Intéressement et association des travailleurs en France

Autor(en): **Louet, Roger**

Objekttyp: **Article**

Zeitschrift: **Revue syndicale suisse : organe de l'Union syndicale suisse**

Band (Jahr): **54 (1962)**

Heft 7-8

PDF erstellt am: **29.04.2024**

Persistenter Link: https://doi.org/10.5169/seals-385245

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Inhalten der Zeitschriften. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern.
Die auf der Plattform e-periodica veröffentlichten Dokumente stehen für nicht-kommerzielle Zwecke in Lehre und Forschung sowie für die private Nutzung frei zur Verfügung. Einzelne Dateien oder Ausdrucke aus diesem Angebot können zusammen mit diesen Nutzungsbedingungen und den korrekten Herkunftsbezeichnungen weitergegeben werden.
Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Die systematische Speicherung von Teilen des elektronischen Angebots auf anderen Servern bedarf ebenfalls des schriftlichen Einverständnisses der Rechteinhaber.

Haftungsausschluss

Alle Angaben erfolgen ohne Gewähr für Vollständigkeit oder Richtigkeit. Es wird keine Haftung übernommen für Schäden durch die Verwendung von Informationen aus diesem Online-Angebot oder durch das Fehlen von Informationen. Dies gilt auch für Inhalte Dritter, die über dieses Angebot zugänglich sind.

Ein Dienst der *ETH-Bibliothek*
ETH Zürich, Rämistrasse 101, 8092 Zürich, Schweiz, www.library.ethz.ch

http://www.e-periodica.ch

3. L'échange d'informations sur les classifications de l'enseignement. Ces classifications varient grandement de pays à pays, ainsi que l'a fait remarquer M. Sten-Olof Döös, qui a présenté un essai de classification normalisé dans son rapport.
4. Une normalisation et une coordination plus grandes des données statistiques. Les experts ont notamment insisté sur la nécessité de disposer de renseignements établis à la même date et répondant aux mêmes critères d'examen.

Intéressement et association des travailleurs en France

Par *Roger Louet*, secrétaire confédéral de Force ouvrière

De quoi s'agit-il?

L'association des salariés aux résultats de leur travail est une notion qui remonte assez loin dans la nuit des temps. De multiples recherches ont été effectuées dans cette direction. Aucune jusqu'alors n'a reçu la totale approbation, moins encore l'unanimité des intéressés eux-mêmes. Pourtant, les tentatives n'ont pas fait défaut. Afin de mieux saisir l'idée, il est indispensable de la relier à la volonté des travailleurs de s'organiser collectivement pour défendre leurs droits à égalité avec ceux du capital.

Bref historique

Sous l'impulsion des saints-simoniens vers les années 1830, les travailleurs sortent de leur isolement. C'est à la même époque que fleurissent de multiples systèmes de rémunération types intéressement plus connus sous le nom « d'avantages en nature », qui vont se transformer sous forme pécuniaire.

Des différentes écoles du socialisme naissent des modes de rémunération à caractère collectif:

— participation aux bénéfices ou aux résultats;
— salaires proportionnels ou à la production;
— rémunération par équipe à gestion autonome;
— participation à l'autofinancement.

En 1842, un entrepreneur de peinture, nommé Leclaire, imagine et institue pour son personnel un système de distribution d'une part des bénéfices nets réalisés par son entreprise qu'il intitule « répartition aux salaires payés ». La peur suscitée par cette initiative conduira cet entrepreneur audacieux devant les tribunaux, qui le condamneront à la prison.

Louis Blanc expose, un peu plus tard, dans une brochure intitulée *L'Organisation du Travail,* sa conception de l'atelier social où ouvriers comme employés seront désormais associés. C'est sous sa présidence que la Commission du Luxembourg crée, le 1er mars 1848, un Ministère du travail, chargé notamment de commanditer les ateliers sociaux.

