

Zeitschrift: Revue syndicale suisse : organe de l'Union syndicale suisse
Herausgeber: Union syndicale suisse
Band: 36 (1944)
Heft: 2

Artikel: De la communauté d'entreprise et de la communauté professionnelle
Autor: Rimensberger, E.-F.
DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-384374>

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: 10.02.2026

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

Revue syndicale suisse

ORGANE MENSUEL DE L'UNION SYNDICALE SUISSE

36^{me} année

Février 1944

N° 2

De la communauté d'entreprise et de la communauté professionnelle.

Par E.-F. Rimensberger.

I.

De l'égalité politique à l'égalité économique.

Après avoir examiné les tâches et les tendances de l'économie de guerre, le Congrès syndical extraordinaire de 1941 vota les thèses développées par le président de l'Union syndicale suisse, M. Bratschi, conseiller national. Elles fixent l'attitude générale des organisations syndicales suisses en face des problèmes de l'après-guerre. Ces thèses rappellent que, dans notre pays, « les relations politiques entre les citoyens et l'Etat sont fondées sur les principes de la liberté et de la démocratie »; en revanche, des relations analogues n'ont pas encore été établies sur le terrain économique: en effet, « si, dans le domaine politique, la liberté signifie, dans une large mesure, l'égalité et la justice, elle est souvent synonyme, sur le plan économique, d'une inégalité et d'une injustice criantes ».

Comment compléter l'égalité politique par l'égalité économique? Tel est le problème posé par la guerre et les crises qui l'ont précédée. Il doit être résolu, tant sur le plan national qu'international. Bien que l'égalité des droits politiques ne soit pas encore réalisée partout, qu'elle doive être reconquise dans bien des pays, il est évident que l'on ne peut plus se contenter, cette fois, d'apporter de simples corrections au régime économique et social. D'ailleurs, lors du discours-programme qu'il a prononcé récemment devant les étudiants du Polytechnicum de Zurich, M. Stampfli, président de la Confédération, a rappelé que « la guerre actuelle, plus que le conflit de 1914-1918, sera suivie de réformes économiques, politiques et sociales analogues à celles qui ont accompagné la Révolution française ». Cette conviction est très largement répandue aujourd'hui.

On peut aller plus loin encore et penser que la guerre cor-

rigera probablement les abus de cette liberté née de la Révolution française, l'indiscipline à laquelle nous devons le chaos où nous sommes plongés.

M. Stampfli constate que la seconde guerre mondiale entraînera des réformes *économiques, politiques et sociales* plus profondes que celles qui ont suivi le conflit de 1914-1918. A ce propos, il n'est pas inutile de rappeler que la dernière guerre n'a provoqué — en Suisse surtout — aucune réforme de structure vraiment digne de ce nom. Quant aux quelques modifications intervenues entre les deux guerres, elles ne procèdent pas d'une volonté nette de transformer le régime économique: elles ont été imposées par les crises et les difficultés. Ce sont des pis aller. Quant aux revendications du mouvement ouvrier, elles ont été avant tout *politiques et sociales*. Dans bien des pays, les droits politiques dont nous jouissions à la fin de la guerre devaient être tout d'abord conquis. Les autres revendications, nous venons de le dire, relevaient avant tout de la politique sociale. Celles présentées par la Conférence syndicale internationale de Berne (1919) à la Conférence de la paix — groupées en un *programme de législation ouvrière internationale* — étaient de *nature exclusivement sociale*. Même les revendications d'ordre *économique* figurant dans la résolution relative à la Société des Nations concernaient essentiellement (à l'exception de la réglementation internationale des paiements et des transports) la politique sociale: amélioration des conditions d'existence des travailleurs et de leur formation professionnelle, développement des mesures de protection ouvrière, organisation scientifique du travail.

Aujourd'hui, nous n'avons pas même l'esquisse d'un programme. Nous y voyons la preuve que, cette fois, l'enjeu est tout autre; il s'agit de problèmes qui ne pourront pas être tranchés avant que l'issue du conflit soit connue, de modifications profondes de la structure économique afin que les relations entre le citoyen et l'Etat (qui reposent sur le plan *politique*, sur les principes de la liberté et de la démocratie) soient également établies sur la justice dans le domaine économique (thèses du congrès de 1941).

II.

Parallèles entre la politique et l'économie.

Peut-on établir un parallèle entre les principes fondamentaux de la démocratie *politique* et ceux de l'ordre *économique* auquel nous aspirons? Et si tel est le cas, peut-on tirer des enseignements salutaires des erreurs politiques qui ont abouti au fascisme et au national-socialisme?

