



PROJECT MUSE®

Sur les origines historiques et théoriques de la
codétermination dans les entreprises allemandes

Bernd Zielinski

Le mouvement social, Numéro 250, janvier-mars 2015, pp. 97-114 (Article)

Published by Association Le Mouvement Social



➔ For additional information about this article
<https://muse.jhu.edu/article/576714>

Sur les origines historiques et théoriques de la codétermination dans les entreprises allemandes

Bernd ZIELINSKI*

En Allemagne, les formes de participation des salariés aux décisions et à la gestion des entreprises constituent un élément essentiel de « l'économie sociale de marché ». Ce système institutionnel de régulation économique spécifique, instauré après la Seconde Guerre mondiale, repose notamment sur la codétermination (*Mitbestimmung*). Celle-ci se concrétise aussi bien par la présence de représentants des salariés dans les conseils de surveillance des sociétés à capitaux que, sur les sites de production, par des conseils d'entreprise (*Betriebsrat*) élus par le personnel. Dans la longue durée, ces formes de codétermination et de participation sont le résultat de processus historiques marqués par des confrontations politiques et sociales presque aussi anciennes que le capitalisme industriel lui-même. Elles peuvent indéniablement être considérées comme une conquête du mouvement ouvrier et ont souvent dû être imposées contre les fractions les plus traditionalistes et autoritaires du patronat.

Mais il convient de rappeler que, notamment au XIX^e siècle, les théories sur la participation des salariés étaient surtout conçues par des intellectuels bourgeois, qui y voyaient un moyen d'intégration et de pacification sociale face au spectre de la lutte des classes et de la révolution. Jusqu'au début du XX^e siècle, la majorité des organisations ouvrières considéraient ces projets comme démagogiques et visant à stabiliser le pouvoir des classes dominantes via une pseudo-démocratisation de la gestion des entreprises. Cet article s'attache à analyser, à travers quatre auteurs marquants choisis pour leur représentativité de courants spécifiques de la pensée économique et sociologique allemande, des tentatives de justifications théoriques de la participation des salariés qui ont été développées de la première moitié du XIX^e siècle aux premières décennies du XX^e. Nous nous limiterons ici à la question de la mise en place de comités ouvriers dans les usines (*Arbeiterausschüsse*)¹.

Robert von Mohl (1799-1875) était l'un des tout premiers théoriciens en Prusse, dès les années 1830, à explicitement soulever la question de la participation des ouvriers. Son plaidoyer en faveur de la mise en place des comités était inspiré par la critique du capitalisme anglo-saxon et du libéralisme développée par « l'ancienne école historique ». Sans se référer directement à von Mohl, Gustav von Schmoller (1838-1917) se situe, un demi-siècle plus tard, dans la même tradition théorique, que l'on qualifierait aujourd'hui d'« institutionnaliste »² et représentant

* Professeur à l'Université Paris Ouest-Nanterre-La Défense.

1. Les formes de codétermination aux niveaux méso- et macroéconomiques (au sein des corps intermédiaires ou dans les instances responsables de la politique économique) ne sont donc pas traitées dans le présent article.

2. B. CHAVANCE, *L'économie institutionnelle*, Paris, La Découverte, 2012.

les « socialistes de la chaire » – ce cercle d'intellectuels défenseurs de réformes sociales et souvent politiquement conservateurs. La proposition de mise en place des comités ouvriers est chez Schmoller partie prenante de l'utopie d'une économie de marché réformée s'opposant au « capitalisme de Manchester ». Il vise avant tout la pacification sociale et l'atténuation du conflit entre capital et travail. Son projet modernisateur d'une institutionnalisation des règlements de conflits au sein des entreprises reste néanmoins très limité, faute d'une défense du principe de démocratisation politique – même si Schmoller voit clairement la contradiction entre égalité politique des citoyens et soumission des ouvriers dans les entreprises.

Friedrich Naumann (1860-1919) est quant à lui très influencé par la critique sociologique de la bureaucratie et le social-libéralisme de Max Weber, ce qui le distingue du social-conservatisme de Schmoller au sein de l'Association pour la politique sociale. Ses théories sur les comités ouvriers, publiées en 1907, renvoient à sa vision nationale, sociale, libérale et impérialiste d'un capitalisme stabilisé par l'alliance entre, d'une part, la social-démocratie et les syndicats déradicalisés et, d'autre part, le patronat sensible aux revendications de la classe ouvrière. La synthèse historique entre libéralisme et socialisme doit selon lui permettre la modernisation du capitalisme allemand, base d'une politique nationale de puissance impérialiste. Une forme d'application concrète de telles utopies fut, au milieu de la Première Guerre mondiale, le « Service d'aide à la patrie » (*Vaterländischer Hilfsdienst*), permettant les réquisitions d'ouvriers tout en rendant pour la première fois obligatoires les comités ouvriers dans certains types d'entreprises.

Enfin, à la fin des années 1920, l'approche de Fritz Naphtali (1888-1961) ne se réfère pas directement aux trois autres auteurs mais témoigne du fait que le mouvement syndical avait, depuis le tournant du siècle, accepté l'idée de la codétermination comme instrument de la transformation économique, politique et sociale. Mais les réalisations de ce type de projet sont anéanties par la prise de pouvoir des nazis en 1933. Après la Seconde Guerre mondiale, le concept de « démocratie économique » a toutefois influencé les modalités d'introduction de la codétermination en Allemagne de l'Ouest.

L'examen au cours d'un siècle des approches de ces théoriciens révèle combien les discussions et réflexions sur la participation ont été marquées par des contextes socio-économiques et politiques spécifiques, renvoyant chaque fois à un niveau de développement technologique et institutionnel du capitalisme et de l'entreprise. Ainsi depuis la spectaculaire dynamique de la seconde industrialisation en Allemagne, à la suite de la fondation de l'Empire en 1871, les réflexions théoriques aussi bien de Schmoller que de Naumann ont été fortement marquées par ce que certains économistes et sociologues de l'époque considéraient comme l'émergence d'une nouvelle forme de capitalisme, caractérisée par des coopérations entre grandes entreprises, une activité accrue de l'État et un rôle renforcé des associations. Ce constat joue également dans l'approche de Naphtali sous la République de Weimar. Dans l'historiographie de l'Empire allemand, ce système a été l'enjeu des débats sur les structures « néo-corporatistes » de l'organisation économique et sociale en Allemagne³. L'intégration du mouvement et des syndicats ouvriers dans ce type

3. H. U. WEHLER, *Deutsche Gesellschaftsgeschichte 1849-1914*, Munich, C. H. Beck, 2008, p. 662 sq. ; R. BOCH, *Staat und Wirtschaft im 19. Jahrhundert*, Munich, Oldenbourg, 2004, p. 77 sq.

d'arrangements coopératifs a été tardive, ne se réalisant durablement qu'après la Seconde Guerre mondiale. Mais les approches théoriques, présentées dans cet article, justifiant l'installation des comités ouvriers au XIX^e et au début du XX^e siècles préfigurent l'émergence de cette constellation.

