

Henryk Lewandowski*

**LA SITUATION JURIDIQUE DU CHEF D'ENTREPRISE D'ÉTAT
SELON LE DROIT POLONAIS
(STATUT — POUVOIRS — RESPONSABILITÉ)**

1. Les changements qui s'opèrent dans l'économie, y compris l'entreprise, rouage de base de celle-ci, ont une incidence notable sur la situation juridique du directeur d'entreprise. Un rôle particulier à cet égard a été joué par les lois du 25 septembre 1981 sur les entreprises d'Etat et sur l'autogestion du personnel d'entreprise¹. Les solutions qu'elles contiennent touchent également plusieurs éléments de la situation juridique du directeur en dehors de la sphère propre à l'organe de l'entreprise. Une tentative d'analyser cette situation sous tous les aspects essentiels est donc pleinement justifiée.

Guidé par cette idée, je me propose d'exposer le statut du directeur en tant qu'organe et chef de l'entreprise et en même temps son travailleur. Ensuite je m'occuperai des compétences du directeur en concentrant mon attention sur le pouvoir qui lui appartient en tant que chef d'entreprise. La dernière partie comportera des remarques concernant la responsabilité du directeur en tenant compte de sa position juridique complexe.

Avant de passer à mon sujet j'aimerais faire une remarque préliminaire. Quand je parle dans ce rapport d'"entreprise", j'ai à l'esprit l'unité considérée comme employeur. Cette mise au point me paraît nécessaire afin d'éviter d'éventuelles confusions liées à la notion d'établissement de travail en tant qu'employeur au sens de l'art. 3 du Code du travail.

2. Aux termes de l'art. 33 de la loi sur les entreprises d'Etat, le directeur gère l'entreprise et la représente à l'extérieur, et en se conformant aux dispositions légales prend des décisions seul et en assume la

* Professeur ag. à l'Université de Łódź.

¹ "Dziennik Ustaw" (Journal de Lois) n° 24, textes 122 et 123.

responsabilité. Cette disposition de l'article cité extrêmement importante, ne suffit pas cependant à déterminer la position du directeur. Car il faut également tenir compte des dispositions qui définissent le rôle du personnel dans la gestion de l'entreprise ainsi que l'étendue de l'ingérence dans les affaires de l'entreprise de la part de l'organe d'Etat appelé organe fondateur. Une importance fondamentale revient donc aux relations d'une part entre le directeur et les organes du personnel et d'autre part entre celui-là et l'organe d'Etat.

Il convient de signaler que la situation du directeur envisagée du point de vue de sa position vis-à-vis des sujets en question, et notamment vis-à-vis du personnel, a été l'un des principaux objets en 1981 d'une discussion animée sur le modèle d'entreprise. Le point de savoir si le directeur doit dépendre des organes de l'Etat ou de ceux du personnel était considéré comme le principal critère de l'autonomie authentique de l'entreprise. Les partisans de la conception dite sociale de l'entreprise, échappant totalement à l'empire de l'administration de l'Etat et fonctionnant sur cette base qu'une portion des biens de la nation est confiée au personnel, voyaient dans la position du directeur comme organe exécutif du personnel une chance de rupture avec le système de recrutement des hauts cadres, dans lequel les directeurs étaient désignés selon les critères politico-idéologiques sans que, maintes fois, on tînt compte de leurs aptitudes professionnelles ni capacité de direction².

Le législateur de 1981 n'a pas adopté le projet d'"entreprise sociale". Il a maintenu la formule de l'entreprise d'Etat gérée par le directeur, mais le rôle du personnel n'a pas été clairement défini. Selon une opinion quasi courante la solution légale est un compromis essayant de sortir du dilemme: le personnel doit-il gérer l'entreprise ou bien participer à la gestion? Il faut ajouter que dans ce cas le compromis ne se traduit pas par une construction cohérente édiflée à partir d'éléments d'opinions qui s'affrontent. D'un côté nous avons de nettes manifestations de l'autogestion du personnel et d'un autre côté des symptômes aussi explicites que le personnel ne fait que participer à la gestion qui appartient à un autre sujet.

La première tendance, on la trouve dans le titre même de la loi: "de l'autogestion du personnel de l'entreprise d'Etat". La même idée trouve sa matérialisation formelle dans le rang d'organe de l'entreprise donné aux organes du personnel et le droit accordé au conseil de travailleurs de désigner le directeur. Plus éloquent encore est l'art. 1 de la loi sur

² Voir aussi: W. Szubert, *Kierunki rozwoju zbiorowego prawa pracy*, (Directions du développement du droit collectif de travail), "Panstwo i Prawo" (Etat et Droit) 1981, n° 6, pp. 24—25.

les entreprises d'Etat proclament que l'entreprise est une unité "autogérée". Comme la même disposition contient le terme "autonome", il est incontestable que l'"autogestion" est ici une caractéristique définissant le système de gestion de l'entreprise et non sa position vis-à-vis des unités extérieures.

Il résulte, par contre, dans deux autres dispositions des lois dont nous parlons que nous sommes en présence d'une participation du personnel à la gestion. L'art. 1, al. 1 de la loi sur l'autogestion du personnel de l'entreprise d'Etat déclare nettement que le personnel participe à la gestion de l'entreprise, tandis que l'art. 33 déjà cité de la loi sur les entreprises d'Etat proclame que le directeur gère l'entreprise et la représente à l'extérieur, en prenant seul des décisions dont il assume la responsabilité.

La comparaison de ces formules et notions exprimant des idées opposées ainsi qu'une lecture attentive des deux lois nous incitent à une conclusion irréfutable, à savoir que l'argument majeur en faveur de la position dominante du personnel dans la gestion de l'entreprise est la terminologie employée. Je pense que c'est une base trop précaire à un jugement sur le rôle du personnel, d'autant plus si l'on prend en compte l'énonciation de l'un des auteurs des lois en question où il dit que l'emploi du terme "autogestion de travailleurs" se justifie par des raisons historiques et émotionnelles³.

Quant à l'adjectif "autogéré", dans la définition de l'entreprise, il convient de faire remarquer que le projet de loi sur l'entreprise, envoyé à la Diète le 22 juin 1981 ne contenait pas ce terme, qui est apparu au cours des travaux parlementaires. En revanche, ce terme figurait dans l'étude sur les "directions de la réforme économique", où, bien entendu, il reflétait un certain principe de doctrine politique et non une caractéristique juridique⁴.

En ce qui concerne le classement des organes du personnel (l'assemblée générale des travailleurs et le conseil de travailleurs) dans le cadre des organes de l'entreprise il a suscité pas mal de controverses dans la doctrine. D'un côté on parle de l'égalité des organes du personnel avec l'organe professionnel, c.-à-d. le directeur, on suppose même, en tirant l'argument de l'ordre dans lequel ces organes sont mentionnés dans la

³ L. Bar, *Samorząd w przedsiębiorstwie państwowym* (Autogestion dans l'entreprise d'Etat), "Państwo i Prawo" 1980, n° 12, p. 3.

⁴ Voir : T. Rabska, *Nowe aspekty prawne samorządu przedsiębiorstwa państwowego* (Nouveaux aspects juridiques de l'autogestion de l'entreprise d'Etat), "Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny" (Mouvement Juridique, Economique et Sociologique) 1982, n° 2, note 6.

loi, la priorité des premiers⁵, et d'un autre côté on refuse aux organes du personnel les qualités propres à un organe de l'entreprise au sens propre du terme en les appelant organes incomplets⁶.

Il convient de rappeler à ce propos qu'avant les lois du 25 septembre 1981 aucun acte normatif sur le rôle du personnel dans la gestion de l'entreprise ne contenait une telle solution, même la loi du 19 septembre 1956 sur les conseils ouvriers⁷, qui confiait la gestion de l'entreprise aux conseils ouvriers exerçant ces compétences au nom de leurs personnels. Cette nouvelle façon de concevoir les organes du personnel fera sans doute l'objet d'études détaillées dans le cadre de différentes disciplines, notamment en droit civil. Mais sans même le tenter on peut affirmer que serait indéfendable l'opinion d'après laquelle les organes du personnel sont, à l'égal du directeur, des organes de l'entreprise — personne morale. Une telle opinion serait injustifiée non seulement parce que, sauf quelques cas expressément prévus par la loi, les compétences des organes du personnel ne vont pas au delà des questions intérieures de l'entreprise. Seul le directeur de l'entreprise jouit de la compétence générale de représenter l'entreprise et d'accomplir en son nom des actes juridiques. Que cette opinion soit mal fondée, cela est évident si l'on adopte le principe que, conformément à la théorie des organes de la personne morale, l'action de son organe est celle de la personne juridique elle-même. Car dans deux cas seulement on peut attribuer une telle caractéristique (désignation du directeur et poursuite d'une réparation contre l'organe fondateur).

