'entreprises français réside dans le degré d'intervention de l'Etat. Préalablement à toute réglementation officielle il faut autant que possible laisser aux intéressés eux-mêmes le soin de s'entendre. Les commissions ouvrières n'ont de sens que si elles sont l'instrument d'une classe ouvrière qui sait ce qu'elle veut et où elle va. L'Etat doit faire le nécessaire au moyen d'une législation appropriée sur les cartels, du contrôle des prix et de la déclaration de force obligatoire générale des contrats collectifs.

Enfin, dans les industries qui détiennent en quelque sorte un monopole ou qui sont d'une importance essentielle pour l'économie nationale, l'Etat doit participer à la gestion aux côtés du travail et du capital. C'est, à mon avis, cette nécessité qui milite le plus nettement en faveur des nationalisations.

Comment envisagez-vous la répartition des fruits de l'entreprise en fonction de l'hypothèse que vous avez choisie pour l'organisation de sa gestion?

La participation des travailleurs aux bénéfices de l'entreprise ne peut contribuer que dans une infime mesure à une répartition équitable du produit économique. Le facteur essentiel de cette répartition, c'est une politique appropriée des prix et des salaires, une politique monétaire et fiscale efficace. Néanmoins, la participation ouvrière aux bénéfices ne doit pas être négligée ; elle est logiquement liée aux revendications visant à un renforcement du droit des travailleurs à la co-gestion. Inutile de dire que la forme dans laquelle cette participation sera réalisée n'est pas sans importance.

D. G. Steineman

La Communauté professionnelle paritaire

Jean Moeri

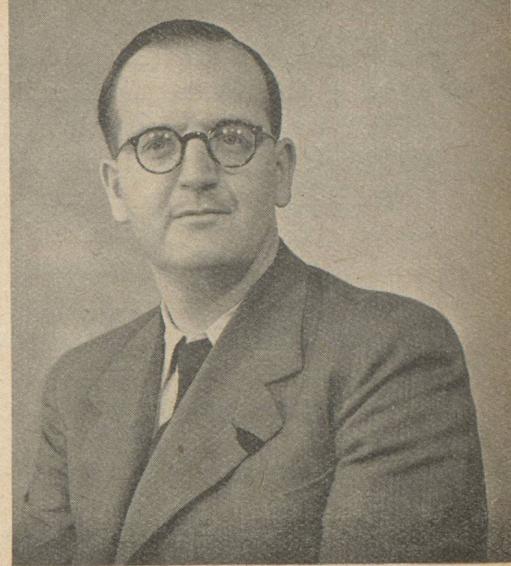
Secrétaire général de l'Union syndicale suisse, Berne

L'expression « Association du capital et du travail » que l'on rencontre fréquemment aujourd'hui a-t-elle, à vos yeux, un sens et lequel?

Oui. Elle répond aux aspirations des travailleurs de se débarrasser de la sujexion du capital qui, en temps de prospérité, draîne la grosse part des fruits du travail et, en temps de dépression économique, déserte le champ de la production, condamnant les travailleurs au chômage et à la misère. Elle impliquerait la co-gestion des ouvriers dans la politique générale des métiers, puis de l'entreprise, c'est-à-dire par répercussion la sécurité de l'emploi et la sécurité sociale. Sa réalisation établirait une sorte d'égalité entre ces deux facteurs de la production : le capital et le travail. Ce ne serait pas encore la perfection puisque, à notre avis, le travail, facteur humain, doit avoir la préséance sur le capital, facteur marchandise. Le blocus et le contre-blocus, en raréfiant les marchandises disponibles dans certains pays durant la dernière guerre, mirent en particulière évidence la valeur tout à fait relative de l'or et la puissance du travail des hommes.

Par quels moyens (transformation éventuelle de la structure juridique des entreprises) et par quel canal (délégation personnelle, comités d'entreprises, syndicats d'employeurs et de salariés, autres organes de la société) faudra-t-il, selon vous, assurer au capital leur part respective d'influence dans la gestion de l'entreprise?

En Suisse, les syndicalistes préconisent de dépasser le stade des contrats collectifs du travail (il y en avait 1.066 à fin 1946, dont 56 applicables à tout le territoire de la Confédération), **en introduisant des Communautés professionnelles paritaires, basées sur le principe de la liberté d'organisation, de l'égalité des droits des associations contractantes.** Ces communautés professionnelles régleraient non seulement les conditions de travail, les instances d'arbitrage, le service de placement, la formation professionnelle, etc., mais tracerait les grandes lignes de la politique professionnelle, de la production et des prix, géreraient les biens communautaires, encourageraient les recherches scientifiques pour un meilleur rendement au moindre effort possible, assurerait la sécurité de l'emploi en prévoyant des mesures de lutte contre les crises éventuelles ainsi que la sécurité sociale. Leurs organes seraient la Commission professionnelle, le Tribunal arbitral, la Commission des apprentissages et divers organes techniques sur le terrain central, des organes correspondants pouvant être créés à l'échelle locale. La Communauté d'entreprise s'incorporerait **ensuite** dans la Communauté professionnelle et perdrait ce caractère de machine de guerre utilisée contre les syndicats ouvriers qu'elle a trop souvent aujourd'hui. Des Commissions mixtes (patrons, cadres, ouvriers, employés) participeraient à la gestion des fonds sociaux, discuteraient de l'organisation technique du travail, verraient les comptes d'exercice et procéderaient à la répartition de la



part de bénéfice net accordée aux ouvriers sur la base d'une clef à déterminer. Pour couronner l'édifice, un Conseil économique composé de députés des différentes communautés professionnelles, d'autres associations économiques (coopératives de consommation, agricoles, etc.) ainsi que des représentants de l'État empêcherait l'émulation communautaire de mettre en danger l'économie nationale ou de favoriser les forts au détriment des faibles. Dans un petit pays comme le nôtre, où 200.000 entreprises commerciales et artisanales occupent 700.000 ouvriers environ, une telle solution raisonnable, à réaliser d'ailleurs par étapes, pourrait facilement intervenir sans mettre en cause la notion juridique de la propriété. Dès lors, il ne serait pas même nécessaire de réviser le droit commercial, ni de toucher à la notion sacro-sainte de la propriété privée. L'arrêté fédéral du 23 juin 1943 permettant de donner force obligatoire aux contrats collectifs de travail serait à étendre. Il s'agirait désormais d'imposer aux dissidents non seulement le respect des conditions de travail, mais encore celui des instances d'arbitrage, du service paritaire de placement, de la protection des prix, etc., ce qui ne peut encore se faire aujourd'hui et explique que les communautés professionnelles embryonnaires de l'imprimerie et de la lithographie n'aient pas jugé utile de demander la force obligatoire pour leur contrat collectif de travail.

