

II. THÈME PREMIER : LES DROITS DES TRAVAILLEURS ET LA DISCIPLINE DANS L'ENTREPRISE EN DROIT FRANÇAIS

*Jean-Maurice Verdier**

**LES DROITS DES TRAVAILLEURS
ET LA DISCIPLINE DANS L'ENTREPRISE
EN DROIT FRANÇAIS**

Les données de ce problème classique viennent d'être profondément renouvelées en France à la suite de réformes reconnaissant de " nouveaux droits " aux travailleurs dans l'entreprise.

Problème ancien et classique : le travailleur a des droits qu'il convient de faire respecter malgré son état de subordination juridique, droits qu'il tient non seulement de sa qualité de contractant, en tant que partie au contrat de travail dont il peut exiger le respect, mais aussi de sa dignité d'homme, droits essentiels de la personne et libertés reconnues progressivement, au fil du progrès démocratique et social. Que l'évolution du droit du travail se soit faite, malgré des lenteurs et parfois des reculs, dans le sens d'une affirmation progressive de ces droits face au pouvoir de l'employeur ou du chef d'entreprise, c'est là une évidence.

Mais l'évidence ne résoud pas les contradictions. Organisant l'état de subordination du salarié, le contrat de travail fonde le pouvoir de l'employeur et les tribunaux, malgré les tempéraments successifs apportés par la loi, se réfèrent pour l'essentiel à l'appréciation de l'employeur en ce qui concerne la portée des obligations du salarié. L'idée d'un pouvoir institutionnel, attaché à la fonction de chef d'entreprise, a conduit pratiquement au même résultat en faisant de ce dernier le seul juge de l' " intérêt de l'entreprise ".

La problématique du respect des droits fondamentaux des travailleurs et des libertés publiques dans l'entreprise, introduite depuis quelque temps dans le débat, a certes ajouté une nouvelle dimension : le pouvoir du chef d'entreprise y trouve nécessairement une limite évidente. Encore celle-ci demeure-t-elle élastique. D'une part la " liste " des droits fon-

* Directeur de l'Institut de Recherche Juridique sur l'Entreprise et les Relations Professionnelles de l'Université Paris X-Nanterre.

damentaux et des libertés donne lieu à controverse. D'autre part ces droits des travailleurs ne se heurtent pas au seul "pouvoir" de l'employeur, mais à des droits essentiels ou à des libertés dont il est lui-même titulaire ; or la résolution des conflits entre libertés opposées n'est jamais simple. Il reste que l'organisation générale d'une entreprise privée, telle qu'en décide l'employeur, n'est pas d'ordre public ; l'intérêt matériel et moral de l'entreprise peut justifier des contraintes, mais non des restrictions aux libertés fondamentales.

Les réformes effectuées récemment en France par le pouvoir politique issu des élections de 1981 tentent de résoudre en partie ces contradictions, dans le sens d'une plus grande démocratie dans la vie de l'entreprise. Se situant sur un double terrain elles concernent l'exercice des pouvoirs du chef d'entreprise, mais aussi le renforcement des possibilités d'expression de la collectivité des travailleurs dans l'entreprise ; à ce titre, tout en élargissant les moyens de l'expression médiatisée à travers la représentation syndicale et la représentation élue dans l'entreprise, à travers aussi les moyens de la négociation, elles reconnaissent un droit entièrement nouveau, un droit d'expression directe des travailleurs sur leurs conditions de travail.

L'idée fondamentale en est celle de citoyenneté. Citoyen dans la cité, le travailleur doit l'être aussi dans l'entreprise. Sa citoyenneté ne doit pas s'arrêter aux portes de celle-ci, même si l'accomplissement d'une tâche productrice commune implique de nécessaires contraintes, comme dans la cité d'ailleurs. De même que le citoyen participe, par des moyens divers, au changement social et au progrès, de même le travailleur doit être un acteur dans l'amélioration de ses conditions de travail et de vie au travail. Telle est du reste la meilleure voie d'une amélioration des relations collectives et individuelles de travail, lesquelles, ainsi qu'on le reconnaît très généralement maintenant, conditionnent directement la productivité des entreprises.

Il n'est donc pas étonnant que les réformes aient concerné les libertés des travailleurs dans l'entreprise (loi du 4 août 1982), le développement des institutions représentatives du personnel (loi du 28 octobre 1982), le développement de la négociation collective (loi du 13 novembre 1982) et l'amélioration des conditions de travail, d'hygiène et de sécurité (loi du 23 décembre 1982). Si on laisse de côté la loi probablement la plus novatrice, celle qui concerne la négociation collective, voie privilégiée par le législateur pour la mise en oeuvre du changement social par rapport à l'intervention autoritaire, et si l'on s'en tient aux problèmes plus spécifiquement relatifs à la discipline dans l'entreprise, il apparaît que les réformes vont essentiellement dans trois directions :

— l'extension des droits et des libertés des travailleurs et par suite

la restriction du pouvoir normatif de l'employeur, donc une révision du régime du règlement intérieur d'entreprise ;

— la protection des droits de la défense, d'où la substitution d'un droit disciplinaire au pouvoir disciplinaire de l'employeur ;

— enfin la reconnaissance d'un droit d'expression directe des travailleurs sur l'organisation et les conditions de leur travail, complémentaire et concurrent de l'expression médiatisée par la représentation du personnel, elle-même renforcée.

Les droits de la défense constituant un moyen de protéger les autres droits contre l'arbitraire ou l'excès dans l'exercice du pouvoir disciplinaire, on assiste donc à un "cantonement" du pouvoir du chef d'entreprise à la fois comme pouvoir normatif et comme pouvoir disciplinaire (I).

En revanche le renforcement des droits d'expression de la collectivité du personnel dans son ensemble, exercés par ses représentants, et le nouveau droit d'expression directe correspondent à la définition d'un nouvel espace de liberté, à la fois de l'action collective et de la parole, qui n'est pas sans incidence sur la conception et l'application de la discipline dans l'entreprise (II).

