

HN
31
E 34
W. 144
1926
144

L'actionnariat syndical¹

Par M. Max TURMANN

Professeur à l'École polytechnique de Zurich
et à l'Université de Fribourg

En de nombreux pays la dernière guerre a fait singulièrement progresser les idées et les institutions sociales, suscitant les initiatives, fortifiant les bonnes volontés, et, parmi tous les malheurs engendrés par la grande lutte mondiale, c'est là du moins un résultat heureux.

Or, des problèmes que soulève aujourd'hui l'organisation de la vie industrielle, l'un des plus délicats est assurément celui de la participation du personnel salarié à la propriété et à la gestion des entreprises. Pour le résoudre on a parfois recours à ce que l'on appelle l'« actionnariat du travail », qui suivant les pays a pris des formes différentes, mais qui se heurte un peu partout à de grosses difficultés et à d'assez vives oppositions.

Une autre solution s'élaborait presque au même moment: c'est l'« actionnariat syndical », qu'il ne faut pas con-

1. La question de la participation des travailleurs aux bénéfices des patrons, et même à la propriété des établissements de commerce et d'industrie, s'impose de plus en plus dans le monde syndical et dans le monde des affaires. Cette idée, dont les patrons s'effrayèrent tout d'abord, fait son chemin et paraît aux yeux d'un grand nombre comme l'un des meilleurs moyens de stabiliser le travail et d'augmenter son rendement. Déjà, au Canada comme dans les pays étrangers, d'importantes maisons ont assuré à leurs employés un bonus annuel proportionné à la prospérité de l'institution; dans l'industrie, cette pratique, bien que plus nouvelle, n'y est pas tout à fait inconnue. On nous a parlé d'une importante fabrique de pulpe et de papier où les directeurs s'efforcent d'intéresser leurs ouvriers à l'entreprise en leur accordant un certain nombre d'actions et en les admettant à la discussion des intérêts communs. Nous croyons donc très opportun d'offrir à nos lecteurs quelques renseignements sur la participation aux bénéfices et sur une de ses formes les plus intéressantes: l'actionnariat syndical. Le présent article est extrait de la *Revue Internationale du Travail*, septembre 1925, page 399 et suiv. — É. S. P.

fondre avec l'actionnariat du travail. Il a pris naissance en Belgique au lendemain de l'armistice, s'est développé rapidement en ce pays et compte aujourd'hui de nombreuses réalisations en France, en Allemagne et en Espagne.

L'ACTIONNARIAT SYNDICAL EN BELGIQUE

Ses origines

Sur l'origine de l'actionnariat syndical en Belgique, nous ne pouvons mieux faire que d'écouter celui qui en fut et en reste le principal promoteur: M. Paul Dessart, avocat à la Cour d'appel de Liège et conseiller juridique de la fédération chrétienne des syndicats. Voici donc ce qu'il écrivait dans une étude publiée presque au lendemain de la naissance de l'actionnariat: ¹

La fédération chrétienne des syndicats de la province de Liège, frappée de la dissociation qui existait, plus que jamais, entre la finance, le patronat et le travail exécutif, s'est demandé s'il n'était pas possible d'établir plus d'union entre ces trois éléments et, mieux que cela, de réaliser une certaine unité... On se convaincquit chez nous que puisque l'assemblée générale des actionnaires réalisait l'union du capital et du patronat, l'unité tant désirée serait complète, ou peu s'en faut, si le travail parvenait à y trouver droit de cité. Et ce fut l'association des forces qui nous permit de tenter la réalisation de cette unité. Partant de ce principe que lorsqu'on veut qu'une chose soit bien faite il faut la faire soi-même, les employés de la section régionale du Syndicat national des employés, employées et voyageurs de Belgique, puis les ouvriers, décidèrent de se grouper sous la forme coopérative, de souscrire et de libérer chacun au moins une part de 25 francs par an et d'acquérir, à l'aide de cette encaisse qui devait devenir rapidement considérable, des actions de sociétés industrielles de la région. De la sorte, sans aucune intervention patronale ou législative, sans rien devoir à qui que ce soit, en pleine indépendance et grâce

1. Paul DESSART, *Le salariat, l'actionnariat du travail et l'actionnariat syndical*. Liège, 1921.

à ses propres efforts, la classe des travailleurs devenait actionnaire des entreprises; en un mot elle en devenait partiellement propriétaire. L'actionnariat syndical était né.

Aussitôt un mouvement fut organisé dans la région liégeoise et rien ne peut donner une meilleure idée du but ainsi que de l'entrain des promoteurs que les quelques lignes suivantes, extraites d'un prospectus répandu à des centaines d'exemplaires dans les milieux populaires par le Syndicat national des employés, employées et voyageurs de Belgique.

L'actionnariat syndical, créé à l'initiative des syndicats chrétiens liégeois, est organisé et déjà il a gagné belle allure si l'on en juge par l'enthousiasme avec lequel il a été accueilli à toutes nos tribunes.

Son but? Amener la participation sociale, restaurer notre patrie sur des bases nouvelles en améliorant moralement et matériellement la condition des travailleurs.

Nous voulons porter à la connaissance des actionnaires et des administrateurs les desiderata des ouvriers et des employés. Mais pour atteindre ce but il faut pénétrer dans les assemblées générales et y discuter sur un pied d'égalité; en un mot, il faut devenir actionnaire.

L'ouvrier actionnaire de nos usines ou de son charbonnage? Mais oui, c'est une chose possible puisque notre « actionnariat syndical » l'a réalisé. Groupons-nous en une coopérative et souscrivons une part, deux parts, cinq parts, le nombre est illimité. Chaque part est de 25 francs et devra être payée dans un certain délai. Nous achèterons en commun des titres des sociétés du pays de Liège, et vienne une assemblée générale! Nous délèguerons un membre de l'actionnariat, compétent en la matière, qui saura défendre en public les diverses améliorations estimées nécessaires au point de vue ouvrier et employé.

Cet appel, après avoir déclaré que « l'ouvrier n'est pas un serviteur de l'industrie, mais un collaborateur », ajoutait que l'actionnariat syndical, en contribuant à la paix sociale dans la justice, servirait les intérêts de tous les actionnaires.

Telles étaient les idées qui inspirèrent la création de cette nouvelle institution. Examinons maintenant comment elle a été et comment elle reste organisée.

Organisation et fonctionnement de l'actionnariat liégeois

L'« actionnariat syndical liégeois » est une société coopérative « qui a pour objet principal — lisons-nous à l'article 3 de ses statuts — l'achat, l'échange et la vente de fonds publics et de toutes valeurs commerciales, industrielles et financières, ainsi que toutes autres opérations commerciales et, en général, toute opération de banque; elle contribuera aussi au développement des œuvres économiques et sociales. Elle est affiliée au groupe social de la fédération ouvrière catholique de l'arrondissement de Liège. »

La société est à responsabilité limitée. Elle n'est tenue que jusqu'à concurrence de son avoir social. Les associés ne sont tenus qu'individuellement. Chacun n'est responsable que jusqu'à concurrence des parts qu'il a souscrites, sans qu'il puisse y avoir de solidarité entre eux.