Par ailleurs, l'attribution aux organes du personnel de la qualité d'organes de l'entreprise comme personne juridique ne saurait se concilier avec la position de ces organes par rapport au directeur. Il n'y a pas entre ces sujets le rapport de dépendance propre aux organes de la personne morale, en ce sens qu'un sujet peut modifier ou abolir les décisions de l'autre⁸. Si le directeur et l'organe du personnel ne sont pas d'accord sur la question faisant l'objet de la décision, seul le tribunal a le pouvoir de trancher le litige.

⁵ Voir : Z. Niedbała, *Pozycja prawna załogi i jej organów w świetle ustaw o przedsiębiorstwie państwowym i samorządzie jego załogi* (Position juridique du personnel et de ses organes à la lumière des lois sur l'entreprise d'Etat et sur l'autogestion de son personnel), "Państwo i Prawo" 1983, n° 1, p. 9; T. Rabska, *op. cit.*, p. 14.

⁶ Voir : L. Stępniań, *Nowe prawo przedsiębiorstw państwowych* (Nouveau droit des entreprises d'Etat), "Przegląd Ustawodawstwa Gospodarczego" (Revue de la Législation Economique) 1982, n° 1/2, p. 5.

⁷ "Dziennik Ustaw" n° 53, texte 238.

⁸ Voir : S. Grzybowski, *Prawo spółdzielcze w systemie porządku prawnego* (Droit coopératif à la lumière d'ordre juridique), Warszawa 1976, pp. 178, 179.

A la lumière de ce qui précède, juste paraît l'opinion — déjà formulée dans la doctrine⁹ — d'après laquelle la place donnée aux organes du personnel dans la structure de l'entreprise traduit l'intention de vouloir souligner l'importance du rôle du personnel. En revanche, outre les compétences de fond très étroites, cette solution n'est pas fondée quant au fond. En tout cas, le fait par le législateur de conférer aux organes du personnel les caractéristiques d'organe de l'entreprise ne signifie pas qu'on leur attribue des compétences supplémentaires au delà de celles prévues par la loi sur l'autogestion et les dispositions de la loi sur les entreprises d'Etat.

Pour résoudre question de relation du directeur en face du personnel, il faut analyser des compétences, leur genre et étendue qui dans la sphère de la gestion de l'entreprise appartiennent aux organes du personnel. Je me bornerai, bien entendu, à une approche synthétique de ces prérogatives. Du point de vue qui nous intéresse ici, apparaissent avec évidence les droits des organes d'exprimer leurs opinions, de prendre des initiatives, de présenter des propositions et d'exercer le contrôle de l'activité de l'entreprise. Le directeur d'entreprise n'est pas lié par ces opinions ou propositions des organes du personnel.

Cependant, les organes du personnel ont en outre le pouvoir de "statuer" qui consiste à prendre des décisions ou de codécider sous forme de consentement sur plusieurs matières essentielles pour l'entreprise: tel que la planification, la répartition de cette partie des revenus dont l'entreprise a libre disposition, les investissements, la fusion et la division de l'entreprise, etc. L'étendue de ces matières est considérable, mais cependant elle reste loin d'épuiser le cadre dans lequel sont prises des décisions dans le processus de gestion de l'entreprise. Ainsi, en dehors des compétences normatives du personnel qui sont la plupart du temps des compétences à long terme, se trouve toute la sphère de gestion courante, englobant l'organisation de l'activité et la direction du processus de travail, les décisions sur la façon dont est utilisée la main-d'oeuvre, les ordres donnés aux travailleurs, etc.

La gestion du directeur s'étend également aux domaines où les organes du personnel ont le droit de statuer. L'adoption d'une résolution par l'assemblée générale des travailleurs ou le conseil de travailleurs n'est que une étape dans le processus de prises des décisions. Cette étape qui se ramène au choix d'option, est précédée par des phases préparatoires du projet de décision et par l'acceptation préliminaire de ce projet par le directeur. Il appartient également à ce dernier de réaliser la décision. Et il convient à cette occasion de répéter ce que souligne la théorie de

⁹ Voir: L. Stępnia k, *op. cit.*, p. 5.

prises de décisions que, maintes fois, ce n'est pas le choix d'option qui est le plus important mais les actes qui le précèdent et les actes postérieurs à l'acte d'option¹⁰. Qui plus est, le directeur est responsable également de l'acte même d'option et devrait prévenir la prise d'une résolution irrégulière par l'organe du personnel, et s'il n'y parvient pas, il doit arrêter l'exécution de la résolution et demander au même organe de réexaminer l'affaire ou demander au tribunal l'annulation de la résolution en question.

Les remarques qui précèdent, et en particulier la brève appréciation des fonctions économiques, financières et organisationnelles des organes du personnel nous font conclure que le rôle du personnel se ramène à la participation à la gestion. Le degré de cette participation est variable, il se traduit par le droit d'initier, de formuler des opinions et d'exercer le contrôle, et — dans les questions strictement déterminées — de décider ou de codécider.

En revenant à l'art. 33 précité de la loi sur les entreprises d'Etat, on peut affirmer que le directeur gère l'entreprise sous cette réserve qu'il est limité dans son activité dans le cadre du droit accordé au personnel de participer à la gestion.

Il faut reconnaître que ce partage de rôles en matière de gestion de l'entreprise entre le directeur et les organes du personnel ne s'harmonise pas pleinement avec le droit accordé au conseil de travailleurs de décider du choix du directeur. Le législateur, sans confier au personnel un pouvoir de fait sur les biens de l'entreprise, a cependant habilité cet organe, à côté de l'organe fondateur à désigner et à révoquer le directeur. C'est en cela que se manifeste principalement ce compromis spécifique incohérent dont nous avons parlé.

J'estime toutefois que cette compétence particulière du conseil de travailleurs, examinée dans le contexte de l'ensemble des compétences des organes du personnel, ne remet pas en cause le rapport que nous avons exposé entre le directeur et le personnel. Ce point de vue est étayé aussi par le fait qu'en ce qui concerne l'investiture au poste de directeur la position de l'organe fondateur est plus significative que celle du conseil de travailleurs, comme nous pourrions nous en rendre compte tout à l'heure. Afin d'écartier des doutes, je tiens à souligner que la désignation du directeur par le conseil de travailleurs ne signifie pas que le directeur exercera la gestion en tant qu'organe exécutif du personnel.

Le système de participation des travailleurs réglé par la loi sur l'autogestion du personnel de l'entreprise se caractérise par ce que — outre

¹⁰ Voir : *Encyklopedia organizacji i zarządzania* (Encyclopédie d'organisation et de gestion), Warszawa 1982, p. 360.

les éléments que renferme le modèle consultatif et un rétrécissement de la sphère des décisions du directeur — il contient des solutions qui placent le directeur dans une situation de dépendance vis-à-vis du personnel dans une certaine mesure. Une de ces solutions est le droit de contrôle de l'entreprise et d'appréciation du directeur. Afin de rendre possible l'exercice de ce droit par l'assemblée générale des travailleurs le directeur est tenu de présenter au personnel, au moins une fois l'an, un rapport d'activité de l'entreprise. Quant au conseil de travailleurs, il a le droit de contrôle de l'ensemble d'activité de l'entreprise sans aucune restriction dans le temps. Le directeur est tenu de laisser le conseil consulter à tout moment les documents et pièces indispensables pour ce contrôle.

Une autre solution qui va plus loin est le droit d'arrêter l'exécution d'une décision du directeur dans les cas strictement définis par la loi, à savoir lorsque la décision visée :

- 1) est contraire à une résolution de l'organe du personnel, ou
- 2) a été prise sans résolution ou avis requis du conseil de travailleurs, ou
- 3) est contraire à la loi.

Si le directeur maintient sa décision, l'affaire peut être tranchée par la voie contentieuse dont l'étape finale est le tribunal. De plus, le conseil de travailleurs a le droit d'attaquer devant le tribunal la décision du directeur qui porte atteinte à l'intérêt général.

Il en résulte que les moyens de contrôle et de surveillance, en venant compléter les compétences de participation précitées, constituent en même temps — dans la mesure où ils vont au delà de ces compétences — une forme d'influence exercée sur les décisions du directeur dans l'autres affaires, pour qu'elles se conforment à l'intérêt du personnel, à l'intérêt général et à la loi.

