

**Zeitschrift:** Revue syndicale suisse : organe de l'Union syndicale suisse  
**Herausgeber:** Union syndicale suisse  
**Band:** 51 (1959)  
**Heft:** 11

**Artikel:** A propos des institutions sociales créées de plein gré par les entreprises allemandes  
**Autor:** [s.n.]  
**DOI:** <https://doi.org/10.5169/seals-385120>

### **Nutzungsbedingungen**

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. 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. [Siehe Rechtliche Hinweise.](#)

### **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. [Voir Informations légales.](#)

### **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. [See Legal notice.](#)

**Download PDF:** 29.11.2024

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

## A propos des institutions sociales créées de plein gré par les entreprises allemandes

L'article ci-dessous traite un thème de nature à intéresser nos lecteurs, en particulier en liaison avec la discussion à laquelle ont donné lieu en Suisse les nouvelles dispositions légales relatives aux institutions de prévoyance des entreprises privées. Plusieurs problèmes abordés dans cet article — l'assurance-vieillesse complémentaire notamment — se présentent chez nous sous un aspect assez différent. Mais les conceptions des syndicats allemands, qui sont exposées dans le chapitre final, correspondent largement aux nôtres. *Réd.*

Le problème des prestations sociales versées et des institutions créées de plein gré par les entreprises est à l'ordre du jour en Allemagne occidentale. Ces prestations — dont l'éventail peut être très largement ouvert et qui peuvent impliquer aussi bien l'entretien de cantines, de maisons de vacances et de repos, de crèches, de homes pour célibataires, de clubs de sport que l'organisation de concerts symphoniques ou d'excursions du personnel — sont en augmentation constante depuis la réforme monétaire de 1948. Elles se sont même accrues de telle sorte dans l'industrie lourde que l'on commence à se demander, dans les milieux les plus divers, si l'on s'est vraiment engagé dans la bonne voie et s'il ne convient pas de changer l'aiguillage. Sociologues, syndicalistes, employeurs s'interrogent sur les tâches de l'entreprise et sur leurs *limites*, en particulier en matière sociale.

Pour prévenir tout malentendu, précisons qu'il s'agit ici exclusivement des prestations accordées *de plein gré* et non pas des charges sociales que la loi impose aux employeurs: participation aux cotisations afférentes aux assurances sociales, paiement du salaire en cas de maladie, etc. (Il conviendrait d'ajouter aux prestations légales celles qui sont stipulées par une convention collective et que l'on ne peut guère assimiler à des prestations consenties de plein gré par l'employeur. — *Réd.*)

### *L'exemple des Aciéries d'Oberhausen*

La discussion a été déclenchée par la décision prise par l'assemblée des actionnaires de cette entreprise, au cours de l'été 1957, de supprimer le home créé en faveur des célibataires, la maison de vacances et de repos, les jardins d'enfants, les ateliers de couture et de licencier les assistantes sociales à l'exception d'une seule. Cette décision, prise de manière tout inattendue par une puissante société qui occupe 14 000 personnes a donné le signal d'une nouvelle orientation de la politique sociale de l'entreprise. Jusqu'à ce moment, les Aciéries d'Oberhausen avaient très fortement développé les institutions de pré-

voyance. Elles se vantaient non seulement de payer des salaires convenables, mais d'organiser de surcroît des concerts et des représentations théâtrales, d'entretenir des jardins d'enfants, des ateliers de couture et des bibliothèques, de construire des logements pour le personnel, d'ouvrir des homes pour les célibataires, des maisons de repos et de vacances, d'occuper un certain nombre d'assistantes sociales, en un mot de prendre un soin constant des « collaborateurs » – du « berceau à la tombe ».

De manière générale, l'opinion publique allemande estime aujourd'hui que des prestations sociales aussi étendues sont étrangères à la nature même de l'entreprise moderne. Certes, cette dernière n'est pas uniquement un lieu de production; elle est aussi une entité sociale; à ce titre, elle doit se préoccuper du bien-être des hommes qu'elle occupe, du climat du travail. Mais l'entreprise « totale », qui s'immisce profondément dans la vie privée des travailleurs, se heurte aujourd'hui à une opposition irréductible. On peut fort bien admettre que l'entreprise, au gré des circonstances, assume telle ou telle obligation sociale. Mais elle ne doit y faire face qu'aussi longtemps que les circonstances l'exigent ou la confier ultérieurement à une autre institution. (En bref, il faut veiller à ce que cette « politique sociale » ne contribue pas à aggraver de manière permanente l'état de sujétion des travailleurs. – *Réd.*)