I. LE CANTONNEMENT DU POUVOIR DU CHEF D'ENTREPRISE

Les réformes récentes n'affectent pas l'ensemble des pouvoirs du chef d'entreprise, mais seulement son pouvoir normatif et son pouvoir disciplinaire, c.-à-d. les prolongements de son pouvoir fondamental de direction. Si l'on veut à la fois mesurer la portée des réformes et faire le point des prérogatives du chef d'entreprise en matière de discipline, il importe donc de partir du constat de la situation antérieure (A) qui demeure du reste pour partie inchangée, avant d'apprécier la portée de la limitation du pouvoir normatif (B) et de l'institution d'un droit disciplinaire (C).

A. LE CONSTAT DU DROIT POSITIF À LA VEILLE DES RÉFORMES

est celui d'une trilogie dominée par un de ses trois éléments : le pouvoir de direction, dont les deux autres, pouvoir réglementaire et pouvoir disciplinaire, découlent de manière rigoureuse.

1. Traditionnellement fondé sur la propriété et le contrat (subordination juridique), le pouvoir de direction, qui permet au chef d'entreprise de gérer celle-ci et d'assurer aussi la "gestion du personnel", (embauche, répartition des tâches, attribution des postes, fixation des rémunérations, des méthodes de travail, des horaires, licenciements...), trouve aussi appui

en jurisprudence sur le rôle et les responsabilités du chef d'entreprise (théorie institutionnelle). Il connaît toutefois certaines limites procédant de la législation sociale, des conventions collectives, des clauses du contrat de travail et enfin des droits fondamentaux du travailleur. En exerçant ce pouvoir, le chef d'entreprise doit respecter les droits et libertés de la personne du travailleur (liberté d'opinion, liberté syndicale, droit de grève etc.). Logiquement toute violation d'un de ces droits fondamentaux devrait entraîner la nullité de la mesure contraire, avec remise en l'état, c.-à-d. éventuellement la réintégration du travailleur licencié, ainsi que l'admet le Conseil d'Etat ; mais les tribunaux de l'ordre judiciaire n'allouent que des dommages et intérêts en réparation du préjudice causé.

Par ailleurs le pouvoir de direction du chef d'entreprise s'arrête au seuil de la vie privée du salarié. Toutefois celle-ci peut à titre exceptionnel justifier des mesures de l'employer à l'égard du salarié lorsque celui-ci exerce une fonction de direction ou se trouve en relations avec la clientèle, de sorte que sa vie privée peut rejaillir sur l'entreprise et éventuellement lui porter préjudice. C'est ainsi qu'il a été admis par la Cour de Cassation que dans des cas exceptionnels où les nécessités des fonctions l'exigent impérieusement, il peut être porté atteinte sans abus à la liberté du mariage, p.ex. à l'égard d'une enseignante licenciée par un établissement d'enseignement religieux à la suite de son remariage après divorce.

Mis à part le cas d'atteinte à des droits fondamentaux ou à des libertés essentielles, la jurisprudence considère que l'employeur est " seul juge " de l'intérêt de l'entreprise. A cet égard les textes récents n'apportent pas de changement, sous réserve d'une possible refonte du droit du licenciement qui pourrait apporter au pouvoir du chef d'entreprise en ce domaine d'autres limites que celles qui résultent actuellement de la législation relative à la rupture du contrat de travail et qui, outre une procédure variable selon les causes du licenciement, exigent que celui-ci ait un motif réel et sérieux, c.-à-d. suffisamment grave.

2. Plus directement en rapport avec les problèmes de la discipline dans l'entreprise, les pouvoirs réglementaire et disciplinaire du chef d'entreprise procédaient du même fondement, le règlement intérieur d'entreprise étant considéré par les tribunaux comme tacitement accepté par le salarié et donc comme puisant son autorité dans la convention des parties (fiction contractuelle), les mesures disciplinaires prises par l'employeur apparaissant à la fois comme la sanction des obligations découlant du contrat de travail et du règlement intérieur et comme la contrepartie de la responsabilité attachée à la fonction du chef d'entreprise. Certes une consultation des représentants du personnel et un contrôle de la légalité du projet de règlement intérieur

devait avoir lieu avant la mise en vigueur de ce dernier ; certes aussi les clauses contraires aux conventions collectives et aux lois d'ordre public étaient-elles prohibées, de même que l'amende pour sanctionner les infractions au règlement intérieur ; certes enfin l'employeur était-il tenu, dans le choix des sanctions disciplinaires, par les prévisions que pouvait contenir le règlement intérieur. Il restait que ce dernier demeurait essentiellement un acte unilatéral, sans contrôle réel sur son contenu et son utilisation, au point qu'on avait pu en dénoncer le caractère d' " anomalie juridique " ; l'incorporation du règlement à la convention des parties étant une pure fiction, d'autant plus que le recours aux notes de service permettait en pratique d'échapper aux quelques limites posées par la loi. Par ailleurs l'exercice du pouvoir disciplinaire ne donnait lieu qu'à un contrôle très formel du juge, limité à la vérification de la matérialité des faits reprochés, au respect des clauses disciplinaires éventuelles du règlement intérieur et à l'absence de détournement de pouvoir, en pratique difficile à prouver. Aucun contrôle n'était exercé sur la proportionnalité de la sanction à la faute.

L'absence de toute procédure disciplinaire et de toute garantie des droits de la défense, hormis les cas assez rares où un accord collectif en prévoyait, complétait ce tableau négatif : la protection contre l'arbitraire résultait en pratique beaucoup plus du rapport de forces dans l'entreprise et de la pression que pouvaient exercer les salariés dans le domaine des mesures disciplinaires que du droit lui-même.

En définitive la seule limite de principe avait été posée par la jurisprudence du Conseil d'Etat excluant du règlement intérieur des clauses portant atteinte aux droits de la personne, dès lors qu'elles excédaient l'étendue des sujétions que l'employeur est en droit d'imposer en vue d'assurer la sécurité dans son entreprise (Conseil d'Etat 1er février 1980, arrêt rendu à propos d'une obligation faite par le règlement intérieur pour les salariés de se soumettre à l'épreuve de l'alcootest).