Une mine anglaise avait établi vers les années 1890–1892 un intéressement de son personnel, dont les modalités furent reprises vingt-cinq années plus tard par Schueller, qui le traduisit en « salaire proportionnel ». Ce dernier était constitué des trois éléments suivants:

— salaire normal de base (qualification professionnelle);
— salaire des œuvres sociales;
— salaire proportionnel établi d'après le chiffre d'affaires.

Ce système ne reçut guère d'application. Il est toutefois encore largement connu. C'est à partir de lui que le colonel Rimailho et un militant syndicaliste, Hyacinthe Dubreuil, préconisèrent le partage des fruits de l'entreprise de la façon qui suit:

— part de l'entreprise ou bénéfice légitime;
— part des machines pour améliorer l'outillage;
— part du personnel;
— part chômage et œuvres sociales.

Rimailho réclamait en outre une législation sociale et fiscale appropriée.

De toutes ces initiatives peu survécurent. Une enquête du Ministère du travail, faite en 1923, révèle que sur 83 entreprises qui l'avaient adoptée, seule quatre appliquaient la participation aux bénéfices depuis plus de cinquante ans. Néanmoins subsistent de multiples primes ayant un caractère d'intéressement, telles les primes dites de résultat, de bilan, de fin d'année, etc.; elles sont généralement de nature paternaliste.

On ne peut passer sous silence une autre forme d'intéressement plus répandue: le coopératisme. Il connut sa belle époque en 1880. Il existe de nombreuses entreprises à forme coopérative, peu toutefois si on en mesure le nombre depuis la naissance de l'idée. Certaines furent hélas des échecs faute d'un enseignement préalable des ouvriers et employés appelés à s'administrer eux-mêmes.

*

Mais c'est au lendemain de la dernière guerre que l'idée de cogestion progresse le plus. La libération en France fait naître de nombreuses espérances dans les milieux ouvriers. Le programme économique et social du Conseil national de la résistance sem-

blait offrir toutes les garanties d'un nouvel ordre économique dans lequel la classe ouvrière, par la voie du syndicalisme, devait assurer sa promotion gestionnaire. La nationalisation d'industries clés, administrées tripartitement, et la création des comités d'entreprise en indiquaient la voie.

Ces initiatives ne manquèrent pas de soulever des inquiétudes dans différents milieux, patronaux en particulier.

Certains groupements politiques, adversaires des nationalisations, mais ne voulant pas risquer un réflexe d'opposition populaire par un retour brutal à la gestion capitaliste, ne leur en portèrent pas moins certaines atteintes en restreignant les pouvoirs des conseils d'administration, en les assujettissant à un contrôle arbitraire des finances, en d'autres termes: en les étatisant progressivement.

Le patronat privé, craignant d'être dépossédé d'une partie au moins de son autorité, vit d'un mauvais œil la création des comités d'entreprise et notamment le rôle économique que les délégués pouvaient être conduits à jouer dans l'entreprise, encore que les pouvoirs qui leur étaient dévolus en la matière étaient de faible portée. Ils n'hésitèrent pas à sacrifier parfois des sommes importantes pour que ces comités ne se consacrent qu'à la gestion d'œuvres sociales. Les cégéto-communistes ne firent rien pour contrecarrer cette tendance patronale, craignant qu'un tel instrument d'émancipation ne soit préjudiciable à leur recrutement syndical fondé sur la théorie de la paupérisation absolue. Tout récemment encore, la CGT n'a-t-elle pas réaffirmé que l'action économique des comités d'entreprise n'était qu'un leurre. Si la gestion des œuvres sociales peut être considérée comme une source d'enseignement à d'autres gestions, elle reste néanmoins très insuffisante par rapport aux autres formes de promotion économique inscrites dans l'ordonnance du 22 février 1945 et plus encore dans la loi du 16 mai 1946, laquelle marquait une orientation nouvelle qui, de la simple information, passait à une première concrétisation de l'idée cogestionnaire.