Le capital, qui est illimité, est formé du montant des parts souscrites par les membres. Ces parts sont de 25 francs. Leur nombre par membre n'est pas limité. Elles sont payables en un ou plusieurs versements; elles sont nominatives et incessibles à des tiers; toutefois, elles peuvent être cédées à des sociétaires moyennant autorisation du conseil d'administration.

Pour être admis comme membre de la coopérative, l'article 9 indique les conditions suivantes: « Il faut: 1° Faire partie d'un syndicat affilié à la fédération chrétienne des syndicats de la province de Liège ou être

conseiller moral, juridique ou technique d'un de ces syndicats; 2° avoir été accepté par le conseil d'administration; 3° avoir souscrit au moins une part. »

Tout associé s'engage à favoriser de tout son pouvoir la prospérité de la société. Toute exclusion est prononcée par le conseil d'administration. L'article 10 des statuts décide que pourront, notamment, être exclus de la société: 1° Les membres qui cesseraient de faire partie d'un des syndicats affiliés à la fédération chrétienne des syndicats; 2° ceux qui refuseraient de se conformer aux présents statuts et aux règlements d'ordre intérieur, ou ceux qui, par leur conduite ou des faits contraires aux lois de la bienséance et de l'honneur, se seraient rendus indignes d'en faire partie.

Aucun membre ne peut donner sa démission pendant les cinq premières années de la constitution de la société.

Les membres exclus ou démissionnaires — porte l'article 12 — ne peuvent provoquer la liquidation de la société. Les versements des intéressés leur seront remboursés après l'assemblée générale, qui se tient chaque année pendant le mois de janvier. Ils interviendront, au prorata de leurs parts, dans la répartition de l'avoir social tel qu'il s'établira à la date de la formation du bilan. En aucun cas ils n'auront droit à une somme supérieure au montant nominal de leurs parts. Les remboursements ne pourront excéder annuellement le vingt-cinquième du capital social; s'ils excédaient cette quotité ils pourraient être différés d'année en année et payés dans l'ordre de la débitio. En cas de décès, de faillite, de déconfiture ou d'interdiction d'un associé, ses héritiers, créanciers ou représentants recouvrent la valeur de ses parts au temps fixé pour le membre exclu ou démissionnaire.

Il n'est pas sans intérêt de voir comment les fondateurs de l'actionnariat syndical liégeois ont réglé la répartition des bénéfices que ferait leur société, possesseur de titres. Après un prélèvement de 10 pour cent minimum pour le fonds de réserve et les amortissements jugés nécessaires, on distribue 5 pour cent de dividende

aux parts entièrement libérées. Le surplus est partagé de la façon suivante: 75 pour cent sont remis aux associés au prorata de leurs parts et portés au compte de chacun d'eux comme versement pour l'acquisition de nouvelles parts; 25 pour cent sont mis à la disposition du conseil d'administration qui en dispose au profit de la propagande.

Ainsi est organisée, conformément aux prescriptions légales belges, la société coopérative de l'actionnariat syndical. Voyons maintenant quels furent ses débuts et ses premiers développements en Belgique.

Les développements de l'actionnariat syndical

Il n'y a rien de surprenant à ce que les débuts de l'actionnariat syndical aient été quelque peu difficiles et mouvementés. Le fait, pour des groupes d'employés et d'ouvriers, de pouvoir envoyer dans les assemblées d'actionnaires de leurs propres compagnies un ou plusieurs délégués, détenteurs d'actions et, par là même, ayant le droit de parler et de voter tout comme les autres actionnaires, ce fait était évidemment, il y a cinq ou six ans, tout nouveau et vraiment inattendu. On comprend, dès lors, que lorsqu'il se produisit il ait, au début, provoqué de l'étonnement et aussi quelque mauvaise humeur chez l'une ou l'autre des personnalités dont il dérangeait les habitudes.

Mais les membres de l'actionnariat syndical liégeois eurent l'heureuse idée de confier le soin de les représenter dans les assemblées d'actionnaires et d'y prendre la parole en leur nom à un homme sur le dévouement duquel ils savaient pouvoir compter et qui, au dévouement, joindrait la compétence et l'habitude de la parole: ils délèguèrent ordinairement, en effet, M. Paul Dessart, qui, nous l'avons déjà dit, avait été le principal promoteur

de la nouvelle institution sociale et qui, grâce aux qualités qu'il déploya, sut faire admettre les interventions de l'actionnariat syndical dans des milieux généralement mal préparés à les accepter.

Les premiers contacts furent parfois, il est vrai, un tant soit peu rudes. Non sans quelque malice, M. Dessart a retracé les débuts de l'actionnariat syndical :

Ce fut un réel émoi dans le monde, jusque-là si serein, des conseils d'administration lorsqu'un beau matin, peu après l'armistice, le délégué de l'actionnariat syndical se présenta à l'assemblée générale de la première société métallurgique désignée comme champ d'expérience. Jamais assemblée ne fut plus orageuse ! On le traita même de bolchéviste ! Par deux fois le président du conseil voulut lui supprimer la parole, en disant d'abord qu'il s'agissait d'une question étrangère à l'ordre du jour et ensuite que le second point soulevé n'était pas de la compétence d'une assemblée générale. Mais, par deux fois, l'actionnariat syndical trouva la réfutation, en sorte qu'il put jusqu'au bout développer son programme. Un double succès d'ordre pratique couronna ses efforts : l'actionnariat était lancé. D'autres succès suivirent.¹

Mais ces succès n'allèrent point sans secousses, et maintes fois ils ne furent obtenus qu'à la suite d'une lutte ardente au sein même des assemblées d'actionnaires.

Néanmoins, grâce à l'énergie et à l'habileté de ses promoteurs, l'actionnariat syndical liégeois a fini par se faire accepter et écouter dans les assemblées d'actionnaires. Ses interventions ne provoquent plus les mêmes résistances, plus ou moins bruyantes, bien que le programme soit demeuré le même.

Le programme de l'actionnariat syndical

Ce programme porte sur quatre points — les quatre C, comme disent les dirigeants de l'actionnariat liégeois, — à savoir : croisade, contrôle, copropriété et cogestion.

1. Paul DESSART, *Op. cit.*, p. 30.

La croisade, c'est-à-dire la campagne de propagande et d'action, se poursuit très active, car il n'est guère aujourd'hui d'entreprises importantes de la région, organisées sous la forme de sociétés anonymes, où l'actionnariat n'ait fait entendre sa voix. Ces interventions ont pour but un certain contrôle.

Le thème de ces interventions, écrit M. Dessart, dépend naturellement des desiderata du personnel. Généralement, l'entrée en matière est fournie par le rapport du conseil d'administration. Ensuite, le délégué, après avoir exposé le but de l'organisme, développe dans ses grandes lignes certaines revendications d'ordre général du personnel et s'efforce de montrer que la paix dans l'usine ne règnera que si le patronat, se tenant plus en contact avec les travailleurs, pressent leurs besoins matériels et moraux et y fait droit spontanément et de bonne grâce; que, dans ces conditions, la production augmentera, les grèves diminueront ou seront supprimées, en sorte que finalement les actionnaires en profiteront largement.