Quel est le rôle de l'État en face des éléments capital et travail dans l'entreprise, dans la profession et dans l'économie nationale?

Administrateur des intérêts collectifs, l'État s'efforcerait donc de favoriser la création de communautés professionnelles. Les nouveaux articles économiques de la Constitution fédérale, ratifiés par le peuple suisse le 6 juillet de cette année, lui donnent la possibilité de légiférer « sur les rapports entre employeurs et employés ou ouvriers, notamment sur la réglementation en commun des questions intéressant l'entreprise et la profession ». Il a donc maintenant déjà les pouvoirs légaux de favoriser des rapports harmonieux entre capital et travail, dont il manquait lors de la discussion au Conseil national du postulat René Robert en faveur de la Communauté professionnelle.

Comment envisagez-vous la répartition des fruits de l'entreprise en fonction de l'hypothèse que vous avez choisie pour l'organisation de sa gestion?

Une répartition équitable des fruits du travail suppose d'abord une rémunération suffisante des travailleurs, c'est-à-dire des ouvriers, des employés, des cadres, de la direction, jusqu'au patron, ainsi que la rémunération équitable du capital. Le salaire devrait être complété par des prestations sociales en rapport avec l'évolution : vacances et congés payés, versement du salaire ou d'une partie du salaire durant la maladie, assurance-vieillesse et invalidité en complément des rentes légales, etc. Enfin, l'entreprise doit pouvoir accumuler des réserves pour les investissements futurs de l'entreprise et pour permettre d'atténuer les effets de dépressions économiques éventuelles, non seulement dans l'entreprise mais encore dans la profession, ce qui pourrait se faire par l'entremise de caisses de compensation nationales ou régionales. Enfin, du bénéfice net réalisé, les travailleurs devraient avoir leur juste part dans une répartition périodique dont les modalités seraient à déterminer.

En conclusion, pour pratiquer la collaboration du capital et du travail, il faut être deux. Les syndicats ouvriers sont acquis à une telle collaboration selon le plan esquissé ci-dessus qui pourrait être mis en application par paliers successifs. Il appartient aux associations patronales d'apporter maintenant un appui pratique à ceux qui cherchent une solution complète au problème social sur le terrain professionnel. S'ils continuent à tergiverser, à imposer des solutions partielles dans le vague espoir de s'en tirer à meilleur compte, la politique fournira le levier d'Archimède qui permettra aux travailleurs de réaliser, un jour ou l'autre, leurs objectifs. Dans la seconde alternative, nul ne saurait prédire le terme où conduira cette technique empirique. Dans la première, c'est la confiance des travailleurs qui renaît, c'est la justice sociale dans sa relativité la plus favorable, c'est la paix sociale enfin qui s'impose dans la prospérité économique.





Théo Chopard

Rédacteur du Service de presse libre, Berne

Association « fédéraliste » du travail et du capital

M. Mæri et M. Chopard se sont entendus pour donner à notre enquête deux réponses complémentaires, le premier envisageant le côté économique et social des réformes prévues, le second leur aspect moral.

L'expression « Association du capital et du travail » que l'on rencontre fréquemment aujourd'hui a-t-elle, à vos yeux, un sens et lequel ?

L'association du capital et du travail n'est pas seulement un postulat d'ordre économique. Elle est au premier chef un postulat moral, l'une des conditions du salut de la société occidentale et des notions de liberté et de dignité sur lesquelles elle repose encore. Cette association, qui doit être réalisée dans l'égalité, peut être l'un des moyens d'assurer non seulement la paix sociale, mais aussi la paix tout court. Si cette dernière est sans cesse menacée, sur tous les plans, c'est parce que les relations entre les hommes, les groupes, les classes et les États sont fondées sur des rapports de

puissance ou, si l'on veut, de quantité. Pour surmonter ce principe vicieux, qui est à l'origine de toutes les guerres, internationales, civiles ou sociales, il faut admettre avec le chef de l'Église catholique (Message de Noël 1944) que « la vraie paix ne peut être le résultat pour ainsi dire mathématique d'une proportion de forces. Ce qui importe, ce n'est pas le rapport des forces physiques et matérielles, mais la légitimité des droits... On a observé que le fédéralisme est un agent de paix parce que l'alliance fédérale lie les collectivités — qu'elles soient faibles ou puissantes — sur un pied d'absolue égalité. Pourquoi ne pas étendre le principe fédéraliste aux rapports entre le travail et le capital sur les plans de l'entreprise, de la profession et de l'économie nationale ?

Par quels moyens (transformation éventuelle de la structure juridique des entreprises) et par quel canal (délégation personnelle, comités d'entreprises, syndicats d'employeurs et de salariés, autres organes de la société) faudrait-il, selon vous, assurer au capital et au travail leur part respective d'influence dans la gestion de l'entreprise?

Dans sa réponse, M. J. Mœri, secrétaire de l'Union syndicale suisse, expose les possibilités de transposer le principe du fédéralisme dans l'économique. Le système qu'il esquisse, les relations que cette organisation permettra d'établir et de multiplier seront, pour le syndicalisme patronal et pour le syndicalisme ouvrier, l'école de l'égalité et de la légitimité des droits. Le développement de ces institutions pourrait permettre, tout en gardant les pieds sur terre, d'accomplir une véritable révolution morale dans l'économique. Une résolution morale ne peut se faire dans l'abstrait. On ne peut espérer changer les hommes si l'on ne modifie pas les institutions qui les lient. **Aucun progrès moral n'est possible sans effort institutionnel mais aucun effort institutionnel ne peut prétendre au succès s'il ne repose sur un principe moral.**

Quel est le rôle de l'État en face des éléments capital et travail dans l'entreprise, dans la profession et dans l'économie nationale?