Sous des formes diverses, tenant à la nature des structures industrielles, au rapport des forces syndicales et politiques, d'autres pays se sont également engagés dans de semblables directions. Citons pour mémoire l'expérience allemande de cogestion. Il n'apparaît pas qu'elle fut totalement couronnée de succès, les résultats pratiques n'étant pas aussi probants que l'illustration qu'en donnent les textes. Il est vrai qu'il faut distinguer la loi du 21 mai 1951 sur la cogestion dans les entreprises minières et sidérurgiques, de celle du 11 octobre 1952 sur le statut des entreprises, cette dernière se situant en retrait par rapport à la précédente. Toutefois, l'expérience allemande est à plus d'un titre intéressante à retenir, l'Allemagne fédérale restant en tête des pays capitalistes de l'Occident en ce qui concerne la participation des salariés à la gestion des entreprises.

Pour en revenir aux comités d'entreprise en France, échec ou semi-échec, il est apparu difficile de les relancer dans une meilleure direction. Les projets de Force ouvrière de modification des textes actuels pour les rendre plus efficaces, notamment en matière économique, financière et comptable, n'ont jamais trouvé une majorité parlementaire favorable. L'eussent-ils trouvée qu'il n'est pas certain pour autant que leur application ait permis de réaliser quelques progrès dans la voie de la codécision au niveau de l'entreprise.

*

Les relations de travail se sont modifiées dans la dernière décennie. La loi du 11 février 1950 sur les conventions collectives, en consacrant la libre discussion des salaires en particulier, a donné aux organisations syndicales un droit incontestable de représentativité. Malgré un apport social important découlant des discussions paritaires, le syndicalisme n'a pas reçu l'adhésion massive des travailleurs qu'il était en droit d'espérer. Il est vrai que la pluralité syndicale a été un obstacle. Il est encore plus vrai que la politique destructrice des communistes en est la cause essentielle. Mais l'amélioration des conditions de vie a également rendu plus égoïstes et plus indifférents bon nombre de salariés.

Les événements politiques de ces dernières années ont en outre provoqué une grave crise de civisme, qui atteint tant les organisations politiques que syndicales. C'est dans ce contexte qu'est né un nouveau courant libéral, et paternaliste de surcroît, tendant, selon la vieille conception de certains milieux, à la recherche d'une forme nouvelle d'association du capital et du travail, dont l'objectif à terme pourrait être, s'inspirant plus ou moins de la Charte du travail de Vichy et de ses grandes familles professionnelles, une collaboration de classes passant par-dessus les organisations syndicales traditionnelles.

De là, abandonnant délibérément nationalisations et comités d'entreprise qu'il eût été souhaitable de faire revivre dans l'esprit de ses promoteurs de l'époque, ont fleuri différents projets dont sont inspirés les textes actuels sur « l'intéressement ou l'association des travailleurs à l'entreprise » et un certain projet de cogestion, abandonné pour l'heure, qui s'inscrivait dans celui plus vaste de la réforme du droit des sociétés.

Plusieurs documents ont donc précédé la législation actuelle:

— une proposition de loi déposée le 17 juillet 1951 à l'Assemblée nationale par MM. Soustelle et Vallon « tendant à l'établissement de contrats d'association capital-travail »;

— une seconde proposition de loi déposée le 2 décembre 1952 par M. Vallon et les membres du groupe RPF, dont le titre était identique à la précédente;

— une troisième proposition de loi en date du 27 novembre 1952, présentée par M. Bacon et les membres du groupe MRP, « tendant à la création d'une nouvelle forme de société, dite Société de travail et d'épargne ».

Enfin, par deux décrets des 20 mai et 17 septembre 1955, le législateur avait déjà voulu favoriser la participation des salariés à l'accroissement de la productivité en accordant certaines exonérations fiscales aux entreprises qui s'engageaient par contrat à verser des primes à leur personnel.