L'autre relation dans laquelle se trouve le directeur en tant qu'organe de l'entreprise est celle qu'il a avec l'organe fondateur, c.-à-d. un organe principal, central ou local de l'administration d'Etat qui a créé l'entreprise donnée.

D'une façon générale, la position du directeur vis-à-vis de l'organe fondateur est déterminée par le degré d'autonomie de l'entreprise. Aux termes de l'art. 1 de la loi sur les entreprises d'Etat, l'entreprise est une unité économique autonome, mais il ne faut pas en déduire que cette autonomie est totale. En considération du but de l'entreprise et de son appartenance à tout le système de l'économie nationale, le législateur laisse l'organe fondateur s'ingérer dans les affaires de l'entreprise. Il précise toutefois que cette ingérence n'est admissible que dans les cas prévus par la loi. La loi même sur les entreprises contient quelques dispo-

sitions autorisant l'organe fondateur à intervenir impérativement dans la sphère d'activité de l'entreprise, mais d'autres lois dernièrement votées par le parlement montrent que le nombre de ces cas augmente.

Aussi l'organe fondateur est-il doté également du droit de surveillance de l'entreprise, comportant le contrôle ainsi que l'appréciation de l'activité de l'entreprise et du travail du directeur. Il possède à ce titre deux moyens juridiques particuliers :

- 1) la suspension d'exécution d'une décision du directeur lorsqu'il constate qu'elle est contraire à la loi, et alors le directeur est tenu de modifier ou de révoquer sa décision;

- 2) le droit de suspendre le directeur dans l'exercice de ses fonctions lorsque la continuation de cet exercice — je cite — “ constitue une violation grave de la loi ou met en danger les intérêts essentiels de l'économie ”.

A dire vrai, le directeur (comme aussi le conseil de travailleurs) peut former opposition à ces décisions tout comme aux autres décisions de l'organe fondateur concernant l'activité de l'entreprise, et qui, si le décideur ne fait pas droit à cette opposition, celle-ci sera instruite par le tribunal. Mais il n'empêche pas le directeur rester en relation de dépendance vis-à-vis de l'organe fondateur.

Alors l'on tient compte conjointement des deux relations dans lesquelles se trouve le directeur en tant qu'organe de l'entreprise, on constate sa double subordination. Le directeur est horizontalement subordonné aux organes du personnel et verticalement à l'organe fondateur. Les compétences de l'organe fondateur et du conseil de travailleurs en matière de désignation et notamment de révocation du directeur sont une nette manifestation de cette double subordination. Comme la question de la désignation du directeur est d'un intérêt primordial pour la détermination de la position de ce sujet, et constitue en même temps un des plus importants éléments du modèle de l'entreprise réformée, il sera utile de la traiter un peu plus amplement.

Comme nous l'avons déjà dit, le problème du sujet habilité à désigner et à révoquer le directeur, problème très controversé avant la loi sur les entreprises d'Etat, a été résolu par le législateur sur la voie d'un compromis. Aux termes de l'art. 34 de la loi, le directeur est désigné et révoqué par l'organe fondateur ou par le conseil de travailleurs et ces organes ont le droit réciproque de former opposition motivé en face de la décision désignant ou révoquant le directeur. L'organe fondateur désigne ou révoque les directeurs des entreprises d'utilité publique et ceux des entreprises clés dont la liste est arrêtée par un règlement du Conseil des ministres pris de concert avec les syndicats. Les directeurs des autres entreprises sont désignés et révoqués par le conseil de travailleurs. Ce par-

partage de compétences n'entre pas en jeu pour la désignation du premier directeur d'une entreprise nouvellement créée, car dans ce cas c'est l'organe fondateur qui est seul compétent. Cet organe est également compétent de désigner le directeur, quelle que soit l'entreprise, lorsque le conseil de travailleurs n'use du droit de désignation.

A première vue il peut paraître que le partage de rôles en cette matière entre le conseil de travailleurs et l'organe fondateur est avantageux pour le premier de ces deux sujets. Mais en réalité il en est autrement. Cela résulte notamment du règlement du Conseil des ministres du 25 février 1983¹¹ arrêtant la liste des entreprises clés, celles dont le directeur est nommé et révoqué par l'organe fondateur sont assez nombreuses et, chose la plus importante, ce sont les plus importantes dans notre économie. Il convient toutefois de faire remarquer que le règlement en question a été rendu pendant l'état de siège sans concertation avec les syndicats.

Ce qui décide également de la prépondérance de l'organe fondateur c'est le droit — nous en avons parlé — de suspendre le directeur dans l'exercice de ses fonctions, quel que soit l'organe qui l'a désigné. Le conseil de travailleurs n'a évidemment pas ce droit. Ce partage des rôles est, nous l'avons dit, un argument en faveur du statut d'un personnel participant dans le système de gestion de l'entreprise.

Dans le partage des compétences en matière de désignation du directeur, le droit d'opposition appartenant à chacun de ces sujets contre la décision de désignation ou de révocation suscite de nombreux doutes. La question se pose de savoir quels effets engendre l'acte de désignation qui peut faire l'objet d'une opposition. La même question se pose à propos de la révocation. La décision est-elle effective dès qu'elle est prise ou bien à une autre date — celle où le directeur entre en fonctions ou en est désinvesti, ou bien seulement après l'écoulement d'un délai de quatorze jours dans lequel l'opposition peut être formée, ou encore après le règlement du cas par le tribunal lorsque l'opposition a été formée. Ce problème a été abordé par la doctrine où deux opinions différentes se sont dessinées. D'après l'une d'elles la désignation et la révocation sont efficaces nonobstant l'opposition appartenant à l'autre sujet¹². L'autre

¹¹ "Dziennik Ustaw" n° 9, texte 47.

¹² Voir : G. Bieniek, *Niektóre zagadnienia dotyczące statusu prawnego dyrektora przedsiębiorstwa państwowego* (Quelques problèmes concernant le status juridique du directeur d'entreprise d'Etat), "Praca i Zabezpieczenie Społeczne" (Travail et Sécurité Sociale) 1982, n° 4, pp. 25—27; de même Z. Kubot, W. Sanetra, *Powoływanie dyrektora przedsiębiorstwa państwowego* (Designation du directeur d'entreprise d'Etat), "Państwo i Prawo" 1983, n° 5, p. 29.

opinion estime que l'efficacité de l'acte est suspendue jusqu'à l'expiration du délai prévu pour former l'opposition, ou jusqu'à la solution négative prononcée par le tribunal¹³.

Sans relever tous les arguments j'aimerais toutefois attirer votre attention sur ce que la solution du problème a un caractère de compromis. Ce compromis consiste en ce que les deux sujets ont une voix décisive, ce qui signifierait que le directeur ne peut être désigné par un sujet à l'encontre de la volonté de l'autre sujet. Si l'on adoptait une autre opinion, l'autre sujet — autrement que ne le prévoit la loi — ne devrait pas avoir le droit de former opposition à la désignation mais celui de demander la révocation de la personne déjà désignée. J'estime que l'opposition fait suspendre l'efficacité de l'acte. Cette conception, appliquée à la révocation s'harmonise avec la réglementation du Code du travail relative au rapport de travail formé par désignation, qui exclut les prétentions en réintégration dans l'emploi de la personne révoquée.

Je pense que les remarques précédentes sur la désignation et la révocation complètent l'image de la situation particulière où se trouve le directeur en tant qu'organe de l'entreprise à la lumière des lois nouvelles. Certains auteurs doutent même que cette dépendance du directeur vis-à-vis de l'organe fondateur d'un côté et du personnel de l'autre lui permette de diriger convenablement l'entreprise. N'y a-t-il pas à craindre, disent-ils, que chacune des parties le juge du point de vue de ses propres intérêts ? Et le directeur, dans le souci de garder son poste, cherchera à se gagner les faveurs de l'une et de l'autre partie, en somme il donnera un cerje à Dieu et deux au diable¹⁴. D'autres auteurs, tout en saisissant toute la complexité de la situation n'en tirent pas de conclusions aussi pessimistes et voient dans la solution légale de la position du directeur une chance de bon fonctionnement de l'entreprise grâce à l'association dans son activité de l'intérêt général à celui d'un groupe du personnel¹⁵.

On voit que pour devenir directeur d'entreprise et rester à ce poste il faut se gagner la confiance à la fois de l'organe fondateur et des orga-

¹³ Voir: T. Liszcz, *Dyrektor przedsiębiorstwa państwowego — jego status prawny* (Directeur d'entreprise d'Etat — son statut juridique), "Praca i Zabezpieczenie Społeczne" 1982, n° 4, p. 19; de même L. Bar, W. Szubert, *Refleksje nad ustawami o przedsiębiorstwach państwowych i samorządzie załogi* (Réflexions sur les lois relatives aux entreprises d'Etat et à l'autogestion du personnel), "Państwo i Prawo" 1983, n° 5, pp. 18—19.