L'État doit saisir toutes les possibilités qui s'offrent de développer la coopération entre le travail et le capital sur un pied d'égalité. Une législation sur les comités d'entreprises, les communautés professionnelles, etc., pourrait être évitée si le patronat comprenait à temps que les aspirations ouvrières à une plus juste participation au pouvoir économique ne peuvent plus être éludées. Mais l'État, qui dirige et qui continuera très vraisemblablement à régir dans une large mesure l'économie, a de nombreux moyens d'encourager, sans légiférer et sans étendre encore ses attributions, la coopération entre le travail et le capital. En Suisse, notamment, la Confédération et les cantons pourraient décréter que les associations, qui représentent d'une part le travail et de l'autre le capital, sont consultées ensemble et qu'aucune des deux parties ne peut être entendue sans l'autre ; que dans toutes les nom-

breuses commissions d'experts qui sont instituées pour étudier les problèmes économiques et sociaux, les représentants du travail et du capital doivent siéger en nombre égal. Trop souvent, les syndicats ne sont consultés qu'incidemment et, au sein des commissions d'experts, leurs représentants tirent toujours la courte paille. **En appliquant dans son domaine le principe de l'égalité du travail et du capital, l'Etat en affirmerait l'évidence aux yeux du patronat ; ce faisant, il conforterait de part et d'autre l'habitude d'étudier ensemble les problèmes sur un pied d'égalité.**

Comment envisagez-vous la répartition des fruits de l'entreprise en fonction de l'hypothèse que vous avez choisie pour l'organisation de sa gestion?

Une répartition équitable du fruit du travail suppose des rapports de confiance, qui ne pourront être établis que dans la mesure où l'on réalisera les suggestions faites en réponse aux questions 2 et 3. Cette équité dans la répartition implique, en dernière analyse, l'ouverture de la comptabilité, la fixation en commun de la rétribution du travail et du capital, des versements aux fonds sociaux, aux réserves, au renouvellement de l'outillage, etc. Tant que les professions et l'économie nationale n'auront pas été organisées conformément au principe moral de l'égalité du travail et du capital, les essais « d'intéressement collectif » et autres méthodes propres à assurer aux travailleurs une part plus équitable du rendement resteront limités à une poignée d'entreprises, mais ne pourront pas être généralisés.

Rappelons enfin que si le syndicalisme tend aux nationalisations et à l'étatisme, c'est parce qu'il espère conquérir par ce détournement le droit légitime de participer au pouvoir économique sur un pied d'égalité et obtenir sa juste part du fruit du travail, le droit et la part que le patronat lui conteste. Le patronat a donc le choix : faire à temps un acte de justice — qui ne porte pas atteinte au principe de la propriété — ou accepter d'être progressivement spolié. Le cœur, la raison et l'intérêt ne lui commandent-ils pas tous ensemble de faire ce geste ?

Théo Chouard



Jean Pavillon
Notaire, Nyon

La société anonyme paritaire

L'expression « Association du capital et du travail » que l'on rencontre fréquemment aujourd'hui a-t-elle, à vos yeux, un sens et lequel ?

Il est certain que l'expression « Association du capital et du travail » a un sens réel et concret. Ce sens variera selon la conception que l'on a de la valeur humaine du travailleur, et de l'importance économique du travail, par rapport à celle du capital. Avant d'essayer de donner une définition de cette association, il n'est pas inutile de rappeler, croyons-nous, que par travailleurs il faut entendre l'ensemble des personnes qui participent manuellement ou intellectuellement à l'entreprise, et qui reçoivent un salaire pour leur travail, qu'il s'agisse du manœuvre ou du directeur.

Ceci précisé, voici la définition que nous proposons à l'expression « Association du capital et du travail » :

Contrat de droit privé ou de droit public par lequel bailleurs de fonds d'une part et travailleurs d'autre part se reconnaissent des droits équivalents au sein de l'entreprise ou de la profession, et s'engagent à unir leurs efforts pour la prospérité de l'une et de l'autre.

Cette collaboration confère à chacune des parties en présence la possibilité de participer, sur pied d'égalité, à la gestion de l'entreprise et aux organes dirigeants de la profession, les fruits matériels de cette union se partagent proportionnellement à l'apport effectif des uns et des autres pour atteindre le but commun.

Par quels moyens (transformation éventuelle de la structure juridique des entreprises) et par quel canal (délégation personnelle, comités d'entreprises, syndicats d'employeurs et de salariés, autres organes de la société) faudrait-il, selon vous, assurer au capital et au travail leur part respective d'influence dans la gestion de l'entreprise ?

Nous avons, en Suisse, la possibilité d'assurer au capital et au travail leur part respective d'influence dans la gestion de l'entreprise sans modifier la structure juridique de celle-ci. Apparemment, cette possibilité existe en France, mais, dans l'un comme dans l'autre des pays, elle est toute théorique. Elle dépend premièrement et uniquement de la volonté du capitalisme qui dispose des pouvoirs absolus que lui confèrent les doubles droits de propriétaire et d'employeur. Ces droits ne peuvent être aliénés au profit du travail — pour autant que l'on s'en tienne à la légalité en renonçant à toute mesure coercitive — que sur une décision unilatérale du capital. On peut craindre, de ce fait, que seule une modification de la législation en la matière puisse donner des résultats pratiques. Le moyen d'assurer une cogestion du capital et du travail au sein de l'entreprise varie selon l'importance et la nature de celle-ci. Pour que cette cogestion ne soit pas un leurre, il importe avant tout qu'elle soit paritaire. Dans la société anonyme, par exemple, le personnel doit pouvoir participer au Conseil d'administration

et à l'assemblée générale des actionnaires, avec droits égaux à ces derniers.

Ce mode de faire n'empêche nullement la possibilité de créer des communautés de travail autonome au sein de l'entreprise, selon le système Dubreuil par exemple. Ces deux systèmes, loin de s'exclure, ne peuvent au contraire que se compléter.

Quel est le rôle de l'État en face des éléments capital et travail dans l'entreprise, dans la profession et dans l'économie nationale?

Le rôle de l'État en face des éléments capital et travail peut être envisagé sous deux angles :

a) Doit-il participer à la création de communautés de travail sur le plan entreprise, profession et économie nationale, afin de réaliser le postulat « Association du capital et du travail » ?

b) Ces communautés créées, doit-il participer directement ou indirectement à la gestion et à la direction de celles-ci ?

Avant de répondre à la première question, il convient de préciser que la solution à l'association du capital et du travail varie, non seulement selon les entreprises, mais aussi selon les branches économiques. Le problème n'est pas le même dans l'artisanat et dans l'industrie. Il est encore différent dans l'agriculture et le commerce. Il appartient donc aux intéressés eux-mêmes de rechercher et de trouver la solution propre qui leur convient, en respectant les principes que nous avons essayé de définir dans notre réponse à la première question.