Analyse des textes

L'ordonnance du 7 janvier 1959, tendant à favoriser l'association ou l'intéressement des travailleurs, ne s'adresse qu'aux entreprises industrielles et commerciales du secteur privé. En sont donc exclues les industries nationalisées et la fonction publique.

L'intéressement peut résulter soit d'un contrat ayant les effets d'une convention collective, conclu entre l'employeur et les *représentants, membres du personnel de l'entreprise, des syndicats affiliés aux organisations syndicales les plus représentatives* dans la branche d'activité, soit de l'application d'un contrat type, dont l'adoption peut être proposée par le chef d'entreprise au personnel qui doit le ratifier à la majorité des deux tiers. Ces contrats types doivent avoir été préalablement conclus selon la procédure relative aux conventions collectives, c'est-à-dire avec les organisations syndicales représentatives.

Les contrats, pour ouvrir droit aux exonérations fiscales dont on parlera plus loin, doivent prévoir une participation de l'ensemble des travailleurs de l'entreprise sous forme d'une participation collective aux résultats, au capital, à une opération d'autofinancement ou à l'accroissement de la productivité.

Un système d'information du personnel et de vérification des modalités d'exécution de l'accord doit être institué. Le Comité d'entreprise, ou à défaut les délégués du personnel, est chargé de veiller à l'application des clauses du contrat, lequel doit prévoir la période pour laquelle il est conclu, les modalités d'intéressement retenues, les critères et les modes de calcul de la prime, les modalités de sa répartition, l'époque des versements, les conditions dans lesquelles les délégués élus disposent des moyens d'information, les procédures contractuelles de règlement des différends.

Les participations attribuées aux salariés en application d'un contrat ne sont pas considérées comme des éléments de salaire et ne peuvent se substituer à aucun de ceux en vigueur dans l'entreprise. Elles font l'objet d'une fiche de paye séparée et sont exonérées

de toutes charges fiscales et sociales, à la condition toutefois que les salaires pratiqués ne résultent pas d'un accord datant de plus de deux années.

Une commission départementale de fonctionnaires des départements ministériels intéressés (travail, finance, affaires économiques et sécurité sociale), présidée par le préfet, est chargée d'examiner si le contrat répond aux conditions pour que l'entreprise puisse être admise au bénéfice des exonérations. Elle examine notamment si celle-ci satisfait à toutes ses obligations légales, fiscales et sociales. La commission peut, pour s'éclairer, consulter l'employeur et les organisations syndicales signataires, qui peuvent, de leur côté, demander à être entendus. La décision de la commission est notifiée à l'entreprise. En cas de refus, l'entreprise peut faire appel à la commission nationale instituée auprès du ministre du travail et dont la composition est similaire aux commissions départementales. La Commission nationale, présidée par un membre du Conseil d'Etat ou de la Cour des comptes, émet un avis. La décision est finalement prise conjointement par les ministres du travail et des finances.

Un Comité national consultatif comportant des représentants des administrations intéressées et des représentants en nombre égal des organisations syndicales d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives sur le plan national, est constitué auprès du ministre du travail, qui le préside. Ce comité, outre qu'il a été consulté sur les textes pris en application de l'ordonnance, est prévu pour permettre aux organisations patronales et ouvrières de participer, sur le plan national, au fonctionnement de l'institution et de suivre les travaux des commissions d'exonération. Il est également destiné à examiner toutes formules de rémunération collective non prévues par les textes.

Nos critiques

Au 1er avril 1961, le ministre du travail enregistrait 66 demandes d'exonération ayant reçu agrément et concernant 36 980 salariés, sur 92 demandes présentées, visant 44 626 salariés, soit un bilan peu satisfaisant après deux années d'application des textes. Il est vrai que ne sont comptabilisés dans cette statistique que les contrats ayant fait l'objet de demandes d'exonération. Il existe un nombre bien plus important de systèmes d'intéressement, mais qui ne sont pas conformes aux textes en vigueur et pour lesquels les employeurs n'ont fait aucune demande.