Mais le représentant de l'actionnariat reste rarement dans les généralités et, d'ordinaire, il formule des réclamations et des desiderata précis. Le plus souvent aujourd'hui ces réclamations et ces desiderata, formulés sur un ton qui n'a rien d'agressif en étant fort net, obtiennent de larges satisfactions. A l'appui de cette affirmation on pourrait citer de nombreux extraits de comptes rendus d'assemblées générales d'actionnaires. Aussi M. Dessart est-il en droit d'écrire:

C'est bien une croisade et un contrôle que l'actionnariat poursuit maintenant. Prenant de l'allure, il pose nettement le problème du devoir moral des actionnaires et il entend ne donner ses voix qu'aux administrateurs dont les principes sont conformes à son programme ou du moins dont la bonne volonté et la compétence sont garanties. A ce point de vue, avant d'accorder son suffrage, il s'efforce d'obtenir, s'il y a lieu, une déclaration publique du candidat.

Il arrive même que des administrateurs soumis à la réélection sollicitent le suffrage de l'actionnariat syndical.

Les deux autres points du programme de l'actionnariat liégeois — la copropriété et la cogestion — ne pourront être atteints que lentement, progressivement, après que les membres de cette coopérative auront peu à peu acquis les connaissances indispensables et réalisé un plus gros chiffre d'économies. Mais, dès maintenant, M. Dessart, qui dans les deux ou trois premières années représenta toujours l'actionnariat aux assemblées d'actionnaires, est aujourd'hui parfois suppléé par des sociétaires, ouvriers ou employés. C'est ainsi qu'à la récente assemblée générale du Crédit général liégeois il fut remplacé par le secrétaire du Syndicat des employés, qui l'avait d'ailleurs précédemment accompagné à d'autres assemblées d'actionnaires.

L'état actuel

L'actionnariat liégeois n'est pas le seul qui existe en Belgique; à lui sont venus s'en ajouter deux autres, l'un à Bruxelles, l'autre à Charleroi. Pour le moment chacun de ces actionnariats groupe dans son sein des travailleurs de diverses professions. Mais il se réserve de créer ultérieurement des sections distinctes par catégories professionnelles. Actuellement les promoteurs des trois actionnariats estiment préférable d'acquérir d'abord une grande puissance de rayonnement, de stimuler l'activité des syndicats et surtout de ne pas concentrer leurs fonds sur les titres d'une seule entreprise, afin d'éviter les trop grands risques de baisse. C'est sur les sociétés métallurgiques et minières que s'étaient portés les premiers efforts des actionnariats belges; puis ils se sont occupés des compagnies d'assurances et enfin ils ont pénétré dans le monde des banques. C'est même à la pénétra-

tion dans les sociétés bancaires que s'est plus spécialement consacré l'actionnariat bruxellois,¹ sous la direction de M. Ajoux, qui le représente habituellement dans les assemblées d'actionnaires et qui a déjà obtenu de bons résultats.

Bien qu'il ne soit pas de vieille date, l'actionnariat syndical a donc pris déjà en Belgique une grande extension et obtenu de sérieux résultats, d'autant plus appréciables qu'ils n'ont exigé aucune intervention légale ni modification de la législation.

L'ACTIONNARIAT SYNDICAL EN FRANCE

Ses origines

L'actionnariat syndical a pris en France un certain développement dans deux milieux professionnels distincts: d'une part parmi les employés de banque, qui ont constitué entre eux, à Paris, la « Fourmi bancaire »² et, d'autre part, parmi les membres des syndicats chrétiens d'employés et d'ouvriers des chemins de fer.

Ce sont les cheminots du Paris-Orléans qui, les premiers en France, ont organisé un actionnariat syndical. Sur ses origines voici ce que rapportait le très dévoué président, M. Oudin, à la journée d'études entièrement consacrée à l'actionnariat syndical, qui s'est tenue à Arras, le 19 octobre 1924, sous la présidence de M. Eugène Duthoit, président des Semaines sociales:

C'était en 1919. Un camarade qui mérite d'être salué me soumit — au cours d'une réunion du bureau du syndicat du Paris-Orléans, dont il faisait partie — quelques réflexions qui le han-

1. Sur ces interventions et sur l'actionnariat bruxellois, cf. le *Journal syndical*, organe bi-mensuel de défense des intérêts matériels et moraux des employés de Belgique, notamment les numéros des 15 mai et 15 juin 1924.

2. Sur la « Fourmi bancaire », cf. le journal professionnel syndical: *L'Écho de la Banque*, août et septembre 1922.

taient sur la mise en commun, par les syndiqués exclusivement, des minimes économies dont ils pourraient disposer pour acheter des actions du réseau. Grâce à ces placements, qui porteraient intérêt comme à la caisse d'épargne, ou plutôt avec les actions acquises sur les sommes ainsi placées, des délégués iraient à l'assemblée des actionnaires et pourraient y défendre les points de vue du syndicat... Je dois avouer que, de prime abord, je n'y voyais rien de séduisant, absorbé que j'étais par la propagande syndicale... Il fallut l'entêtement de Slafer — j'ai nommé le véritable instigateur de l'actionnariat en France — pour retenir mon attention.

Et l'actionnariat syndical du Paris-Orléans fut fondé. Il eut des débuts quelque peu difficiles, car, à la première assemblée générale à laquelle assistaient ses délégués, ceux-ci ne purent prendre la parole. « L'un des deux délégués présents en 1920, écrit M. Oudin dans son récent rapport, avait mission de parler. Par suite de je ne sais quelle circonstance il ne fut pas aperçu, demandant la parole, par le président, qui cependant avait été averti par lettre. »

L'année suivante l'actionnariat syndical du Paris-Orléans fut plus heureux. « En 1921, dit M. Oudin, on donne la parole à ce même délégué. Il demande la création d'un service social vraiment digne de ce nom. Il est écouté. On applaudit: plusieurs actionnaires même lui serrent la main. Le président le remercie, mais s'excuse de ne pouvoir répondre immédiatement à ses « suggestions intéressantes »; il faut d'abord qu'il en réfère aux chefs de service. »

Si les débuts de l'actionnariat syndical furent plus difficiles en France qu'en Belgique, ses progrès furent aussi relativement lents. Écoutons encore sur ce point M. Oudin:

D'abord la défiance n'est pas étrangère à cette lenteur dans le développement. En matière d'argent la prudence est de rigueur. On s'est défié au début quand le Paris-Orléans seul marchait.

C'était d'ailleurs l'argument, bien exploité, qui retenait les autres réseaux. Malgré tout, on s'en souvient encore aujourd'hui. « Si les tracasseries policières, sait-on jamais, venaient contrecarrer les opérations cependant loyales d'une telle entreprise! La loi du 12 mars 1920 elle-même, bien que donnant aux syndicats le droit de posséder ne les met pas à l'abri de poursuites. » Et quoi qu'on fasse pour anéantir de telles craintes, il en reste quelque chose... Heureusement le souvenir s'en efface peu à peu devant les réalités. L'on s'aperçoit enfin que les caisses d'actionnariat offrent toute sécurité, n'étant soumises en aucune façon aux fluctuations que peuvent connaître les caisses syndicales proprement dites.