L'État se bornera à jouer son rôle de législateur, afin de donner une base légale aux solutions trouvées (réformes du contrat de travail, du statut des sociétés commerciales, etc.). Il provoquera au besoin la création des organes nécessaires pour la réalisation de l'association du capital et du travail sur le plan professionnel (communautés professionnelles) voire sur le plan national (conseil économique national). Ces différents organismes devront être composés selon le système paritaire, représentants du travail et représentants du capital ayant droits égaux. C'est à eux qu'il appartiendra de réaliser l'association du capital et du travail aux différents échelons de l'économie, l'État donnant force de loi aux solutions adoptées. Ce stade réalisé, l'État ne doit avoir aucun droit d'ingérence dans ces différentes communautés, si ce n'est au Conseil économique national, où il pourra jouer le rôle d'arbitre d'une part et représenter l'élément consommateur d'autre part. En effet, les conflits d'entreprises devront être réglés par la communauté professionnelle, dont les intéressés dépendent, les conflits entre branches économiques étant du ressort du Conseil économique national.

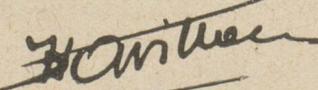
Comment envisagez-vous la répartition des fruits de l'entreprise en fonction de l'hypothèse que vous avez choisie pour l'organisation de sa gestion?

Avant tout partage, il est indispensable d'effectuer les amortissements et d'alimenter les fonds de réserve d'une façon suffisante, comme le réclame une saine gestion. Ces versements devraient être déterminés à l'avance par les statuts de l'entreprise. Le bénéfice net, soit le solde restant après le service des amortissements et des réserves, se répartirait de la façon suivante :

Le capital recevrait une rémunération, sous forme d'intérêt déterminé, pouvant varier selon les fluctuations du marché de l'argent, de même que le travail aurait reçu une première rétribution forfaitaire, sous forme de salaire, celui-ci étant également variable. Ces attributions faites, le surplus se partagerait entre le travail et le capital, proportionnellement à l'importance de chacun d'eux. Dans les établissements d'assurances, par exemple, où l'élément capital est de beaucoup plus important que l'élément travail, la proportion pourrait pencher en faveur du premier. Dans l'industrie du bâtiment, où l'élément travail dépasse en importance l'élément capital, la proportion serait inverse.

Pour déterminer cette proportion, une entreprise a considéré le total des salaires comme étant le capital-travail, par opposition au capital-actions. Si le total des salaires s'élève à fr. 500.000 et le capital-actions à fr. 300.000, le bénéfice net se répartit à raison de 5/8 aux premiers et 3/8 au second. On peut toutefois admettre des variantes dans la répartition des fruits de l'entreprise ; c'est pour cette raison qu'une grande liberté devrait être laissée, à notre avis, pour permettre aux intéressés d'adopter la solution qui leur paraîtrait la meilleure.

D'aucuns ont prétendu que le bénéfice devait revenir exclusivement au travail, après paiement d'un intérêt conventionnel au capital. Si ce point de vue est défendable théoriquement, il faut admettre que toute entreprise représente un certain risque financier qui doit être couvert, cette prime du risque devant compenser les pertes éventuelles que le capital devrait assumer. Négliger ce facteur provoquerait automatiquement la grève des capitalistes, ce qui nous amènerait fatallement à la nationalisation du crédit et, par là, à la nationalisation des entreprises elles-mêmes. Cette solution ne nous apparaît pas, et de loin, la meilleure pour améliorer le sort des ouvriers.



Raymond Deonna

Secrétaire romand de la
Société pour le développement de l'économie suisse



Améliorer l'état d'esprit sans négliger certaines réformes institutionnelles

M. Raymond Deonna, empêché de répondre à notre enquête par ses activités professionnelles, nous a priés de nous reporter aux notes qu'il a publiées dans le numéro 5, de mai 1947, de la revue « Suisse contemporaine », après lecture de l'exposé de M. Théo Chopard : « A égalité de service, égalité de respect », paru dans l'annuaire 1947 de la Nouvelle société helvétique. Nous avons tiré de ces notes, avec l'accord de leur auteur, les réponses que voici à notre questionnaire :

L'expression « Association du capital et du travail » que l'on rencontre fréquemment aujourd'hui a-t-elle, à vos yeux, un sens et lequel ?

« Si fataliste que cela paraisse au premier abord, le problème des relations du capital et du travail est vieux comme le monde : il est l'expression, qui varie selon les siècles, de l'opposition entre ceux qui possèdent et ceux qui ne possèdent pas ou cherchent à posséder davantage. Cela ne veut pas dire qu'elle ne puisse être atténuée, voire surmontée. Nous ne sommes pas de ceux qui pensons à son inéluctabilité, car sans cela nous serions marxistes. Mais depuis que le monde est monde, cette opposition a existé et elle ne tombera que lorsque ceux qui en sont les auteurs auront eux aussi changé d'attitude. »

Par quels moyens (transformation éventuelle de la structure juridique des entreprises) et par quel canal (délégation personnelle, comités d'entreprises, syndicats d'employeurs et de salariés, autres organes de la société) faudrait-il, selon vous, assurer au capital et au travail leur part respective d'influence dans la gestion de l'entreprise ?

« Nous touchons là au grand problème de la **valeur relative des institutions**. En effet, tant que l'homme restera ce qu'il est, c'est-à-dire un être mu par certains mobiles élémentaires, par certains instincts fondamentaux, il ne faut pas se faire d'illusions excessives sur la portée de transformations institutionnelles. Ces dernières peuvent contribuer, dans une certaine mesure, à atténuer ces oppositions, à rapprocher ceux qui, sur un grand nombre de points, ont intérêt à

collaborer. Mais elles n'ont malgré tout, et c'est là un élément que certains minimisent à l'excès, qu'une valeur relative.

Tant que l'état d'esprit de ceux qui commandent à ces institutions n'aura pas changé, il est vain d'espérer une amélioration sensationnelle dans les relations entre possédants et salariés.

Une institution, même excellente, ne produira aucun résultat si ceux qui sont chargés de la faire fonctionner n'ont pas un minimum d'esprit de compréhension et de charité chrétienne.

« Ceci ne veut pas dire, naturellement, que nous négligions l'intérêt de certaines réformes. Mais nous pensons qu'il vaudrait mieux s'attacher à l'éducation de l'individu, qu'il soit patron ou ouvrier, qu'à l'édition d'organismes séduisants sur le papier, mais qui demeureront vides de substance dans la réalité.