Ces parallèles existent; en effet, sur les deux plans, politique et économique, ce sont les *mêmes* citoyens et les *mêmes* cadres. Les relations économiques entre les citoyens et l'Etat devraient donc s'inspirer des *mêmes* principes que les relations politiques. En

d'autres termes, *la démocratie politique et la démocratie économique doivent être la manifestation complémentaire de principes semblables.*

La démocratie peut être comparée à une pyramide, mais qui doit reposer sur la base et non pas sur la pointe. Cette base, ce fondement, de l'avis d'un publiciste suisse-alsacien bien connu, Adolphe Gasser, c'est la *commune*. La démocratie, dit Adolphe Gasser, ne peut résister à l'épreuve que si les libertés communales, qui ont fait la grandeur de la Grèce, puis de Rome, puis de la civilisation occidentale sont respectées; en d'autres termes, seule la restauration des libertés communales peut assurer le salut de l'Europe.

S'il est bon de rappeler l'importance de cet élément fondamental, il ne faut cependant pas perdre de vue que dans le monde moderne cette cellule de la démocratie — qui doit être maintenue sans aucun doute — n'est viable qu'insérée dans un organisme plus vaste. Elle doit être étayée par le canton, puis par la Confédération (par l'Etat, qui n'est lui-même plus en mesure d'assumer toutes les fonctions inhérentes à la société moderne); cet encadrement de la cellule, si l'on peut user de ce terme, est aussi important que la cellule elle-même.

Sans vouloir nous étendre davantage sur cette hiérarchie *politique* — nous ne la mentionnons ici qu'à titre de comparaison — voyons quels sont les organes qui lui correspondent sur le plan *économique*.

Si nous examinons la structure économique en partant du bas, nous avons tout d'abord l'*entreprise* — cellule de l'activité économique — puis la *branche d'industrie* et enfin l'*économie considérée dans son ensemble*. La communauté d'entreprise et la communauté professionnelle, thèmes de notre article, sont à la base de la hiérarchie économique (un peu comme la commune et le canton sur le plan politique). Pouvons-nous, dans ce domaine également, tirer des erreurs et des expériences des leçons qui seront profitables à l'avènement de la démocratie économique dans notre pays?

III.

Les expériences allemandes et russes.

La *communauté d'entreprise*, comme le dit son nom, est l'une des manifestations, sur le plan de l'entreprise, des relations entre le citoyen et l'Etat. Elle se distingue des autres formes de relations complémentaires dépassant le cadre de l'entreprise et que nous allons examiner: communauté professionnelle, communauté de travail, conseils économiques, etc.

Afin de mieux connaître la *genèse* de ces institutions, leurs relations de cause à effet, leur apport au fonctionnement de la hiérarchie économique, leurs *résultats*, passons rapidement en revue les expériences faites en Allemagne et en Russie.

En Allemagne,

la communauté d'entreprise remonte à 1848. Elle apparaît sous forme de commissions de fabrique, de commissions ouvrières, de conseils de fabrique, de conseils ouvriers, puis enfin, au cours de la dernière guerre, de conseils d'entreprise. *Dès le début, il est apparu que ces organismes, lorsqu'ils ne s'appuyaient pas sur un syndicat, finissaient par tomber sous la dépendance de l'employeur,* état de choses que celui-ci, s'il est bon psychologue, ne peut souhaiter. Le mouvement syndical allemand, en devenant plus fort, inscrivit à son programme la représentation légale des travailleurs, c'est-à-dire l'institution de conseils d'entreprise obligatoires et non plus de commissions ouvrières pouvant être ou n'être pas instituées, selon les clauses des contrats collectifs. Le mouvement syndical espérait que ces conseils d'entreprise, une fois déclarés obligatoires, seraient en mesure de s'occuper non seulement des intérêts immédiats des travailleurs de l'entreprise, mais encore des problèmes concernant la profession. *La guerre ayant modifié profondément les rapports entre l'Etat et les syndicats, ceux-ci demandèrent l'institution obligatoire de commissions d'employés et d'ouvriers.*

Ce n'est donc pas l'effet du hasard si la loi allemande sur les conseils d'entreprise a accordé aux syndicats une forte influence au sein de ces organismes. Aussitôt désignés — ce qui était l'affaire des salariés de l'entreprise — les membres du conseil restaient, conformément à la loi, en contact étroit et permanent avec le syndicat. Chacune des associations groupant les travailleurs pouvait, à la demande d'un quart des membres du conseil, ou automatiquement dans certains cas, déléguer au conseil un représentant avec voix consultative.