Les chiffres indiqués par le Ministère du travail ne sont donc à utiliser qu'avec réserves. Toutefois, ils autorisent à considérer les textes législatifs peu satisfaisants aux yeux des centrales syndicales.

Nos critiques n'ont pas été ménagées. Sur le fond d'abord. Le contexte politique dans lequel s'est inscrite la publication de l'ordonnance avait tout lieu de nous rendre méfiants. Déjà l'une de

nos assises statutaires s'était prononcée contre l'idée d'association capital-travail, dont l'application aurait pour effet d'écarter l'organisation syndicale, d'instituer une pseudo-association avec inégalité profonde des droits, de compromettre l'évolution des salaires et des conventions collectives, d'instituer un corporatisme d'entreprise préjudiciable à la solidarité ouvrière, comme à la mobilité géographique et professionnelle de main-d'œuvre, de méconnaître les intérêts des consommateurs, d'instaurer des faveurs fiscales.

L'ordonnance relative à l'intéressement fut promulguée à la suite d'une série d'autres, particulièrement antisociales, telle celle instituant une franchise annuelle de 6000 anciens francs par an sur les produits pharmaceutiques. Dans le même temps où le gouvernement entendait favoriser l'intéressement des travailleurs à l'entreprise, il prenait une série de mesures restreignant les droits à la libre discussion des conventions collectives et aux procédures prévues à cet effet, conduisant ainsi au blocage des salaires. L'intention du législateur ne pouvait qu'être entachée de suspicion.

Enfin, comment parler d'abolition de classes quand le syndicalisme est sans cesse contesté au niveau de l'entreprise, quand la violation des droits les plus élémentaires du travail est encore chose courante, alors qu'on oubliait volontairement les comités d'entreprise, qu'il était possible de reconcevoir dans le sens d'un renforcement de ses pouvoirs économiques, alors qu'il fallait s'attacher à faire refonctionner normalement les conseils d'administration des entreprises nationalisées, alors qu'il fallait remplacer les pouvoirs du syndicalisme libre? Les textes sont indéniablement teintés de paternalisme, comme le fameux projet abandonné de cogestion, consistant à faire siéger dans les conseils d'administration des sociétés anonymes une représentation des salariés équivalente au quart du nombre de membres la composant.

L'ordonnance et ses textes d'application constituent en fait un cadre ne créant aucune obligation aux employeurs. Ils ont appelé de notre part les observations suivantes les plus importantes:

— les contrats sont élaborés par l'organisation syndicale, mais contrôlés dans leur application par les délégués du Comité d'entreprise ou du personnel;

— dans le cas du contrat type, celui-ci est conçu paritairement à l'échelle de la profession et peut être proposé par l'employeur au personnel de son entreprise par référendum en dehors de la section syndicale;

— l'assistance d'experts extérieurs à l'entreprise n'est pas prévue pour la discussion et le contrôle des contrats, alors que la loi sur les comités d'entreprise prévoyait celle d'un expert-comptable pour la discussion du bilan;

— aucun document, même de base, n'est tenu d'être fourni par l'employeur pour l'information du personnel, dont les modes ne sont pas précisés;
— les sommes versées au titre de l'intéressement sont exonérées de charges sociales au détriment du financement d'organismes, tels la Sécurité sociale, les régimes de retraites complémentaires, etc.; elles n'entrent pas dans le calcul des retraites, indemnités journalières de maladie et accidents de travail, heures supplémentaires, congés payés, etc.;
— les organisations syndicales ne siègent pas dans les commissions d'exonérations.

De ce qui précède, on comprend combien sont justifiées nos réserves, pour ne pas dire nos oppositions, et pourquoi le nombre de contrats aggréés est si faible.