C'est sur le double terrain du pouvoir normatif du chef d'entreprise et du régime de la discipline qu'a notamment porté l'effort des auteurs de la loi du 4 août 1982.

B. LA LIMITATION DU POUVOIR NORMATIF DU CHEF D'ENTREPRISE

Si la loi nouvelle n'a pas supprimé le règlement intérieur, comme certains le demandaient, si elle n'en a pas fait un acte bilatéral, négocié ou au moins approuvé par les représentants des travailleurs, elle a sensiblement cantonné le pouvoir réglementaire du chef d'entreprise en restreignant son contenu, en atténuant son caractère unilatéral, en clarifiant aussi ses modalités d'élaboration et de contrôle.

1. Le législateur a entendu en effet exclure du règlement intérieur les matières où la concertation et la négociation lui ont paru possibles et souhaitables. Il a donc justement limité le domaine du règlement intérieur aux règles relatives à l'hygiène et à la sécurité, parce qu'elles engagent éventuellement la responsabilité, notamment pénale, de l'employeur, et aux règles générales et permanentes relatives à la discipline, y compris la nature et l'échelle des sanctions, ainsi qu'à la procédure disciplinaire et aux droits de la défense, matières qui à l'évidence se prêtent mal à la négociation avec les représentants des travailleurs en raison des contraintes qu'elles impliquent. Le règlement intérieur se trouve donc ainsi ramené pour l'essentiel à un règlement disciplinaire, dont sont désormais exclues les clauses antérieurement fréquentes relatives à la rémunération, à l'embauchage ou au licenciement, aux obligations mêmes nées du contrat de travail, matières dans lesquelles la négociation collective ou au moins la concertation souhaitée par le législateur. Il est remarquable que, pour éviter un "contournement" de la nouvelle réglementation du pouvoir normatif du chef d'entreprise, la loi assimile désormais au règlement intérieur, et soumet donc au même régime, les notes de service et tous les autres documents émanant du chef d'entreprise portant prescription générale et permanente dans les matières qui peuvent figurer dans le règlement, sauf lorsqu'ils concernent l'hygiène et la sécurité et à condition qu'il y ait urgence (auquel cas les notes de service peuvent recevoir application immédiate, sous réserve d'être communiquées aux représentants du personnel et à l'Inspection du Travail).

Cette délimitation du contenu du règlement intérieur ne résoud évidemment pas tous les problèmes. En particulier elle ne fournit pas de critères nets permettant de délimiter ce qui doit figurer dans le règlement intérieur et ce qui ne doit pas y être, la délimitation entre ce qui concerne la discipline elle-même et le fonctionnement général de l'entreprise n'étant pas toujours simple. Le critère sous-jacent en est néanmoins tiré de ce qui peut être ou non raisonnablement négocié.

Dans le cadre de ce contenu assez limité, la loi fixe encore des limites. Limites générales et antérieures, découlant de toutes les dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles présentant un caractère d'ordre public. Fixées aussi par la loi nouvelle (mais qui découlaient déjà des principes généraux rappelés par le Conseil d'Etat) dans la mesure où le règlement ne peut comporter de dispositions lésant les salariés en raison de leur sexe, de leur situation de famille, de leurs origines, de leurs opinions ou de leur confession, ou même de leur handicap ; un principe de non-discrimination est ainsi posé. Enfin limites tenant au respect des droits des personnes et des libertés individuelles

et collectives, des restrictions ne pouvant leur être apportées que si elles sont justifiées par la nature de la tâche à accomplir et à condition d'être proportionnées au but recherché. Cette dernière limite, tenant au respect des libertés, individuelles et collectives, rappelle celle qu'avait posée le Conseil d'Etat. Nul doute qu'elles n'interdisent désormais des clauses du genre de celles, fréquentes jusque là, prohibant dans l'entreprise tous objets ou tous journaux, toutes discussions ou conversations sur des sujets ne concernant pas le service, ou encore imposant toutes mesures justifiées par l'intérêt de l'entreprise, telle que la pratique des fouilles corporelles.

2. Cherchant à atténuer le caractère unilatéral du règlement intérieur et à clarifier ses modalités d'élaboration et de contrôle, la loi du 4 août 1982 a maintenu la consultation obligatoire des représentants du personnel, qui demeure, comme dans la jurisprudence antérieure, une formalité substantielle sans laquelle celui-ci ne peut entrer en vigueur ; il ne s'agit là que d'un avis consultatif, qui ne lie pas l'employeur, mais qui permet aux représentants des travailleurs un contrôle relatif à l'opportunité des dispositions du règlement, dont on peut espérer qu'il permettra en fait une certaine négociation entre les représentants des travailleurs et la direction de l'entreprise. La loi nouvelle a maintenu aussi le contrôle de l'Inspecteur du Travail, mais limité comme auparavant à la légalité des dispositions du règlement, l'inspecteur pouvant à tout moment exiger le retrait d'une disposition, la modification de certaines dispositions, et même, semble-t-il, l'adjonction de dispositions manquantes, dans la mesure où une adjonction n'est souvent qu'une forme de modification. Il semble de même que l'inspecteur du Travail soit en droit d'exiger l'addition de dispositions relatives aux garanties disciplinaires et aux droits de la défense. Qu'il prenne ou non une décision, les salariés peuvent lui demander d'exiger le retrait d'une disposition non conforme ; de même ils peuvent exercer les recours prévus devant le Directeur régional et devant le Ministre, de même que le peuvent l'employeur lui-même et les syndicats.

L'avis des représentants du personnel consultés étant transmis à l'Inspecteur du Travail, on peut penser que celui-ci, en pratique, fera à l'employeur des observations qui dépassent les limites du simple contrôle de légalité et concerneront l'opportunité de certaines dispositions du règlement.