Robert von Mohl : une justification de la participation des ouvriers autour des bouleversements de 1848

Dans la confédération germanique (1815-1866), l'une des premières réflexions systématiques sur la participation des salariés aux décisions dans l'entreprise a été proposée par Robert von Mohl. Juriste à Tübingen et Heidelberg, il s'engage à l'époque prérévolutionnaire du *Vormärz* en faveur de réformes libérales, devient député à l'assemblée nationale de Francfort en 1848 et plus tard au Reichstag. Il est surtout connu, en histoire des idées, pour sa contribution à la théorie du concept « d'État de droit ». L'idée d'une participation partielle des ouvriers à la gestion des entreprises est chez lui inspirée par une analyse socio-économique du statut et des conditions de vie du prolétariat dans le contexte du capitalisme naissant. Ses connaissances sur la réalité du travail dans les usines sont moins tirées des observations de la société en Allemagne, qui affiche à l'époque un retard en matière d'industrialisation, que d'une lecture d'auteurs anglais témoignant de la situation dans le pays industriel le plus avancé.

L'originalité de l'approche de von Mohl réside d'abord dans le fait qu'il ne se limite pas, comme nombre d'autres auteurs, à une simple condamnation morale du sort des ouvriers et à une proposition de contre-mesures ponctuelles. Il propose une véritable analyse structurelle de la condition des salariés, fondée sur le constat de leur séparation des moyens de production et de leur dépendance structurelle au capital. Il réclame à l'État un ensemble de réformes contre les intérêts particuliers du patronat. Ces idées sont notamment développées dans un texte fondamental de 1835 intitulé « Au sujet des inconvénients qui résultent de l'organisation de l'industrie dans les usines pour les ouvriers, le bien-être et la sécurité de la société bourgeoise dans son ensemble »⁴. Von Mohl y salue l'industrialisation, la division du travail et l'économie de marché comme les éléments indispensables d'un processus de modernisation et d'augmentation de la productivité permettant l'amélioration générale du niveau de vie⁵. Mais ces données entraînent aussi selon lui des conséquences sociales et matérielles dramatiques pour le prolétariat naissant, en étant à l'origine de phénomènes de désintégration sociale et d'une lutte des classes qui menacent en dernière instance la stabilité de l'ordre politique. Von Mohl se montre surtout inquiet de la perspective d'un soulèvement révolutionnaire. Il décrit la condition des ouvriers comme comparable à celle des « esclaves », exploités, sans sécurité de l'emploi, entièrement dépendants des décisions arbitraires et de la volonté de l'entrepreneur. L'exploitation des travailleurs entraîne en outre

4. R. VON MOHL, « Über die Nachteile, welche sowohl den Arbeitern selbst als dem Wohlstande und der Sicherheit der gesamten bürgerlichen Gesellschaft von dem fabrikmässigen Betriebe der Industrie zugehen und über die Notwendigkeit gründlicher Vorbeugungsmittel », *Archiv der politischen Oekonomie und Polizeiwissenschaft*, Band 2, Heft 2, Heidelberg, 1835, p. 141-203.

5. *Ibid.*, p. 141.

de graves problèmes physiques et moraux⁶. Von Mohl évoque ainsi la destruction des liens familiaux, notamment due à des journées de travail de 16 à 18 heures, au travail des femmes et des enfants. La mauvaise alimentation et l'alcoolisme ruinent la santé des ouvriers, tandis que les conditions de logement désastreuses favorisent la promiscuité entre les sexes. S'ajoute le caractère autoritaire et brutal de nombreux entrepreneurs envers leurs ouvriers.

En résulte selon lui une sorte d'état de guerre entre ouvriers et entrepreneurs et une haine entre les classes qui se développe notamment dans les grandes villes. Afin d'éviter une révolte populaire, politique et sociale, von Mohl propose un ensemble de réformes. D'abord, l'État doit imposer une réglementation plus stricte aux entreprises pour mettre fin à la surexploitation des ouvriers en limitant la durée de travail légal, en interdisant le travail des enfants, en limitant le temps de travail à 12 heures par jour, en prohibant la rémunération en nature et en interdisant les punitions arbitraires infligées aux ouvriers dans les usines. Ensuite, von Mohl souhaite l'introduction d'une participation des salariés aux bénéfices, ce qui permettrait de réduire les inégalités criantes entre profits et salaires et de créer un sentiment d'intérêt commun entre patrons et salariés⁷.

Il s'agit donc d'un projet de pacification sociale visant un compromis entre les intérêts contradictoires des classes. Pour réaliser ce nouveau partage entre profit et salaires, un comité formé de délégués des ouvriers doit participer aux opérations de gestion visant à calculer les bénéfices. Les membres de ce comité auront un droit d'information, les chiffres concernant la situation financière de l'entreprise devant leur être communiqués pour pouvoir vérifier les profits réalisés. Le comité est aussi censé négocier avec des représentants de la direction de l'entreprise les modalités et la hauteur de la participation aux bénéfices qui doit, selon von Mohl, prendre la forme d'une prime de fin d'année, différenciée selon les catégories d'ouvriers⁸. Enfin, von Mohl envisage la création d'une « cour de jurés » composée de délégués ouvriers et dotée d'une compétence réglementaire, puisqu'elle aurait le droit d'exclure des travailleurs « indignes » de la participation aux bénéfices. Les salariés sont ainsi censés s'auto-appliquer des mesures disciplinaires.

Ces propositions de réforme ont suscité les critiques virulentes du patronat conservateur, qui condamnait l'idée de participation des ouvriers comme une entrave à son droit de propriété. Face à ces critiques, von Mohl a souligné la nécessité d'une action énergique de l'État pour parer à un « danger général ». Pour lui, la participation des salariés devait être mise en place dans l'intérêt même des entrepreneurs, dans la mesure où elle favoriserait la paix sociale et la tranquillité dans les entreprises, diminuerait les actes de sabotage et les grèves, tout en augmentant la motivation et la productivité des salariés. Pour éviter l'obstruction massive du patronat, von Mohl proposait de ne pas imposer la nouvelle réglementation aux entreprises existantes mais uniquement à celles qui seraient nouvellement créées. Il espérait qu'une mobilité des ouvriers vers les entreprises ayant introduit la participation aurait pour effet son application volontaire progressive par les autres.

6. *Ibid.*, p. 146 sq.

7. *Ibid.*, p. 174 sq. L'idée de faire participer les ouvriers aux bénéfices des entreprises se trouve déjà dans l'approche de Charles Babbage. Voir H. J. TEUTEBERG, *Geschichte der industriellen Mitbestimmung in Deutschland*, Tübingen, J. C. B. Mohr, 1961, p. 31.

8. R. VON MOHL, « Über die Nachteile... », art. cité, p. 179.

En résumé, la participation des ouvriers est conçue par von Mohl comme un moyen de pacification sociale face à la surexploitation du prolétariat. L'utopie sous-jacente consiste à réaliser une amélioration substantielle de la situation des salariés, permettant la naissance d'une sorte de communauté de travail fondée sur la conscience d'intérêts communs entre patrons et ouvriers. Le rôle des salariés comme cogestionnaires de l'entreprise prenant en charge certaines fonctions patronales marginales, notamment en matière sociale, apparaît clairement. Il n'est toutefois pas question d'une codétermination des ouvriers dans le domaine des décisions économiques stratégiques concernant l'entreprise.

D'une manière générale, en critiquant les conséquences sociales du capitalisme naissant, en insistant sur le sort inacceptable des ouvriers et en réclamant des réformes sociales, von Mohl affiche sa parenté théorique avec des économistes et historiens de l'École historique allemande (*Historische Schule der Nationalökonomie*), comme Bruno Hildebrand⁹. Ces auteurs adoptaient en effet une position critique face aux paradigmes du libéralisme économique anglo-saxon d'un Adam Smith ou d'un David Ricardo. Ils mettaient en cause les capacités d'autorégulation et d'intégration sociale de l'économie de marché, et réfutaient le paradigme libéral d'une limitation du rôle de l'État au strict minimum de ses fonctions régaliennes. Certains d'entre eux rejetaient la perspective d'un retour à un système précapitaliste, mais attribuaient une importance cruciale à l'État comme régulateur de la sphère économique pour parer aux multiples problèmes économiques et sociaux inhérents au capitalisme. Ce courant de pensée trouve son origine historique dans le caméralisme, qui a fortement marqué la pensée économique allemande au XVIII^e siècle¹⁰.