¹⁴ B. Książopolski, *Stosunki prawne dyrektora z samorządem załogi*, [w:] *Samorząd załogi — model i rzeczywistość* (Rapports juridiques du directeur avec l'autogestion du personnel, [dans:] Autogestion du personnel — modèle et réalité), Warszawa 1981, p. 43.

¹⁵ L. Stępniaak, *op. cit.*, pp. 5—6.

nes du personnel. Il faut aussi avoir des aptitudes requises qui, à la longue, sont la principale source de confiance. Est-il possible de remplir toutes ces conditions ? La réponse sera donnée par la pratique.

A la lumière des développements qui précèdent au sujet de la situation du directeur en tant qu'organe de l'entreprise, il ne fait pas de doute que le directeur soit le chef de l'entreprise qui est employeur. Conformément au Code du travail le chef (directeur) d'entreprise exerce ses activités relevant du rapport de travail, seul ou par l'intermédiaire d'un travailleur habilité à cet effet.

Cet élément dans le statut du directeur n'exige pas d'être commenté. J'aimerais seulement rappeler la remarque faite au début de ce rapport que je m'occupe de l'entreprise qui est un seul établissement de travail au sens du Code du travail. Nous pouvons donc maintenant passer au troisième volet de la situation complexe du directeur, c.-à-d. au rapport juridique de base qui l'unit à l'entreprise.

Le directeur d'une entreprise d'Etat est un travailleur. Une telle qualification du rapport en question a été donnée expressément par le Code du travail qui mentionne la désignation, base de ce rapport, parmi les fondements du rapport de travail, et règle certains éléments de ce lien juridique principalement sous l'angle de sa particularité vis-à-vis des autres formes du rapport de travail.

Bien que le législateur reconnaisse que le directeur d'entreprise est lié par un rapport de travail, des doutes peuvent surgir sur le point de savoir si réellement ce rapport possède toutes les caractéristiques essentielles propres à un rapport de travail. En effet, c'est un lien particulier qui déroge à un rapport de travail typique dans l'entreprise, et même au rapport de travail d'un travailleur occupant un autre poste de direction. Je crois que l'on peut compter sur un consensus si l'on affirme que le directeur fournit du travail en moyennant d'une rémunération. Mais je ne suis plus aussi sûr lorsqu'il s'agit de formuler le genre du travail exécuté par le directeur. Dans la doctrine cette question est généralement passée sous silence, bien qu'il soit évident qu'il ne peut y avoir de rapport de travail sans détermination du genre du travail. Il convient de faire remarquer que cette question se rattache au caractère même de l'acte de désignation dont nous parlerons plus loin. J'estime personnellement que le genre du travail en question est l'ensemble des actes liés au poste de directeur, que traduit la formule légale : " la gestion de l'entreprise et sa représentation à l'extérieur " ¹⁶.

¹⁶ De même J. Jończyk, *Status pracowniczy dyrektora przedsiębiorstwa państwowego*, [w:] *Pozycja prawna dyrektora przedsiębiorstwa państwowego* (Statut de travailleur du directeur d'entreprise d'Etat, [dans:] *Position juridique du directeur d'entreprise d'Etat*), Wrocław 1979, p. 7.

Une question qui suscite des doutes est également la subordination qui, nous le savons, est une caractéristique nécessaire du rapport de travail. On peut se demander si cet élément de subordination apparaît dans le rapport juridique du directeur, puisque dans l'entreprise il n'y a pas de supérieur au sens de l'art. 100 du Code du travail, à qui le directeur serait subordonné. Cette question semble d'autant plus légitime que le directeur prend seul ses décisions, comme le stipule l'art. 34 de la loi sur les entreprises.

En examinant cette question il faut tenir compte du fait que la subordination juridique en tant que caractéristique du rapport de travail est une notion étendue, qui varie en fonction du genre du travail (de la profession) et de l'échelon dans la hiérarchie professionnelle. Elle ne se renferme aucunement dans la formule simplifiée de l'art. 100 du Code du travail aux termes duquel le travailleur exécute son travail en obéissant aux ordres de ses supérieurs. Comme il résulte des remarques précédentes, le directeur tout en disposant d'une autonomie indispensable pour diriger l'entreprise n'est pas entièrement indépendant. Il lui faut bien respecter les normes légales déterminant le champ de l'autonomie de l'entreprise, il dépend dans une certaine mesure de l'organe fondateur et des organes du personnel. A mon avis, ces liens de dépendance correspondent à la notion de subordination et confirment pleinement la qualification légale d'après laquelle le rapport juridique du directeur est un rapport de travail.

Dans le contexte de cette situation particulière du directeur la question surgit parfois de savoir qui est effectivement son employeur : l'entreprise en tant que personne morale qu'il gère ou bien un autre sujet. En contestant le lien unissant le directeur, en tant que travailleur, à l'entreprise — on soulevait primitivement qu'il était un travailleur de l'organe de l'administration qui le désigne et le révoque. Mais rapidement on a abandonné cette thèse comme non fondée. Mais dernièrement est apparue une autre idée, à savoir que le directeur a plusieurs employeurs ou plutôt un employeur collectif. Selon cette opinion ce sont les sujets dont le directeur dépend dans une certaine mesure dans l'exercice de ses fonctions¹⁷.

A mon avis cette dernière opinion également n'aura pas de partisans, car il est difficile de trouver des arguments qui — à la lumière des dispositions de loi et de la pratique formée par ces dispositions — soient susceptibles de remettre en cause le statut du directeur comme travailleur de l'entreprise. Des prestations mutuelles se font entre ces sujets : l'exécution du travail et le paiement de la rémunération du travail.

¹⁷ J. Jończyk, *op. cit.*, p. 7 et suiv.

Ces sujets sont également responsables, l'un devient l'autre, du dommage qu'ils peuvent causer l'un à l'autre. Le directeur bénéficie également d'autres droits dans l'entreprise tout comme les autres travailleurs. Pour ce qui est des compétences de l'organe fondateur en matière de désignation et de révocation du directeur j'estime que nous sommes ici en présence d'une certaine espèce de représentation légale¹⁸. La conception d'après laquelle l'organe fondateur agit à cet égard, vis-à-vis de l'entreprise, en qualité de représentant légal — trouve un meilleur fondement dans la nouvelle loi sur les entreprises que dans les dispositions antérieures. Car la loi du 25 septembre 1981 renforce la position de l'entreprise en tant que personne morale, donc en tant que sujet de droit civil.

Le rapport de travail du directeur a un caractère contractuel mais montre nombre de particularités au regard du rapport formé par la conclusion d'un contrat de travail. La différence essentielle à laquelle se rattachent beaucoup d'autres, concerne le fondement du rapport de travail. C'est l'acte de désignation en tant qu'acte unilatéral, sous cette réserve que l'efficacité de cet acte dépend du consentement du travailleur.

Il y a lieu de faire remarquer que le caractère juridique de l'acte de désignation est extrêmement controversé, pratiquement dès qu'il est apparu dans notre législation du travail. Après plusieurs années de discussions, l'opinion dominante est qu'il s'agit d'un acte administratif. Tout en reconnaissant le caractère administratif de l'acte, on distinguait la plupart du temps un double effet qu'il devait provoquer, à savoir le fait de confier le poste de directeur et la conclusion du rapport de travail entre la personne désignée et l'entreprise¹⁹.

Il faut préciser que cette opinion s'est élaborée à l'époque où le rapport issu de la désignation existait seulement dans les entreprises d'Etat. La décision sur la désignation était donc prise par un organe de l'administration d'Etat.

Par analogie, la caractéristique d'acte administratif à double effet était donnée à la décision révoquant le directeur²⁰.

Après l'entrée en vigueur, en 1975, du Code du travail qui a étendu

¹⁸ Voir : W. Muszalski, *Institucja powołania na stanowisko w prawie pracy* (Institution de la désignation au poste en droit du travail), "Praca i Zabezpieczenie Społeczne" 1976, n° 11, p. 35 ; W. Piotrowski, *Status prawny dyrektora przedsiębiorstwa państwowego*, [w:] *Problemy zarządzania i kierowania przedsiębiorstwami w świetle reformy gospodarczej* (Statut juridique du directeur d'entreprise d'Etat, [dans:] Problèmes de gestion et de direction des entreprises à la lumière de la réforme économique), Szczecin 1982, pp. 66. Ce point de vue est critiqué par Z. Kubot et W. Sanetra (*op. cit.*, pp. 33—35).

