

# Allemagne

## Controverses sur l'avenir du système de la codétermination

Udo REHFELDT

Le système allemand de la codétermination des entreprises fait actuellement l'objet d'une offensive patronale sans précédent. Un rapport commandité et adopté par les deux principales confédérations patronales, la confédération des employeurs BDA et la confédération de l'industrie BDI<sup>1</sup>, recommande la « modernisation » de la codétermination, de manière à l'adapter aux défis de la mondialisation et de l'eupéanisation, mais vise surtout à abolir le système légal de la codétermination paritaire dans les grandes entreprises et à le remplacer par un système optionnel fondé sur un accord négocié.

Ces attaques, comme celles contre les acquis sociaux et contre le système de négociation collective, proviennent non pas de l'association patronale spécialisée dans la négociation, la BDA, mais de celle spécialisée dans la représentation des intérêts économiques et politiques, le BDI. En effet la controverse a pris une dimension publique à partir du moment où le président du BDI, Michael Rogowski,

a exprimé en octobre 2004, un mois avant le terme de son mandat, dans une interview accordée au magazine *Der Stern*, l'avis que la codétermination paritaire allemande constitue une « erreur de l'histoire » et a revendiqué son abolition. Déjà en avril 2004, il avait, dans un entretien avec le journal *Handelsblatt*, dévoilé une des motivations de sa croisade contre la codétermination : « Il faut s'assurer que les rémunérations des dirigeants d'entreprise puissent être décidées en dehors de la présence des représentants des salariés ».

Les prises de position publiques de Rogowski ont mis dans l'embarras le président de la BDA, Dieter Hundt, qui avait mis en place, en avril 2004, une commission sur la codétermination qu'il a ensuite ouverte au BDI. La polémique et quelques indiscretions ont obligé Hundt à avancer l'adoption du rapport de la commission par la BDA et sa présentation à la presse. En effet, si la commission patronale mixte partage les critiques du sys-

---

1. Pour la structuration de la représentation patronale cf. Udo Rehfeldt, « Allemagne : Fractionnement et érosion des organisations patronales », *Chronique internationale de l'IRES*, 72, septembre 2001.

## ALLEMAGNE

tème émises par Rogowski, ses conclusions sont formulées de façon plus nuancée, en proposant une simple « modernisation » du système, et non pas son abolition pure est simple.

---

### **Le rapport de la commission patronale**

La commission sur la codétermination mise en place par la BDA et le BDI, présidée par le secrétaire général de la BDA, Reinhard Göhner, était composée de 72 membres, majoritairement des représentants des branches professionnelles et des structures régionales de la BDA. Des représentants du BDI, quelques experts juridiques universitaires et quelques représentants de grandes entreprises, mais rarement de très haut niveau, en faisaient également partie. En novembre 2004, elle a présenté un rapport de 60 pages intitulé « Moderniser la codétermination ».

Le rapport affiche sa volonté de ne pas entrer dans des considérations « éthiques » ou constitutionnelles, mais de s'en tenir à une présentation strictement technique des évolutions récentes qui plaident pour une « adaptation » du système<sup>1</sup>. Il rend même hommage à un certain nombre de vertus de la codétermination à l'allemande, notamment celle d'avoir contribué à créer une éthique de responsabilité des salariés et un climat de collaboration mutuellement confiante, ce qui a aidé à faciliter les restructurations nécessaires.

Mais face à ces avantages, on serait confronté à un certain nombre de désavantages qui sont aujourd'hui renforcés par deux évolutions externes, la globalisation et l'europanisation, qui rendent une adaptation du modèle nécessaire. Ce besoin d'adaptation répond à une compétition économique renforcée, y compris une compétition des systèmes juridiques gouvernant les sociétés. Le rapport part d'un constat d'isolement de l'Allemagne. Sur le plan de la participation des salariés, le système allemand est resté unique, aucun autre pays en Europe ou dans le monde n'a suivi l'exemple de la codétermination paritaire. Le rapport parle d'un « rejet » de ce système par les autres pays et tout particulièrement par les entreprises étrangères. Il en ressort un double désavantage pour l'Allemagne : les entreprises des autres pays seraient réticentes à investir en Allemagne et à y établir leur siège. L'Allemagne serait ainsi désavantagée comme site pour des holdings transnationales. Ce désavantage serait encore renforcé depuis l'entrée en vigueur, en octobre 2004, du statut (règlement et directive européenne) de la société européenne (SE). Les sociétés qui opteront pour cette forme juridique pourront alors librement choisir le pays européen où elles souhaitent établir leur siège. Dans ce cas, la forme de participation des représentants des salariés aux organes de gestion ou de contrôle fera l'objet d'une négociation. La directive prévoit, en cas d'échec, un dispositif minimal qui protège les salariés qui disposaient auparavant