Dans sa prise de distance par rapport au libéralisme anglo-saxon, von Mohl était également fortement influencé par la critique d'Adam Smith formulée par Sismondi¹¹. Il s'inspirait aussi des idées des socialistes dits utopiques tels Owen, Saint-Simon ou Fourier, sans pour autant partager leurs objectifs politiques – contrairement à ces auteurs, il ne visait pas la transformation radicale de l'ordre économique et social, mais l'intégration de la classe ouvrière dans l'ordre existant¹².

Durant la première moitié du XIX^e siècle, les projets de réforme et d'introduction d'une participation des salariés via des comités ouvriers se sont donc heurtés à de multiples résistances et n'ont pu aboutir. Certes, lors des délibérations postrévolutionnaires sur une nouvelle constitution allemande à la Paulskirche de Francfort en 1848-1849, une demande d'introduction d'une loi prévoyant la mise en place de comités ouvriers dans chaque usine a été discutée par les députés, avec pour objectifs de maintenir l'ordre dans les usines, de réduire le nombre des conflits, de garantir les droits des salariés et d'augmenter l'intérêt de ceux-ci pour leur entreprise. Mais l'initiative a finalement échoué.

9. G. EISERMANN, *Die Grundlagen des Historismus in der deutschen Nationalökonomie*, Stuttgart, Ferdinand Enke, 1956, p. 119 sq.

10. B. P. PRIDDAT, « Kameralismus als paradoxe Konzeption der gleichzeitigen Stärkung von Markt und Staat. Komplexe Theorielagen im deutschen 18. Jahrhundert », *Berichte zur Wissenschaftsgeschichte*, vol. 31, n° 3, 2008, p. 249-263.

11. Un texte de Sismondi daté de 1834, « Du sort des ouvriers dans les manufactures », l'a sans doute marqué. Voir H. J. TEUTEBERG, *Geschichte der industriellen Mitbestimmung in Deutschland*, op. cit., p. 25.

12. M.-O. MATWALD, « *Allen Nationen... Vorbild und Muster* »? *Die deutsche Wahrnehmung der sozialen und wirtschaftlichen Zustände Großbritanniens, 1760-1850*, diss. phil. Université de Bochum, 2005, p. 232.

Durant la seconde moitié du XIX^e siècle, et entre 1860 et 1880 notamment, des comités ouvriers, acceptés par les dirigeants, ont toutefois été mis en place dans un très petit nombre d'entreprises. Leur compétence a surtout concerné la gestion des caisses de bienfaisance, et plus généralement de certains aspects sociaux de l'entreprise. Par la suite, la question de la participation des salariés a de nouveau gagné en intensité avec le spectaculaire démarrage du capitalisme allemand dans le contexte de la « deuxième révolution industrielle », lors de la fondation de l'Empire en 1871. Des secteurs comme la chimie, l'électrotechnique ou les machines-outils ont été le socle d'un rattrapage rapide de l'industrie anglaise par le capitalisme industriel allemand, qui devenait ainsi l'un des plus développés en Europe. C'est dans ce nouveau contexte industriel et institutionnel que les héritiers de théoriciens comme von Mohl, regroupés dans la Jeune École historique, ont avancé de nouveaux arguments en faveur de la participation ouvrière.

Gustav Schmoller : une utopie de réforme du capitalisme et de la gestion des entreprises à l'époque de l'Empire bismarckien

La période qui a suivi la fondation de l'Empire bismarckien en 1871 est aussi marquée par des crises économiques et des conflits de classe sur fond d'inégalités sociales et de misère. C'est dans ce contexte qu'un groupe d'économistes et de sociologues proches de la Jeune École historique fonde en 1872 l'Association pour la politique sociale (Verein für Socialpolitik) et tente de trouver des réponses théoriques et pratiques à la « question sociale ». Il s'agit pour ces théoriciens comme Schmoller de définir les contours d'une « Troisième voie » entre libéralisme économique radical (appelé souvent libéralisme de Manchester) et socialisme d'inspiration marxiste. De l'analyse des dysfonctionnements et des défaillances du marché, Schmoller déduit la nécessité d'une politique de réformes menée par un État monarchique et paternaliste. Il représente ainsi au sein de l'Association pour la politique sociale le courant social-conservateur¹³. Son approche reflète la raison d'État de l'Empire bismarckien, monarchie constitutionnelle marquée par des structures semi-autoritaires. Ces théories ont en partie influencé le réformisme conservateur de Bismarck, combinant mesures autoritaires de répression politique (ainsi les lois contre la social-démocratie de 1878) et réformes sociales (telle la mise en place de l'assurance sociale dans les années 1880)¹⁴.

Un demi-siècle après von Mohl, Gustav Schmoller publie en 1890 un autre texte classique sur la participation des salariés, intitulé « Sur le caractère et la constitution des grandes entreprises »¹⁵. Pour justifier la participation, il se réfère aux tendances socio-économiques du capitalisme de son temps : vague de fondations de sociétés par actions, prépondérance de plus en plus nette des très grandes entreprises, formation fréquente de cartels et de monopoles. Il souligne ainsi les particularités

13. Il est opposé au courant social-libéral. D. KRÜGER, *Nationalökonomien im wilhelminischen Deutschland*, Göttingen, Vandenhoeck und Ruprecht, Göttingen, 1982, p. 17 sq.

14. B. ZIELINSKI, « Économie, État et solidarité sociale dans la pensée de Gustav Schmoller et d'Émile Durkheim », in T. DAVULIS et O. SEUL (dir.), *La solidarité dans l'Union européenne*, Berne, Peter Lang, 2012, p. 87-101.

15. G. SCHMOLLER, « Über Wesen und Verfassung der großen Unternehmungen », in *Id.*, *Zur Social- und Gewerbepolitik der Gegenwart*, Leipzig, Verlag von Duncker & Humboldt, 1890, p. 372-440.

institutionnelles du capitalisme allemand d'une époque que les historiens ont tenté de saisir sous le terme de « capitalisme organisé » de type néo-corporatiste¹⁶.

Selon Schmoller, ces nouvelles formes d'entreprises ou de coopérations entre entreprises atteignent, en raison de leur taille et de leur importance macro-économique, quasiment le statut d'institutions publiques, à l'instar de l'État ou des collectivités locales. Les conflits sociaux se déroulent désormais essentiellement dans les grandes entreprises. La première époque du libéralisme économique, durant laquelle l'activité des entreprises pouvait relever de la sphère du droit privé, est donc selon lui révolue. Les frontières entre espace public et privé se modifient en permanence, et ce qui était considéré comme privé dans une première phase du capitalisme devient un enjeu public et politique dans la seconde¹⁷.