Le contrôle de légalité sera éventuellement exercé aussi par le juge, que toute personne intéressée a le droit de saisir, à l'occasion d'une décision ou d'une mesure qui met en cause l'application d'une disposition du règlement intérieur ; éventuellement le juge pénal lui-même pourra être appelé à se prononcer dans la mesure où, p.ex., une restriction

à l'activité des représentants du personnel, prévue dans le règlement intérieur, serait constitutive d'une infraction d'entrave à l'exercice des fonctions de représentant. La loi a du reste prévu une liaison entre les interventions respectives des représentants du personnel, de l'Inspecteur du Travail et de la juridiction prud'homale, en disposant que le Conseil de Prud'hommes qui, à l'occasion d'un litige individuel, écarte l'application d'une clause non conforme du règlement intérieur, adresse une copie du jugement à l'Inspecteur du Travail et aux représentants du personnel.

3. Rien n'interdit une négociation du règlement intérieur, qui deviendrait alors un acte bilatéral émanant de l'accord entre la direction de l'entreprise et les organisations syndicales représentatives. Celles-ci hésiteront souvent à s'engager dans une véritable négociation, étant donné la nature du contenu du règlement intérieur. Elles chercheront néanmoins à obtenir des garanties supplémentaires et l'on peut penser que dans certains cas le règlement unilatéralement pris par l'employeur sera au moins pour partie le fruit d'une négociation informelle.

Le cantonnement du pouvoir normatif de l'employeur, qui demeure on le voit relatif, prend toute sa dimension lorsqu'on le rapproche de l'institution nouvelle d'un droit disciplinaire.

C. L'APPARITION D'UN DROIT DISCIPLINAIRE

Même si ce nouveau droit disciplinaire peut apparaître à bien des égards comme encore réduit, voire embryonnaire, il s'agit là d'une innovation majeure de la loi du 4 août 1982. On peut même parler d'une véritable rupture normative dans la mesure où désormais la sanction disciplinaire est l'objet d'un essai de définition légale, où une procédure disciplinaire est instituée et où un contrôle digne de ce nom est établi sur l'exercice du pouvoir disciplinaire. C'est certainement sur ce terrain que l'idée d'une citoyenneté dans l'entreprise prend tout son relief : le travailleur y jouit désormais d'un minimum de garanties, à l'image du citoyen qui, inculpé ou accusé, peut exercer les droits de la défense. L'influence du droit pénal est ici indéniable, en particulier en ce qui concerne le principe de proportionnalité entre la sanction et la faute, de même que les emprunts au droit disciplinaire de la fonction publique sont évidents.

1. L'effort du législateur pour définir la sanction disciplinaire est louable, bien qu'il n'en ait pas donné une définition précise. La même décision pouvant être ou non une mesure disciplinaire selon les cas, p.ex. une mutation, la loi vise toute mesure autre que les observations verbales, c.-à-d. non seulement les sanctions disciplinaires

classiques (avertissement, blâme, mise à pied etc.) mais aussi les mesures atypiques telles que la privation d'une commodité, le retard dans d'avancement... En outre, dans la perspective d'une refonte prochaine et complète du régime du licenciement, il a exclu des nouvelles règles le licenciement pour faute, sauf dans les toutes petites entreprises (moins de 11 salariés) et pour les salariés ne disposant pas de l'ancienneté nécessaire pour bénéficier des principales garanties actuelles en matière de licenciement. On peut regretter que la sanction la plus grave échappe ainsi au régime d'un droit disciplinaire et reste soumise à celui de l'exercice d'un pouvoir disciplinaire, tout en espérant qu'une réforme prochaine comblera cette lacune.

Pour être considérée comme une sanction disciplinaire, la mesure prise doit en outre être de nature à affecter la présence du salarié dans l'entreprise, sa fonction, sa carrière ou sa rémunération, immédiatement ou simplement à terme. Il ne sera pas toujours en pratique aisé de déterminer si une mesure est ou non susceptible d'affecter l'emploi et la carrière du travailleur ; p.ex. un simple avertissement, apparemment sans gravité, peut avoir pour effet de retarder une promotion à venir ; il faudrait alors considérer que cette mesure devrait être soumise aux nouvelles règles.

Enfin il faut que la sanction soit prise à la suite d'un agissement du salarié considéré comme fautif, c.-à-d. estimé tel par l'employeur. Là encore dans l'application on devra veiller à ce que la cause de la mesure ne soit pas abusivement présentée par le chef d'entreprise comme étant sans rapport avec l'activité professionnelle et comme l'exécution pure et simple d'une disposition du contrat de travail et non d'une règle de discipline. Le législateur a d'ailleurs pris des précautions en instituant, comme en matière de règlement intérieur, un principe de non-discrimination en fonction de l'origine, du sexe, de la situation de famille, de l'appartenance ethnique ou raciale ou des opinions politiques ou syndicales, et aussi une sorte de prescription des faits fautifs puisque, sauf poursuite pénale dans le même délai, aucun fait ne peut donner lieu à lui seul à poursuite disciplinaire au-delà d'un délai de deux mois. Enfin et peut-être surtout, les agissements fautifs doivent être prévus au règlement intérieur, au moins lorsque celui-ci est obligatoire, c.-à-d. dans les entreprises d'au moins 20 salariés.

Ces caractéristiques de la sanction disciplinaire indiquées par la loi constituent à l'évidence un progrès mais une grande marge d'incertitude subsiste. En particulier, si la loi interdit, comme auparavant, les amendes et les autres sanctions pécuniaires, on sait qu'il peut y avoir des sanctions pécuniaires indirectes, telles la rétrogradation ou même la mise à pied, temporairement privative du salaire. Il est vrai que dans un arrêt

récent la Chambre Criminelle de la Cour de Cassation a considéré une rétrogradation comme une sanction pécuniaire. Par ailleurs l'absence de définition légale de la sanction pécuniaire interdite pose le problème des sanctions pécuniaires déguisées, telles que la privation de prime d'assiduité entraînant une perte de rémunération beaucoup plus que proportionnelle au temps d'absence, voire à la durée de la grève.