En conséquence, les conseils d'entreprise ne se sont développés en Allemagne que dans les régions et les branches où les syndicats étaient forts, ce qui a également profité à ceux-ci. Néanmoins, c'était (et c'est encore) commettre une erreur que de mettre de trop grands espoirs dans ces communautés d'entreprise. Il est intéressant de rappeler les conclusions tirées par Georges Flatow, un spécialiste en la matière, après dix ans d'expériences: « Ni les craintes excessives des patrons, ni les espoirs exagérés des ouvriers ne se sont réalisés pendant les dix ans qui se sont écoulés depuis la promulgation de la loi; en revanche, le renforcement constant du *droit de regard* des salariés que nous avons enregistré est certainement l'une des conséquences sociales de la loi sur les conseils d'entreprise, encore que cette évolution varie profondément, selon la force de l'organisation syndicale, le nombre plus ou moins grand des conseils d'entreprise dans les diverses régions, les professions et l'importance des entreprises. »

Les craintes et les espoirs exagérés concernent avant tout les *attributions* et le *champ d'activité* de ces représentations ouvrières.

Les premières commissions ouvrières visaient avant tout à mettre sur pied un règlement de fabrique et un mécanisme de conciliation et d'arbitrage au sein de l'entreprise, etc.; par la suite, elles se sont attribuées le contrôle de l'application des contrats collectifs, des conditions de travail, etc. La Révolution russe — dont le système des conseils (soviets) était l'un des éléments essentiels — donna une nouvelle impulsion aux revendications ouvrières allemandes, revendications dont la loi sur les conseils d'entreprise tint partiellement compte. L'étude du projet, les pourparlers avec les organisations syndicales et au sein du parlement déclenchèrent de violents conflits. La seconde lecture provoqua même des rencontres sanglantes devant le Reichstag.

La principale différence entre l'ancienne commission ouvrière et le conseil d'entreprise réside dans le fait que *le nouvel organisme n'avait pas seulement pour tâche de défendre les intérêts des travailleurs, mais encore de collaborer avec l'employeur afin que l'entreprise accomplisse plus rationnellement ses fonctions*. « En d'autres termes, dans les exploitations visant un but économique, le conseil d'entreprise doit soutenir de ses avis la direction et veiller avec elle à ce que le rendement soit aussi considérable et aussi rationnel que possible »; de plus, le conseil devait « favoriser l'introduction de nouvelles et meilleures méthodes de travail ». Il disposait de *droits de contrôle* si étendus qu'il pouvait exiger que la *comptabilité des salaires* et les *bilans de l'entreprise* lui soient soumis. Le conseil d'entreprise pouvait également demander d'être représenté dans les conseils d'administration, ce qui devait lui permettre d'exercer une certaine influence, non seulement sur la direction de l'entreprise, mais encore sur celle de la société dont elle dépendait. Tandis que la loi assurait aux syndicats une position prépondérante dans les conseils d'entreprise, elle veillait à ce que ceux-ci ne se mêlent pas des affaires syndicales.

Pourtant, ces dispositions de nature économique, c'est-à-dire *les clauses assurant aux conseils d'entreprise une certaine influence sur la gestion de l'entreprise, n'eurent jamais grande importance*, pour la simple raison qu'ils ne disposaient pas de pouvoirs exécutifs.

Enfin, il faut aussi considérer qu'en Allemagne, où le peuple n'a conquis tous ses *droits politiques* qu'à l'issue de la dernière guerre, les traditions démocratiques n'étaient peut-être pas encore assez ancrées pour que l'égalité en matière *économique* puisse être réalisée avec quelque chance de succès et de durée (sans compter que la situation du Reich, tant du point de vue économique que politique, est restée précaire depuis 1919).

En Russie,

la révolution a réalisé l'une de ses promesses essentielles en instituant le « contrôle ouvrier » le plus strict et en donnant aux fabriques une « constitution », un statut.