Schmoller souligne une contradiction entre deux statuts de l'ouvrier dans l'État de droit moderne : d'un côté, il est considéré comme un citoyen profitant de l'égalité de droits au même titre que les membres des classes aisées (égalité formelle) ; de l'autre, il subit un rapport de domination dans l'entreprise, marquée par un style de gestion autoritaire et paternaliste des patrons et cadres (inégalité réelle)¹⁸. Le monde de l'entreprise continuerait ainsi d'être géré par des rapports de type féodal. Selon Schmoller, le rapport autoritaire et paternaliste entre direction et salariés trouverait son origine dans les structures historiquement datées de l'entreprise familiale et ne correspondrait plus aux nécessités d'intégration sociale dans les grandes entreprises industrielles modernes. Ces dernières ressembleraient plutôt aux règles d'organisation « d'un régiment de soldats, d'un cloître ou d'une commune qu'à une famille ». Il serait impossible de discipliner la « masse floue mais consciente de soi » des ouvriers modernes avec des méthodes dures, patriarcales et arbitraires. Les dirigeants des entreprises auraient mis l'accent sur l'aspect industriel de l'organisation du travail en négligeant les relations humaines. En outre, on aurait importé en Allemagne le modèle anglais du « capitalisme individualiste » consistant à transformer le travail en « simple marchandise » soumise aux aléas de l'offre et de la demande. Cette configuration avait pu rester stable tant que les ouvriers étaient « modestes, serviles, soumis et sans organisation », mais ce n'était plus le cas¹⁹.

La solution pour briser l'autoritarisme dans le monde du travail réside dans une réforme permettant de créer une nouvelle culture d'entreprise, en transformant celle-ci en une sorte de « communauté morale » (*sittliche Gemeinschaft*). Ce qui implique, pour Schmoller, l'introduction de la participation des salariés, notamment par la mise en place de comités ouvriers. Il souhaite donc, à l'instar de von Mohl, l'atténuation des conflits de classe et le dépassement du conflit entre capital et travail. L'instauration des comités de salariés serait facilitée par un nouveau facteur structurel : la différenciation et la séparation des fonctions entre propriétaire et dirigeant. Le capital proprement dit en tant que titre de propriété se trouve en effet de plus en plus souvent séparé de la gestion des affaires quotidiennes dans l'entreprise, confiée à des cadres salariés. Les relations entre ceux-ci et les ouvriers

16. W. ABELSHAUSER, *Deutsche Wirtschaftsgeschichte seit 1945*, Bonn, Bundeszentrale für politische Bildung, 2004, p. 28 sq.

17. G. SCHMOLLER, « Über Wesen... », art. cité, p. 373 sq.

18. *Ibid.*, p. 380.

19. *Ibid.*

seraient plus faciles à réformer, les deux types d'acteurs entretenant des relations directes sur le terrain des usines²⁰.

Concrètement, Schmoller propose la mise en place de comités constitués par les plus anciens ouvriers dans les entreprises, qui devraient se charger de la gestion des fonds de solidarité des usines ou des caisses d'assurance-maladie dans les établissements, de la politique sociale, des primes, et organiser la participation aux bénéfices. Les comités devraient aussi être dotés de compétences traditionnellement attribuées aux contremaîtres, à savoir statuer et appliquer des mesures de sanctions contre les ouvriers ayant enfreint la réglementation interne. Au-delà, ils devraient également être compétents en matière « d'éducation morale » des ouvriers, avec par exemple le droit d'interdire certains mariages jugés contraires aux bonnes mœurs. Par contre, comme dans l'approche de von Mohl, une participation des salariés dans le domaine des décisions économiques-clés, comme la fixation des salaires ou du temps de travail, est catégoriquement exclue²¹. En détaillant les fonctions des comités ouvriers, Schmoller évoque leur double caractère : tout à la fois des partenaires de confiance et d'exécution pour la direction de l'entreprise, et un organe défendant les intérêts spécifiques des salariés contre cette même direction. Une ambiguïté qui marque la théorie et les pratiques et de la codétermination jusqu'à nos jours.

Schmoller voit en outre dans les comités ouvriers un moyen de déradicaliser la social-démocratie et les syndicats (*Gewerkevereine*), dans la mesure où la coopération quotidienne avec les cadres atténuerait profondément les positions extrêmes, leur apprendrait un certain pragmatisme et la culture du compromis. La participation des salariés devrait également être un moyen d'éviter les nationalisations d'entreprises réclamées par une partie du mouvement ouvrier. Schmoller ne plaide généralement pas pour la suppression des rapports de domination – il affirme au contraire qu'un ordre hiérarchique dans l'entreprise est nécessaire et que la majorité doit obéir à une minorité. En revanche, il souhaite un changement de forme de cette domination. La « dictature du capital » doit selon lui s'achever et permettre l'avènement d'une nouvelle époque de l'organisation économique fondée sur la coopération entre classes. Les grandes entreprises évolueraient ainsi vers un statut nouveau se situant entre celui d'un établissement privé et celui d'une coopérative ; le despotisme des rapports humains hérités de l'économie familiale se transformerait en une gestion rationnelle, à l'instar de celle qui caractériserait un établissement public.

Schmoller est un adepte d'une réforme sociale globale censée ouvrir une nouvelle ère du capitalisme. Au-delà de ses propositions sur la participation des salariés, il suggère, à titre d'exemple, l'introduction d'un impôt progressif sur le revenu et les successions, un système d'assurances sociales obligatoires financé de façon paritaire par les cotisations des salariés et du patronat, le contrôle par les instances publiques du respect des contrats et des conditions de travail, la démocratisation de l'accès au crédit, un contrôle strict de la bourse... Un secteur public important et le développement des coopératives de salariés doivent compléter ce dispositif. Il considère que pour mener à bien la réforme, l'État doit s'appuyer sur l'action des corps intermédiaires (associations, corporations, etc.).

20. *Ibid.*, p. 389.

21. *Ibid.*, p. 483.

Le projet de Schmoller d'une régulation sociale du « capitalisme de Manchester » ne va toutefois pas de pair avec la défense du système politique républicain et démocratique. Il rejette le concept de souveraineté du peuple comme une « absurdité » et critique le parlementarisme qui engendre, selon lui, des situations « anarchiques et chaotiques » et ouvre la voie à la domination politique d'une des classes sociales aux dépens de l'intérêt général. Tout au plus envisage-t-il une réforme partielle du scrutin censitaire en Prusse. Par conséquent, la monarchie des Hohenzollern constitue pour lui le meilleur garant de la stabilité politique et un rempart contre le danger révolutionnaire. La bureaucratie prussienne – qui est, dans sa vision idéalisée, compétente, stable, efficace et guidée par la justice et la raison – est donc indispensable pour mener à bien la réforme sociale. Schmoller développe la vision d'un État autoritaire et paternaliste qui, inspiré par les intellectuels penseurs de la réforme sociale, domestique le capitalisme et réconcilie les intérêts divergents des classes sociales sur fond de nationalisme²².

Au sein de l'Association pour la politique sociale, l'approche conservatrice de Schmoller fut contestée par le courant « social-libéral » représenté par des théoriciens comme Lujo Brentano, qui prônait des réformes allant dans le sens d'une démocratisation des structures politiques de l'empire²³. Sans être fondamentalement opposé à l'idée de comités ouvriers, Brentano souhaitait promouvoir, à l'instar de l'Angleterre, la mise en place, à une échelle supérieure à celle des entreprises, d'organisations ouvrières de type syndical (*Gewerkvereine*, *Arbeitergilden*) destinées à être des partenaires de négociation officiels et légalement reconnus par le patronat²⁴. Brentano n'adhérait pas à l'idée d'une « communauté d'entreprise » fondée sur l'harmonie d'intérêts entre patrons et salariés, qui justifiait dans l'approche de Schmoller le rôle central attribué aux comités ouvriers – Schmoller partant du principe que le développement des syndicats était à long terme inévitable, mais espérant que la mise en place au préalable de comités ouvriers allait avoir un effet de déradicalisation du mouvement ouvrier²⁵.