Il faut se féliciter aussi que la loi ait institué une prescription des sanctions, puisqu'aucune sanction antérieure de plus de trois ans ne peut être invoquée à l'appui d'une nouvelle sanction, ce qui interdit des sanctions aggravantes pour récidive au delà de ce délai.

2. En vue de mieux garantir les droits de la défense, la loi soumet l'application de sanctions disciplinaires à une procédure qui peut d'ailleurs être double. Pour toute sanction il y a lieu en effet à information du salarié quant aux griefs retenus contre lui par notification écrite, procédure minimum mais importante dans la mesure où les griefs indiqués seront ceux que prendra en compte le juge pour décider si la sanction est ou non justifiée. Pour les sanctions autres que l'avertissement, procédure préalable sous forme d'un entretien auquel l'employeur doit convoquer le salarié en lui indiquant l'objet de la convocation et au cours duquel le salarié peut se faire assister par un membre du personnel de son choix, l'employeur devant lui indiquer le motif de la sanction envisagée et recueillir ses explications, après quoi la sanction doit être motivée et notifiée à l'intéressé un jour franc après l'entretien (afin d'éviter la précipitation) et au plus un mois après celui-ci (afin d'éviter la menace d'une sanction retardée). Cette prescription, là encore, de la décision ne connaît qu'une exception relative à la mise à pied conservatoire à laquelle il est procédé lorsque l'agissement du salarié a rendu celle-ci indispensable, la procédure normale devant du reste être suivie pour que puisse être prise la sanction définitive. D'ores et déjà du reste plusieurs juges des référés ont estimé que l'employeur n'avait pas le droit de suspendre le salaire pendant la mise à pied conservatoire.

3. L'émergence d'un droit disciplinaire est encore plus sensible avec l'institution d'un véritable contrôle du juge sur l'exercice du pouvoir disciplinaire. Certes le juge a seulement le pouvoir d'annuler la sanction disciplinaire prise et non pas celui de lui substituer une autre sanction plus appropriée. Mais trois éléments nouveaux réalisent un changement capital en ce domaine.

En premier lieu le juge exerce sur la sanction un triple contrôle : en vérifiant la régularité de la procédure suivie ; en appréciant si les faits reprochés au salarié sont de nature à justifier une sanction, c.-à-d. en vérifiant la matérialité des faits, l'absence de prescription de ces faits,

l'absence de détournement de pouvoir et enfin la prévision de la sanction prise dans le règlement intérieur en se référant à l'échelle des sanctions qui doit y figurer ; enfin et surtout en appréciant, contrairement à la jurisprudence antérieure, la proportionnalité de la sanction à la faute, que la sanction ait ou non été prévue au règlement intérieur. Il ne fait donc désormais plus aucun doute que l'ancienne théorie de l'employeur "seul juge" de l'intérêt de l'entreprise est écartée puisqu'il appartient au juge d'apprécier l'adéquation de la sanction.

Quant à la sanction annulée, elle est réputée n'avoir pas existé, ce qui a pour effet d'obliger l'employeur à verser les salaires éventuellement retenus, à réintégrer dans son emploi le salarié rétrogradé ou muté et, s'il l'estime justifié, à prendre une sanction appropriée en respectant la procédure disciplinaire.

Enfin, en ce qui concerne la preuve, en vertu des nouvelles dispositions, c'est à l'employeur de fournir au juge les éléments qu'il a retenus pour prendre la sanction et, au vu de ces éléments, le juge forme sa conviction en ordonnant au besoin les mesures d'instruction qu'il estime utiles. Il n'est pas évident que cette nouvelle formule signifie en soi un renversement de la charge de la preuve, qui incomberait désormais à l'employeur. Mais il paraît bien en être ainsi si on la rapproche d'une disposition nouvelle en vertu de laquelle "si un doute subsiste, il profite au salarié". La combinaison de ces dispositions réalise a priori un renversement de la charge de la preuve et il dépendra des tribunaux qu'il en soit ainsi. Dès lors qu'un doute subsiste quant au bien fondé de la sanction, comme dans beaucoup de pays, ce devrait être à l'employeur d'apporter les preuves nécessaires.

Une procédure protectrice, un contrôle de la proportionnalité et donc de l'adéquation de la sanction, la charge de la preuve pesant sur le chef d'entreprise, voilà assurément les éléments d'une métamorphose du pouvoir disciplinaire en droit disciplinaire. On doit donc d'autant plus regretter que la sanction du licenciement soit restée en dehors de ce nouveau régime.

On doit aussi observer que ce dernier est de nature à entraîner un alourdissement de la tâche des Inspecteurs du Travail, pour ce qui est du règlement intérieur d'entreprise, et des Conseils de Prud'hommes pour ce qui est du contrôle de l'exercice du pouvoir disciplinaire. C'est dire l'importance de l'accroissement de leurs moyens, sans lequel on peut craindre à la fois l'inefficacité du contrôle de l'Inspection du Travail et un engorgement accru du rôle des juridictions prud'homales.

Il faut souligner aussi l'importance du rôle des syndicats à la fois pour l'information des travailleurs sur les nouvelles conditions d'exercice du pouvoir normatif et du pouvoir disciplinaire et quant à l'utilisation

des recours ouverts par les dispositions légales : en user, mais avec discernement sans chercher à les multiplier systématiquement.

Il va de soi que les organisations syndicales sont encore beaucoup plus directement impliquées dans les nouvelles conditions d'exercice du droit d'expression des travailleurs, qu'il s'agisse — et c'est une évidence — de leur représentation, qu'il s'agisse de l'expression directe qui leur est nouvellement ouverte.