Une autre cause qui retarda quelque peu les progrès de l'actionnariat français, ce fut la médiocrité des premiers résultats obtenus. Voici ce que M. Oudin note impartialement à ce sujet :

A quoi sert de mettre nos économies dans l'actionnariat si le rôle joué par nos délégués aux assemblées d'actionnaires est stérile? J'ai entendu cette réponse, et bien d'autres du même genre. On ne saurait nier que je sois un partisan résolu de l'actionnariat. Pas moins, *in petto*, j'ai dû m'avouer parfois que les résultats sont peu encourageants. Et c'est là, de toutes, la plus forte objection que le propagandiste reçoit. C'est le grief aussi que font les artisans de la lutte de classes qui ne croient pas à la bonne volonté des hommes.

Progrès et état actuel de l'actionnariat

Néanmoins, peu à peu l'idée fit son chemin. A l'actionnariat du Paris-Orléans, le nombre des adhérents augmenta de mois en mois ainsi que le nombre des actions possédées qui, il y a peu de temps, atteignait le chiffre de 120.

De plus, à la fin de l'année 1922, mais surtout durant 1923, les cheminots chrétiens du réseau du Nord, de

celui de l'Est et du P. L. M. s'engageaient à leur tour dans la voie ouverte par leurs camarades du Paris-Orléans.

Au Nord, le premier versement date du 10 février 1922 et, dès l'année suivante, l'actionnariat syndical de ce réseau — car il y a un actionnariat distinct par réseau — envoya un délégué à l'assemblée générale des actionnaires. Il en fut de même en 1924 et 1925.¹

Pour l'Est, c'est lors de l'assemblée générale du syndicat du 8 avril 1923 que l'actionnariat fut créé. Le premier versement fut fait le 27 mai suivant par M. Dufour, l'ancien président de la fédération chrétienne des cheminots, qui donnait ainsi l'exemple du dévouement à la cause ouvrière. Le nombre des souscripteurs dépasse aujourd'hui la centaine et comme l'actionnariat possède plus de 40 actions il pourra envoyer au moins un représentant à la prochaine assemblée des actionnaires.

Les syndiqués chrétiens du P. L. M. ont également établi un actionnariat syndical,² qui l'an dernier s'est fait représenter par deux délégués à l'assemblée générale des actionnaires, et ces deux délégués ont déclaré venir apporter, au nom de leurs camarades, « un concours sans restriction ». Le président de l'assemblée a remercié les délégués ouvriers de leur offre de loyale collaboration; de son côté M. Margot, directeur général du P. L. M., a tenu à déclarer qu'il appréciait grandement les sentiments qui venaient d'être exprimés.

1. Sur ces interventions, cf. le compte rendu sténographique, donné par la *Vie financière*, des assemblées générales d'actionnaires, notamment dans les numéros des 28 mars 1921, 15 décembre 1921, 30 décembre 1921 et 2 avril 1924.

2. Un premier essai avait été tenté à Nevers, dès l'année 1918, sous le titre d'« Épargne P. L. M. ». Les fonds versés avaient permis l'achat d'une action P. L. M. Mais cette initiative n'étant pas greffée sur l'arbre puissant du syndicat n'eut pas de suite.

La bonne marche de notre entreprise, a-t-il ajouté, repose sur la bonne volonté de tous. Nous sommes attachés, grands et petits, à la même tâche. Nous devons donc collaborer dans un même esprit d'entente, mais en respectant, les uns et les autres, les principes d'autorité, sans lesquels il n'y a ni ordre, ni sécurité. C'est dans cet esprit que nous retenons la déclaration qui vient d'être faite et je remercie personnellement le groupement qui l'a émise.¹

Ainsi donc l'intervention de l'actionnariat du P. L. M. a abouti à l'expression de sentiments de cordiale collaboration.

Il en a été de même pour le réseau du Nord. Lors de l'assemblée générale des actionnaires de la Compagnie des chemins de fer du Nord tenue le 21 avril 1923 — c'était la première assemblée à laquelle participait l'actionnariat syndical du Nord — le délégué dudit actionnariat, M. Schwab, donna lecture d'une déclaration où l'on insistait sur l'idée de collaboration: « Cette collaboration, disait-il, que nous désirons ardemment et à laquelle nous consacrons tous nos efforts, doit, selon nos idées, être profitable à tous ceux qui veulent y participer loyalement. »

Et ce délégué mettait en lumière les avantages que la compagnie pourrait retirer de ce concours du personnel: « Si vous acceptez cette collaboration que nous souhaitons, déclarait-il, nous pourrions peut-être, dans une certaine mesure, par l'intermédiaire de votre conseil d'administration et grâce aux ramifications de nos syndiqués dans tous les services, vous renseigner sur les économies qui, à notre avis, seraient à réaliser, ainsi que sur une meilleure distribution du travail dans les divers centres. » A ces ouvertures de loyale collaboration, le président répondit par de vifs remerciements: cette

1. Cf. Max TURMANN, « Les idées et les faits sociaux »: *Correspondant*, 25 juin 1924.

attitude réciproque repose heureusement des paroles de suspicion ou même de haine que l'on entend trop souvent.

En 1924 et en 1925 l'actionnariat syndical a été représenté à l'assemblée générale des actionnaires de la Compagnie du Nord et a pu faire entendre utilement sa voix. Cette année son délégué s'est occupé de la question de l'augmentation des traitements et des salaires en relation avec l'équilibre des recettes et des dépenses.

Nous constatons avec satisfaction, a-t-il dit, que l'insuffisance de 1924 est notoirement inférieure à celle de l'exercice précédent, et ceci malgré l'augmentation inévitable des dépenses résultant en grande partie de l'augmentation tout à fait justifiée des traitements et salaires du personnel. Nous ne pensons d'ailleurs pas que la situation doive s'aggraver en 1925, tout au moins du fait des dépenses nouvelles occasionnées par une nouvelle augmentation nécessaire des traitements et salaires, puisque cette augmentation est compensée par une nouvelle majoration des tarifs, qui a été obtenue.

Dans sa réponse le président du conseil d'administration s'est montré moins optimiste; toutefois, non seulement les propos échangés n'ont présenté aucune amertume, mais encore la direction de la Compagnie a déclaré accepter certaines suggestions de l'actionnariat, concernant notamment la suppression de la vente des publications immorales dans les bibliothèques des gares du réseau.¹

1. Voici quelques chiffres qui montreront le développement de l'Actionnariat syndical des cheminots de France: Sur le réseau de l'Est, 110 déposants ont versé 41,000 francs qui ont permis l'achat de 36 actions de capital et de 5 actions de jouissance. Pour le Nord il y a 153 déposants; les versements se sont élevés à 102,000 francs, les retraits à 20,700; il reste donc un excédent de dépôts de 81,400 francs. Le syndicat est propriétaire de 36 actions de capital et de 41 actions de jouissance. Pour le Paris-Orléans, le syndicat possède 136 actions, dont 69 de capital et 67 de jouissance.

*La journée d'études d'Arras et la conception française
de l'actionnariat syndical*

De divers côtés on s'efforce en France de répandre et de fortifier l'institution de l'actionnariat syndical. C'est à ce but que répondait la journée d'études organisée à Arras le 19 octobre 1924.¹ Aux séances, qui offrirent un vif intérêt, se rencontrèrent des hommes particulièrement compétents comme M. Paul Dessart, qui, nous l'avons déjà dit, est en Belgique l'apôtre ardent de cette institution, et M. Dauchet, qui fut en France le promoteur et le conseil des caisses d'actionnariat créées par les cheminots.