L'élévation des niveaux de vie a eu sans aucun doute pour effet de rendre moins nécessaires les institutions de prévoyance des entreprises. Quoi qu'il en soit, il est intéressant de relever que *les actionnaires et les syndicats ensemble* souhaitent une démobilitation des prestations sociales consenties de plein gré par l'entreprise, mais pour des raisons très différentes il est vrai. Les premiers veulent réduire les charges sociales pour augmenter les dividendes et les seconds *améliorer les salaires*. De l'avis des syndicats, les gains doivent être assez élevés pour rendre largement superflues les prestations sociales de caractère paternaliste. Des enquêtes et sondages ont confirmé que les travailleurs attachent plus de poids à des augmentations de salaire, à des conditions de travail convenables, à des possibilités suffisantes d'avancement, à un climat satisfaisant du travail qu'à ces prestations.

### *Le montant des dépenses sociales*

des puissantes entreprises des industries du charbon, du fer et de l'acier atteignent parfois *jusqu'à 25%* de la somme des salaires et traitements. C'est ce qui ressort du tableau ci-dessous. Notons cependant que la structure financière des sociétés varie fortement de l'une à l'autre et que ces dépenses sociales sont comptabilisées selon des méthodes différentes, de sorte que les variations que révèle ce tableau ne reflètent pas exactement la réalité. Mais ces chiffres

n'en donnent pas moins une nette idée de l'importance que revêtent aujourd'hui ces prestations sociales. Ces chiffres concernent l'exercice 1956; ceux qui ont trait à l'année 1957 ne nous sont pas encore connus :

Entreprises	Capital social en millions de DM	Somme des traitements et salaires en millions de DM	Prestations sociales accordées de plein gré en % de la somme des traitements et salaires	
			en millions de DM	
Mannesmann . . . . .	410	433,98	86,39	19,9
Hoesch-Werke . . . . .	375	287,96	64,50	22,4
Klöckner-Werke . . . . .	250	197,47	32,02	16,2
Dortmund-Hörder-Hüttenunion . .	184	153,32	38,48	25,1
Hüttenwerk Oberhausen . . . . .	104	91,44	15,74	17,2
Hüttenwerk Rheinhausen . . . . .	70	95,20	24,63	25,8
Bochumer Verein . . . . .	69	116,48	22,80	19,6
Gelsenkirchener Bergwerke AG . .	485	451,16	60,28	13,4
Hibernia . . . . .	300	288,23	61,20	21,2
Essener Steinkohlenbergwerke . .	105	163,86	39,57	24,1

*Pourquoi ces prestations atteignent-elles une telle ampleur?*

Cette politique sociale est une émanation du *paternalisme*. Au début de l'ère industrielle, le capitaine d'industrie se considérait volontiers comme le « père » de ses ouvriers, assimilés à des enfants mineurs. Cette conception a partiellement survécu à l'évolution économique et sociale; elle est pour une bonne part à l'origine du développement de ces prestations sociales.

Les conséquences de la seconde guerre mondiale leur ont donné une forte impulsion. La misère qui a succédé à l'effondrement de l'Allemagne a contraint les entreprises à prendre soin de leur personnel, moins par altruisme que pour recruter ou conserver la main-d'œuvre dont elles avaient besoin. Les pouvoirs publics étaient alors dans l'impossibilité de faire face à leurs tâches sociales. Les entreprises ont dû construire des logements pour leurs ouvriers et employés et assurer parfois leur ravitaillement, ouvrir des crèches et des jardins d'enfants, des homes de vacances, s'occuper des loisirs, prendre en charge les cas particuliers, etc.

Le « miracle économique » n'a pas freiné l'essor des institutions de prévoyance sur le plan de l'entreprise. Mais les mobiles qui le déterminent ont changé. Nombre de sociétés et consortiums ont augmenté leurs prestations pour appâter la main-d'œuvre qualifiée, dont il y avait pénurie. Parallèlement, cette politique sociale est devenue *affaire de prestige*, un élément des « public relations », de la publicité. Les *privilèges fiscaux* ont également joué un rôle non négligeable. En effet, les charges d'ordre social peuvent être déduites des bénéfices déclarés et imposables. Si les entreprises avaient



renoncé à ces dépenses sociales, elles auraient dû livrer à l'Etat la plus grande partie des montants que ces institutions de prévoyance absorbent. Ainsi donc, à dépenses presque égales, cette politique assure de surcroît aux entreprises une augmentation de prestige. Le régime des caisses de pensions montre combien certaines prestations sociales peuvent être avantageuses pour une entreprise. Tous les versements à ce fonds sont exonérés de l'impôt; de plus, l'entreprise peut affecter les moyens financiers de l'institution à l'auto-financement.