¹⁹ Voir : *Kodeks pracy. Komentarz* (Code du travail. Commentaire), Warszawa 1977, pp. 256—258 et la littérature citée.

²⁰ Comme note 19.

le procédé de désignation aux établissements (employeurs) qui ne sont pas des entreprises d'Etat, le caractère administratif de cet acte a été contesté. Certains auteurs y voient un événement propre au droit du travail. Cette opinion gagne toujours plus de partisans depuis que les entreprises d'Etat ont acquis l'autonomie et que le conseil de travailleurs a été habilité à désigner le directeur²¹.

Ajoutons que l'évolution de la jurisprudence également semble montrer un abandon progressif de la conception administrative, ce qui se fait sentir dans les arrêts concernant la cessation du rapport de travail formé par désignation. La Cour Suprême a reconnu comme admissible la résiliation d'un tel rapport en vertu d'un accord des parties, en précisant seulement — ce qui est évident — que du côté de l'employeur doit agir le sujet ayant désigné le directeur²².

Je considère comme particulièrement significative pour cette orientation la récente décision de la Haute Cour Administrative qui s'est déclarée incompétente pour connaître des litiges surgis du rapport de travail formé par désignation²³.

Ce qui précède nous montre que nous sommes en présence d'une lente érosion de la conception administrative de la désignation et de la révocation. Lentement commence à triompher l'opinion, à mon avis juste, qu'il s'agit d'événements (d'actes) unilatéraux du droit du travail relevant des dispositions de cette branche du droit.

Il me semble que des doutes légitimes naissent à propos des doubles effets de ces actes qui ne trouvent pas de fondement suffisant dans les dispositions légales et qui ne sont pas bien clairs ce qui fait naître le risque de conséquences négatives pour le travailleur.

C'est le régime du droit contractuel du travail qui est applicable au rapport de travail né en vertu de la désignation. Le Code du travail statue que ce rapport est soumis aux dispositions relatives au contrat de travail à durée indéterminée, ce qui décide des modalités de la cessation du rapport de travail. Ainsi lorsque n'entrent pas en jeu les causes d'une résiliation sans préavis, énumérées par le Code du travail, la révocation du directeur entraîne la cessation du rapport de travail après le délai de préavis (cette révocation équivaut à la résiliation avec préavis). Mais à la différence de la résiliation avec préavis d'un contrat à durée indéterminée, la révocation équivalente à la résiliation avec préavis n'a pas à remplir la condition exigeant l'existence d'une cause légitime et n'est pas

²¹ Voir : L. Bar, W. Szubert, *op. cit.*, pp. 20—21.

²² Décision de la Cour Suprême du 22 décembre 1977, citée dans le *Kodeks pracy z komentarzem* (Code du travail avec commentaire), Warszawa 1979, p. 172.

²³ Décision de la Haute Cour Administrative du 21 octobre 1981, n° II SA 670/81 (non publié).

soumise aux dispositions sur les droits des syndicats. Il s'ensuit que la personne révoquée ne peut réclamer un contrôle d'arbitrage et judiciaire d'une telle révocation ni agir en réintégration dans son travail.

Cette réglementation, dictée indubitablement par la nécessité de la confiance envers le directeur et aussi par le besoin de protéger l'entreprise, est cependant critiquée. On conteste d'abord et surtout le fait que le directeur licencié malgré l'absence d'une cause sérieuse justifiée, n'obtient aucune compensation. Il n'a en effet que l'avantage de ne pas devoir entreprendre un autre travail en conservant sa rémunération jusqu'à l'expiration du délai de préavis²⁴.

Signalons ici qu'après l'entrée en vigueur de la loi sur les entreprises d'Etat, la situation du directeur en tant que travailleur en matière de protection contre le licenciement, a été indirectement quelque peu modifiée. Cela par suite de l'introduction de l'institution que nous connaissons déjà de l'opposition à la décision révoquant le directeur. Cette mesure bien qu'elle n'appartienne pas au directeur peut influencer essentiellement sur la limitation de l'arbitraire du sujet habilité à révoquer le directeur.

Le souci des auteurs du Code du travail d'assurer un choix judicieux à des postes de direction s'est traduit également par l'abolition à l'égard des personnes employées par désignation de toutes les autres dispositions protégeant le travailleur contre la résiliation du contrat avec préavis. Aussi la révocation peut-elle intervenir pendant l'absence du travailleur pour cause de maladie ou autre, mais alors le délai de préavis commence à courir seulement après la disparition de la cause de l'absence.

Ajoutons que la révocation pour des causes graves qui fait cesser sans délai le rapport de travail est privée, elle aussi, de contrôle syndical. Lorsqu'un tel cas est contraire à la loi le directeur n'a pas le droit de demander la réintégration dans le travail, il peut seulement agir en réparation.

Pour terminer cette partie de nos réflexions il est utile de noter une solution de la loi sur les entreprises d'Etat, qui devait contribuer à renforcer la position du directeur par sa stabilisation temporaire à ce poste. La loi prévoit en effet la possibilité de désigner le directeur pour une durée déterminée, à savoir pour cinq ans. Cependant il est à craindre que cette disposition ne joue pas un rôle positif, car les dispositions non modifiées du Code du travail, prévoyant la faculté de révocation à tout moment, sont parfois traités comme applicable au rapport de travail fondé sur la désignation pour une durée déterminée²⁵.

²⁴ Voir : T. Zieliński, *Prawo pracy i reforma gospodarcza* (Droit du travail et réforme économique), "Państwo i Prawo" 1981, n° 9/12, pp. 15—16 ; W. Piotrowski, *op. cit.*, pp. 67—68.

²⁵ Voir : L. Bar, W. Szubert, *op. cit.*, pp. 19—20.

3. Une importance particulière dans la description de la position juridique du directeur revient à l'étendue de ses compétences. Une analyse de ces compétences devrait nous montrer, je pense, quels sont les sujets ayant le droit d'ingérence dans la sphère de gestion et quel est le degré de cette ingérence, et par ailleurs refléter le statut complexe du directeur dans l'entreprise. En partant de ces principes on peut diversement classer ces compétences, p. ex. la loi sur les entreprises d'Etat énumère les compétences concernant l'activité intérieure et extérieure de l'entreprise. Cette division est importante car la représentation de l'entreprise à l'extérieur appartient au directeur ou en coopération — dans les affaires d'une grande valeur pécuniaire — avec un autre représentant de l'entreprise. Les compétences des organes du personnel et de l'organisation syndicale ne s'étendent pas à cette sphère d'activité.

On peut également parler des compétences concernant les affaires courantes, à caractère plutôt réglementaire, et des compétences portant sur les affaires essentielles, ayant un intérêt stratégique et à caractère durable. En ce qui concerne les premières, la gestion de l'entreprise par le directeur ne subit pas de restrictions de la part des organes du personnel, si l'on ne tient pas compte de leur droit de contrôle général et celui de donner leur avis. Il en est autrement quand il s'agit de certaines décisions stratégiques.

Ce qui nous intéresse encore davantage c'est la division en compétences concernant les biens de l'entreprise et celles touchant le personnel. C'est sur ce critère qu'est fondée en principe l'influence exercée par les organes du personnel et par l'organisation syndicale sur les décisions du directeur. Là également se fait sentir le double rôle du chef d'entreprise. Vu le caractère de cette conférence réunissant des spécialistes du droit du travail, vu aussi qu'un autre rapport est consacré à la participation du personnel à la gestion, je me bornerai à ébaucher le second volet de la division des compétences dont je viens de parler, c.-à-d. aux prérogatives appartenant au directeur en tant que chef d'établissement au sens du Code du travail, à l'égard des travailleurs.

Comme nous le savons la doctrine étrangère distingue en général trois sortes de compétences appartenant au chef d'entreprise. Les compétences normatives appelées également pouvoir réglementaire qui se manifeste extérieurement dans un règlement de travail, le pouvoir de direction et le pouvoir disciplinaire qui sert à faire observer par le travailleur les prescriptions et les ordres. C'est une classification fonctionnelle. Le chef d'entreprise, tout comme un souverain, doit concentrer dans ses mains les trois pouvoirs en question.

Ce système tripartite des compétences n'est pas universellement accep-

té dans la science du droit du travail polonais et ne trouve pas à mon avis de fondement suffisant dans les dispositions légales²⁶.