---

1. Cela permet de contourner des considérations qui avaient présidé en 1977 à la plainte des organisations patronales devant la Cour constitutionnelle pour faire échec à la loi de 1976 sur la codétermination paritaire et que la cour avait rejetée en 1979, au motif que la loi ne portait pas atteinte au droit fondamental de la propriété privée, car en cas d'égalité des voix au sein du conseil de surveillance, son président, en tant que représentant des actionnaires, disposait toujours d'un droit de vote double.

### Le système actuel de la codétermination

L'Allemagne a un système dual de gestion des sociétés, avec un directoire d'un côté et un conseil de surveillance de l'autre. La codétermination y a été introduit par paliers successifs. En 1947, le pouvoir militaire d'occupation britannique a introduit la codétermination paritaire au niveau des conseils de surveillance dans les entreprises du secteur des mines et de la sidérurgie de la Ruhr. Pour le management, cette solution, pour laquelle il a obtenu le soutien des syndicats, constitue une alternative aux projets de démantèlement des *Konzerne* et à leur nationalisation. En 1951, un gouvernement chrétien-démocrate a donné force de loi à ce modèle pour l'ensemble de l'industrie du charbon et de l'acier de l'Allemagne de l'Ouest. Le mouvement syndical a souhaité étendre ce modèle à l'ensemble des grandes entreprises, mais il n'obtient, en 1952, qu'une participation pour un tiers des sièges des conseils de surveillance. Il a fallu attendre l'arrivée au pouvoir des sociaux-démocrates et le vote d'une loi en 1976 pour établir une codétermination paritaire dans les grandes entreprises. Les syndicats cependant sont déçus et ne considèrent ce système que comme une codétermination « pseudo-paritaire », car pour les représentants des salariés, un siège est réservé aux cadres dirigeants et en cas d'égalité des voix, le président du conseil de surveillance, qui est toujours un représentant des actionnaires, a un droit de vote double.

Actuellement, trois formes de « codétermination au niveau des entreprises » coexistent :

- la codétermination paritaire dans le secteur des mines et de la sidérurgie selon la loi de 1951, plusieurs fois amendée depuis pour sauvegarder le système, malgré le déclin de ces deux branches industrielles. Elle concerne aujourd'hui environ 50 entreprises ;
- la codétermination dite paritaire selon la loi de 1976 dans les entreprises à capitaux de plus de 2000 salariés. Elle concerne aujourd'hui environ 760 entreprises ;
- la codétermination d'un tiers selon la loi de 1952 dans les entreprises à capitaux entre 500 et 2000 salariés. Elle concerne aujourd'hui environ 3500 entreprises.

Les représentants au conseil de surveillance sont élus par les salariés, selon la loi de 1976 en collèges séparés (ouvriers, employés, cadres dirigeants) Dans les deux premières formes, les syndicats ont le droit de désigner des représentants syndicaux externes à l'entreprise.

Cette forme de codétermination se distingue de la « codétermination au niveau des établissements » par le biais des conseils d'établissement (*Betriebsräte*) sur la base d'une loi initialement votée en 1952 et plusieurs fois amendée, la dernière fois en 2001. Dans les établissements du secteur privé de 5 salariés et plus, un conseil d'établissement élu par l'ensemble peut être mis en place. Dans la fonction publique, les salariés élisent un conseil du personnel (*Personalrat*) sur la base d'une loi spécifique. Conseils d'établissement et conseils du personnel disposent de droits d'information ainsi que, sur certaines matières, de « droits de codétermination » rendant obligatoire un accord avec l'employeur. Conseil d'établissement et employeur sont tenus à une « collaboration mutuellement confiante » qui interdit le recours à la grève.