Dans les réunions d'Arras un substantiel rapport de M. Eblé mit en pleine lumière la différence importante qui distingue l'actionnariat syndical français de l'actionnariat belge. Cette différence de type correspond d'ailleurs à une certaine différence de but.

L'actionnariat syndical — fait observer M. Eblé — tend principalement à procurer aux ouvriers le moyen de défendre leurs conditions de travail. Mais, pour mieux atteindre ce but, le syndicat peut ambitionner de devenir gros actionnaire afin que sa voix soit plus forte. En même temps il peut, en augmentant le nombre de ses actions, se dire qu'il fait ainsi plus large la part du travail dans la propriété de l'entreprise et transforme la condition sociale du travailleur. Ces deux pensées marquent une bifurcation de l'actionnariat syndical: après avoir posé comme caractère essentiel et universel que l'actionnariat syndical est un moyen de discuter les conditions du travail, il apparaît que, en devenant plus riche, il peut constituer en outre un moyen de modifier le régime de propriété industrielle.

Selon que l'on vise l'un ou l'autre de ces buts on est amené à créer deux types d'actionnariat.

1. Cf. *Nord social*, 26 octobre 1924.

Pour intervenir dans une assemblée d'actionnaires, il n'est pas indispensable d'être gros actionnaire. Avec les ressources qu'il peut réunir un syndicat peut donc se proposer deux buts. Supposez un syndicat d'employés de banque. Il réunit le capital nécessaire pour se faire représenter à l'assemblée d'un établissement; puis son capital augmente: il peut le consacrer à s'assurer le minimum d'actions pour accéder à l'assemblée d'un autre établissement, et ainsi de suite, de manière à faire entendre sa voix progressivement dans toutes les banques afin d'y défendre les conditions du travail. Il remplit ainsi le but premier et général de l'actionnariat.

Mais s'il poursuit la pensée seconde d'élargir la part du travail dans la propriété de l'entreprise, il peut consacrer l'augmentation de ses ressources à agrandir sa place dans une entreprise déterminée afin de rendre effective la participation aux bénéfices et à la gestion.

Naturellement, si le syndicat est formé de professionnels appartenant à une même entreprise, comme un syndicat de chemins de fer, la question ne se pose pas. Mais si le syndicat embrasse plusieurs entreprises dans la métallurgie par exemple, elle se pose, parce que, quel que soit le désir du syndicat de veiller universellement aux conditions du travail, il doit tenir compte des possibilités du succès. A plus forte raison la question se pose-t-elle pour une centrale syndicale, qui peut pousser les organisations adhérentes à créer chez elles l'actionnariat syndical, ou bien en assurer elle-même la tâche. Or, selon les cas, on adoptera l'une ou l'autre des deux formes d'actionnariat.

En Belgique l'actionnariat syndical a fait l'acquisition d'actions appartenant à de nombreuses entreprises et la diversité de ces entreprises n'a point permis que la propriété des actions fût acquise par une caisse syndicale particulière: aussi a-t-on constitué, comme nous l'avons vu, une coopérative, qui est propriétaire des actions et touche les dividendes.

En France, au contraire, on a non point des coopératives, mais des caisses syndicales, dont les membres appartiennent tous à la même profession: c'est le syn-

dicat qui est propriétaire des actions. A titre d'exemple, voici les trois premiers articles du règlement de la caisse de l'actionnariat du Paris-Orléans :

Article premier. — La caisse de l'actionnariat a pour objet de recevoir, à titre de prêt, les fonds que les syndiqués veulent bien lui confier et de les employer en achat d'actions de la Compagnie d'Orléans, en vue de faire représenter le syndicat à l'assemblée générale des actionnaires.

Art. 2. — Les actions acquises sont la propriété du syndicat, qui en dispose en vue d'atteindre le but défini à l'article premier. A cet effet, le syndicat pourra faire inscrire les actions de jouissance sous la forme nominative, les actions de capital devant rester au porteur.

Art. 3. — Les versements ne sont acceptés que de la part des cheminots adhérant au Syndicat professionnel des cheminots de France du réseau P.-O.

Ainsi donc il y a deux types différents d'actionnariat du travail. Mais quel que soit le type adopté on ne saurait méconnaître qu'on ne peut, sans courir des dangers plus ou moins graves, acquérir toutes sortes d'actions.

Les actions sont bonnes ou mauvaises, remarque M. Eblé: il ne faudra en principe, opérer que sur des actions cotées; ajoutons: et anciennes. En effet, un des risques de l'actionnariat réside dans la baisse des valeurs. Lors donc que l'on se trouvera en présence d'une entreprise solidement établie on pourra songer à s'y assurer une place grandissante. Lorsqu'au contraire la société n'est pas sûre, ou trop jeune pour qu'on puisse encore augurer de son avenir, il conviendra ou de s'abstenir ou de n'acheter, si l'on estime nécessaire de participer aux assemblées, que le nombre minimum d'actions qui confère ce droit.

Puis, prenant en considération la diversité des professions et de leurs organisations syndicales, M. Eblé formule les très justes observations que voici:

Nous avons à distinguer entre les professions: dans certaines, comme les chemins de fer, un syndicat correspond à une entreprise; dans d'autres il s'étend à plusieurs établissements. Dans

l'intérieur des syndicats eux-mêmes il y a des fractions plus ou moins fortes correspondant à un établissement déterminé: par exemple un syndicat des banques comprend beaucoup d'employés d'une banque et peu d'une autre. Enfin, il faut penser aux professions peu organisées, qui ne peuvent agir que par l'intermédiaire d'une fédération, et aux fédérations elles-mêmes, qui peuvent viser à un mouvement plus étendu que celui d'un syndicat.

Cela posé, on arrive logiquement aux conditions suivantes:

Mettez en présence une société dont les actions sont solides et un syndicat fort, dont les limites coïncident avec celles de la société: vous pouvez fonder une caisse syndicale. C'est l'hypothèse la plus nette, celle des chemins de fer.

Supposez un syndicat s'étendant à plusieurs établissements: vous pouvez concentrer votre effort sur un ou plusieurs établissements dont les actions sont solides ou répartir l'achat d'actions de façon à être partout. Cela dépend du but à atteindre: défense syndicale des conditions du travail ou désir de certains salariés de participer à la gestion. Ce choix même dépend de l'importance des groupes de syndiqués; un grand nombre appartiennent à une même maison: si les actions de cette maison sont bonnes l'effort syndical peut porter de ce côté; on peut même concevoir que les employés de cette maison forment une caisse syndicale spéciale à leur groupe. Situation inverse: la maison ne paraît pas financièrement très sûre; un groupe, même nombreux, de syndiqués devra alors de préférence agir avec les autres groupes et influencer sur cette maison d'une manière indirecte, en posant dans toutes les maisons analogues des conditions syndicales qui fassent loi...