En ce qui concerne le caractère juridique du règlement intérieur, deux conceptions fondamentales existent depuis longtemps en cette matière : institutionnelle (ou légale) et contractuelle. La première, indépendamment des motifs, y voit un acte normatif tandis que l'autre le considère comme faisant partie intégrante du contrat. Il faut souligner en insistant que par principe il s'agit avant tout, sinon exclusivement, dans les deux conceptions de trouver un fondement à la force obligatoire de ces prescriptions du règlement qui dépassent les devoirs du travailleur découlant du contrat et des dispositions de la loi. Dans le droit du travail des pays occidentaux cela se rattache au pouvoir disciplinaire qui fait partie intégrante du règlement²⁷.

Il s'ensuit que dans l'appréciation du caractère juridique du règlement intérieur une importance essentielle revient à son contenu. C'est là un principe substantiel dans le contexte du Code du travail polonais qui a sérieusement restreint le contenu du règlement par rapport aux dispositions antérieures. Le code en effet limite le contenu de fond du règlement — mis à part la partie informative — aux droits et devoirs en rapport avec le processus de travail et aux questions d'ordre. Le règlement ne peut instituer de nouveaux devoirs mais concrétiser seulement ce qui résulte des dispositions légales. Il ne peut non plus instituer des peines disciplinaires.

Dans cette situation la querelle sur le point de savoir si le règlement a un caractère normatif ou contractuel perd de son importance. A mon avis, en droit polonais, le règlement intérieur est une forme de la matérialisation du pouvoir de direction. Ce qui est très important c'est le fait que dans les établissements où le règlement intérieur n'est pas obligatoire, l'ordre du travail et l'horaire font l'objet de décision de l'employeur, publiées sous une autre forme²⁸.

La question du pouvoir disciplinaire est également controversée. La controverse porte avant tout sur l'admissibilité du contrôle des châtiments par les organes habilités à trancher les différends du travail. Mais indirectement cela concerne également le caractère du droit de châtier. Le Code du travail contient une liste exhaustive des sanctions qui peuvent être prononcées contre le travailleur. Ce sont la peine pécuniaire, la re-

²⁶ Voir entre autres : H. Lewandowski, *Uprawnienia kierownicze w umownym stosunku pracy* (Pouvoirs de direction dans le rapport de travail), Warszawa 1977, p. 13 et suiv.

²⁷ Dans le même ouvrage, pp. 17—18.

²⁸ Dans le même ouvrage, p. 18 et suiv.

montrance et la blâme. Il y a lieu de faire remarquer que le licenciement ou la modification du contrat de travail par l'employeur ne sont pas d'après la loi polonaise des peines disciplinaires.

La pratique judiciaire se dérobe conséquemment au contrôle des sanctions appliquées par l'employeur. Déjà en 1953, la Cour Suprême avait admis que les peines à caractère moral ne relèvent pas du contrôle judiciaire, en argumentant que la fonction d'infliger des peines est une fonction du chef d'établissement découlant de sa supériorité hiérarchique par rapport au travailleur. La Cour Suprême a adopté la même position en 1961, pour la réaffirmer en 1975, après la codification. Dans ce dernier arrêt la Cour a mis à profit le fait que le Code du travail prévoit une procédure de contrôle intérieur (le travailleur peut s'opposer à la sanction et son opposition doit être examinée par le chef d'établissement avec la participation des dirigeants de l'organisation syndicale), tout en laissant sous silence la question du recours devant les organes tranchant les différends du travail²⁹.

Cette jurisprudence n'a été approuvée que par un petit groupe de commentateurs. Dans la science du droit du travail domine une opinion résolument critique. Les adversaires de l'opinion de la Cour Suprême la critiquent en partant de différentes positions. Les uns mettent en cause la thèse fondamentale sur la supériorité hiérarchique du chef d'établissement par rapport au travailleur, en démontrant que le rapport de travail a un caractère contractuel dans toute son étendue, c'est pourquoi la peine infligée peut être attaquée tout comme les autres actes liés au rapport de travail accomplis en violation de la loi. D'autres affirment que le silence du législateur n'exclut pas l'admissibilité du contrôle d'arbitrage et judiciaire. On soulève par ailleurs qu'une sanction illégitime porte atteinte à un bien inhérent à la personnalité du travailleur, qui, en tant que valeur particulièrement protégée par le droit civil doit l'être également par le droit du travail³⁰.

Il y a lieu de faire remarquer que la position de la Cour Suprême dans l'arrêt de 1975 contient certains symptômes de la libéralisation de la jurisprudence. Car le contrôle de la décision même infligeant la peine a été exclu mais en même temps la Cour a admis l'appréciation arbitrale et judiciaire des effets matériels de la peine infligée (par exemple la perte du droit à une prime). Cette solution avait sensiblement contribué au développement d'un débat qui peut aboutir à une modification des

²⁹ Dans le même ouvrage, p. 15 et suiv.; Z. Kubot, *Pozycja prawna stron w umownym stosunku pracy* (Position juridique des parties dans le rapport contractuel de travail), Wrocław 1978, p. 115 et suiv.

³⁰ Voir : Z. Kubot, *op. cit.*

dispositions en cette matière. Un symptôme en a été un projet d'amendement du Code du travail et du système d'instruction des différends du travail, proposant que les sanctions disciplinaires relèvent de la juridiction des tribunaux.

Passons maintenant au pouvoir de direction que nous avons partiellement évoqué tout à l'heure. C'est la partie la plus importante des prérogatives du chef d'entreprise mais elle est sans doute la moins controversée. Le pouvoir en question peut être entendu de façon étroite ou bien de façon large ³¹.

J'entends par le pouvoir de direction dans un sens étroit celui que comporte le rapport de travail et qui appartient au chef d'entreprise à l'égard du travailleur en considération du lien juridique né entre le travailleur et l'entreprise. Le sens de ce pouvoir consiste à diriger le travailleur dans le processus de travail, en donnant des ordres. De cette manière se concrétisent les devoirs du travailleur qui dans le contrat et dans les dispositions légales sont fixés, par la nature des choses, d'une façon assez générale. Ce pouvoir donc est une caractéristique particulière du rapport de travail sans laquelle il ne pourrait pas être qualifié comme il l'est.

Une telle façon d'approcher le problème détermine en même temps le caractère contractuel du pouvoir en question. J'estime que c'est le contrat de travail qui est la source du pouvoir en question. C'est seulement dans une mesure restreinte que ce pouvoir peut avoir pour source le droit de propriété ou un autre titre en vertu duquel l'employeur exerce un pouvoir sur les biens.

Le pouvoir en question s'étend avant tout au genre de travail car lors de la conclusion du contrat on n'arrive pas à fixer à l'avance tous les devoirs du travailleur. Le chef d'entreprise peut également décider, dans la mesure qui dépend pour une grande part du contenu du contrat, du lieu d'exécution du travail et de l'horaire, et dans les cas prévus par le code, également des heures supplémentaires.

Le pouvoir de direction comporte également le droit du chef d'entreprise de décider du délai du congé payé du travailleur. Le chef d'entreprise établit un plan des congés, il a la faculté de modifier le délai déjà fixé, voire de rappeler le travailleur d'un congé lorsque des circonstances particulières exigent sa présence à l'établissement.

Ce ne sont évidemment pas tous les domaines auxquels s'étend le pouvoir de direction dans le sens étroit, mais en tout cas ce sont les plus importants. D'une façon générale on peut dire qu'ils englobent tout ce

³¹ H. Lewandowski, *op. cit.*, pp. 11—12, 21 et suiv.

qui sert à utiliser la force de travail que le travailleur met à la disposition de l'employeur dans le cadre du contrat et des dispositions légales. Il convient à ce propos de faire remarquer que dans certains cas la loi élargit le champ de ce pouvoir au-delà du contrat de travail. L'exemple concret en est l'art. 42 du Code du travail aux termes duquel le chef d'entreprise a le droit de confier au travailleur un travail autre que celui prévu par le contrat de travail lorsque les besoins de l'établissement de travail l'exigent dans des cas justifiés. Cette disposition précise en même temps que cet autre travail ne peut être confié que pour une période ne dépassant pas trois mois d'une année civile.

La mise en oeuvre du pouvoir de direction, consistant en prise des décisions et en ordre donné en cours d'activité de l'entreprise, exclut la coopération avec les syndicats. Le code ne prévoit la participation de l'organisation syndicale de l'établissement que lors de la fixation du plan des congés.