La révolution de mars donna déjà une impulsion considérable à l'idée de faire des conseils d'entreprise des organes de contrôle de la *production* et de la *distribution*. Dès les premiers jours de la révolution de novembre, le gouvernement soviétique institua un *contrôle ouvrier*, visant à l'organisation rationnelle de l'économie nationale. Toutefois, cette mesure, qui portait sur la production, l'achat et la vente de produits finis et de matières premières, leur stockage et la gestion financière de l'entreprise, réduisit de manière sensible l'importance des conseils d'entreprise. Leurs décisions pouvaient être annulées par les organes supérieurs du contrôle ouvrier. Après quelque temps, un rapport dut avouer l'échec des tentatives faites pour discipliner l'activité des conseils d'entreprise. « Tandis que les conseils d'entreprise arrêtent toutes les dispositions relatives à l'organisation interne de l'entreprise, la direction reste responsable de la marche normale de l'entreprise. Mais en fait, elle est dans l'impossibilité de remplir sa tâche, ce qui aboutit lentement, mais invinciblement, à paralyser l'activité industrielle dans tout le pays. L'institution des conseils d'entreprise n'est pas en mesure d'améliorer cette situation. Leurs membres sont liés aux autres ouvriers par des liens de parenté ou d'amitié. Ils ne peuvent envisager les choses du point de vue de l'Etat; ils les considèrent sous l'angle de leurs intérêts personnels et s'efforcent avant tout de conserver les pouvoirs dont ils ont été revêtus. Tandis qu'ils font toutes sortes de concessions aux ouvriers, ils exercent jalousement leurs droits et influencent de manière unilatérale la solution de toutes les questions ayant trait à la gestion de l'entreprise. Et lorsque, parfois, un conseil d'entreprise parvient à se placer à un point de vue général et qu'il invite les travailleurs à faire leur devoir, on peut dire que sa dernière heure a sonné. » En conséquence, le rapport proposait de supprimer les conseils d'entreprise et de les remplacer par un nouveau mode de gestion.

Mais le « contrôle ouvrier » constituant, comme nous l'avons dit, l'une des promesses essentielles de la révolution, il va sans dire que sa suppression et l'élimination des conseils d'entreprise n'étaient pas choses faciles. La nationalisation d'un nombre croissant d'entreprises, puis de l'industrie dans son ensemble en juin 1918, permit de remplacer les conseils d'entreprise progressivement par des directeurs élus par les *syndicats* et par les *conseils économiques locaux*. De cette manière, on mit fin à la contradiction (qui se manifesta plus tard en Allemagne également) entre les syndicats et les conseils d'entreprise. Une décision syndicale transforma les conseils d'entreprise en *organes des syndicats*. De cette manière, le conseil d'entreprise retrouva sa fonction naturelle, qui est de défendre les *intérêts professionnels des ouvriers syndiqués*. En matière d'*organisation de la production*, le conseil d'entreprise n'avait plus aucun droit de s'opposer aux décisions de la direction. Telle était la situation il y a dix ans environ. Bien que nous manquions de renseignements détaillés sur l'évolution ultérieure, nous pouvons

supposer que les principes que nous venons d'exposer n'ont pas été sensiblement modifiés.

Que pouvons-nous conclure des exemples russes et allemands? Ils montrent avant tout que la communauté d'entreprise, comme son nom l'indique, est avant tout une *affaire* interne et qu'elle doit le rester. Mais il s'agit de plus que de cela. Il ne s'agit plus seulement de la direction de l'entreprise qui implique, son nom l'indique également, une administration autonome (même dans les institutions du mouvement ouvrier, on attache de l'importance à ce que les organes directeurs puissent trancher en dernière instance), mais de la *direction de l'économie dans son ensemble, d'une organisation économique qui dépasse l'entreprise et doit être envisagée sous cet angle*. Il ne saurait donc s'agir de faire de la communauté d'entreprise, si importantes que puissent être ses attributions, un oreiller de paresse, mais de se demander *quel est le rôle de l'entreprise dans le cadre de l'économie et dans quelle mesure son activité doit être complémentaire, c'est-à-dire subordonnée aux intérêts généraux de la profession et de la collectivité*.

En U. R. S. S., le problème de l'intégration de l'entreprise dans la politique économique est relativement simple à résoudre. L'économie, c'est l'Etat. Il prépare les plans et les exécute lui-même. La hiérarchie économique fonctionne de haut en bas et de bas en haut. (Nous nous abstiendrons de juger si les organes exécutifs jouent plus de haut en bas que de bas en haut.)

En *Allemagne*, on a tenté par divers moyens de transposer aux échelons supérieurs, c'est-à-dire dans un organisme dépassant l'entreprise, le mécanisme fonctionnant à la base. L'article 165 de la Constitution instituant les conseils ouvriers (*Arbeiterräte*) précise que les ouvriers et les employés doivent « collaborer avec les employeurs, sur un pied d'égalité, à la réglementation des conditions de salaire et de travail, ainsi qu'*au développement de la production dans son ensemble* ».