M. Deonna admet cependant l'institution d'une communauté professionnelle au sens large, dans le cadre envisagé par M. Chopard, qui opposerait la création d'un organisme paritaire permanent aux compétences suivantes :

« a) déterminer les conditions de travail : salaires, vacances, repos hebdomadaire, délais de congé, durée du travail ;

« b) s'occuper de la formation professionnelle, de l'enseignement professionnel et du statut des apprentis ;

« c) gérer les institutions sociales du métier (caisses de compensation, d'allocations familiales, caisses de chômage, d'assurance-maladie, d'assurance-accident, de retraite, fonds de prévoyance, etc.) ;

« d) examiner les questions économiques générales intéressant à la fois patrons et ouvriers. »

M. Deonna donne les précisions que voici au sujet de ces attributions :

« Il est des compétences relevant de la communauté professionnelle que les employeurs même les plus avancés d'idées, assumant la responsabilité et les risques de l'entreprise, ne pourraient voir assumer au personnel sans savoir très exactement où l'on veut les mener, sinon l'on pourrait arriver, non plus à cette « clarté nécessaire », à cette coopération souhaitable, mais à un bouleversement de la structure *indispensable* de toute économie qui doit tenir compte des lois de la vie. Notre économie — et d'une manière générale toute économie — est basée sur le principe de la *responsabilité* personnelle des dirigeants de l'entreprise, lesquels ne sont pas devenus du jour au lendemain patrons ou directeurs, mais ont passé, pour accéder aux postes de commande, par des années d'études techniques et économiques qui leur ont procuré les expériences et les savoirs indispensables à l'exercice de leur profession. Elles leur permettent de prendre en connaissance de cause et avec la rapidité nécessaire les décisions complexes utiles à la marche de l'affaire ou de la branche. Il ne saurait être question, si l'on entend par « fonction de direction » la participation des représentants ouvriers à la gestion quotidienne de l'affaire et aux décisions techniques la concernant, que le patronat l'accepte sans abdiquer de sa liberté indispensable. En revanche, s'il s'agit de mettre au courant régulièrement, voire de faire participer, par le truchement de l'organisme communautaire, les ouvriers aux décisions *d'ordre général* concernant la branche ou l'entreprise, alors c'est une tout autre question, qui peut être tranchée par l'affirmative. Serrons encore de plus près le problème et prenons deux exemples.

« Dans son postulat connu, M. René Robert octroie à l'organisme paritaire professionnel la compétence de « déterminer la politique des prix ». Dans d'autres exposés explicatifs, M. Robert a précisé que, par ce terme, il entendait seulement la fixation des « problèmes généraux de la politique des prix ». Si, ce disant, on veut que les employeurs avisent le personnel, par l'intermédiaire de l'organisme paritaire, de la situation des marchés de la branche ou de l'entreprise, on peut fort bien admettre cette mise au courant, qui est susceptible de contribuer à lever ce voile dont se plaint le monde ouvrier. En revanche, si l'on entend par là que les délégués du personnel, à un échelon ou à un autre, pourraient faire échec aux décisions de politique commerciale prises par les dirigeants de la branche en pleine conscience de leurs responsabilités et de leurs risques, on peut affirmer que cette innovation, équivalant pratiquement à octroyer au personnel la responsabilité de la direction commerciale, serait difficilement admise, même par le patronat le plus avancé en matière sociale.

« Dans ce même postulat, M. René Robert attribue à l'organisme paritaire la compétence de trancher les problèmes relatifs à « l'acquisition et à la répartition de matières premières et de machines ». Or, s'il est un domaine où la direction doit être à même de pouvoir procéder à sa guise, de rechercher comme elle l'entend les produits nécessaires au fonctionnement de l'entreprise ou de la branche, c'est bien dans celui

des matières premières. Là également, on peut admettre que le personnel soit tenu au courant des difficultés rencontrées pour l'obtention de ces matières premières, sous réserve de la discréption nécessaire pour éviter que certaines décisions soient connues prématurément de la concurrence, ce qui pourrait avoir de graves conséquences pour l'entreprise et pour la branche. Mais on bouleverserait cette hiérarchie et cette liberté d'action nécessaires, au même titre que si les représentants patronaux se mêlaient de participer aux décisions concernant les syndicats eux-mêmes, si l'on allait plus loin. »

Quel est le rôle de l'État en face des éléments capital et travail dans l'entreprise, dans la profession et dans l'économie nationale ?

Pour répondre à une telle question sans susciter de fausses interprétations, quelques lignes sont insuffisantes. Toutefois, nous définirons grossièrement notre position à cet égard en deux mots :

Le rôle de l'État doit consister selon nous à *arbitrer* les intérêts des groupements et des particuliers dans l'intérêt de la communauté nationale et non à se substituer à ces groupements et à ces particuliers. Partant de cette constatation de base, nous estimons qu'il appartient aux métiers organisés de régler, par voie de conventions et notamment de contrats collectifs, les questions ayant trait aux relations du capital et du travail (salaire, durée du travail, vacances, assurances sociales, et tous problèmes découlant de la communauté professionnelle), l'État se bornant à édicter la législation favorisant la conclusion de telles conventions (lois-cadre) et la création des instances arbitrales suprêmes chargées d'intervenir en cas de litige.

Comment envisagez-vous la répartition des fruits de l'entreprise en fonction de l'hypothèse que vous avez choisie pour l'organisation de sa gestion ?

Celle-ci découle logiquement de notre réponse au point précédent : nous estimons qu'il incombe à ces métiers organisés de déterminer, dans le cadre de ces conventions, la manière dont ils entendent répartir les fruits de l'entreprise. La vie étant diverse, les conditions sociales et économiques variant fortement d'une branche, voire d'une région à l'autre, les possibilités économiques différant sensiblement selon les métiers et les professions, un tel système permet — si l'état d'esprit des participants y est (voir plus haut) — de tenir compte, dans le progrès social, de cette variété qui est un fait que semblent nier certains théoriciens, mais que la réalité leur rappelle avec une insistance croissante. Dans le cadre de ces conventions, le problème de la répartition des fruits du travail peut être réglé selon des modalités extrêmement variées, dépendant des conditions et du degré plus ou moins grand d'esprit communautaire dans lequel se trouvent les parties en présence.

Levée

Ernest Speiser

Conseiller national
Directeur du Brown, Boveri & Cie, Baden

Dangers d'une association du capital et du travail

M. Ernest Speiser, conseiller national, directeur de Brown Boveri et Cie, a bien voulu accorder à M. Wacker, chef de notre bureau en Suisse, une interview au cours de laquelle il a déclaré ce qui suit :



L'expression « Association du capital et du travail » que l'on rencontre fréquemment aujourd'hui a-t-elle, à vos yeux, un sens et lequel ?