Quant aux fédérations, ou bien elles veulent généraliser l'actionnariat, selon la formule de Liège; ou bien, considérant qu'elles renferment des syndicats particulièrement forts, elles pousseront ces syndicats à créer une caisse particulière. Les deux mouvements peuvent se concilier; mais si la fédération estime que diviser les efforts c'est les affaiblir, elle peut, ou profiter de la force des gros syndicats pour les appeler à l'aide d'une caisse générale, ou bien profiter de la multitude qu'elle réunit pour la porter sur les points où elle a déjà de forts syndicats.

La question, ainsi très clairement posée, fut discutée avec soin à la Journée d'études d'Arras; nul doute que de cet échange de vues le mouvement de l'actionnariat syndical ne sorte développé et renforcé en France.

L'ACTIONNARIAT SYNDICAL EN ALLEMAGNE ET EN ESPAGNE

Mais ce n'est pas seulement en France et en Belgique que l'actionnariat syndical s'est organisé. On en peut signaler aussi des essais en d'autres pays, notamment en Allemagne et en Espagne.

Dans le Reich des ouvriers et des employés se sont groupés et ont acheté un assez grand nombre d'actions de sociétés industrielles du nord-ouest de l'Allemagne. En particulier ils ont fait l'acquisition de titres des entreprises suivantes: *Hannover Waggon*, *Continental Caoutchouc*, *Excelsior Gummi*, *Eisenwerke Wulfel*, *Hansa Lloyd* et *Bremer Vulkan*.

Ces achats d'actions ont naturellement été effectués en vue de faire entendre la voix du personnel dans les assemblées d'actionnaires et d'obtenir de meilleures conditions de travail.

On signale un premier succès: lors d'une récente assemblée de l'entreprise *Excelsior Gummi*, à Hanovre, les ouvriers, conseillés par les dirigeants de leur syndicat et représentés à la réunion en vertu de leur possession de titres de la société, ont pu obtenir à leur profit la création de 5 millions et demi de marks d'actions privilégiées donnant droit à 20 voix dans les conseils.

En Espagne nous pouvons aussi signaler un essai du même genre. A l'assemblée de la compagnie des tabacs (*Tabacalera*), qui s'est tenue à Madrid le 20 septembre 1924, un représentant du personnel prit part à la séance

en qualité d'actionnaire, car les ouvriers de cette société ont constitué une caisse d'achat d'actions. Par cette création ils déclarent vouloir faire examiner par la direction de l'entreprise les diverses questions relatives à l'augmentation des salaires, à l'hygiène et au respect des lois sociales. Ils comptent aussi demander que l'on diminue assez fortement l'importation des tabacs étrangers. Nous nous trouvons donc là en présence d'un actionnariat syndical.

De tous ces faits nous sommes en droit de conclure, ce nous semble, que l'idée de l'actionnariat syndical, qui, en Belgique, a suscité un mouvement important tendant à se développer sans cesse, commence à se répandre en plusieurs autres pays.

Elle progresse d'autant plus qu'elle ne fait pas opposition au développement des syndicats, car, on ne saurait l'oublier, l'actionnariat syndical n'est qu'un *moyen*, particulièrement heureux et efficace, mais ce n'est qu'un *moyen*. L'organisation professionnelle reste le vrai *but*.



La participation aux bénéfices en France ¹

Depuis longtemps on connaît, sous le nom de participation aux bénéfices, le système qui consiste à attribuer au personnel ou à une partie du personnel d'une entreprise une certaine proportion des bénéfices réalisés. A diverses reprises, des voix chaleureuses se sont fait entendre en faveur de l'adoption de ce mode de rémunération. La participation aux bénéfices implique d'ailleurs, par sa conception même, une importante question de principe. Aussi a-t-elle donné lieu à plusieurs enquêtes sérieuses effectuées sous les auspices de gouvernements. C'est ainsi que la Grande-Bretagne, les États-Unis et l'Allemagne, pour ne citer que trois pays, ont, à différentes dates, publié les résultats d'enquêtes ou de séries d'enquêtes sur l'application et la portée de ce système.

Nul n'ignore que le berceau de la participation aux bénéfices est la France. Grâce aux travaux de la « Société pour l'étude pratique de la participation du personnel dans les bénéfices », société dont la création remonte à l'année 1879, on possédait déjà de nombreux renseignements sur l'application de ce système en France. Mais, le Parlement ayant été saisi en 1920 de deux propositions de loi tendant à rendre obligatoire la participation aux bénéfices, une enquête officielle a été effectuée récemment sur la situation actuelle. Les résultats, très complets et très précis, en ont été publiés dans une brochure de plus de 130 pages, qu'il nous semble intéressant d'analyser ici. ²

1. *Revue internationale du Travail*, mars 1924, pages 420-426.

2. MINISTÈRE DU TRAVAIL. OFFICE DU TRAVAIL. *Enquête sur la participation aux bénéfices*. Paris, Impr. nationale, 1923, vii + 129 pp.

Notons que les renseignements de faits qui ont servi de base à l'enquête ont été recueillis par les inspecteurs du travail; c'est un détail qui a sa valeur si on le rapproche des récentes discussions de la cinquième conférence internationale du travail relatives aux « tâches accessoires » susceptibles d'être confiées à l'inspection du travail. ¹

Le rapport est divisé en deux parties: la première est consacrée aux obligations prescrites ou prévues par la loi; la seconde, aux cas dans lesquels la participation aux bénéfices fonctionne en vertu de conventions ou de décisions d'initiative privée, en dehors de toute prescription et même de toute prévision légale.

Le nombre total des entreprises appliquant la participation était évalué à 120 en 1889, à 126 en 1893 (par l'Office du Travail, tandis qu'une enquête privée en comptait 145) et à 88 seulement en 1901. Une législation récente sur la matière a modifié la situation. La loi du 18 décembre 1915 a rendu la participation obligatoire pour les sociétés coopératives ouvrières de production; ces sociétés, fondées par les ouvriers eux-mêmes, ont pour but l'exercice en commun de la profession des associés; il ne s'agit donc pas d'entreprises dirigées primitivement par un patron propriétaire. En d'autres termes, les entreprises visées par cette loi sont celles où les ouvriers se partagent entre eux les bénéfices et non pas celles où la répartition s'opère entre la direction d'une part et le personnel d'autre part. La loi du 26 avril 1917 a prévu la création de sociétés anonymes à participation ouvrière, où l'existence d'actions de travail assure au personnel occupé une part des bénéfices réalisés. Enfin, la loi du 9 septembre 1919, l'une des rares mesures législatives sanctionnant le principe de l'obligation en pareille

1. V. *Revue*, vol. VII, n° 6, déc. 1923, pp. 839-960.

matière, a imposé la participation aux concessions d'exploitation minière qui seraient accordées à l'avenir. L'application de l'intéressante loi du 29 octobre 1921, qui institue un système de primes en faveur du personnel, a été considérée comme ne rentrant pas exactement dans les limites de l'enquête. En effet, cette loi ne prévoit pas à proprement parler une participation aux bénéfices; les primes attribuées au personnel ont pour objet de l'intéresser au développement du trafic et à la diminution des dépenses, mais ne sont pas calculées sur les bénéfices nets de l'exploitation.