Il se peut aussi que les dispositions légales relatives au droit de cogestion du personnel aient contribué à l'accroissement constant des prestations sociales, comme aussi le fait que les fonctions de direction sont de plus en plus assumées par des « managers » – auxquels les dividendes des actionnaires importent moins que l'influence et le prestige de l'entreprise.

### *Les tâches de l'entreprise*

Trop longtemps, théoriciens et praticiens de la politique sociale ont négligé de tenir compte de deux faits qui revêtent une importance déterminante pour l'« aménagement social » de l'entreprise: 1° la position du travailleur s'est modifiée en liaison avec les progrès techniques; 2° les revenus des masses ont considérablement augmenté au cours des dernières années. Cette évolution requiert de toute évidence un ajustement de la politique sociale des entreprises aux réalités nouvelles. La décision des Aciéries d'Oberhausen a simplement révélé que le moment était venu de reconsidérer les tâches de l'entreprise et ses limites. Cette revision est en cours.

L'entreprise a avant tout pour objet de produire des biens et des services. Mais elle occupe des hommes, ce qui équivaut à dire qu'elle est aussi une institution sociale et qu'elle doit assumer des responsabilités à l'égard de son personnel. La politique sociale de l'entreprise est un élément de la gestion; en d'autres termes, *cette gestion doit être sociale.*

La politique sociale sur le plan de l'entreprise n'est pas seulement la somme des mesures et des institutions destinées à augmenter le bien-être matériel du personnel; elle doit aussi porter sur le climat du travail. Dans l'ensemble, les salaires assurent aujourd'hui une existence décente aux travailleurs; les sécurités complémentaires dont ils ont besoin sont, pour l'essentiel, l'affaire de la politique sociale de l'Etat. En conséquence, les institutions sociales patronales, créées pour la plupart au lendemain de la seconde guerre mondiale, alors que la misère était générale et que les pouvoirs publics étaient désorganisés, perdent de plus en plus de leur importance. Dans l'entreprise, la politique sociale qui vise à des fins matérielles n'est plus aussi nécessaire qu'hier; inversement, celle qui

tend à améliorer les relations du travail, les relations humaines, a désormais la priorité. Sur le plan immatériel, la tâche est sensiblement plus difficile. Il ne suffit pas de créer des institutions ad hoc ou d'allouer des crédits pour la résoudre. Il s'agit de créer un esprit communautaire, d'intégrer harmonieusement l'individu dans l'ensemble, de compenser les effets de la monotonie du travail moderne, de maintenir la joie au travail malgré l'automatisation et la spécialisation. Si l'industrie est parvenue de manière étonnante à élever les niveaux de vie, elle est encore loin de donner au travailleur la satisfaction à laquelle il aspire, de répondre à toutes les exigences de la dignité. L'homme ne vit pas de pain seulement.

Il convient de se demander dans quelle mesure les prestations sociales consenties de plein gré par le patronat sont encore nécessaires et répondent à nos conceptions de la politique sociale. Il faut cependant se garder de les mettre toutes dans le même sac que le paternalisme ou, comme on dit, de vider l'enfant avec l'eau du bain. L'aide de l'entreprise demeure nécessaire dans tous les cas où celle des assurances sociales, des associations ou des pouvoirs publics n'entre pas en ligne de compte pour une raison ou pour une autre.

*Quelles sont les mesures sociales  
qui apparaissent nécessaires sur le plan de l'entreprise?*

Il est difficile de donner une réponse exhaustive à cette question. Les circonstances – et les mesures qu'elles appellent – varient selon la nature, la grandeur des entreprises, la situation économique, etc. En premier lieu, l'entreprise doit s'employer à préserver la santé des travailleurs et à prévenir les accidents et les maladies professionnelles; elle doit donc veiller à l'hygiène, installer des douches, des lavabos, une infirmerie, engager un ou plusieurs médecins d'usine, mettre à leur disposition un équipement radiologique, etc. En revanche, il n'appartient pas à l'entreprise d'entretenir son propre hôpital, des maisons de repos et de vacances.