A cet effet, ils sont représentés légalement par des *conseils ouvriers d'entreprise*, par des *conseils ouvriers régionaux* (*Bezirksarbeiterräte*) et un *Conseil ouvrier du Reich* (*Reichsarbeitserrat*). Afin de participer à l'échelon supérieur au développement de la production dans son ensemble, les conseils ouvriers régionaux et le Conseil ouvrier du Reich collaborent avec les organismes patronaux similaires au sein de *conseils économiques paritaires régionaux* et d'un *Conseil économique paritaire du Reich*. Abstraction faite des conseils d'entreprise, tout cet ingénieux système n'a jamais fonctionné qu'en théorie. Le Conseil économique provisoire du Reich, qui a été maintenu jusqu'à la chute de la République, n'a été qu'une tête sans corps et, de plus, succombant sous le poids des problèmes politiques soumis à son appréciation (question des réparations, des emprunts forcés, etc.). La Constitution ayant fait des membres du Conseil économique du Reich les représentants des intérêts économiques du peuple tout entier, ils n'étaient pas liés

par un mandat et se prononçaient selon leur conscience. En outre, cet organisme de plus de trois cents membres n'avait qu'un caractère consultatif. Il n'est donc pas étonnant qu'il ait été un organe de discussions souvent purement académiques, plutôt qu'un organe de direction de l'économie. Près du 80% de tous les avis en matière économique ou financière donnés par le Conseil économique national dans les années avant 1933 l'ont été à l'unanimité. Tout était imposé d'en haut, ce qui ressort déjà du fait que « la structure et les tâches des conseils ouvriers et des conseils économiques, de même que leurs rapports avec les divers organismes autonomes, étaient exclusivement l'affaire du Reich ». On ne parvint même pas à réaliser l'idée, contenue implicitement dans la Constitution, de faire du Conseil économique du Reich une sorte de seconde Chambre adjointe au Reichstag.

A ce propos, il est intéressant de mentionner une autre tentative — vouée, elle aussi, à l'échec — et visant à créer sur le plan de la profession des organes paritaires dits *communautés de travail des employeurs et salariés* appelés à collaborer à la direction de l'économie. La création de Chambres ouvrières du travail — analogues aux Chambres des arts et métiers et du commerce — s'étant révélée infructueuse, on essaya d'instituer, par ententes librement consenties, des *organes paritaires professionnels* chargés de représenter les intérêts du métier ou de l'industrie: les communautés de travail des employeurs et salariés. Les premières tentatives en vue de réaliser la paix du travail ont été faites en 1915 dans la métallurgie berlinoise; la Commission de guerre des entreprises métallurgiques de Berlin et environs en était l'initiatrice. De nombreuses industries suivirent bientôt cet exemple. Très souvent, le champ d'activité de ces communautés de travail ne dépassait pas le plan local; elles avaient surtout pour tâche de lutter contre le chômage par la création de possibilités de travail, d'une part, et des adaptations de la production, d'autre part; elles visaient également à unifier la politique des prix et des salaires. Le 15 novembre 1918, sur la base de l'égalité absolue entre les associations d'employeurs et de salariés, fut instituée la Communauté centrale de travail des employeurs et des salariés de l'industrie et des arts et métiers d'Allemagne. Cette innovation, elle aussi, n'a pas eu grand succès.

L'efficacité de la nouvelle institution reposait avant tout sur l'entente réciproque. En règle générale, elle ne prenait pas de décisions, ou seulement lorsqu'une proposition réunissait la majorité des délégués patronaux et la majorité des délégués ouvriers, système d'autant plus incompréhensible que les questions soumises à la Communauté centrale de travail étaient très importantes: conditions de travail et de salaire; législation sociale; politique économique, approvisionnement en matières premières et charbon; transports; questions fiscales; application du traité de paix, etc. En 1923, l'Union syndicale des employés (démocratique) et la Con-

fédération générale des employés se retirèrent de la communauté. Dès lors, elle commença à se désagréger.

« La Communauté centrale de travail, constatait Otto Thiel en 1932, a failli à sa mission précisément au moment où il s'agissait, l'inflation à peine surmontée, de jeter les bases de la nouvelle politique économique et sociale rendue nécessaire par la stabilisation de la monnaie et les réparations. Si la Communauté de travail avait été en mesure, après 1924, de poursuivre efficacement sa tâche dans l'esprit de ses promoteurs, l'économie allemande eût été probablement mieux à même de faire face aux conflits provoqués par le Plan Young et à la crise de 1930/31. Saurons-nous en tirer les enseignements qui s'imposent? »

Thiel ajoutait que « dans de nombreuses associations patronales, comme aussi dans diverses organisations syndicales, l'*autorité des chefs* ne suffisait pas pour endosser jusque dans leurs ultimes conséquences les lourdes responsabilités qu'impliquait le régime des communautés de travail ». En d'autres termes, l'attitude des employeurs en face des problèmes économiques et sociaux n'était pas ce qu'elle aurait dû être. Le gouvernement Brüning déclara d'ailleurs ouvertement que les employeurs avaient encore une dernière chance de mettre eux-mêmes de l'ordre dans leur maison, c'est-à-dire dans l'économie, sans quoi le destin irait son cours. C'est ce qui est arrivé.