Des renseignements ont été recueillis auprès de 328 associations ouvrières de production (en 1920, on connaissait l'existence de 475 associations de ce genre fonctionnant sous le régime de la loi de 1919). L'enquête a porté, d'autre part, sur 11 sociétés anonymes à participation ouvrière instituées conformément à la loi de 1917; sur 51 concessions d'exploitation minière qui, à la date du 31 décembre 1922, avaient été accordées sous le régime de la loi de 1919; enfin, sur 168 entreprises ayant introduit la participation aux bénéfices de leur propre initiative. Toutefois, les enquêteurs ont écarté 93 de ces dernières entreprises, qui n'assuraient pas à leur personnel une part déterminée des bénéfices réalisés. Parmi les sociétés du deuxième groupe, on a constaté que 6 seulement fonctionnaient effectivement, à l'époque où le rapport a été établi, comme sociétés anonymes à participation ouvrière. A la demande unanime de son personnel, l'une d'elles a même renoncé à la participation ouvrière et l'a remplacée par un système de retraites, de secours et de gratifications. En résumé, on a donc recueilli des renseignements sur 460 entreprises, mais si l'on fait abstraction des 328 associations ouvrières de production qui reposent sur des principes assez différents, on obtient un total de 132 entreprises. Parmi celles-ci,

75 avaient introduit la participation de leur propre initiative; ce chiffre de 75 peut être rapproché du nombre des cas d'application constatés en 1920 (88).

Il est difficile de tirer des conclusions de données aussi peu nombreuses et les enquêteurs eux-mêmes s'abstiennent de porter aucun jugement. Il semble cependant que la participation aux bénéfices, après avoir marqué une régression et même traversé une période de déclin accentué pendant les années antérieures à la guerre, accuse un certain progrès depuis lors. Peut-être assiste-t-on à l'une de ces recrudescences périodiques qui caractérisent l'évolution de la participation aux bénéfices. Il ne faut pas oublier, toutefois, que, faute d'une définition assez précise de cette institution, il n'est pas sans danger d'établir des comparaisons portant sur une période aussi longue.

Parmi les 328 associations ouvrières de production qui ont répondu au questionnaire, 305 ont fait connaître exactement le chiffre moyen du personnel qu'elles occupent. Au total, ce personnel moyen comprend 11,830 travailleurs dont 6,092 non associés et 5,730 sociétaires. Il semble que dans toutes ces sociétés, sauf deux, la répartition des bénéfices soit effectuée au prorata des salaires ou du temps de travail, sans distinction entre les sociétaires et les auxiliaires. Une série de tableaux détaillés (pp. 6-9) montre que ces sociétés, comme on le constate d'ailleurs dans tous les pays, sont de faible importance, 84 employaient 20 ouvriers au maximum (l'une d'elles ne comptait même qu'un associé et un auxiliaire); 11 employaient plus de 150 ouvriers, mais la grande majorité en comptent moins de 150 et même, la plupart, moins de 100. Il en va de même, semble-t-il, des 6 sociétés anonymes à participation ouvrière. L'une d'elles occupait 25 ouvriers; dans une autre, 20 recevaient une part des bénéfices (les 12 autres membres

du personnel étant exclus de la participation pour différentes raisons); dans une troisième, sur 274 ouvriers, 221 bénéficiaient de la participation; pour les trois autres, aucune indication n'est fournie. Quant aux exploitations minières, le rapport ne contient malheureusement aucune précision sur le nombre des bénéficiaires de la participation.

Il importe de remarquer que, parmi les entreprises de la deuxième catégorie, c'est-à-dire celles qui ont introduit de leur propre initiative la participation aux bénéfices, la grande industrie est mieux représentée. La compagnie des chemins de fer d'Orléans, qui emploie 62,000 personnes, a appliqué ce mode de rémunération pendant un certain temps. Mais, depuis, elle l'a remplacé par un système de primes, sous le régime de la loi de 1921. Parmi les autres entreprises, une emploie plus de 5,000 ouvriers, 3 plus de 4,000, une plus de 3,000 et 5 plus de 1,000. Puis viennent 7 entreprises employant de 1,000 à 500 personnes, 32 en employant de 500 à 100 et 25 moins de 100.

Le rapport contient — et ce n'est certainement pas la partie la moins utile — une analyse des lois en vigueur et un historique des travaux parlementaires qui en ont précédé le vote. En outre, il reproduit le texte ou les articles essentiels de ces lois et permet ainsi de se faire une idée très exacte de la législation en vigueur sur la matière. Le rapport indique (p. 13) que les droits accordés aux travailleurs par la loi de 1917 ont été considérés fréquemment « comme devant rendre très difficile l'acclimatation de la loi dans les milieux industriels ». L'article 76 de cette loi prévoit que « les participants à la société coopérative de main-d'œuvre sont représentés aux assemblées générales par des mandataires élus par ces participants »; en outre, « le nombre des voix dont disposent ces mandataires à chaque assemblée est au

nombre des voix attribué au capital qui y est représenté dans la même proportion que le nombre des actions de travail est à celui des actions de capital ». Aux termes de la loi, « il peut être stipulé dans les statuts de toute société anonyme que la société sera à participation ouvrière ». Les actions de travail sont la propriété collective du personnel salarié et ne peuvent en aucun cas être attribuées individuellement aux membres salariés de la coopérative. Ce système diffère donc assez considérablement de celui qui est en général appliqué, par exemple, aux États-Unis et en Grande-Bretagne. La loi de 1919 relative aux concessions minières est plus souple. Elle laisse « aux intéressés le soin de décider si la répartition doit être faite individuellement au personnel ou si le produit doit être employé conformément aux dispositions de la loi du 26 avril 1917, ou encore si la totalité ou une fraction de la part des bénéfices revenant au personnel doit être versée à la caisse autonome des ouvriers mineurs ».

L'affectation des primes payées au personnel des chemins de fer en vertu de la loi de 1921 a fait également, au Parlement, l'objet de longs débats, qui ont abouti au rejet de toute réglementation de caractère obligatoire. La loi se borne à prévoir que « la moitié de la part de primes revenant au personnel d'un réseau pourra être versée par chaque agent à la société coopérative du réseau... ». D'une façon générale d'ailleurs, il faut noter que les primes accordées au personnel des services publics ne sauraient être confondues avec la participation aux bénéfices dans les entreprises industrielles ou commerciales, car leur attribution ne dépend pas forcément des bénéfices réalisés. Il en va de même dans les services municipaux d'utilité publique, et, pour résoudre le problème qui se trouve ainsi posé, les compagnies du gaz en Grande-Bretagne ont depuis longtemps adopté une

solution qui sauvegarde les intérêts du public: les primes du personnel sont réduites lorsque les prix imposés aux consommateurs subissent une augmentation.

Voyons maintenant avec plus de détail la situation dans les entreprises où l'application de la répartition aux bénéfices est due entièrement à l'initiative privée. Sur les 75 établissements qui peuvent être considérés comme appliquant ce système, on compte 17 compagnies d'assurance ou banques, 15 entreprises métallurgiques, 13 établissements commerciaux, les autres appartenant à des industries très diverses.