Précisons d'abord que dans la société anonyme, forme habituelle d'une grande entreprise, on entend par « travail » aussi bien l'activité d'un simple apprenti que celle du directeur général. Le terme « capital » s'applique donc aux seuls bailleurs de fonds qui supportent les risques financiers : les actionnaires.

L'expression « Association du capital et du travail » donnerait à penser que les ouvriers peuvent devenir détenteurs d'actions et représenter ainsi simultanément le capital et le travail. Cette solution n'est pas à conseiller car, en cas de crise, les ouvriers risquent d'être doublement atteints, à la fois par un licenciement éventuel de personnel et par la perte des économies qu'ils auraient engagées dans l'entreprise. En permettant aux épargnants d'acquérir des actions, la société anonyme favorise la participation des petits actionnaires dont le nombre est, je crois, très élevé en Suisse. Aussi la société anonyme est-elle une variété éminemment démocratique des formes d'association admises par notre code des obligations.

Par quels moyens (transformation éventuelle de la structure juridique des entreprises) et par quel canal (délégation personnelle, comités d'entreprises, syndicats d'employeurs et de salariés, autres organes de la société) faudrait-il, selon vous, assurer au capital et au travail leur part respective d'influence dans la gestion de l'entreprise ?

En restant toujours sur le plan de la société anonyme et des répercussions que pourraient avoir sur elle de nouveaux principes concernant la gestion et la répartition des fruits de l'entreprise, on constate que seule une modification, expressément formulée, des statuts de la société, permettrait de nouvelles solutions. On ne conçoit pas en Suisse une généralisation de ce procédé sans un remaniement de l'article 660 du code des obligations. Si en effet le bailleur de fonds sait d'avance que les pertes subies par l'entreprise doivent être supportées uniquement par son capital, alors qu'une partie seulement des bénéfices lui sera attribuée, il se fait rare et du coup l'existence même de la société anonyme est menacée.

Un changement aussi profond paralyserait l'industrie du pays et équivaudrait à un retour en arrière puisqu'il n'y aurait que des particuliers disposant de fonds importants pour remplacer la société anonyme dans le système économique. Le régime « patriarchal » se trouverait alors renforcé et la prise de possession du capital sur le travail considérablement accentuée, au risque même de conduire à une domination presque complète.

Les possibilités données aux actionnaires d'exercer une influence sur la gestion de l'entreprise étant suffisamment connues, examinons qu'elle peut être la participation du travail à cette gestion. Dans une armée, nul ne songerait à faire entrer un simple soldat dans l'Etat-Major général. De même, personne ne saurait exercer d'influence sur la gestion de l'entreprise sans posséder les compétences nécessaires. Tout en admettant que les représentants du travail puissent seconder utilement la direction pour les questions sociales,

salaire, vacances, etc... (questions qui d'ailleurs sont actuellement discutées avec des commissions d'ouvriers et d'employés) bien des décisions doivent cependant être prises qui nécessitent une connaissance des problèmes économiques généraux, des capacités particulières et une longue expérience. On ne peut pas concevoir le choix d'un directeur d'entreprise suivant le système des élections parlementaires. Dans les entreprises où la technique est très poussée et l'organisation compliquée, l'ouvrier moyen peut difficilement satisfaire aux exigences précitées. D'autre part, en initiant une trop grande partie du personnel aux détails techniques et confidentiels de la direction, on risque de compromettre dangereusement l'existence de secrets importants pour la concurrence ; d'autant plus que l'ouvrier a toujours la possibilité de résilier immédiatement son engagement.

Quel est le rôle de l'Etat en face des éléments capital et travail dans l'entreprise, dans la profession et dans l'économie nationale ?

En Suisse le rôle de l'Etat est clairement défini dans le code des obligations et par les nouveaux articles économiques de la Constitution (articles 34 ter, a, h, c). Le résultat du dernier référendum sur le rôle de l'Etat envers l'économie privée ne laisse aucune équivoque quant au désir exprimé par la majorité du peuple suisse de ne pas tolérer une ingérence trop accentuée des pouvoirs publics dans l'économie privée. Les dispositions votées sont à la limite de ce qui peut être accepté : la faible majorité qu'elles ont obtenue le prouve suffisamment.

Comment envisagez-vous la répartition des fruits de l'entreprise en fonction de l'hypothèse que vous avez choisie pour l'organisation de sa gestion ?

Lorsque l'entreprise réalise un bénéfice, il est indispensable, en premier lieu, de verser un dividende normal aux actionnaires. Le taux doit en être légèrement plus élevé que celui des fonds d'Etat pour tenir compte du risque couru par l'actionnaire. Il faut ensuite étudier la situation générale et les perspectives d'avenir de l'entreprise et constituer des réserves destinées, soit à moderniser l'appareil de production, soit à maintenir l'entreprise en cas de crise. Prendre une telle décision demande des capacités et des connaissances approfondies qui devraient être l'apanage de la direction.

En ce qui concerne la « répartition des bénéfices » on peut dire que dans l'ensemble les entreprises font preuve de beaucoup de bonne volonté. La « solution suisse » consiste aujourd'hui à verser au travail une part raisonnable des résultats d'exploitation en veillant à ne pas trop affaiblir les réserves de l'entreprise. Il est bon qu'une part du bénéfice net aille au travail par la voie des différents fonds sociaux.

Il faut dire d'ailleurs que la participation directe des ouvriers aux bénéfices soulève de nombreux problèmes. Dans le cas de distribution du bénéfice net, la meilleure solution est sans doute de verser l'argent aux différents fonds sociaux (pensions, assurances maladie, assistance, prévoyance, etc...), pour remédier à la difficulté presque insurmontable d'avoir à établir un système de répartition qui, dans la meilleure hypothèse, ne satisferait qu'une partie des employés. Il serait en effet très malaisé d'établir un barème qui tiendrait compte à la fois de l'ancienneté, des capacités, de la bonne volonté, des charges de famille de l'ouvrier et d'autres éléments qui doivent être pris en considération. Le personnel participe d'ailleurs presque toujours à la gestion des fonds sociaux.

Une des particularités de la « solution suisse » est précisément que, depuis plusieurs années déjà, de nombreuses entreprises appliquent un système de participation aux fruits sans y avoir été obligées par aucune disposition légale. D'autre part, il est certain que les entreprises nationalisées rencontrent les mêmes difficultés inhérentes aux relations du capital et du travail : l'ouvrier ne s'y sent pas plus lié avec son employeur que dans l'entreprise privée et il n'a pas plus de chance d'exercer une influence sur la marche des affaires.