IV.

Où en sommes-nous en Suisse?

Les commentaires qui précèdent permettent certaines conclusions:

1^o La communauté d'entreprise a des limites, imposées par la nature même de l'entreprise tout d'abord, puis par le régime économique *actuel*. La communauté d'entreprise ne peut être organique et fonctionner naturellement que si l'homme, cessant d'être un moyen, devient le but même de l'activité économique. (Comme le dit en d'autres termes le rédacteur économique de la *Gazette de Lausanne*, « l'essentiel est qu'on admette de ne plus faire tourner l'économie tout entière autour du plus bas prix de revient et du plus haut prix de vente. Il est d'autres valeurs encore, qui ne se chiffrent ni en francs ni en dollars. ») La communauté de travail suppose des syndicats puissants et, dans une économie organisée, une organisation intégrale des travailleurs. Ce n'est que lorsque ce degré d'organisation aura été réalisé — d'une manière ou de l'autre — que *les syndicats*, organes de surveillance et d'exécution, *pourront se consacrer entièrement à la mission plus haute qui est en dernière analyse la leur*. Le chemin qui conduit à ce but est le contrat collectif.

2^o Si nous voulons que les organes supérieurs chargés de diriger l'économie puissent travailler efficacement (qu'ils ne soient pas

condamnés à l'impuissance comme c'était en partie le cas en Allemagne), il faut établir de haut en bas et de bas en haut des relations qui ne révèlent aucune *solution de continuité*, c'est-à-dire créer en dehors de l'entreprise et au-dessus d'elle des *organes intermédiaires*. Si tel n'est pas le cas, les organes supérieurs de direction économique risquent de jouer le rôle de frein et de faire plus de mal que de bien. Pour que l'économie dirigée travaille *plus rationnellement*, pour qu'elle assure plus de justice que le libéralisme (dont les réalisations sont appréciables et dont l'automatisme et la contrainte qu'il implique ont résolu bien des problèmes), l'économie dirigée doit être réalisée systématiquement, à tous les échelons; elle ne doit pas se contenter de demi-mesures.

Mais où en sommes-nous en Suisse? (Nous nous bornerons à examiner ici les organes constitués au sein de l'industrie privée, en laissant de côté les propositions faites au Parlement en vue de l'après-guerre et qui concernent plutôt le régime économique dans son ensemble; de même, nous n'aborderons pas les initiatives pour la réforme économique et les droits du travail, la « Suisse nouvelle », etc.)

Pour le moment, *les notions elles-mêmes donnent encore lieu à des malentendus*. Par *communauté d'entreprise*, certains théoriciens de Suisse alémanique entendent une communauté de travail entre entreprises similaires, chargée d'étudier l'achat et la vente en commun, de coordonner la production, de résoudre certaines tâches sociales selon le principe coopératif, de créer des communautés de crédit, etc. En Suisse romande, cette confusion n'existe pas parce que nous recourons, dans ce cas, à la notion de communauté d'entreprises (entreprise ayant alors le signe du pluriel). Quant à la *communauté professionnelle*, d'aucuns estiment qu'elle doit se limiter aux recherches scientifiques et à la formation professionnelle. Les entretiens que la Nouvelle société helvétique (N.S.H.) vient de consacrer au problème de la communauté d'entreprise ont montré combien les connaissances en la matière sont encore insuffisantes. En particulier, l'introduction de M. le Dr Hackhofer a nettement contribué à préciser les diverses notions; mais en même temps elle a effrayé les dilettantes ou ceux qui, précisément, redoutent la clarté dans ce domaine, sachant qu'elle risque de les obliger à aller là où ils ne veulent pas.

D'ailleurs, la discussion qui a suivi a soigneusement évité ces précisions; elle est restée dans des généralités. Un fait ressort clairement des débats: les employeurs sont prêts à accepter la *communauté d'entreprise*, mais à la condition qu'elle soit non pas une forme d'organisation, mais « esprit », l'expression d'une « conception sociale », que l'on se garde d'ailleurs de définir trop nettement, sans quoi il faudrait lui coller l'étiquette de « paternaliste ». Mais dès qu'il est question de la *communauté professionnelle*, c'est-à-dire de la condition même d'une *politique économique*, d'un système supérieur de compensation où l'Etat ne serait plus le garant du

bien commun — les participants à l'économie en étant les artisans — la plupart des employeurs baissent le ton.