La conception plus vaste du pouvoir de direction ne se borne pas aux droits que comprend le contenu du rapport de travail, au droit de diriger le travailleur dans le processus de travail, mais englobe également le choix des travailleurs, c.-à-d. leur embauchage et licenciement, ainsi que les modifications du rapport de travail. Maintenant rien que quelques remarques sur les trois points lesquels je viens d'indiquer.

Le chef d'entreprise a le droit de choisir des travailleurs. L'autonomie acquise par les entreprises a fait sensiblement modifier la politique de l'emploi. De nombreuses restrictions administratives qui gênaient le choix du personnel et la question de son importance numérique ont été abolies³². Le recrutement de nouveaux travailleurs s'opère par l'intermédiaire des organes de l'administration pour les questions de l'emploi et les affaires sociales, mais le chef d'entreprise décide de la conclusion d'un contrat de travail avec le candidat. Des restrictions en cette matière ne concernent que des personnes protégées, p. ex. les invalides de guerre et les invalides militaires ou les femms des militaires.

La résiliation du contrat de travail, avec ou sans préavis, n'est pas — nous l'avont dit — une sanction disciplinaire. C'est une forme de la construction civile de désistement du contrat. Le chef d'entreprise ne peut licencier un travailleur sans préavis que dans les cas expressément prévus par le Code du travail. Le licenciement avec préavis n'est possible

³² On a omis les changements introduits transitoirement par la loi martiale, actuellement déjà abolie, ainsi que par une loi du 21 juillet 1983 (loi sur la réglementation juridique particulière durant la période de la lutte contre la crise socio-économique et sur la modification de certaines lois, "Dziennik Ustaw" n° 39, texte 176).

que s'il y a une cause légitime par quoi on entend les circonstances existant du côté de l'entreprise, p. ex. sa réorganisation, ou du côté du travailleur qui empêchent l'emploi du travailleur.

Le licenciement peut intervenir après consultation de l'organisation syndicale de l'établissement. Le Code du travail prévoit une procédure déterminée de coopération qui est obligatoire, mais le chef d'entreprise n'est pas lié par l'avis du syndicat.

Le Code du Travail ne règle pas la question des licenciements collectifs pour des causes économiques. Bien qu'à présent on ne note pas d'importantes réductions de l'emploi, cette question gagne en importance et l'on parle de plus en plus fréquemment de la nécessité de sa réglementation légale³³. A défaut de dispositions spéciales, ces licenciements sont appréciés selon les dispositions sur la résiliation individuelle du contrat de travail qui ne prévoient pas de critères de sélection des travailleurs à licencier.

Dans les conditions de la réforme économique et d'un accroissement d'autonomie de l'entreprise un rôle important est joué par la construction juridique de la modification du contrat de travail. Elle est réglée pour la première fois par le Code du travail et elle est fondée sur les dispositions relatives à la résiliation du contrat³⁴.

4. La responsabilité du chef d'entreprise est un sujet extrêmement complexe, de caractère interdisciplinaire, qui concerne plusieurs domaines de la science: droit administratif, civil, pénal sans parler de ceux de discipline non-juridique, organisation et gestion. La responsabilité du chef d'entreprise constitue aussi un problème du droit du travail, mais on ne pourrait dire que l'on se soit beaucoup occupé de ce sujet. Les publications peu nombreuses, sont en règle générale fragmentaires et déjà périmées, désactualisées³⁵. Vu l'étendue de mon rapport cette partie sera limitée. Je n'en vais signaler que certaines questions, tout en tâchant de saisir

³³ Voir: T. Zieliński, *op. cit.*, p. 7.

³⁴ La modification du contrat de travail est analysé par T. Bińczycka-Majewska dans son étude *Zmiana treści umownego stosunku pracy* (Modification de la teneur du rapport contractuel de travail), Łódź 1981.

³⁵ Voir entre autres: W. Muszalski, *Odpowiedzialność dyrektora przedsiębiorstwa* (Responsabilité du directeur d'entreprise), "Praca i Zabezpieczenie Społeczne" 1960, n° 10, p. 54 et suiv.; Z. Niedbała, *Dyrektor przedsiębiorstwa państwowego* (Directeur d'entreprise d'Etat), Poznań 1973, p. 83 et suiv.; K. Jaśkowski, *Obowiązki dyrektora przedsiębiorstwa państwowego* (Devoirs du directeur d'entreprise d'Etat), "Z problematyki prawa pracy i polityki społecznej" (De la problématique du droit du travail et de la politique sociale) 1979, vol. 2, p. 66 et suiv.; W. Piotrowski, *op. cit.*, p. 71; J. Jończyk, *op. cit.*, p. 13.

l'aspect du rôle du chef d'entreprise en tant qu'organe et en même temps travailleur de l'entreprise.

Il s'agit premièrement de la portée de la responsabilité du chef d'entreprise. La loi sur les entreprises suggère certains problèmes. Le chef d'entreprise est responsable des omissions, non-exécutions ou de mauvaises exécutions des devoirs dans le genre de travail qui lui incombe. Notons le bien qu'il doit gérer et représenter l'entreprise. Sa responsabilité comprend, en effet, tout le champ d'activité de l'entreprise. Le directeur est aussi responsable des activités dont prerogatives decisives apartiennent aux organes du personnel. Ainsi qu'il en a déjà été question, le chef d'entreprise ne peut pas admettre qu'on prenne des décisions nuisibles. Lorsqu'il ne pourrait pas y obvier, il est tenu de porter le cas en justice,

L'autonomie des entreprises impose aussi au chef le devoir d'agir face aux décisions que l'organe créateur aurait prises en tant qu'organe de surveillance. La loi a doté le directeur de moyens juridiques : opposition, appel au tribunal, et en cas où la décision aurait porté dommage, la loi prévoit un dédommagement de la part de l'organe fondateur.

La confirmation de la thèse que le chef d'entreprise est aussi un travailleur signifie que son obligation consiste à l'activité soigneuse. Le critérium principal de l'appréciation de son soin découle du genre du travail. Ce genre particulier du travail exécuté par le directeur exige de soin spécial (au plus haut degré) de sa part, parce que les décisions qu'il prise ont des conséquences importantes et sont pleines de risque. Nous confirmons en même temps que la responsabilité du chef d'entreprise est basée sur le principe de faute.

En ce qui concerne des sortes de responsabilité nous pouvons énumérer les suivantes qui entrent en jeu :

- a) la responsabilité pénale — pour les délits économiques et les infractions aux droits des travailleurs (réglée par le Code pénal) ;
- b) la responsabilité pour les contraventions aux droits des travailleurs (elle est réglée par le Code du travail) ;
- c) la responsabilité matérielle qui est aussi réglée par le Code du travail. Elle est entière quand le dommage est causé de faute lourde, et elle est limitée, jusqu'à la somme comprenant au maximum le salaire de trois mois, quand la faute est légère.

La responsabilité d'ordre, c.-à-d. pour les infractions à l'ordre et à la discipline du travail, paraît être problématique car le Code du travail confie l'application de cette responsabilité au chef d'entreprise lui-même. En plus l'organe fondateur n'a pas été autorisé à punir le directeur. Bien entendu, j'admets que le directeur est le travailleur de l'entreprise et non pas de l'organe fondateur.

Alors, pour conclure mon rapport je voudrais souligner encore une fois comment la situation du chef d'entreprise est complexe à la lumière du droit en vigueur. Dans la pratique sa situation peut devenir encore plus compliquée.

Henryk Lewandowski

SYTUACJA PRAWNA DYREKTORA PRZEDSIĘBIORSTWA PAŃSTWOWEGO WEDŁUG PRAWA POLSKIEGO

1. Przemiany zachodzące w gospodarce, w tym w przedsiębiorstwie państwowym jako podstawowym jej ogniwie, wywarły wpływ na sytuację prawną dyrektora przedsiębiorstwa. Szczególną rolę w tym zakresie odegrały ustawy z 25 września 1981 r. o przedsiębiorstwach państwowych i o samorządzie załogi przedsiębiorstwa. Rozwiązania w nich zawarte dotknęły również wielu elementów sytuacji prawnej dyrektora poza sferą pojęcia organu przedsiębiorstwa. Uzasadniona jest zatem próba rozważenia sytuacji dyrektora uwzględniająca wszystkie podstawowe aspekty tej sytuacji.

2. Dyrektor przedsiębiorstwa państwowego zarządza przedsiębiorstwem i reprezentuje je na zewnątrz, działając zgodnie z przepisami podejmuje decyzje samodzielnie i ponosi za nie odpowiedzialność. Określenie to wskazuje, że działanie dyrektora jest działaniem przedsiębiorstwa jako osoby prawnej.