Jusqu'à la fin du XIX^e siècle, le mouvement ouvrier, la social-démocratie et les syndicats étaient majoritairement hostiles au principe des comités ouvriers – considérés comme au service des entrepreneurs et remplissant la fonction d'une « police bon marché et confortable du patronat », d'orientation antisyndicale. Était surtout critiqué le fait que les comités soient dépourvus des droits fondamentaux en matière

22. B. ZIELINSKI, « Économie, État et solidarité sociale ... », art. cité.

23. D. LINDENLAUB, *Richtungskämpfe im Verein für Sozialpolitik, Wissenschaft und Politik im Kaiserreich vornehmlich vom Beginn des « Neuen Kurses » bis zum Ausbruch des Ersten Weltkrieges (1890-1914)*, Vierteljahreshefte für Sozial- und Wirtschaftsgeschichte, Beihefte Nr. 52/53, Göttingen, 1964.

24. Un autre projet controversé de réforme des relations entre patronat et salariés à cette échelle, les *Arbeiterkammern*, a été notamment défendu par les sociaux-démocrates du tournant du siècle jusqu'en 1911. Il se serait agi de chambres d'arbitrage paritaires, composées de représentants du patronat et des salariés censés trouver des solutions aux conflits de travail. Du côté des syndicats, on proposait la création d'*Arbeiterkammern* uniquement composés d'ouvriers, qui auraient pu jouer un rôle équivalent à celui de chambres de commerce (*Handelskammern*) pour le patronat. Il s'agissait d'une utopie sociale fondée sur le concept de la représentation collective des groupes socio-économiques (*Ständevertretung*). Mais les projets de ces représentations ouvrières à cette échelle ont échoué.

25. H. J. TEUTEBOG, *Geschichte der industriellen Mitbestimmung in Deutschland*, op. cit., p. 288. À l'Assemblée générale de l'Association pour la politique sociale en 1880, un nombre important de participants se sont prononcés en faveur des comités d'ouvriers.

de gestion économique, telle la fixation des salaires ou du temps de travail. Le leader social-démocrate August Bebel fustigeait ces comités comme un « vernis de respectabilité du capitalisme ».

Ce n'est qu'avec la montée du courant révisionniste et réformiste de la social-démocratie autour d'Eduard Bernstein que s'est dessinée une nouvelle attitude des syndicats, au cours des années 1890. Au sein du mouvement syndical et de la social-démocratie, les comités ont désormais été de plus en plus considérés comme l'élément important d'une stratégie de transformation réformiste du capitalisme. Dès lors, le nombre d'ouvriers syndiqués dans ces comités a augmenté de manière significative. Les comités ont été de plus en plus perçus par les syndicats comme un instrument efficace d'action pour l'augmentation des salaires. En 1919, le social-démocrate Max Schippel constatait que « de moyens de duperie, les comités (ouvriers) sont devenus des instruments d'émancipation »²⁶.

Par ailleurs, la loi a en 1891, pour la première fois, officiellement reconnu les comités ouvriers ; leur mise en place dans les entreprises restait toutefois volontaire. Dans leur champ d'intervention figurait le contrôle du respect des réglementations en matière de temps de travail et de délais de licenciement. Par la suite, une loi de 1905 concernant uniquement les mines en Prusse a rendu obligatoire l'introduction d'un comité ouvrier pour les entreprises de plus de 100 salariés²⁷.

Friedrich Naumann : impérialisme, réforme sociale et « constitutionnalisme de l'usine » au début du XX^e siècle

C'est du début du XX^e siècle que date une troisième justification théorique de la participation des salariés. Elle est développée par Friedrich Naumann, notamment dans sa *Politique économique de la nouvelle Allemagne (Neudeutsche Wirtschaftspolitik)*, en 1907²⁸, avec le concept de « constitutionnalisme de l'usine ».

Après avoir abandonné ses convictions de jeunesse marquées par le christianisme social et conservateur, Naumann devient au tournant du siècle un théoricien et homme politique prônant un libéralisme d'orientation à la fois modernisatrice, démocratisante et sociale, mais également nationaliste, impérialiste et militariste. Il s'oppose aux forces politiques conservatrices dans un Empire qui refuse une démocratisation de la monarchie constitutionnelle des Hohenzollern, État autoritaire. Il critique également les groupes d'intérêts économiques qui prônent une stratégie protectionniste, à l'instar des grands propriétaires terriens et des représentants de l'industrie lourde. Mais Naumann combat en même temps la gauche radicale d'inspiration marxiste et la perspective d'une révolution socialiste ; il réfute les projets d'un « socialisme d'État » (*Staatssozialismus*), stratégie de réformes sociales à réaliser par l'État monarchique esquissé par certains « socialistes de la chaire » comme Adolph Wagner²⁹.

Il se montre fortement influencé par l'analyse du capitalisme moderne de Max Weber, mais également par les travaux de l'économiste et sociologue Werner

26. *Ibid.*, p. 493.

27. *Ibid.*, p. 483.

28. F. NAUMANN, *Neudeutsche Wirtschaftspolitik*, Berlin, Buchverlag der « Hilfe », 1911.

29. B. ZIELINSKI (dir.), *Penser le service public. Histoire et perspectives en France, en Allemagne et en Russie*, Québec, Presses de l'université Laval, 2010, p. 66 sq.

Sombart³⁰. Naumann part du principe que le capitalisme, contrairement aux pronostics de Marx sur son inévitable autodestruction, est passé du stade anarchique et non régulé à celui d'un système organisé réussissant à s'auto-stabiliser. La nationalisation des moyens de production, que les socialistes considèrent comme l'élément essentiel de rupture révolutionnaire avec le capitalisme, est selon Naumann d'ores et déjà devenue réalité, du fait de l'évolution de la société capitaliste elle-même. Cette forme de « nationalisation » résulterait des processus de concentration industrielle et de la prédominance des grandes entreprises qui s'entendent fréquemment entre elles – notamment via la formation de cartels. Globalement, l'économie est de plus en plus régulée par l'État ou par l'action concertée des corps intermédiaires comme les syndicats et les associations patronales. Naumann évoque ainsi, à l'instar de Schmoller, certains traits du « capitalisme organisé » allemand de l'époque.

Mais à ses yeux – et on constate ici la forte influence de la pensée de Weber –, la nouvelle organisation rationnelle dans les grandes entreprises et l'appareil étatique est synonyme de bureaucratisation³¹. Les nouvelles contraintes de discipline et de soumission qu'elle impose aux individus représentent une forme moderne « d'esclavage et de servitude ». Ces tendances, qui selon Naumann mettent en cause les droits de l'homme, doivent être corrigées. La solution consiste à démocratiser la gestion des entreprises, l'organisation économique et l'État, avec pour objectif de renforcer la puissance de la nation. Naumann propose ainsi une sorte d'alliance pour la modernisation, entre d'un côté l'aile modérée et réformiste de la social-démocratie et des syndicats, et de l'autre la frange éclairée du patronat et les forces politiques libérales. Cette union devrait permettre de briser les résistances des conservateurs et de donner à l'Allemagne les moyens d'une nation impérialiste de premier plan, à l'instar de la Grande-Bretagne. La lutte entre les nations pour dominer des zones d'influence est considérée par Naumann comme inévitable.