C'est ce que relève également Théo Chopard dans le *Service de Presse libre*, dans un article consacré aux entretiens de la Nouvelle société helvétique: « Cependant, pour jouir de l'*indépendance nécessaire*, la commission ouvrière (la communauté d'entreprise n'étant autre que le régime de la commission ouvrière) doit s'appuyer sur une organisation qui englobe l'ensemble de la profession. La commission ouvrière, dans l'entreprise où le personnel n'est pas syndiqué, est dans l'impossibilité de discuter sur un pied d'égalité. Elle ne peut être que le « commissionnaire » de la direction. La communauté d'entreprise devient alors un docile instrument entre les mains de l'employeur. De plus, dans ces entreprises, la commission ouvrière risque d'être désignée arbitrairement par la direction; ses membres ne sont pas les représentants authentiques du personnel. La commission n'est plus alors qu'un élément d'une politique paternaliste, celle dont les travailleurs ne veulent pas, et une *caricature* de la collaboration et de l'action paritaire. La commission ouvrière, dans l'entreprise où le personnel n'est pas ou qu'insuffisamment organisé, offre à l'employeur hostile au syndicat un prétexte pour empêcher le personnel de s'organiser et un *alibi* envers l'opinion publique, que l'on trompe par cette pseudo-collaboration et à laquelle on fait croire que l'on a compris la « leçon des temps nouveaux. »

Le Dr Greiner, secrétaire général de la Fédération des sociétés d'employés s'est exprimé dans le même sens à la susdite conférence de la N. S. H. lorsqu'il s'opposa nettement à la communauté d'entreprise en raison de la dépendance absolue du personnel.

En particulier, il est apparu que l'on envisage sans sympathie des organes assurant sans solutions de continuité des fonctions économiques de bas en haut et de haut en bas. On met l'accent sur le « système hiérarchique », sur le principe « monarchique » et « autoritaire » de l'entreprise, sur son « autonomie ».

Si nous reconnaissons que l'on puisse admettre, comme nous l'avons dit, la nécessité d'une direction pleinement responsable, nous repoussons d'autant plus énergiquement la conception des employeurs qui repoussent toute limitation de leur liberté d'action et de leur autorité, qui prétendent, de plus, que les travailleurs ne peuvent avoir de droit de regard parce qu'ils n'ont ni la formation ni les capacités nécessaires. Et quand un grand industriel déclare que la direction d'une entreprise « doit repousser toute influence extérieure, qu'elle soit syndicale, financière ou d'autre nature », la première de ces constatations procède de la conception du patronat de droit divin (dépassée par les événements); quant à la seconde, elle n'est qu'une plaisanterie (en effet, combien d'industries ne seraient pas viables sans l'aide des pouvoirs publics et combien sont sous la coupe des banques, dont les exigences sont autrement plus draconiennes que celles de l'Etat).

Il est réjouissant que tous les employeurs qui ont pris la parole lors des entretiens de la N. S. H. aient souligné la nécessité, plus encore le caractère indispensable des syndicats. Mais *cette constatation n'aura qu'une valeur platonique tant que les tâches que les syndicats seraient en mesure de résoudre ou de contribuer à résoudre, à tous les paliers de l'activité économique, c'est-à-dire dans l'entreprise et au dehors, continueront d'être une chasse gardée où l'on décline de prime abord tout droit de regard au mouvement ouvrier.*

En ce qui concerne la *capacité* d'exercer le droit de regard que maints employeurs nous dénie, nous pouvons leur renvoyer la balle: les employeurs, ou nombre d'entre eux, ont-ils toujours les capacités nécessaires pour collaborer à la solution des grands problèmes économiques? Sur ce point, nous sommes sans illusion; nous n'attendons pas de chaque salarié qu'il s'occupe des problèmes posés par la politique économique; en revanche, on trouvera certainement parmi les *représentants* des travailleurs autant d'hommes capables que chez les employeurs. De plus, les chefs syndicaux ne sont pas handicapés, comme le patron, par les intérêts immédiats d'une entreprise. Défendant les intérêts d'un grand nombre d'individus, ils sont de prime abord plus accessibles à la notion du bien général et aux nécessités de la communauté.

C'est pourquoi, sur ce plan supérieur, la classe ouvrière veut et doit prendre sa responsabilité. Il va sans dire que la fixation des prix — pour ne citer qu'un exemple — est avant tout l'affaire de l'entreprise. Pourtant, comme l'a relevé très justement René Robert, il y a aussi une *politique générale des prix* à laquelle la collectivité est intéressée. (D'ailleurs, les employeurs se sont-ils opposés à ce que les organisations syndicales se mêlent de la politique des prix lorsque les revendications du mouvement ouvrier coïncidaient avec les leurs?)

V.

Forme et contenu de la communauté professionnelle.