Tej pozycji dyrektora nie podważa pewne jego podporządkowanie organowi założycielskiemu (organ administracji centralnej albo administracji lokalnej) ani przyznanie organom załogi udziału w zarządzaniu przedsiębiorstwem.

Ujmując zagadnienie z pozycji prawa stosunku pracy należy stwierdzić, że dyrektor wykonuje funkcje pracodawcy, jest kierownikiem zakładu pracy w rozumieniu art. 4 i 23 kodeksu pracy.

Dyrektora łączy z przedsiębiorstwem stosunek pracy. Taka kwalifikacja stosunku prawnego, dokonana zresztą wyraźnie przez kodeks pracy, jest zasadna, mimo że dyrektor nie wykonuje pracy pod kierownictwem innej osoby w sensie właściwym typowemu stosunkowi pracy. Podporządkowanie dyrektora wynika z norm ustawowych ograniczających zakres swobody przedsiębiorstwa, funkcji nadzorczych organu założycielskiego i z limitujących go uprawnień przyznanych załodze. Dyrektor jest pracownikiem kierowanego przez siebie przedsiębiorstwa także wtedy, gdy jest powołany przez organ założycielski.

Stosunek pracy dyrektora ma charakter umowny, ale wykazuje wiele odrębności względem stosunku z umowy o pracę. Zasadnicza różnica, z którą łączą się niemal wszystkie inne, dotyczy podstawy stosunku pracy. Jej natura prawna jest kontrowersyjna. Po wieloletniej dyskusji ukształtował się dominujący pogląd, iż jest nią powołanie jako akt administracyjny. Po wejściu w życie kodeksu pracy, który zakres powołania rozciągnął również na zakłady nie będące przedsiębiorstwami państwowymi, niektórzy autorzy uznali, że powołanie jest czynnością właściwą prawu pracy. Pogląd ten zdobywa sobie coraz więcej zwolenników po uzyskaniu przez przedsiębiorstwa państwowe samodzielności i umocowaniu rady pracowniczej do obsadzania stanowiska dyrektora.

Zagadnieniem dużej wagi jest określenie podziału ról podmiotów uprawnionych do obsady stanowiska dyrektora. Przyznanie przez ustawodawcę tego prawa organowi założycielskiemu albo radzie pracowniczej z zapewnieniem obu podmiotom wzajemnie prawa sprzeciwu wobec aktu powołania i odwołania rodzi wiele problemów. Głównie chodzi tu o sprzeciw, któremu przypisuje się różne znaczenia. Autor formułuje tezę, że sprzeciw będący uprawnieniem podmiotu współdecydującego o obsadzie stanowiska powoduje — od momentu jego zgłoszenia — zawieszenie skuteczności czynności.

3. Szczególne znaczenie przy charakterystyce pozycji prawnej dyrektora przedsiębiorstwa państwowego ma zakres jego kompetencji. Analiza tych kompetencji zmierza do określenia zakresu swobody dyrektora w zarządzaniu przedsiębiorstwem; chodzi zarazem o ukazanie, jakie podmioty z zewnątrz i wewnątrz przedsiębiorstwa mają prawo ingerencji w sferę zarządzania i jaki jest stopień tej ingerencji. Wychodząc z takiego założenia można w różny sposób klasyfikować te kompetencje, np. stosując podział na kompetencje dotyczące działalności wewnętrznej i na zewnątrz przedsiębiorstwa, na kompetencje w zakresie spraw bieżących i spraw o charakterze strategicznym, długofalowym oraz na kompetencje odnoszące się do spraw majątku przedsiębiorstwa i osób (pracowników). W prawie pracy większe zainteresowanie wzbudza ostatni podział, w szczególności uprawnienia przysługujące dyrektorowi jako kierownikowi przedsiębiorstwa wobec osób (pracowników).

Trójczłonowy podział uprawnień kierowniczych na uprawnienia do stanowienia norm (zwłaszcza regulaminu pracy), uprawnienia kierownicze w ścisłym znaczeniu i uprawnienia do stosowania kar porządkowych nie znajduje pełnego uzasadnienia na gruncie prawa polskiego.

Przy ocenie charakteru prawnego regulaminu pracy zasadnicze znaczenie ma jego treść. Regulamin pracy według obowiązującego prawa nie może stanowić nowych obowiązków ani kar porządkowych. Określa tylko porządek pracy, konkretyzując te obowiązki, które są przewidziane w kodeksie. W tej sytuacji traci na znaczeniu ciągle aktualny spór, czy regulamin ma charakter ustawy (normatywny) czy umowy.

Zakres uprawnień kierowniczych w ścisłym znaczeniu ujmowany jest niejednolicie. Ujęcie węższe sprowadza się do prawa wydawania pracownikowi poleceń związanych z pracą; stanowią one immanentną cechę umowy o pracę. Ujęcie szersze obejmuje także przyjmowanie i zwalnianie pracowników. Kierownik korzysta z prawa doboru pracowników, przy czym zwolnienie niezwłoczne pracownika, jak i za wypowiedzeniem jest przyczynowo uwarunkowane (rozwiązanie umowy nie jest karą porządkową). Problemem stają się zwolnienia grupowe, które nie mają w Polsce odrębnej regulacji ustawowej.

Źródłem prawa stosowania kar porządkowych wobec pracowników jest ustawa (kodeks pracy) określająca wyczerpujący katalog kar. Regulacja ta nie eliminuje całkowicie problemu charakteru odpowiedzialności. Wiąże się z tym szczególnie kontrowersyjne w praktyce i nauce zagadnienie dopuszczalności kontroli kar przez organy uprawnione do rozstrzygania sporów pracy. Stanowisko judykatury wykluczające taką kontrolę, ale dopuszczające rozjemczo-sądową ocenę skutków majątkowych zastosowanej kary (np. utrata możliwości uzyskania premii) spotyka się z uzasadnioną krytyką w literaturze.

4. Odpowiedzialność dyrektora rozciąga się na wszystkie czynności składające się na system zarządzania przedsiębiorstwem i reprezentowania go na zewnątrz. Odpowiada również za te czynności, w zakresie których uprawnienia stanowiące przysługują organom załogi, jak i za działania wobec przedsiębiorstwa ze strony

organu założycielskiego. Rodzaje odpowiedzialności i środki, jakie mogą być w ich ramach stosowane, są zróżnicowane ze względu na złożoność sytuacji prawnej dyrektora i sferę kompetencji, z których obowiązki nie zostały wykonane czy zostały wykonane nienależycie.

Wchodzą w grę: a) odpowiedzialność karna: za przestępstwa gospodarcze i przestępstwa przeciwko prawom pracownika; b) odpowiedzialność za wykroczenie przeciwko prawom pracownika; c) odpowiedzialność materialna.

Problematyczna jest natomiast odpowiedzialność porządkowa przewidziana w kodeksie pracy.

Philippe Lévy

LA PARTICIPATION DES TRAVAILLEURS À LA GESTION DE L'ENTREPRISE EN DROIT FRANÇAIS

Il est nécessaire de présenter la participation des travailleurs à la gestion de l'entreprise: sans révéler ses deux modèles classiques du droit du travail français qui sont les modèles institutionnels et contractuels.

D'après le premier modèle, l'entreprise est une institution dont le but est la satisfaction de l'intérêt commun de tous ceux qui l'ont créée: la participation du personnel à la gestion constitue le régime naturel d'assaut. L'une des composantes de l'entreprise — les personnes — ont des décisions prises dans l'intérêt de tous. Elle peut alors fonctionner avec indifférence à l'égard de l'Etat ou à l'égard de la gestion de l'entreprise. L'idée de gestion ou de codécision ne lui est pas étrangère.

Le modèle contractuel s'oppose, tout pour tout au précédent, les intérêts de l'employeur et ceux des salariés sont contradictoires et le contrat en pose la conciliation. Le contrat de travail, tout d'abord pour l'établissement de relations individuelles. L'accord collectif, ensuite, en ce qui concerne les relations collectives, les deux intérêts antagonistes étant d'abord représentés, la médiation des syndicats s'impose pour les travailleurs (et aussi l'on doit parler de participation à la gestion — en effet, les termes prévus par l'accord collectif sont définis par les deux parties, elles sont " négociées ").

Ces deux modèles sont alternatifs, ils ne représentent pas entièrement le système français qui comprendrait deux modèles. Mais avec une précision essentielle, malgré une très forte audience, l'idée institutionnelle n'a jamais pu s'imposer entièrement. Il existe ainsi une continuité depuis 1945, date de la crise en place des comités d'entreprise, et les rôles

* Professeur à l'Université de Paris X, Nanterre.