Pour forger leur alliance, mouvements ouvriers et libéraux doivent passer par un processus d'apprentissage cognitif leur permettant de découvrir la convergence objective de leurs intérêts et d'abandonner les lignes de conflit héritées de la période du « capitalisme individuel ». Pour sa part, la social-démocratie doit comprendre que l'objectif de nationalisation des moyens de production, compréhensible durant la phase économique de l'entreprise individuelle, n'est plus d'actualité, car déjà réalisé par le capitalisme lui-même. L'enjeu consiste désormais plutôt à obtenir le contrôle démocratique de l'utilisation des moyens de production à travers diverses formes de participation des ouvriers à la gestion des entreprises. Ainsi, note Naumann, « les sociaux-démocrates vont comprendre que leur politique est une politique libérale sur la base de l'ordre économique actuel, et que le libéralisme et la social-démocratie sont beaucoup plus proches en matière de politique économique qu'on ne le pensait »³². « Aujourd'hui, le socialisme n'est plus un pur mouvement contre l'ordre économique actuel en tant que tel, mais un combat pour plus de pouvoir et d'influence de ceux qui ne possèdent rien dans un monde économique

30. H. J. TEUTEBERG, *Geschichte der industriellen Mitbestimmung in Deutschland*, op. cit., p. 485 sq.

31. B. ZIELINSKI, « Weber et Durkheim : deux théories des rapports entre systèmes socioéconomiques et formes d'organisation politique », in B. KRULIC (dir.), *La République en perspectives*, Québec, Presses de l'université Laval, 2009, p. 156 sq.

32. F. NAUMANN, *Neudeutsche Wirtschaftspolitik*, op. cit., p. 425.

qui tend vers l'uniformisation. »³³ Les libéraux devraient eux accepter que certaines régulations de l'économie de marché imposées par l'État sont indispensables, et abandonner une idéologie anti-interventionniste héritée du capitalisme de l'entreprise individuelle.

Quant au monde de l'entreprise, Naumann craignait que l'organisation taylorienne du travail ne conduise l'ouvrier à être considéré comme un « animal [...] : élevé, nourri, déplacé et dirigé comme il faut »³⁴. Les principes d'organisation des grandes entreprises seraient souvent, et notamment en Allemagne, implicitement inspirés du monde militaire. « On peut aller jusqu'à dire que l'Allemagne a été préparée par son éducation militaire à la grande entreprise industrielle. »³⁵ Le danger de la culture d'inspiration militaire réside toutefois dans le fait qu'elle se limite à imposer aux ouvriers une soumission aux ordres au lieu de les inciter à une coopération consciente et intelligente dans le déroulement quotidien de la production. L'ouvrier travaille sans vue d'ensemble, comme simple partie d'une machine. Cette disposition mentale ne correspond pas aux impératifs technologiques et organisationnels des grandes entreprises, qui exigent au contraire une implication intelligente et autonome des salariés. Et cette contradiction continuera d'exister tant que les entreprises ne développeront pas une « constitution » interne permettant de transformer « les sujets de l'industrie en citoyens de l'industrie »³⁶. À cette fin, il faut faire de la « monarchie dans l'entreprise » un « parlementarisme de l'entreprise ».

La participation et la codétermination supposent selon Naumann un droit de proposition lors du recrutement des ouvriers, l'organisation de la répartition de la masse salariale selon les différentes catégories d'ouvriers, le contrôle du respect des réglementations dans l'entreprise par les contremaîtres et l'application des procédures de sanctions internes à l'entreprise³⁷. La vision globale de Naumann va dans le sens d'une autogestion partielle des salariés, à équidistance entre dirigeants et simples exécutants. Cette autogestion a selon lui l'avantage de réduire et la bureaucratie et l'intervention de l'État. Mais, comme von Mohl et Schmoller, Naumann n'entend pas concéder aux comités ouvriers plus qu'un droit de conseil vis-à-vis du patronat en matière de décisions économiques sur l'investissement et le niveau des salaires. Il refuse par ailleurs catégoriquement de considérer les comités ouvriers comme des institutions antisyndicales³⁸. Il estime au contraire que les ouvriers ne peuvent acquérir les connaissances et compétences nécessaires à l'autogestion partielle que dans le cadre d'une organisation syndicale efficace. Il se prononce par conséquent en faveur d'une reconnaissance officielle des syndicats et de la constitution de « chambres de travail » (*Arbeiterkammern*) dans chaque branche.

Le principe des comités ouvriers a été mis en œuvre dans un contexte politique bien particulier, celui de la Première Guerre mondiale. Afin d'instaurer un système

33. *Ibid.*, p. 340.

34. P. THEINER, *Sozialer Liberalismus und deutsche Weltpolitik. Friedrich Naumann im Kaiserreich*, Baden Baden, Nomos, 1983, p. 158.

35. F. NAUMANN, *Neudeutsche Wirtschaftspolitik, op. cit.*, p. 323.

36. *Ibid.*

37. *Ibid.*, p. 327.

38. *Ibid.*, p. 326.

de contrôle de la main-d'œuvre en fonction des besoins de l'industrie de guerre, une loi sur le « Service d'aide à la patrie » (Vaterländischer Hilfsdienst) permettant les réquisitions d'ouvriers est instaurée en 1916. À titre de contrepartie pour l'acceptation de cette mesure par les syndicats, la loi rend également obligatoire la mise en place de comités ouvriers dans toutes les entreprises d'au moins 50 salariés relevant de l'économie de guerre. Il s'agissait donc d'un renforcement considérable de la position des syndicats, dont il faut néanmoins souligner que l'objectif final visait l'augmentation de la puissance militaire allemande. On assistait en quelque sorte à une politique instaurant un encadrement quasi militaire du marché du travail³⁹. Au cours de la guerre, cette collaboration avec les autorités du Reich ont valu aux syndicats, comme à la majorité du parti social-démocrate (SPD), des critiques croissantes de la part des forces de gauche, sans qu'ils changent toutefois de stratégie.

Après la défaite du Reich et la chute de la dynastie des Hohenzollern en 1918, l'Allemagne s'est trouvée dans une situation de quasi-guerre civile. C'est dans ce contexte que s'est constituée une alliance entre les syndicats et une partie du patronat – ce dernier voulant surtout éviter un renforcement de l'interventionnisme étatique, voire le spectre d'une révolution socialiste à l'instar des événements de Russie. Le 15 novembre 1918, une « communauté centrale de travail » (Zentralarbeitsgemeinschaft, ZAG) fut instaurée entre industriels et syndicats. L'accord signé comprenait entre autres la reconnaissance des syndicats comme représentants officiels des ouvriers, la garantie de la liberté d'association, l'introduction de la journée de travail de huit heures, l'instauration de commissions de conciliation et la mise en place d'un comité ouvrier dans les entreprises de plus de 50 salariés⁴⁰. Une fois le « danger » révolutionnaire écarté, le patronat a tenté avec succès de remettre en cause les nouveaux acquis des salariés – dès 1924, la journée de huit heures fut de fait abandonnée. Cette même année, les syndicats cessèrent de participer à la ZAG.

L'étape suivante sur la voie de la participation des salariés fut l'introduction de comités d'établissement, par une loi de 1920. Elle peut être considérée comme une compensation pour la gauche, déçue de la tournure des événements consécutifs à la révolution de novembre 1918 et de l'absence de changement fondamental des structures socio-économiques capitalistes. La loi privait les conseils d'entreprises de tout pouvoir réel dans les décisions économiques stratégiques de l'entreprise, leur accordant simplement le droit d'obtenir des informations et de conseiller la direction. En 1922, un amendement a pour la première fois introduit la présence de deux représentants des syndicats dans les conseils de surveillance des sociétés anonymes, anticipant ainsi les formes de codétermination introduites après la Seconde Guerre mondiale en République fédérale d'Allemagne.