## ALLEMAGNE

vant de droits de codétermination forts. Concrètement, si plus d'un quart des salariés de la nouvelle société disposaient auparavant d'une codétermination paritaire, la nouvelle société doit conserver ce système pour l'ensemble de ses salariés. Selon la commission patronale, par conséquent, aucune entreprise étrangère n'envisagerait d'établir une SE sur le sol allemand et les entreprises allemandes seraient donc durablement pénalisées, car elles resteraient à l'écart du processus européen de fusions et restructurations. Tout au plus, la commission salue la formule qui sera choisie par le Conseil des ministres européen lors de l'adoption, en novembre 2004, de la directive européenne sur les fusions transfrontalières. Si cette directive reprend pour l'essentiel les dispositifs de la directive sur les SE, elle s'en écarte en levant le seuil de sauvegarde automatique de la codétermination d'un quart à un tiers des effectifs et en déclarant qu'en cas de structure de gestion moniste (système préféré des autres pays européens), la représentation des salariés ne pourra jamais dépasser un tiers des sièges du conseil d'administration.

Le rapport fait également référence à une jurisprudence récente de la Cour européenne sur la liberté d'établissement qu'elle interprète comme la possibilité légale pour une société étrangère d'établir son siège en Allemagne sans être tenu d'appliquer les normes en matière de codétermination. Il se réfère également aux recommandations nationales et internationales de normes pour la gouvernance des entreprises qui plaident pour des organes de gestion et de surveillance de taille réduite et pour un contrôle de l'indépendance des membres de ces organes. Finalement, le rapport critique la discrimination qui résulte de l'exclusion des

salariés des filiales étrangères de la représentation dans le conseil de surveillance, alors que ces effectifs sont souvent majoritaires dans les grandes multinationales allemandes.

---

### Les propositions patronales

Sur la base de cette analyse critique, la commission patronale fait les propositions suivantes pour « renouveler » le système allemand de la codétermination et l'adapter aux nouvelles conditions de la concurrence internationale. Le cœur de ces propositions est le remplacement du système actuel par un système fondé sur la négociation, mieux adapté à la diversité des situations des entreprises, que ce soit sur le plan de la taille, de la forme juridique ou de l'appartenance productive sectorielle. Dorénavant la loi devrait permettre à la négociation entre direction et représentants des salariés de fixer librement des règles de représentation au conseil de surveillance. Les négociateurs pourront alors choisir entre trois modèles de participation proposés :

- la modalité haute : la codétermination paritaire (comme pour les grandes entreprises dans la loi de 1976) ;
- la modalité basse : la représentation au conseil de surveillance pour un tiers des sièges (comme auparavant pour les entreprises de taille intermédiaire selon la loi de 1952) ;
- la modalité intermédiaire : la mise en place d'un « conseil de consultation » composé uniquement de représentants élus des salariés.

En cas d'échec des négociations, le législateur doit fixer des normes subsidiaires, à savoir :

- la représentation pour un tiers des sièges du conseil de surveillance, dont le nombre sera limité à six ;

## QUEL AVENIR POUR LE SYSTEME DE CODETERMINATION ?

■ au cas où un modèle moniste de gestion (avec conseil d'administration) serait choisi, la modalité obligatoire de participation devrait être le conseil de consultation. Cette restriction se réfère à la décision de la Cour constitutionnelle de 1979 qui aurait limité le droit de participation des salariés au contrôle de la gestion et l'aurait exclu pour la gestion elle-même.

Le modèle de codétermination négociée s'inspire explicitement des directives européennes sur les conseils d'entreprise européens, sur la société européenne et sur les fusions transfrontalières. Cette préférence pour la négociation devrait également permettre d'inclure la représentation des salariés des filiales étrangères pour laquelle une solution législative purement nationale s'avère impossible en raison d'une atteinte au droit international.

La commission a assorti sa demande de règles subsidiaires de l'exigence de restrictions obligatoires supplémentaires. Ainsi, la loi devrait abolir le privilège actuel des organisations syndicales de présenter des candidats externes à l'entreprise à l'élection. Dans la pratique actuelle, leur élection serait dans la plupart des cas automatique, grâce à un système compliqué d'élection à deux niveaux<sup>1</sup>. La commission propose d'établir un système d'élection directe comme

dans les entreprises de taille moyenne. L'élection de permanents syndicaux externes à l'entreprise serait toujours possible, mais seulement si les salariés le demandent et proposent des candidats à l'élection.