La *communauté d'entreprise* ne vaut que par ce que l'on en fait. Dans le régime économique auquel nous songeons, elle doit être avant tout — on l'a d'ailleurs relevé à la réunion de la N. S. H. — la condition de la *communauté professionnelle*. Son rôle sera d'autant plus important que l'économie sera mieux organisée et que l'intérêt général l'emportera sur le profit immédiat. Ce n'est donc pas un hasard si Charles Ducommun, un fonctionnaire du Contrôle fédéral des prix, a déclaré que, dans bien des branches, la communauté professionnelle est indispensable pour permettre au contrôle des prix de remplir sa tâche.

Que doit être la communauté professionnelle si on la considère comme nous venons de le faire? La réponse est simple. Elle doit

être conforme aux thèses et au statut type adoptés par la Commission syndicale en 1941.

Depuis des dizaines d'années, les relations entre employeurs et salariés sont réglées par des contrats collectifs passés entre les syndicats, d'une part, et les employeurs ou les associations patronales, d'autre part.

La plupart des contrats collectifs de travail conclus jusqu'ici se réfèrent aux conditions de travail qui sont plus ou moins complètement réglées et à d'autres questions telles que la solution des litiges. Les problèmes d'ordres économique et technique concernant la direction de l'entreprise et l'industrie sont, en revanche, dans la plupart des branches économiques du domaine exclusif de l'employeur.

Ces derniers temps, aussi bien du côté ouvrier que du côté patronal, l'on en arrive plus ou moins à reconnaître que les conditions de travail sont en corrélation avec le problème économique auquel les deux parties sont fortement intéressées. Il ne peut être indifférent à l'ouvrier de savoir comment sont conditionnés la capacité de rendement de son entreprise, les conditions de concurrence nationale et internationale ou le ravitaillement en matières premières. Les conditions de travail dans les entreprises concurrentes touchent également le patron. Les questions de la formation professionnelle de la jeunesse, de l'organisation de l'industrie et de son intégration dans l'économie générale, de la création d'emplois et, somme toute, de l'ensemble de l'économie politique sont pour la direction de l'entreprise, comme pour les ouvriers, de même importance. Ces questions devraient et doivent même être discutées et réglées en commun s'il en doit ressortir des avantages appréciables pour les deux parties.

Les fédérations affiliées à l'Union syndicale suisse sont d'accord de collaborer dans toutes les professions avec les employeurs selon ces principes et d'établir avec eux des communautés professionnelles.

Le fonctionnement de l'organisation professionnelle paritaire est assuré par la *commission professionnelle paritaire*, aux séances de laquelle doivent participer les secrétaires des associations syndicales intéressées, qu'ils soient membres ou non de la commission.

La commission étudie et résout tous les problèmes intéressant les patrons et les ouvriers de la profession, et en particulier ceux que posent:

- a) la politique des prix et le contrôle du marché (tarifs, lutte contre la concurrence déloyale, placement, répartition aussi équitable que possible du travail, etc.);
- b) les conditions de travail (contrats collectifs y compris, quand la communauté n'englobe qu'une seule association professionnelle pour chacune des parties);

- c) les interventions auprès des pouvoirs publics dans l'intérêt des membres de la profession;
- d) les ententes avec d'autres associations ou communautés pour la défense d'intérêts communs;
- e) les institutions de recherches techniques;
- f) la formation professionnelle;
- g) les œuvres sociales non encore réalisées;
- h) les modifications du statut de la communauté et les règlements complémentaires.

La commission professionnelle peut déléguer une partie de ses pouvoirs à des commissions paritaires locales ou régionales. Elle reste cependant la première instance de recours, la deuxième étant le tribunal arbitral, appelé à trancher souverainement tous les différends.

Les diverses professions pourvues d'une communauté professionnelle de métier peuvent constituer, sur une base paritaire stricte, une communauté générale pour l'industrie à laquelle elles se rattachent (industrie du bâtiment, horlogerie, etc.).

Cette communauté d'industrie s'occupera de tâches intéressant au même titre l'ensemble des communautés professionnelles qui en dépendent, ces dernières gardant cependant l'autonomie nécessaire à la poursuite de leurs objectifs particuliers.

*

Lors des entretiens de la N. S. H., un employeur, conscient de l'évolution, a rappelé à ses collègues qu'un très court délai leur était encore imparti pour réaliser eux-mêmes, en collaboration avec tous les participants, l'ordre nécessaire dans l'économie, faute de quoi d'autres solutions leur seraient alors *imposées* « par un parti quelconque » au moyen de la législation. Et ces solutions ne concernent pas seulement la communauté d'entreprise et la communauté professionnelle...