Notre conception

Pourtant, une garantie au moins, importante celle-là, nous a été laissée. Mais de nombreuses propositions de loi actuellement déposées sur le bureau de l'Assemblée nationale par des parlementaires qui cherchent à justifier de leur action sociale auprès de l'électorat ouvrier voudraient la remettre en cause. Considérant que le syndicalisme jouit d'un privilège excessif dans les conclusions des contrats et que son attitude négative est la cause essentielle du maigre développement de l'intéressement, ils préconisent que l'employeur puisse s'adresser directement à son personnel, prétextant que le syndicalisme n'est pas présent dans toutes les entreprises.

On sent peser la menace. Le gouvernement, pour éviter toute polémique, a constitué une commission d'experts, à laquelle il a confié le soin de rechercher les raisons qui motivent l'attitude ouvrière à l'égard de l'intéressement et de lui soumettre des projets de modification de la législation actuelle. Nous siégeons dans cette commission qui constitue pour nous un lieu de confrontation. Il est prématuré de tirer la conclusion des travaux en cours, mais notre opinion étant déjà faite, nous pouvons en quelques lignes définir notre conception.

Nous voulons considérer dans l'idée d'intéressement deux notions:

a) l'intéressement matériel;
b) l'intéressement psychologique.

Dans le premier cas, et si c'est ce qu'a voulu le législateur, il n'était pas besoin de prendre des textes et de faire tant de bruit autour de l'idée, car, comme il est dit plus haut, l'intéressement existe depuis fort longtemps, sous des formes multiples. Est-il besoin, de surcroît, de légaliser une prime nouvelle qui s'ajoutera à d'autres

déjà trop nombreuses? Croire que l'on peut créer la paix sociale en appâtant les travailleurs avec une prime est une utopie, surtout quand dans le même temps on se refuse à régler, tant du point de vue quantitatif que qualitatif, le problème des salaires. Et puis, il reste encore beaucoup à faire pour développer et enrichir les conventions collectives, source déjà de tant de progrès social.

Par contre, si l'intéressement s'inscrit dans le cadre de structures économiques et professionnelles nouvelles, si en dehors de tout paternalisme il peut tendre à assurer une réelle promotion, au sens le plus large, des travailleurs, s'il constitue une acceptation et une reconnaissance du fait syndical au niveau de l'entreprise, alors il mérite notre attention.

Pour cela, des modifications profondes dans la conception et le statut juridique de l'entreprise sont indispensables. Tant que l'entreprise sera considérée comme source de profit et propriété exclusive du capital, il sera vain de parler d'association. Les ouvriers ne sont pas assez naïfs pour croire qu'en leur distribuant quelques actions une fois tous les dix ans ils sont devenus des copropriétaires. Mais, par expérience, nous savons que, pour dépasser le stade du capitalisme traditionnel et pour ne pas sombrer dans un faux socialisme, l'éducation et la préparation aux responsabilités économiques constituent une étape essentielle.

Seul le syndicalisme libre peut offrir l'école indispensable à cette formation. Il faut aussi que ses militants en particulier, les travailleurs en général, se libèrent progressivement de leur état permanent de subordination. L'information constante sur la marche de l'entreprise, la familiarisation avec sa vie interne et externe sont autant de moyens pour y parvenir.

En bref, si au travers de l'intéressement il est possible d'obtenir la reconnaissance du droit syndical dans l'entreprise comme aux autres niveaux de responsabilité économique, de participer effecvivement à la vie de l'entreprise par une connaissance de celle-ci, d'obtenir les moyens propres à favoriser la formation, un pas de plus sera fait dans la voie d'un ordre économique et social nouveau, où l'homme ne sera plus le rouage inconscient d'une « machine » qui l'exploite.

Des travaux de la commission, du sort qui sera fait à ses conclusions, nous saurons mieux quel dessein est poursuivi par les promoteurs et les supporters de l'intéressement et jusqu'où le patronat sera, ou voudra, s'engager. Notre attitude dépendra de la finalité qui sera donnée à la politique d'intéressement.