II. UN ESPACE DE LIBERTE DANS L'ENTREPRISE : L'EXPRESSION DES TRAVAILLEURS

Il peut paraître surprenant que le problème des rapports entre les droits des travailleurs et la discipline dans l'entreprise conduise à parler de l'expression des travailleurs. En réalité les droits d'expression reconnus aux travailleurs, que ce soit de manière médiatisée par le canal de leurs représentants, ou de manière directe par l'exercice du nouveau droit d'expression, correspondent à des espaces de liberté ouverts dans le domaine des contraintes de la discipline du travail. L'exercice des mandats représentatifs dans l'entreprise, la pratique elle-même de la négociation collective à ce niveau, implique, de la part des salariés investis d'un mandat, des comportements, des initiatives, éventuellement des prises de parole voire des attitudes d'opposition ainsi que le recours à certains moyens, que le respect de la discipline ne permet pas aux autres travailleurs. L'exercice du nouveau droit d'expression directe des travailleurs sur leurs conditions de travail devrait les conduire à des prises de parole et de position, à l'expression d'opinions et de jugements dépassant les limites de l'exécution du travail et affranchis des contraintes du respect de la hiérarchie.

Sans qu'il soit question ici de reprendre en soi le régime de la représentation des travailleurs dans l'entreprise, pas plus que celui du nouveau droit d'expression directe institué par la loi du 4 août 1982, on cherchera seulement à situer ces deux modes d'expression par rapport aux contraintes générales de la discipline du travail, à la lumière plus particulièrement des réformes récentes, animées du souci d'affirmer une plus grande autonomie aussi bien de l'expression collective et médiatisée que de l'expression directe, au sujet de laquelle du reste la loi du 4 août 1982 contient une disposition explicite en matière d'exercice du pouvoir disciplinaire.

A. L'EXPRESSION MÉDIATISÉE,

qui s'exprime par la voie de la représentation institutionnelle des travailleurs, dont on sait en France qu'elle est double, à la fois élective (délégués du personnel et comités d'entreprise) et syndicale (sections syndicales et délégués syndicaux), intéresse la discipline dans l'entreprise à plusieurs titres.

1. Très directement d'abord, en ce que, on l'a vu, le règlement intérieur ne peut contenir de clauses portant atteinte aux libertés collectives, et par conséquent au droit syndical et au droit de la représentation des travailleurs, des restrictions à ces libertés n'étant admissibles que si elles sont justifiées par la nature de la tâche à accomplir et proportionnées aux buts recherchés. De même le principe de non-discrimination en matière disciplinaire, dont on a fait état précédemment, exclut toute sanction fondée sur les activités syndicales. De telles mesures seraient nulles et éventuellement constitutives de l'infraction d'entrave à l'exercice des fonctions syndicales ou de représentant élu du personnel. Une jurisprudence abondante sanctionne les discriminations fondées sur les responsabilités syndicales assumées, notamment à la suite de grèves. Il faut toutefois relever une grande difficulté des tribunaux à établir avec réalisme la démarcation entre les exigences de la discipline, même pour les représentants des travailleurs, et les impératifs de l'accomplissement du mandat représentatif ; en particulier une tendance regrettable subsiste en jurisprudence à faire peser une responsabilité particulière sur ces représentants dans les actes accompagnant les conflits du travail (théorie dite des " meneurs ").

Cette difficulté tient pour une large part au fait que les tribunaux continuent à se placer, pour apprécier les comportements des représentants des travailleurs au regard des exigences de la discipline, sur le terrain des rapports contractuels. Or l'exercice des droits collectifs doit être situé sur le terrain statutaire, en référence au statut particulier des représentants des travailleurs investis d'un mandat. C'est assurément par rapport aux exigences de ce dernier, et non par rapport aux obligations contractuelles du travailleur en tant que salarié, que doivent être appréciés les comportements des représentants élus ou syndicaux. La jurisprudence française, après de longues hésitations, l'a fait remarquablement dans le domaine de la protection de ces représentants en matière de licenciement depuis 1972 et 1974, en décidant d'une part que leur licenciement irrégulier doit être sanctionné par leur réintégration et non seulement par des dommages et intérêts, d'autre part que l'employeur n'a pas le droit de demander au juge de prononcer la résolution judiciaire de leur contrat de travail, même pour faute grave, mais qu'il doit nécessairement passer par la procédure spéciale de licenciement prévue

à leur profit (autorisation de l'Inspecteur du Travail). En confirmant ce droit à la réintégration des représentants du personnel irrégulièrement licenciés, la loi du 28 octobre 1982 n'a fait que consacrer cette primauté du statut du représentant élu ou syndical sur sa situation contractuelle. Il reste à souhaiter que cette primauté soit appliquée par les tribunaux dans toutes les appréciations qu'ils ont à porter relativement aux différentes sanctions disciplinaires que les employeurs peuvent prendre à l'égard de ces représentants.

2. Ensuite l'expression de la collectivité des travailleurs de l'entreprise par la voie de leurs représentants intéresse la discipline en ce qu'elle exige à la fois des moyens et une autonomie dans l'usage de ceux-ci.

a) Il ne saurait être question ici de reprendre l'ensemble des moyens qu'exigent l'action et la représentation collectives dans l'entreprise. Ces moyens affectent les conditions d'application de la discipline dans la mesure où il s'agit de moyens dont ne disposent pas les travailleurs en dehors de l'activité de représentation : local, collecte des cotisations, moyens d'affichage et de diffusion des communications syndicales, droit de tenir des réunions, droit des délégués de circuler dans les différentes parties de l'entreprise et de s'en absenter pendant les heures de travail, crédit d'heures de fonction rémunérées comme temps de travail... constituent autant de justifications de comportements qui ne sont pas conformes aux règles générales de la discipline dans l'entreprise. Le contentieux abondant qui les concerne est révélateur non seulement des résistances patronales à l'exercice de ces droits mais aussi des difficultés éprouvées par les juges pour tracer la limite entre ce que ces droits permettent et ce que la discipline interdit. Il est remarquable à cet égard — et l'on s'en tiendra ici seulement à cette remarque — que la récente loi du 28 octobre 1982 sur le développement des institutions représentatives du personnel renforce ces moyens, aussi bien ceux dont disposent directement les sections syndicales que ceux dont disposent les représentants élus du personnel et en particulier les comités d'entreprise. Un espace de libertés collectives se trouve ainsi agrandi dans l'entreprise, dont les limites font reculer celles du domaine de la discipline.

b) Mais c'est davantage encore l'autonomie dont ont besoin les représentants des travailleurs dans l'accomplissement de leurs mandats qui est significative d'une certaine réduction des exigences de la discipline à leur égard. Et c'est sur ce terrain que les textes nouveaux réalisent des innovations importantes.