Il y a pourtant un point où les intérêts du travail et du capital se rencontrent : tous deux ont intérêt à voir l'entreprise prospérer et se maintenir en temps de crise ; ainsi se trouvent sauvagardés et les possibilités de travail et les capitaux engagés. Et cet effort commun a plus d'importance que toutes les divergences qui peuvent normalement se présenter entre les désirs du travailleur et ceux de l'actionnaire.

B. Speiser

Conclusion

Par l'enquête qui précède nous ne prétendons certes pas apporter une solution définitive au problème des relations du capital et du travail. D'une part, de nombreux chefs d'entreprises se sont récusés, soit qu'ils ne parvenaient pas, comme l'exprimait fort bien l'un d'eux, à concilier le cœur et la raison, soit qu'ils n'osaient, dans les circonstances actuelles où la politique domine bien souvent les relations sociales, afficher des opinions qui risqueraient d'être interprétées avec mauvaise foi et de compromettre la cause qu'ils défendent : le bien-être de leur personnel, la prospérité de leur entreprise et l'équilibre économique et social de la nation. D'autre part, il est impossible de dégager aujourd'hui une formule de coopération qui s'applique à chaque entreprise et qui remédie infailliblement au déséquilibre social dont nous souffrons aujourd'hui. L'essentiel est dans l'état d'esprit, la mentalité qui imprègnent les relations humaines et la recherche d'un ordre évolué et harmonieux.

Nous pensons cependant que l'on peut tirer de l'étude des réponses qui nous ont été adressées un enseignement capital. Voici les principales remarques qu'elles nous suggèrent.

1^o Presque toutes les personnes interrogées admettent la nécessité d'une réforme dans les rapports entre les apporteurs de capital et de travail.

Chez la plupart d'entre elles, l'idée d'une association du capital et du travail a rencontré un écho favorable, mais alors que certaines appellent de leurs vœux une égalité juridique entre ces deux éléments, d'autres concluent à la primauté du travail sur les biens matériels que représente le capital. D'autres enfin, qui se recrutent parmi les tenants d'une doctrine extrémiste, regardent, au delà de cette association, vers une élimination totale des détenteurs du capital, une redistribution des richesses, une collectivisation de la fortune nationale.

2^o Plusieurs de nos correspondants remarquent qu'il serait prématûr de déterminer dès aujourd'hui sous quelle forme cette association devrait être réalisée. L'essentiel est de ménager une phase de transition vers une structure qui donne aux éléments capital et travail leur juste part d'influence.

3^o En ce qui concerne les réformes de structure proposées, elles sont de genres divers. Si l'on approfondit cependant le sens qui se cache sous des mots en apparence opposés, on s'aperçoit que les réalités sont souvent étroitement apparentées et peuvent, exception faite de celles qui tendent à une collectivisation de l'économie, être ramenées à un dénominateur commun.

La communauté professionnelle, qui jouit en Suisse d'une grande faveur, n'a-t-elle pas de nombreux points communs avec l'organisation envisagée par M. Esperet, qui attribue au chef d'entreprise l'autorité de commandement et au travailleur le rôle de conseiller. Il n'y a

d'ailleurs pas loin de cette conception aux comités d'entreprises institués en France et que M. Steinemann voudrait voir introduire dans notre pays.

Quant aux projets de M. Mainguy et de M. Pavillon, qui visent tous deux à donner aux travailleurs une fonction analogue à celle des actionnaires et administrateurs d'une société anonyme, étant entendu que les conseils paritaires ainsi constitués seraient investis de pouvoirs effectifs de décision et de responsabilités non moins effectives, ils vont plus loin dans le sens d'une égalité juridique des éléments matériels et humains, d'une association loyale et efficace des apporteurs de capital et de travail en vue de la prospérité de l'entreprise et de la création de biens utiles à la collectivité.

Il ne s'agit en aucune manière de « co-gestion », le chef devant exercer librement et souverainement les tâches qui lui incombent. Il s'agit bien plus d'administration, de responsabilité, de contrôle de la gestion en commun par les représentants du capital et par ceux du travail, autrement dit de toutes les tâches qui incombent actuellement à un conseil d'administration.

4^o L'Etat, sauf peut-être dans une réponse, se voit assigner un rôle d'arbitre, de contrôleur, d'instigateur, d'exemple. Il dispose pour cela de l'appareil législatif et des moyens qui lui sont donnés en régime d'économie libérale pour encourager les mesures qu'il juge souhaitable de voir se généraliser. Il ne doit en aucun cas imposer des réformes ni s'immiscer dans la gestion des entreprises.

5^o Comme l'indique bien le libellé de la quatrième question, le mode de répartition des fruits de l'entreprise dépend directement du système choisi pour associer le capital et le travail à l'administration de l'affaire. Lorsqu'il n'est pas question, pour l'instant, d'en modifier la structure, il peut cependant être d'une grande utilité d'associer le personnel aux résultats de son travail par un système analogue à celui que décrit M. Coret dans sa réponse.

Dans ce domaine, plus encore peut-être que dans d'autres, il n'existe d'ailleurs pas de formule passe-partout. Tout est dans l'intention, la bonne foi des personnes préposées à la distribution des résultats. On constatera, à lire les différentes réponses à notre quatrième question, un souci unanime d'instituer un mode équitable de répartition.

6^o Il est une remarque qui revient à diverses reprises, aussi bien sous la plume de correspondants français que suisses, c'est qu'il importe avant tout de réformer l'état d'esprit des propriétaires du capital, des chefs d'entreprises et des travailleurs. Il n'est pas besoin, pour assurer un « climat » moral d'entente et de coopération, de réaliser de profondes réformes de structure. Il suffit, dans la plupart des cas, de réflexion, de sens psychologique, d'éducation et surtout de bonne foi, de transparence. M. Charles Ducommun montrait ici-même,

dans le numéro de juillet 1946 de la « Revue économique franco-suisse », le rôle capital qu'il convient d'attribuer, au sein de l'entreprise, aux efforts tentés par les chefs pour expliquer à leurs subordonnés le pourquoi de leur travail et la marche générale de l'affaire.

A ce propos, il nous plaît de signaler une enquête du plus haut intérêt, menée cet été auprès de nombreux chefs d'entreprises suisses romandes, par M. Georges Duplain, secrétaire de rédaction de la « Gazette de Lausanne », et publiée à partir du 25 juillet dans ce journal, qui révèle les positions adoptées par ces patrons en face de leurs responsabilités sociales.