Fritz Naphtali : dépasser « l'autocratie » du capitalisme moderne par la démocratie économique

Dans un contexte de crise du militantisme et de baisse drastique du nombre d'adhérents en partie due aux déceptions des salariés face aux évolutions

39. F. NAUMANN, *Neudeutsche Wirtschaftspolitik*, op. cit., p. 425.

40. H. THUM, *Wirtschaftsdemokratie und Mitbestimmung. Von den Anfängen 1916 bis zum Mitbestimmungsgesetz 1976*, Cologne, Bund Verlag, 1991, p. 30 sq.

politiques et sociales des années 1920, la Fédération générale des syndicats allemands (Allgemeiner Deutscher Gewerkschaftsbund, ADGB) décide en 1928 de mettre en place une commission chargée d'élaborer un programme fondamental de politique économique. Parmi les participants se trouvent des noms illustres comme ceux de Rudolf Hilferding et de Hugo Sinzheimer. Le texte est publié en 1928 sous le titre de *Démocratie économique* (*Wirtschaftsdemokratie*), ouvrage collectif avec comme auteur, et sous sa direction, l'un des membres de la commission, Fritz Naphtali⁴¹. Il s'agit surtout d'esquisser une stratégie de dépassement du capitalisme par des réformes réalistes et assez rapidement applicables. Les contours définitifs de l'économie socialiste, qui doivent être l'aboutissement de ce processus, ne sont toutefois pas précisés dans le texte.

Naphtali et ses coauteurs syndicalistes partent du principe que la bourgeoisie en tant que classe n'a jamais véritablement défendu l'idéal de la démocratie. Historiquement, elle l'aurait seulement accepté sous la pression du peuple. Il revient donc au mouvement ouvrier et aux syndicats de défendre, d'élargir et de perfectionner l'ordre démocratique⁴². L'objectif central doit être de réformer et de renforcer la démocratie politique, en s'appuyant sur le principe de la « démocratie économique ». Pour Naphtali, l'émergence de la revendication de démocratisation de l'économie résulte de la transformation du capitalisme libéral en « capitalisme organisé ». Cette approche est fortement inspirée des travaux de Rudolf Hilferding, et notamment de son ouvrage sur le capital financier. Selon les théoriciens syndicalistes, le « capitalisme organisé » est marqué par le rôle prédominant des cartels, conglomerats et groupements d'intérêts qui prennent ainsi la place jadis occupée par les entreprises individuelles. Les banques et autres institutions financières exercent une influence croissante sur les entreprises industrielles.

L'objectif des grands groupes étant la domination du marché et son contrôle, ils instaurent une sorte « d'autocratie » qui engendre, selon Naphtali, des méthodes autoritaires de gestion des entreprises⁴³. Dans le même temps, les classes possédantes instrumentalisent l'État pour réaliser leurs objectifs, toujours marqués par leurs intérêts particuliers. Dans ce contexte, la contradiction entre, d'un côté, cette forme d'autocratie dans le domaine économique, et de l'autre, la démocratie politique, est de plus en plus flagrante. Il devient également de plus en plus clair que les activités économiques des entreprises modernes n'ont pas uniquement un caractère privé et un impact limité sur leur propre environnement, mais que leur activité concerne désormais directement la société dans son ensemble. C'est dans ce contexte que se répandrait dans la population la revendication d'un contrôle et d'une gestion démocratique de ces entreprises et grands groupes. La poursuite des intérêts particuliers par le capital doit donc être régulée par une intervention de l'État et une démocratisation des formes de gouvernance économique, et remplacée par la volonté collective de la communauté. Les institutions gérant l'activité économique doivent être transformées

41. F. NAPHTALI, *Wirtschaftsdemokratie, Ihr Wesen, Weg und Ziel*, Francfort, Europäische Verlagsanstalt, 1966.

42. *Ibid.*, p. 16.

43. *Ibid.*, p. 23.

de sorte qu'elles ne servent plus l'intérêt privé du capital mais l'intérêt général. Selon cette stratégie syndicale, le capitalisme peut être réformé grâce à l'action du mouvement ouvrier et à la *démocratie économique* (*Wirtschaftsdemokratie*) qui complète ainsi la démocratie politique. Concrètement, l'approche globale de la démocratie économique proposée par Naphtali englobe aussi bien les entreprises publiques que celles gérées par les syndicats, les associations de consommateurs ou les institutions professionnelles dans leur rôle gestionnaire. Il prône aussi la démocratisation des institutions responsables de la politique économique et du système de l'enseignement pour renforcer l'égalité des chances⁴⁴.

Naphtali et ses coauteurs n'accordent toutefois qu'un rôle mineur aux conseils d'entreprise (*Betriebsrat*) dans leur stratégie de dépassement du capitalisme. Car, selon eux, les possibilités de ces conseils restent limitées par leur caractère juridique d'institution de droit privé ; ils ne peuvent donc prétendre jouer un rôle important dans la mise en place d'un nouvel ordre économique. Dans le cadre d'une économie capitaliste et d'entreprises soumises à une logique de concurrence, la fonction des conseils d'entreprise restait en effet limitée à la gestion d'une partie des affaires sociales dans les établissements. La loi de 1920 les avait privés de toute décision économique, même s'ils pouvaient surveiller l'application des normes juridiques et salariales. Ils avaient également le droit d'obtenir des informations et d'exprimer leur avis auprès de la direction⁴⁵. Les réserves des théoriciens syndicalistes sur le rôle des conseils dans la stratégie de démocratisation économique s'expliquent également par la crainte que ceux-ci soient amenés à s'allier avec les directions des entreprises, pour défendre leurs intérêts particuliers, contre l'intérêt général.

En résumé, la démocratie économique est conçue chez Naphtali comme un ensemble de réformes menées d'en haut, essentiellement par l'État et les organes de gestion économique existants – et, s'ils s'avèrent insuffisants, par la création de nouvelles instances. C'est seulement dans un second temps qu'elle doit s'étendre aux entreprises qui, de lieu de production dans l'intérêt du capital, deviendraient les organes d'exécution du nouveau système économique socialiste.

Pour Naphtali, dans le cadre de la démocratie parlementaire, l'État est considéré comme neutre, situé au-dessus des intérêts contradictoires des classes sociales et exprimant la volonté générale. La défense de la stratégie syndicale réformiste au niveau parlementaire revient au SPD, qui adopte en effet en 1929 lors de son congrès de Magdebourg le concept de « démocratie économique ». Mais face à la crise économique mondiale et à la montée dramatique du chômage, l'approche de la démocratie économique perd en importance entre 1930 et 1933, année de la prise de pouvoir par Hitler. La dictature nationale-socialiste interdit rapidement les syndicats libres et les partis démocratiques et développe des organisations ouvrières contrôlées par le parti nazi. Le régime totalitaire écrase ainsi brutalement toute tentative de démocratisation économique.

44. *Ibid.*, p. 165 sq.