En effet, trop habitués à traiter les problèmes sous l'angle des relations individuelles de travail, les tribunaux étaient réticents pour reconnaître les exigences de la liberté d'organisation et d'activité des syndicats et des représentants élus dans l'entreprise, et leur jurisprudence souvent

restrictive fournissait aux employeurs l'occasion de contrôler en fait l'usage des moyens reconnus par la loi, en particulier quant au contenu des informations syndicales affichées ou diffusées, quant aux motifs des absences ou des déplacements des représentants du personnel.

A cet égard la loi du 28 octobre 1982 non seulement opère une certaine déneutralisation des lieux et des temps de travail pour certaines activités syndicales, en particulier la collecte des cotisations, mais elle autorise les délégués circulant dans l'entreprise à y prendre tous les contacts nécessaires à l'accomplissement de leurs fonctions et même avec des salariés à leur poste de travail, sous la seule réserve de ne pas apporter de gêne importante à l'accomplissement de leurs tâches, disposition qui limite les règles souvent strictes relatives à l'exécution du travail et éventuellement au silence exigé pendant le temps de travail.

Mais surtout la loi nouvelle pose le principe de la libre détermination du contenu des communications syndicales, par voie d'affiches ou de diffusions, par les organisations syndicales elles-mêmes, réduisant ainsi considérablement le contrôle que l'employeur peut exiger sur ces informations. De même elle autorise les réunions mensuelles des sections syndicales pendant les horaires de travail, à la seule condition que chaque participant n'y vienne qu'en dehors de son temps personnel de travail, et en outre elle permet d'y convier des personnalités syndicales extérieures sans l'accord du chef d'entreprise. Elle exclut enfin tout contrôle direct de l'employeur sur les motifs de l'utilisation du crédit d'heures de fonction par les délégués, que ce soit à l'intérieur ou à l'extérieur de l'entreprise, en l'obligeant à en effectuer le paiement en tout état de cause, sous réserve d'un recours formé par l'employeur pour en obtenir le remboursement devant le juge, seul investi désormais de ce contrôle. Cette auto-détermination nouvelle de l'organisation syndicale dans l'usage de ses moyens, cette présomption de bon emploi de ceux-ci, réalise assurément un recul des règles de la discipline au profit d'une sorte d'auto-régulation de la pratique syndicale à laquelle il est ainsi fait confiance, sous le seul contrôle du juge.

C'est dans le même esprit que les comités d'entreprise élus se voient reconnaître par la même loi des moyens nouveaux leur permettant non seulement de recevoir l'information qui leur est due, mais d'aller la rechercher, grâce à un accès plus libre aux documents comptables, à la possibilité d'avoir recours à des experts choisis par eux et à l'attribution d'un budget propre dont ils disposent librement pour leur fonctionnement.

Ce mouvement vers une plus grande autonomie, ouvrant des espaces nouveaux de libertés, qui repoussent d'autant les limites du domaine de la discipline, touche aussi la sphère des comportements individuels de l'homme au travail.

B. L'EXPRESSION DIRECTE ET LE DROIT À LA PAROLE

Dans la pratique des entreprises, en vue de répondre à une aspiration de beaucoup de travailleurs à une plus grande autonomie dans l'exécution du travail et même dans l'organisation de celui-ci, se sont développées des expériences de groupes autonomes auxquels est reconnu le droit de s'organiser, de répartir les tâches entre leurs membres et, en vue d'en réduire la monotonie, de les faire alterner entre ceux-ci, voire de les regrouper en vue d'en réduire la parcellisation. Il ne fait aucun doute que ces pratiques conduisent à un assouplissement des règles de discipline appliquées par l'organisation dans son ensemble, étant bien entendu toutefois qu'à l'intérieur du groupe une auto-discipline s'y substitue. Le législateur français jusqu'ici n'est pas intervenu dans ce domaine, le laissant entièrement à l'expérimentation volontaire.

En revanche il vient de donner satisfaction à une revendication posée depuis déjà plusieurs années par certaines organisations syndicales, à laquelle le patronat avait jusqu'ici opposé un refus, facilité du reste par la réserve, voire l'hostilité, d'autres organisations syndicales. Il s'agit du nouveau droit d'expression collective et directe des travailleurs sur le contenu et l'organisation de leur travail ainsi que sur la définition et la mise en oeuvre d'actions destinées à améliorer les conditions de travail.

Certes, tenant compte des aspects négatifs de l'expérience du taylorisme, ayant saisi qu'on ne peut améliorer les conditions de travail, l'organisation du travail et sa productivité sans demander aux travailleurs leur avis, nombre de chefs d'entreprise ont développé depuis plusieurs années en France la pratique des " cercles de qualité ", groupes d'expression etc., avec pour objectif essentiel l'amélioration de la productivité du travail, donc avec pour finalité essentielle l'intérêt de l'entreprise.

L'innovation radicale réalisée par la loi du 4 août 1982 consiste en la reconnaissance d'un droit des salariés à s'exprimer sur leur travail, véritable droit à la parole appelé à s'exercer dans les unités ou groupes de travail le plus réduits possible et en dehors de tout contrôle de la hiérarchie, même subalterne.

On ne retiendra ici de cette innovation majeure que ce qui intéresse la discipline, puisqu'elle est l'objet plus immédiat d'un autre rapport relatif à la participation des travailleurs, dont ce droit est maintenant un élément important. On ne s'attardera donc pas sur son caractère pour l'instant expérimental, puisque la mise en oeuvre en est renvoyée à une négociation menée dans chaque entreprise entre les syndicats et la direction, sur laquelle pèse du reste une obligation de négocier à cet égard ; ni sur les garanties prévues par la loi quant aux modalités d'exercice de ce droit, qui doivent à défaut d'accord être fixées par décision

unilatérale du chef d'entreprise ; ni sur la généralité de ce droit, qui couvre toutes les entreprises et tous les salariés, quelle que soit leur place dans la hiérarchie ; ni sur la place des syndicats dans sa mise en œuvre, leur intervention dans celle-ci ayant pour but d'éviter que ce droit d'expression directe ne soit utilisé comme moyen de contourner ou de "court-circuiter" l'expression médiatisée par les représentants syndicaux ou élus ; ni sur les appréhensions de l'encadrement dues aux craintes, excessives du reste, d'une remise en cause de la hiérarchie, ou de certains syndicats qui redoutent une marginalisation de leur action.