L'ouverture de cantines, d'écoles et d'ateliers destinés aux apprentis et aux ouvriers désireux d'améliorer leur formation, l'octroi d'une aide financière ou d'autres facilités aux membres du personnel qui veulent étendre leurs connaissances figurent parmi les mesures nécessaires, de même que l'engagement d'handicapés ou l'emploi de travailleurs dont le rendement est inférieur à la normale à la suite d'une maladie ou pour d'autres raisons. L'engagement d'assistantes sociales, la création de fonds destinés à venir en aide aux travailleurs dans certains cas n'appellent pas d'objections tant que ces mesures ne visent pas à mettre les salariés sous tutelle. Il va sans dire que l'entreprise doit prendre un soin particulier des jeunes gens. Mais il ne lui appartient pas d'organiser les loisirs, d'assumer l'assistance aux jeunes mères et enfants en bas âge. C'est l'affaire des

pouvoirs publics, des syndicats, des sociétés d'utilité publique, des organisations de jeunesse, etc.

Cette énumération est loin d'être complète. Il existe une série d'autres tâches sociales au sujet desquelles il est difficile de dire d'emblée si elles ressortissent ou non à la compétence de l'entreprise. Nous songeons en particulier à la prévoyance-vieillesse. Elle est admissible à titre de complément à l'assurance-vieillesse de l'Etat. Dans ce domaine, l'initiative patronale a cependant une valeur douteuse lorsqu'elle n'est pas inspirée essentiellement par des considérations sociales et que l'institution d'une caisse de pensions est au premier chef un moyen d'accumuler des capitaux qui échappent au fisc, ce qui permet à l'entreprise de pratiquer l'autoinvestissement à des conditions avantageuses. (Rappelons que cet article se limite à l'Allemagne. L'auteur ne fait pas mention des caisses de pensions qui exigent une cotisation des salariés, ni des assurances-vieillesse complémentaires instituées par les conventions collectives. — *Réd.*)

La construction de logements économiques constitue un problème particulier. Cette tâche est avant tout l'affaire des pouvoirs publics, encore que la pénurie de logements mette souvent les entreprises dans l'obligation de construire des habitations si elles veulent être en mesure de recruter du personnel. Cette initiative a cependant pour effet de lier trop fortement les travailleurs à l'usine. Toute atteinte à la mobilité de la main-d'œuvre peut entraîner de sérieux inconvénients économiques.

Il est également difficile de se prononcer en ce qui concerne les caisses de maladie d'entreprise. La réponse dépend du degré de développement de la Sécurité sociale (et des institutions syndicales ou paritaires — *Réd.*). Il faut cependant constater que la construction de logements, la prévoyance-vieillesse, l'assurance-maladie d'entreprise — bien qu'elles ne puissent pas être assimilées sans autre à des tâches sociales naturelles de l'entreprise — sont particulièrement appréciées du personnel.

Parmi les mesures qui ne relèvent pas de la politique sociale de l'entreprise, mentionnons les magasins de vente destinés au personnel, les crèches et jardins d'enfants, les bibliothèques, les maisons de vacances et de retraite, les voyages de vacances, l'organisation des loisirs, etc.

#### *Le point de vue des syndicats*

Au XIX<sup>e</sup> siècle, le mouvement ouvrier allemand considérait avec la plus grande méfiance les initiatives sociales prises par les entreprises aux fins d'améliorer le sort de leur personnel. Ce comportement ne reflétait pas seulement l'opposition des intérêts entre le travail et le capital; il n'était pas dicté uniquement par l'idéologie: il était aussi le résultat d'une expérience qui démontrait que les mobiles des employeurs dits « sociaux » n'étaient sociaux qu'en



apparence. Il n'était pas rare que la politique sociale des entreprises eût pour fin d'affaiblir l'organisation syndicale, d'en détourner les travailleurs, de les attacher à l'usine et de les réconcilier avec le régime économique. Elle visait aussi à susciter un « égoïsme d'entreprise » pour miner la solidarité sur laquelle le syndicalisme met l'accent et qui doit lier les salariés de toutes les entreprises.

Au cours des années, les syndicats ont révisé leurs conceptions à divers égards. Bien que l'opposition des intérêts entre travailleurs et employeurs ait continué à subsister, elle était devenue moins marquée; l'élévation progressive des niveaux de vie et la conscience sociale croissante dont faisaient preuve maints employeurs ont dissipé bien des méfiances et facilité la compréhension.