45. Naphtali pensait que les conseils pouvaient jouer un rôle dans l'éducation des ouvriers en matière économique.

Épilogue : la codétermination en Allemagne de l'Ouest après la Seconde Guerre mondiale

Après la défaite de l'Allemagne hitlérienne en 1945, le climat politique a été marqué par la critique du capitalisme. Les objectifs des syndicats libres rétablis englobaient la nationalisation des secteurs-clés de l'économie, le pilotage économique via la maîtrise de la politique conjoncturelle et budgétaire, la codétermination dans les entreprises. À la suite de l'échec d'une rupture structurelle avec le capitalisme prônée par une partie des forces de gauche, et de l'instauration de « l'économie sociale de marché » d'inspiration « ordo-libérale »⁴⁶, la codétermination dans les entreprises devint la revendication prioritaire des syndicats, regroupés depuis 1949 dans l'association fédérale DGB (Deutscher Gewerkschaftsbund). Cette revendication était fortement inspirée par le concept de *démocratie économique* esquissé par Naphtali dans les années 1920⁴⁷. La mise en place du principe de codétermination a consisté en la réintroduction des *Betriebsräte* (*betriebliche Mitbestimmung*) et en la présence obligatoire de représentants des salariés dans les instances dirigeantes des entreprises (*unternehmerische Mitbestimmung*).

Ainsi, en 1951, la loi sur la codétermination paritaire dans le secteur de l'acier et du charbon (*Montanmitbestimmung*) prévoyait que la moitié des sièges dans les conseils de surveillance des entreprises du secteur soit réservée aux représentants des salariés. Cette loi a pu aussi être favorable aux syndicats en raison de leur fort pouvoir de négociation durant la période de reconstruction économique et des besoins de mobilisation des salariés dans ces secteurs-clés. En 1952, la loi sur la constitution des entreprises (*Betriebsverfassungsgesetz*) réintroduisait les conseils d'entreprises (*Betriebsräte*). Comme dans les années 1920, ces conseils étaient toutefois privés d'un véritable pouvoir de codécision en matière économique. La loi de 1952 réglait également la question de la représentation des salariés dans les conseils de surveillance des entreprises de 500 à 2 000 salariés, en leur accordant un tiers des sièges.

C'est finalement en 1976, sous un gouvernement social-démocrate, que fut introduite la loi sur la codétermination dans les entreprises de plus de 2 000 salariés, établissant le principe de la composition paritaire des conseils de surveillance – tout en accordant à leur président, représentant du capital, une double voix.

En Allemagne, les idées promouvant la participation des ouvriers à la gestion des entreprises émergent au cours de la première moitié du XIX^e siècle, période où l'industrialisation allemande affiche encore un retard considérable par rapport à des pays comme la Grande-Bretagne et la France. Les justifications théoriques de cette participation évoluent ensuite en fonction des transformations structurelles du capitalisme, des conjonctures politiques spécifiques et du positionnement de leurs auteurs. Notre analyse détaillée de quatre approches majeures permet à cet égard de montrer comment le traitement par chaque auteur de la question des comités ouvriers renvoie à des courants différents de la pensée économique et sociale allemande. Car

46. R. PTAK, *Vom Ordoliberalismus zur Sozialen Marktwirtschaft. Stationen des Neoliberalismus in Deutschland*, Opladen, Leske und Budrich Verlag, 2004.

47. H. THUM, *Wirtschaftsdemokratie und Mitbestimmung...*, op. cit., p. 30 sq.

si elle figure bien dans les ouvrages existants sur les comités d'ouvriers, l'analyse de cette histoire des idées de la participation ouvrière reste souvent trop superficielle, ou manque d'une mise en perspective critique⁴⁸.

Les premières réflexions théoriques, à l'instar de l'approche de Robert von Mohl, sont marquées par la prise de conscience de la nouvelle constellation structurelle induite par la dépossession des producteurs directs de leurs moyens de production, et l'opposition qui en résulte entre patronat et travailleurs salariés. Face à des phénomènes de surexploitation et de paupérisation observables notamment en Angleterre, il s'agit pour des intellectuels comme von Mohl d'éviter une radicalisation des ouvriers et une guerre civile sociale via la modification de la culture d'entreprise. Mais les tentatives de réforme proposées dans le contexte de la révolution de 1848 n'aboutissent pas, notamment par hostilité du patronat à ces idées nouvelles, même si une petite minorité de chefs d'entreprise éclairés introduit volontairement dans ses établissements des comités ouvriers. Le mouvement ouvrier et les syndicats naissants se montrent également longtemps hostiles à l'idée d'une participation majoritairement considérée comme un « marché de dupe », censé masquer le vrai rapport de force dans les entreprises.

Avec la seconde révolution industrielle et la montée du capitalisme allemand, des réformateurs comme Gustav Schmoller, représentant de la jeune école historique et du courant conservateur du Verein für Socialpolitik, déduisent des tendances du capitalisme à la concentration et à l'augmentation de la taille des entreprises la nécessité de la participation des salariés. La mise en place des comités d'établissement fait partie d'un projet global de réforme du capitalisme marqué au sceau de sa « moralisation ».

C'est vers la fin du XIX^e siècle que les syndicats et la social-démocratie commencent à voir dans les comités ouvriers un instrument de défense de leurs intérêts. C'est à la même époque que Friedrich Naumann, influencé par la théorie de Max Weber sur la rationalisation et la bureaucratisation du monde moderne, propose sa théorie du constitutionnalisme de l'usine. Selon lui, la participation des salariés peut être un élément d'une alliance entre les libéraux et la social-démocratie visant à renforcer l'Allemagne dans la concurrence impérialiste entre États-nations. Cette vision prend forme avec l'introduction de comités ouvriers pendant la Première Guerre mondiale, en contrepartie de la participation des syndicats à une politique visant à instaurer un encadrement quasi militaire du marché du travail.

Sous la République de Weimar enfin, Fritz Naphtali, inspiré par les théories de Rudolf Hilferding sur le capitalisme financier, développe un concept global de dépassement du capitalisme par la réforme, dans lequel les comités ne jouent toutefois qu'un rôle de second plan. Après l'interruption brutale de toute participation démocratique des salariés sous le Troisième Reich, les instaurations successives de formes ambitieuses de codétermination en République fédérale d'Allemagne après 1949 se situent en partie dans la continuité des débats théoriques et des réformes qui avaient déjà marqué le XIX^e et le début du XX^e siècle.

48. W. MILERT et R. TSCHIRBS, *Die andere Demokratie. Betriebliche Interessenvertretung in Deutschland 1848-2008*, Essen, Klartext, 2008. Cette synthèse sur la question des comités d'ouvriers ne mentionne que l'approche de Schmoller. Voir également S. KOLBE, *Mitbestimmung und Demokratieprinzip*, Tübingen, Mohr Siebeck, 2013.

L'analyse de la justification de la codétermination permet donc de mettre en lumière les modalités historiques de l'émergence d'arrangements coopératifs fondés sur un « partenariat conflictuel », aujourd'hui encore caractéristiques du capitalisme allemand. Dans ces arrangements, l'intégration du mouvement ouvrier a toutefois été tardive et ne s'est durablement réalisée qu'après la Seconde Guerre mondiale, sous la forme, entre autres, de la codétermination⁴⁹.

49. L. KISSLER, R. GREIFENSTEIN et K. SCHNEIDER, *Die Mitbestimmung in der Bundesrepublik Deutschland*, Wiesbaden, VS, 2011. On peut néanmoins se demander si l'on n'assiste pas depuis une vingtaine d'années à une remise en cause partielle des arrangements « néo-corporatistes » en Allemagne, sous l'impact de la mondialisation : voir U. BRINKMANN, K. KRENN et S. SCHIEF (dir.), *Endspiel des kooperativen Kapitalismus?*, Wiesbaden, VS, 2006.