D'autre part, la commission ajoute la revendication d'un certain nombre de modifications de la législation sur la codétermination « au niveau de l'établissement », c'est-à-dire par le biais des conseils d'établissement, de manière à rendre la codétermination « moins bureaucratique », mais « amincie, flexible et rapide ». Ces modifications visent essentiellement à abolir la dernière réforme de cette législation, votée en 2001 à l'initiative du gouvernement Schröder malgré l'avis négatif des organisations patronales<sup>2</sup>. Elles consistent essentiellement à enlever certaines compétences aux conseils d'établissement, notamment en matière d'environnement, d'égalité des chances et de non-discrimination. D'autres droits devraient être réduits, par exemple en matière de restructurations, de formation professionnelle, de fixation du temps de travail, d'introduction de nouvelles technologies etc. La commission patronale veut aussi faire dépendre la mise en place d'un conseil d'établissement d'un vote des salariés, avec une participation minimale de 33 %. Les procédures simplifiées, mises en place

---

1. Cette critique patronale rejoint en partie celle des syndicats autonomes concurrents des syndicats affiliés au DGB. En effet, la loi admet seulement les listes syndicales qui recueillent les signatures d'un minimum de 10 % du nombre des salariés concernés. Cela exclut généralement la possibilité pour un syndicat minoritaire de présenter une liste. Un de ces syndicats, en l'occurrence un syndicat minoritaire dans la société des chemins de fer Deutsche Bahn AG, affilié à la confédération syndicale des fonctionnaires DBB, a porté plainte auprès de la Cour constitutionnelle contre une infraction au principe d'égalité. Celle-ci lui a donné raison en novembre 2004 et a imposé au législateur de modifier le paragraphe incriminé de la loi sur la codétermination paritaire avant fin 2005.

2. Cf. Adelheid Hege, « Allemagne : La réforme conflictuelle des conseils d'établissement », *Chronique internationale de l'IRES*, 70, mai 2001.

## ALLEMAGNE

par la réforme de 2001, ne devraient plus être obligatoires pour les entreprises entre 5 et 100 salariés. Pour permettre une décentralisation de la négociation, des clauses d'ouverture dans les conventions collectives doivent être rendues obligatoires, une revendication patronale ancienne et récurrente.

### Les réactions syndicales

Les dirigeants syndicaux ont immédiatement réagi au rapport de la commission patronale en dénonçant une tentative supplémentaire de réduire les droits des salariés. Parmi les réactions les plus virulentes on a remarqué celles des dirigeants habituellement qualifiés de modérés, notamment celles du président du syndicat de la chimie IGBCE, Hubertus Schmoldt. Ces dirigeants sont très attachés au système de « partenariat social » et considèrent les propositions patronales comme un coup de poignard dans le dos. Tous les dirigeants syndicaux considèrent que le rapport de la commission sur la codétermination constitue un élément d'une offensive patronale généralisée qui veut tirer profit de l'affaiblissement des syndicats, pour porter un coup décisif au système que certains syndicalistes continuent à considérer comme le cœur du modèle social allemand.

Le département codétermination du DGB a immédiatement rendu publique une longue analyse des propositions patronales qui les réfute point par point. Cette analyse oppose aux revendications patronales les résultats du rapport d'une

précédente « commission codétermination », celle mise en place en 1995-98 conjointement par la Fondation Bertelsmann et la fondation syndicale Hans-Böckler et composée par des syndicalistes, des représentants d'organisations patronales, des managers de grandes entreprises et des chercheurs<sup>1</sup>. Sur la base de cette évaluation essentiellement positive de l'apport de la codétermination paritaire, même et surtout du point de vue de la gestion compétitive des entreprises, le DGB dénonce une opération essentiellement politique, visant à affaiblir les contre-pouvoirs des syndicats et des représentants des salariés et à rétablir un pouvoir patronal unilatéral.