Dans 6 cas seulement, les dispositions relatives à la participation aux bénéfices ont fait l'objet d'un accord formel entre employeurs et employés. Dans 42 établissements, à défaut d'accord formel, la participation fait l'objet de dispositions inscrites dans les statuts de la société exploitante: 9 sociétés ont simplement prévu dans leurs statuts une application de la participation aux bénéfices; 7 ont précisé par un règlement les conditions de cette application et, dans 26 établissements, un règlement, que les travailleurs ne peuvent ignorer, a été établi par le chef d'entreprise. Dans 27 des cas étudiés, il n'a été signalé aucune disposition écrite concernant l'application de la participation; cette application ne semble donc dépendre que de l'observation d'une coutume plus ou moins ancienne.

Le contrôle des travailleurs sur l'application de la participation est réglementé selon des formules très diverses. Dans près des quatre-cinquièmes des cas, exactement dans 58 établissements occupant au total 96,000 ouvriers et employés, il n'est prévu aucun contrôle de ce genre. De plus, la grande majorité des règlements stipulent formellement que, la participation aux bénéfices étant accordée à titre de pure libéralité, le chef d'entreprise, qui s'est d'ailleurs réservé le droit de mo-

difier ou de supprimer à son gré les mesures adoptées, est seul juge des questions qui peuvent naître dans l'application. Toutefois, dans 17 établissements, ayant un personnel total de 6,000 travailleurs, l'idée d'un contrôle plus ou moins étendu semble admise. C'est ainsi que dans 7 établissements un comité consultatif est chargé de seconder le chef d'entreprise dans l'application de la participation; dans un autre établissement, un employé désigné par le patron examine chaque année les écritures d'inventaire. Dans trois entreprises, les délégués ouvriers au conseil d'usine sont admis à examiner le bilan et à contrôler la répartition, et, dans deux autres, un arbitre expert est chargé d'un contrôle analogue. Enfin, le droit de contrôle semble absolu dans quatre établissements, en particulier au Familistère de Guise.

En ce qui concerne l'influence de la participation aux bénéfices sur la stabilité et le rendement du personnel, les renseignements fournis par les chefs d'entreprise sont assez contradictoires, 3 établissements nient et 24 affirment l'influence de la participation sur la stabilité du personnel, 17 établissements, occupant près de 10,500 travailleurs, contestent toute influence sur le rendement, tandis que 20 établissements, occupant 17,000 personnes, déclarent que le système appliqué a eu pour résultat d'accroître la productivité. Il est à noter que, dans une entreprise appliquant la participation, les travailleurs se sont attachés à obtenir l'élimination des éléments médiocres; il en serait résulté une telle diminution des accidents du travail que la prime d'assurance réclamée à l'entreprise en question a été réduite de moitié.

Les réponses reçues varient beaucoup également au sujet de l'influence de la participation sur les relations entre employeurs et employés. Aucune influence de ce genre n'a été constatée dans 5 entreprises; dans l'une

d'elles on serait même décidé à supprimer prochainement l'application du système. La participation aux bénéfices aurait au contraire « amélioré », « facilité », « rendues plus cordiales » ou « maintenues excellentes » les relations du personnel et de la direction dans 27 établissements. Toutefois, 2 chefs d'entreprise constatent que l'effet de la participation est bien moins sensible qu'autrefois; ce système ne rencontre plus la même faveur auprès des jeunes ouvriers, qui, au cours d'une grève récente, ont été jusqu'à demander sa suppression.

Il est très difficile de donner une idée du quantum de la participation, car les formules appliquées sont extrêmement différentes. Il faut noter cependant que dans 50 entreprises, l'importance des bénéfices attribués au personnel résulte automatiquement de l'application de dispositions fixées par un règlement ou habituellement observées, alors que dans 25 entreprises, la part des bénéfices à prélever en faveur du personnel est fixée chaque année au gré de l'employeur. Dans les 50 entreprises où la répartition est effectuée suivant des règles fixes, avant d'attribuer aucune part aux travailleurs, on opère en général sur les bénéfices nets les prélèvements nécessaires pour les amortissements ou réserves; c'est le cas dans 30 établissements. En outre, 20 établissements prennent sur leurs bénéfices nets, avant toute répartition, la somme nécessaire pour servir un intérêt normal au capital engagé.

Tous les établissements n'ont pas fourni des renseignements complets sur le montant des sommes distribuées. Les 53 établissements qui ont donné des précisions sur ce point ont distribué au total 25,743,000 francs en 1921; la part moyenne revenant à chaque participant ressort ainsi à 906 francs. Il est cependant assez difficile d'établir une moyenne, étant donné qu'une entreprise très importante a distribué à elle seule 11 millions. Si

l'on fait abstraction de cette entreprise, la moyenne individuelle se trouve ramenée à 653 francs par an. Cette part individuelle est d'ailleurs très variable d'un établissement à l'autre, puisqu'elle oscille entre un minimum de 24 francs et un maximum de 4,169 francs. Si l'on excepte 2 établissements où la situation est assez exceptionnelle, on constate que la proportion des participants à la répartition des bénéfices varie de 24 à 91 pour cent de l'effectif employé pendant l'année, la proportion moyenne étant de 72 pour cent.

Dans 37 établissements, les parts attribuées au personnel ont été versées immédiatement en espèces avec libre disposition; dans 16 autres, les versements ont été effectués partie en espèces, partie avec affectation spéciale (société de secours mutuels ou Caisse nationale des retraites); dans 22 autres enfin, aucun versement n'a été effectué en espèces (versements différés, en totalité ou en partie, achat de parts de commandite ou d'actions, versements à la caisse d'épargne ou à la Caisse nationale des retraites).

Le Conseil supérieur du Travail a été appelé, lors de sa session de novembre dernier, à donner son avis sur la question de la participation aux bénéfices. Il s'est prononcé à une forte majorité contre toute proposition tendant à donner à l'institution un caractère légal obligatoire. Il a même rejeté par vingt-neuf voix contre dix-huit le vœu formulé par l'un de ses membres et préconisant l'obligation pour l'État, les départements et les communes d'insérer dans leurs cahiers des charges, des clauses imposant la participation à leurs concessionnaires. Ainsi donc, c'est le principe de la liberté absolue qui a prévalu. Toutefois, le Conseil a voté plusieurs dispositions dont l'application lui a semblé désirable pour corriger certaines déficiences du régime actuel. Il a émis le vœu notamment: que le contrat fixe à l'avance

le quantum des bénéfices à répartir; que le contrat ne puisse imposer, pour avoir droit à la répartition des bénéfices, des conditions qui rendraient ce droit illusoire (que notamment l'employeur ne puisse se réserver la faculté, au moment de la répartition, d'exclure de celle-ci tels ou tels employés); que le contrat fixe les règles à observer pour le versement de la part des bénéfices revenant à chaque participant; qu'il soit interdit de supprimer ou de modifier, pour la durée de l'exercice en cours, toute disposition relative à la participation qui aura été prévue par un règlement; que les contestations entraînées par l'application de la participation relèvent de la juridiction prud'hommale ou, à son défaut, de la justice de paix. Le Conseil a enfin adopté un vœu demandant « que les applications de la participation aux bénéfices soient multipliées et encouragées, et que la propagande à cet égard soit intensifiée dans tous les milieux ». ¹

1. *Journal officiel*, 13-17 nov. 1923.

Janvier 1926