Nous tirerons notre conclusion de l'observation des faits. Un progrès considérable a été accompli depuis quelques années dans la solution des problèmes sociaux.

Dans le monde entier, l'Etat se préoccupe du sort des « économiquement faibles », établit des plans de sécurité sociale. Beaucoup de patrons et d'ouvriers ont saisi la nécessité de s'entraider et s'emploient de toutes leurs forces à la réalisation de leur idéal communautaire. Le seul fait que les idées qui précèdent aient été exprimées et imprimées montre le chemin parcouru ces dernières années. Nous nous acheminons vers une meilleure compréhension entre les divers éléments humains coopérant à un même travail.

Cette enquête aura rempli son but si elle a pu faire naître l'inquiétude dans certains esprits, leur suggérer que tout n'est pas au mieux dans le meilleur des mondes, que des réformes de droit et de mentalité peuvent seules nous éviter des bouleversements violents.

Jean de Senarclens

CHIFFRES, FAITS ET NOUVELLES

FRANCE

Importation

MATÉRIEL RELEVANT DE LA DIME. — Il n'y a pas lieu de s'inquiéter pour les dossiers présentés aux mois de juillet et août et encore en instance de délivrance auxquels n'avait évidemment pas été jointe la « carte-attestation » exigée par la nouvelle procédure. En effet, l'Office des changes a pris la décision de remplir lui-même la carte en question afin de pouvoir la retourner aux intéressés en même temps que leur licence.

PRODUITS APICOLES. — Le J. O. du 18-10 publie un avis aux importateurs rappelant qu'aux termes de l'arrêté du 15-7-43, les produits apicoles ne peuvent être introduits en France que s'ils sont accompagnés d'un certificat d'origine et de santé délivré par un vétérinaire fonctionnaire de l'Etat de provenance, dans la forme du modèle annexé au dit avis.

LIVRES EN PROVENANCE DE SUISSE. — La répartition des contingents de livres inscrits dans l'accord du 29-7-47 est terminée. Il ne sera donc plus délivré de D. A. I. jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord.

RUBANS. — Le J. O. du 30-10-47 publie un rectificatif au J. O. du 2-9-47 concernant l'importation en France de rubans de soie et de fibrane y compris rubans spinball. Aux termes de ce rectificatif, les importations devront porter de préférence sur du ruban spinball pour lequel les licences sont déposées par la « S. A. des Filatures de schappe, quai Gourmont, Lyon ». En ce qui concerne les rubans de soie et de fibrane autres que le spinball, les demandes d'autorisation d'importation seront examinées au fur et à mesure de leur présentation qui pourra avoir lieu sept jours après la publication du présent avis.

Demandes d'ouverture de crédit

L'avis aux importateurs du 29 juin 1947 ayant donné lieu à des erreurs d'interprétation, nous précisons que les intéressés doivent, en règle générale, présenter *obligatoirement* leurs dossiers sous forme de licences ACbis ou d'accords préalables.

Cet avis stipule toutefois que si les importateurs ne sont pas en mesure d'établir leurs demandes comme indiqué ci-dessus, dans les conditions réglementaires prévues, faute des éléments indispensables, ils peuvent, *à titre exceptionnel*, utiliser la procédure des « demandes d'ouverture de crédit » mais à la condition expresse que le matériel considéré *entre dans le cadre d'un poste pour lequel une date limite de dépôt des dossiers a été fixée*.

Il est bien entendu qu'en dérogation à ces principes, des prescriptions particulières, telles celles relatives aux postes 103, 104 et 111 de l'accord commercial franco-suisse (J. O. du 2 septembre 1947) peuvent toujours être édictées et sont alors à considérer comme impératives.

Exportation

PRODUITS D'EXPLOITATION FORESTIÈRE ET DE SCIERIE. — Le J. O. du 14-10-47 publie un avis aux exportateurs de ces produits.

TARTRE. — Les exportateurs de tartre sont avisés qu'après le 21-10-47 des licences d'exportation de tartre ne pourront être délivrées qu'aux exportateurs qui, à cette date, auront effectué des livraisons à l'industrie nationale suivant la proportion fixée par l'avis de la commission interprofessionnelle d'exportation des matières tartreuses du 14-5-47.

Ports

Pendant le 1^{er} semestre 1947 le trafic du port de Marseille s'est progressivement ranimé d'un mois à l'autre. Le nombre des navires entrés ou sortis s'est élevé à 3.493 contre 2.381 pendant le 1^{er} semestre 1946. Le chiffre des exportations s'est établi à 467.023 tonnes contre 308.255 tonnes pour la période correspondante de 1946 alors que le chiffre des importations a diminué de 925.997 tonnes à 533.475 tonnes. Enfin le mouvement des passagers accuse une progression remarquable : 359.791 personnes entrées ou sorties soit 68 p. 100 de plus que pendant la même période de 1946 et 57.000 passagers de plus qu'au cours du 1^{er} semestre 1938.

Impôts

La loi du 8-8-47 prévoit la réduction de 50 p. 100 de l'*impôt sur les bénéfices industriels et commerciaux* afférents aux affaires d'exportation réalisées en 1946. Le décret fixant la liste des produits bénéficiaires de cette réduction n'a pas encore été établi. Une commission de fonctionnaires va préparer un projet de décret ; les demandes des organisations professionnelles en vue d'obtenir cette diminution d'impôt doivent être adressées à la Direction générale des contributions directes, 11, rue Tronchet, Paris, IX^e. Il est recommandé d'adresser copie de ces demandes à la Direction des relations extérieures du Ministère des finances à Paris et à la Direction ministérielle compétente du Ministère de la production industrielle ou du département dont dépend la branche d'activité intéressée.

Office des changes

M. Pierre Louis Calvet, inspecteur des finances, a été nommé directeur général de l'Office des changes en remplacement de M. Hoppenot appelé à d'autres fonctions.

Tourisme. Devises

Voici la liste des hôtels parisiens qui ont été autorisés par l'Office des changes à accepter des paiements en devises étrangères, au cours officiel :

1^{er} arrondissement : Hôtel Continental, Hôtel Meurice.

8^{me} arrondissement : Hôtel Bristol, Hôtel Claridge, Hôtel Crillon, Hôtel Elysées Parc, Hôtel Prince de Galles, Hôtel Royal Monceau.

9^{me} arrondissement : Hôtel Scribe.

16^{me} arrondissement : Hôtel Raphaël.