Contrairement à certaines affirmations du rapport patronal qui restent sans preuve empirique, le contre-rapport du DGB essaie de mobiliser un certain nombre de connaissances factuelles. Ainsi, à la critique des organes trop grands contraires aux exigences d'une bonne « gouvernance des entreprises », il oppose des statistiques qui montrent que 510 (67 %) des 763 grandes entreprises soumises à la codétermination paritaire en 2003 disposaient d'un conseil de surveillance de seulement 12 membres. Parmi les 153 qui avaient un conseil de 20 membres, 41 (26,8 %) avaient opté pour cette taille de façon volontaire.

Pour s'opposer à la thèse d'un rejet du système allemand de la codétermination par les entreprises étrangères et d'un refus de s'implanter en Allemagne, le DGB renvoie à une analyse de l'Institut Max-Planck de Cologne qui indique que

1. Bertelsmann Stiftung / Hans-Böckler-Stiftung (eds.), *Mitbestimmung und neue Unternehmenskulturen – Bilanz und Perspektiven. Bericht der Kommission Mitbestimmung*, Gütersloh 1998. Pour une présentation cf. Adelheid Hege, « Allemagne : Vive la Mitbestimmung ! Employeurs et syndicats plébiscitent le système de codétermination », *Chronique internationale de l'IRES*, 53, juillet 1998.

## QUEL AVENIR POUR LE SYSTEME DE CODETERMINATION ?

parmi les entreprises soumises à la codétermination paritaire en 2003, 30 % étaient des entreprises à investisseur étranger. Une enquête du Wissenschaftszentrum de Berlin auprès de filiales allemandes d'entreprises étrangères contredit également l'idée que la codétermination paritaire constituerait un obstacle aux investissements étrangers en Allemagne. Cela est confirmé par une enquête du Boston Consulting Group auprès des 100 plus grandes entreprises américaines en Allemagne, commanditée par la chambre de commerce américaine en Allemagne. Elle indique que l'Allemagne reste le pays le plus attractif pour y situer le siège d'une société holding, avant la Suisse, les Pays-Bas et la Grande-Bretagne. Pour ces entreprises, le système de la codétermination constitue aussi un avantage compétitif, car il améliore la communication interne des groupes et l'acceptation des décisions du management par les salariés.

Quant au constat d'isolement du système de participation allemand en Europe, le DGB reproche à l'étude patronale de ne prendre en considération que le secteur privé. Si on intègre aussi les entreprises publiques, ce ne sont pas 13, mais 18 pays sur les 25 de l'UE qui connaissent des formes de participation aux conseils d'administration ou de surveillance.

Les experts juridiques du DGB contestent l'interprétation patronale de la jurisprudence de la Cour européenne sur la liberté d'installation. Celle-ci ne porterait nullement sur les droits de codétermination. Ils contestent également une utilisation fallacieuse du jugement de la

Cour constitutionnelle allemande de 1979 qui a bien et bel accepté comme constitutionnelle une « participation institutionnelle aux décisions de l'entreprise ».

En ce qui concerne les propositions d'une codétermination à la carte sur la base d'une négociation, le DGB relève surtout le bas niveau des prescriptions subsidiaires (un tiers des sièges) qui indique la visée principale des propositions patronales : l'abolition de la codétermination paritaire. La codétermination véritablement paritaire, telle qu'elle existe dans l'industrie minière et sidérurgique, ne figure même plus dans les options facultatives proposées à la négociation. Selon le DGB, la limitation de la codétermination à un tiers des sièges du conseil de surveillance aurait un effet démoralisateur pour les salariés et aurait des conséquences négatives pour leur motivation et pour le climat pacifique dans l'entreprise<sup>1</sup>.

Sur un seul point, le DGB donne raison aux revendications patronales, à savoir l'implication des salariés des filiales étrangères dans le système allemand de la codétermination. C'est d'ailleurs le président du DGB, Michael Sommer, qui avait lui-même proposé en août 2004, dans un article du quotidien économique *Handelsblatt*, d'ouvrir systématiquement les conseils de surveillance aux salariés des filiales étrangères. Des syndicats du DGB ont déjà commencé à mettre cette revendication en pratique. Ainsi, dans le groupe germano-américain Daimler Chrysler, l'IG Metall a offert un de ses sièges réservés au secrétaire général adjoint du syndicat américain de l'automoto-

---

1. Les réactions syndicales contestent systématiquement la validité des comparaisons patronales qui opposent les droits plus faibles de participation des salariés des autres pays au modèle allemand et qui omettent de signaler que cela est compensé par des droits syndicaux plus importants et par un droit de grève sans restriction au niveau des entreprises.