Si les syndicats acceptent aujourd'hui que les entreprises créent de plein gré des institutions sociales, cela ne veut cependant pas dire qu'ils assimilent à des prestations sociales dignes de ce nom tout ce que les employeurs désignent sous ce vocable – qui couvre encore nombre de mesures visant uniquement à améliorer la rentabilité.

Il est tout naturel qu'au lendemain de la seconde guerre mondiale les syndicats allemands aient non seulement accueilli avec satisfaction les mesures sociales des entreprises, mais qu'ils les aient même exigées. Il n'en reste pas moins qu'en liaison avec le boom qui a suivi la réforme monétaire maintes entreprises ont été trop loin dans cette voie. Il y a eu saturation, le personnel a réagi. Dans les milieux syndicaux, on a commencé à s'interroger sur les limites de la politique sociale sur le plan de l'entreprise, et cela bien avant que la décision des Aciéries d'Oberhausen ne déclenche une discussion publique.

A la fin de 1953 déjà, Bernard Tacke, membre du comité exécutif de l'Union syndicale allemande, a tracé les limites de cette politique sociale et précisé les conceptions des syndicats. Ces derniers repoussent absolument l'idée que l'entreprise constitue une « famille », une institution de prévoyance. Ils ne s'opposent pas à ce qu'elle accorde de plein gré des prestations sociales, mais à la condition que ces dernières ne renforcent pas l'état de dépendance des travailleurs. Les syndicats s'opposent à tout paternalisme. L'ouvrier, qui n'est plus le prolétaire d'hier, qui est devenu un être majeur, doit assumer une plus large part de ses responsabilités.

« A notre avis, écrit A. Jungblut (*Arbeitsdirektor und Betrieb*, p. 159), il n'y a plus de place dans l'entreprise moderne pour la « prévoyance » d'inspiration paternaliste. Les mesures sociales ne doivent pas avoir un caractère de charité et d'aumône. Elles doivent viser non pas à accentuer la dépendance des hommes, mais, au contraire, à créer autant que possible un état de choses qui les rende superflues. »



En bref, un certain scepticisme à l'égard des institutions sociales créées de plein gré par les entreprises est justifié; l'expérience a montré plus d'une fois que les employeurs prennent prétexte de leurs prestations à bien plaie pour fixer les salaires contractuels au niveau le plus bas possible. Les syndicats, au contraire, s'efforcent de faire bénéficier les travailleurs d'un salaire optimum, seul moyen de leur garantir le plus haut degré de liberté. Dans la mesure où le champ des prestations sociales des entreprises dépasse de raisonnables limites, les dépenses qu'elles impliquent empêchent une augmentation correspondante des salaires. Même élevées, les prestations sociales de l'entreprise ne sauraient empêcher les syndicats de poursuivre la lutte pour une répartition plus équitable du produit social.

Les syndicats s'efforcent d'inscrire dans les conventions collectives les prestations sociales patronales qu'ils tiennent pour nécessaires (assurances complémentaires, prévention des accidents, hygiène, formation et perfectionnement professionnel, cantines, etc.), afin qu'elles cessent d'être accordées à bien plaie, qu'elles ne soient plus un « cadeau », mais un droit.

## La protection contre les radiations dans l'industrie

L'article ci-dessous, de *Sécurité et hygiène*, reproduit l'essentiel du rapport présenté par le Bureau international du travail à la deuxième Conférence internationale sur l'utilisation de l'énergie atomique à des fins pacifiques, qui s'est tenue à Genève du 1<sup>er</sup> au 13 septembre 1958.

### *Introduction*

Le Bureau international du travail avait brossé, en 1955, un tableau d'ensemble des risques présentés par les radiations dans l'industrie et des précautions à prendre pour parer au danger. Depuis lors, les applications industrielles des radiations ionisantes – qu'il s'agisse des rayons X ou des substances radioactives – ont poursuivi leur essor, et des connaissances précieuses sont venues s'ajouter à celles dont on disposait déjà en matière d'hygiène et de sécurité des travailleurs.

Aucune des données recueillies ou des expériences faites entre temps n'est toutefois venue infirmer les principes qui étaient à la base des mesures de protection préconisées en 1955, ni l'idée que l'O. I. T. se fait de son rôle dans ce domaine. On peut même dire que la ligne de conduite adoptée par l'O. I. T. se trouve renforcée à la suite des confrontations auxquelles le Bureau a procédé pour mieux définir aussi bien la contribution qu'il lui incombe d'apporter à la protection des travailleurs contre les radiations que la place de l'O. I. T. parmi un nombre croissant d'organisations inter-