## ALLEMAGNE

bile UAW. Pour le moment, de tels arrangements ne sont possibles que pour les sièges réservés aux représentants syndicaux externes. Le DGB est favorable à étendre ces pratiques à l'ensemble des sièges des représentants des salariés, mais cela nécessiterait une modification de la législation.

Le DGB rejette totalement les propositions patronales de réforme des conseils d'établissement comme une tentative de rétablir un système de gouvernement autocratique. Il refuse de faire dépendre la mise en place d'un *Betriebsrat* d'un vote des salariés, en établissant un parallèle avec la démocratie municipale où les citoyens ne sont pas consultés non plus préalablement sur la nécessité ou non d'élire un maire.

Malgré la profondeur des désaccords avec le patronat, les syndicats se sont montrés, une fois de plus, coopératifs. Tout en déplorant que la confédération patronale BDA ait refusé la proposition initiale du DGB de coopérer avec la commission patronale sur la codétermination, le président du syndicat de la chimie IG BCE, Hubertus Schmoldt, a annoncé qu'il allait proposer au chancelier Schröder de mettre en place une commission sur le futur du système de la codétermination, composée de représentants des syndicats, du patronat, des partis politiques et d'experts. Le président de la BDA, Dieter Hundt, a signalé qu'il était prêt à participer à une telle commission.

---

### Les réactions politiques

D'ores et déjà, on peut constater qu'il n'y a pas, dans un proche avenir, de perspective pour une mise en application rapide et intégrale des propositions de la commission patronale. D'ailleurs, les positions patronales en la matière sont beau-

coup plus différenciées que l'unanimité de façade de la BDA et du BDI veut le faire croire. Un certain nombre de patrons de grandes entreprises, comme ceux de DaimlerChrysler ou de Porsche, ont déjà exprimé leur désaccord avec les conclusions de la commission patronale. Pour eux, l'expérience de la codétermination paritaire est globalement positive, tant pour les performances économiques des entreprises que pour les rapports avec les salariés. Ces patrons confirment donc l'évaluation positive que révèlent aussi bien les enquêtes empiriques que le rapport de la commission codétermination de 1998. Certes, pour les partisans d'une réforme radicale, comme Michael Rogowski du BDI, ces témoignages ne seraient pas recevables, car ils résulteraient d'un chantage de la part des représentants des salariés dans les conseils de surveillance. Comme ce sont eux qui participent à la nomination des directeurs des entreprises, les managers nommés n'oseraient pas publiquement prendre position contre le système actuel. Cette affirmation est même reprise dans le rapport de la commission patronale qui l'avance comme preuve supplémentaire d'une sphère d'influence des représentants des salariés qui dépasserait de loin leurs droits strictement légaux. Le rapport n'avance cependant aucune preuve, aucun exemple pour cette affirmation, prétendument pour protéger l'intérêt des managers concernés par ce chantage. La presse économique avance un seul exemple, toujours le même, celui du directeur de Daimler Chrysler, Jürgen Schrempp, qui doit la confirmation dans son poste, malgré l'opposition des actionnaires américains, au vote favorable des représentants des salariés. Les prises de position publiques en faveur de la codétermination seraient ainsi seulement exprimées du bout des lèvres.



## QUEL AVENIR POUR LE SYSTEME DE CODETERMINATION ?

vres, malgré une conviction intime contraire. Cette construction permet aux organisations patronales d'affirmer être les représentantes des intérêts « véritables » des entreprises que celles-ci n'oseraient même pas avouer publiquement, tant le pouvoir syndical, qui se manifeste que de façon larvée dans les entreprises, serait déjà exorbitant

Pourtant une prise de position publique contredit la belle thèse du mensonge forcé des managers. Elle ne vient pas d'un manager victime d'un chantage, mais du président de l'importante fédération des employeurs de la métallurgie Gesamtmetall, Martin Kannegiesser. Certes, Kannegiesser partage l'idée de la nécessité d'une plus grande différenciation des modalités de la codétermination en fonction de la taille des entreprises. Par exemple, la codétermination serait moins nécessaire dans les petites entreprises, dans lesquelles il y a traditionnellement des relations très étroites entre le management et les salariés. En revanche, il s'oppose aux affirmations de la commission patronale, en tirant un bilan globalement positif de la codétermination, notamment pour les grandes entreprises. Ici, la codétermination aurait comme effet, de « favoriser des décisions à long terme et d'empêcher le cours de la bourse de servir d'étalon général ». En aucun cas, ce système ne pourrait être tenu pour responsable de la décision des entreprises étrangères de ne pas investir en Allemagne, car la codétermination constituerait au contraire un élément de l'attractivité économique du pays.

Les organisations patronales semblent cette fois-ci être allées trop loin

dans leur désir de profiter de la détérioration du rapport des forces, en formulant des revendications qui ne rencontrent pas l'assentiment de l'opinion publique – contrairement à ce qui s'est passé pour leur revendication d'une réforme radicale de l'Etat providence<sup>1</sup>. Le chancelier Schröder a d'ailleurs lui-même, devant l'assemblée générale de la BDA, mis en garde les organisations patronales contre des « revendications excessives » qui ne feraient que miner la conscience croissante des citoyens quant à la nécessité des réformes. Il a clairement confirmé son opposition à toute tentative de toucher au système allemand de la codétermination, comme il avait déjà en mars 2003 exclu la codétermination de sa liste des réformes proposées dans l'Agenda 2010.

Globalement, les revendications patronales sur la codétermination n'ont fait que rapprocher les syndicats et le parti social-démocrate, après leur éloignement, voire leur divorce à propos de l'Agenda 2010. Le SPD s'est clairement rangé du côté des syndicats et a, tout comme le parti des Verts, participé à la journée d'action organisée le 16 novembre 2004 par la Fondation Hans-Böckler et les syndicats pour défendre la codétermination paritaire. Contrairement à beaucoup d'interventions syndicales qui ont essayé de justifier la codétermination au nom de l'intérêt des entreprises, le secrétaire général du SPD, Franz Münterfering, a retrouvé un vocabulaire traditionnel, en dénonçant les revendications patronales comme une « attaque contre la démocratie » qu'il faut combattre au nom de la « dignité des salariés ». Même le parti chrétien-démocrate, qui sert habituelle-

---

1. Cf. l'article de Mechthild Veil dans ce numéro et Udo Rehfeldt, « Allemagne : Poursuite de la « réforme » de l'Etat-providence », *Chronique internationale de l'IRES*, 85, novembre 2003.

## ALLEMAGNE

ment de caisse de résonance aux demandes patronales, n'a, cette fois-ci, pas pris une position tranchée. Certes, son aile patronale, le *CDU-Wirtschaftsrat*, a formulé des propositions de réforme de la codétermination qui dépassent encore celles de la commission patronale, mais son aile de gauche, la *CDA (Salariat chrétien-démocrate)*, défend farouchement la codétermination comme un élément de paix sociale, « particulièrement nécessaire dans une période de ruptures ». La présidente de la CDU, Angela Merkel, a laissé entrevoir quelques points d'accord avec les revendications patronales, mais s'est distanciée de la thèse de Rogowski de la codétermination comme « erreur historique ». Seuls les libéraux de la FDP partagent entièrement le cata-

logue des revendications patronales et demandent une abrogation de la codétermination paritaire et une limitation à un tiers des sièges. Cela ne suffit pas pour constituer une majorité politique en faveur de l'abrogation de la législation.

### Sources :

BDA/BDI, *Mitbestimmung modernisieren. Bericht der Kommission Mitbestimmung*, Berlin, November 2004, [www.dba-online.de](http://www.dba-online.de)

DGB-Bundesvorstand, Abteilung Mitbestimmung und Rechtspolitik, *Stellungnahme zum Bericht der „Kommission Mitbestimmung“ von BDA und BDI*, Berlin, 12. November 2004, [www.dgb.de](http://www.dgb.de)

*Handelsblatt, Süddeutsche Zeitung, Die Mitbestimmung, Unternehmen und Gesellschaft*, [www.eurofound.eu.in](http://www.eurofound.eu.in) ; [www.seeuropeanetwork.org](http://www.seeuropeanetwork.org)