Il est clair que l'exercice de ce droit d'expression directe intéresse de manière très immédiate la discipline dans l'entreprise et telle est bien la raison du reste des appréhensions de l'encadrement. Ce droit est en effet un droit protégé, en ce que, selon les termes mêmes de la loi nouvelle, les opinions émises dans le cadre du droit d'expression par les salariés, quelle que soit leur place dans la hiérarchie professionnelle, ne peuvent motiver une sanction ou un licenciement. En outre il est prévu que seront prises des mesures destinées à assurer la liberté d'expression de chacun. Il ne fait donc aucun doute que ce droit, qui s'exerce sur les lieux et pendant le temps de travail, permette aux travailleurs d'exprimer des opinions, et par conséquent des critiques et des suggestions, relatives à son travail, qui ne lui sont pas permises habituellement. Ces opinions ainsi émises ne peuvent pas ne pas modifier la nature des relations quotidiennes entre les exécutants et la hiérarchie, immédiate ou plus lointaine, et par conséquent les conditions d'application des règles de la discipline, même s'il serait tout-à-fait excessif de considérer que cette dernière risque de se trouver réduite à néant. Nul doute aussi qu'elles aient une incidence, du moins à terme, sur la conception même de la fonction d'encadrement, appelée à porter moins exclusivement sur la transmission des directives venues d'en haut et le contrôle de leur application mais aussi sur l'observation des conditions d'exécution du travail, des aspirations des hommes au travail, l'écoute de leurs demandes et de leurs frustrations, la réponse à l'attente de conseils. Nul doute du reste non plus que ce nouveau droit ne constitue à bien des égards un défi pour les syndicats eux-mêmes, dont les militants peuvent se trouver rapidement en présence d'exigences nouvelles ou plus grandes exprimées par les travailleurs.

Si la reconnaissance de ce droit nouveau n'a pas, dans l'intention de ses promoteurs, pour objectif de remettre en cause le principe de la discipline dans le travail, il peut contribuer à rendre celle-ci plus humaine et c'est à ce titre qu'un syndicaliste français pouvait récemment déclarer que le droit d'expression est peut-être le plus beau remède à la mélancolie ouvrière.

Jean-Maurice Verdier

PRAWA PRACOWNIKÓW I DYSCYPLINA W PRZEDSIĘBIORSTWIE W PRAWIE FRANCUSKIM

W stosunkach pracy występuje pewna antynomia pomiędzy prawami przysługującymi pracownikom a stanem ich podporządkowania, którego wyrazem jest władza pracodawcy, uznawana za władzę instytucjonalną. Pod wpływem rozszerzania się zakresu wspomnianych wyżej praw, obejmujących również podstawowe prawa i wolności obywatelskie, władza pracodawcy ulega pewnym ograniczeniom i następuje demokratyzacja stosunków w przedsiębiorstwie. Wyrazem nowych tendencji w tej dziedzinie jest idea przyznająca pracownikom prawo obywatelstwa w zakładzie pracy (przedsiębiorstwie) przez analogię do praw przysługujących im jako członkom szerszej zbiorowości, tj. całego społeczeństwa.

Reformy podjęte w ostatnich latach dotyczą: wolności pracowniczych w przedsiębiorstwie (ustawa z 4 sierpnia 1982 r.), instytucji przedstawicielskich załogi (ustawa z 28 października 1982 r.), rozwoju rokowań zbiorowych (ustawa z 23 grudnia 1982 r.). Ogólny kierunek reform zmierza ku rozszerzeniu praw i wolności pracowniczych, wzmocnieniu ich ochrony oraz umożliwieniu pracownikom wypowiedzenia się w sprawach dotyczących organizacji i warunków pracy.

I. OGRANICZENIE UPRAWNIEN (WŁADZY) DYREKTORA PRZEDSIĘBIORSTWA

A. Tradycyjnie uznawano, że dyrektor przedsiębiorstwa jest sam wyłącznym sędzią w sprawach dotyczących interesu przedsiębiorstwa. Regulamin pracy był w istocie aktem jednostronnym, gdyż koncepcja jego milczącej umownej akceptacji przez pracowników stanowiła zwykłą fikcję. Kontrola sądowa nad stosowanymi karami porządkowymi była czysto formalna. Obrona pracowników przed arbitralnością pracodawcy wynikała w praktyce raczej z układu sił w przedsiębiorstwie i możliwości wywierania przez pracowników pewnej presji aniżeli z gwarancji ściśle prawnych.

B. Nowa ustawa nie zmieniła zasadniczo charakteru regulaminu pracy ale ograniczyła jego treść, osłabiła jego charakter jednostronny oraz uregulowała niektóre sprawy dotyczące jego stanowienia i kontroli.

1. Z zakresu treści regulaminu pracy zostały wyłączone sprawy nadające się raczej do ustalania w drodze rokowań, a więc dotyczące wynagrodzenia za pracę, przyjmowania i zwalniania pracowników oraz obowiązków wynikających z umowy. Regulamin może normować jedynie sprawy bezpieczeństwa i higieny pracy oraz dyscypliny łącznie z charakterem i skalą stosowanych sankcji oraz procedurą ich nakładania i środkami obrony.

2. Przed ustanowieniem regulaminu pracy jego treść musi być przekonsultowana z przedstawicielami załogi, przy czym uwagi ich komunikowane są inspektorowi pracy, do którego należy kontrola treści regulaminu z punktu widzenia legalności, ale który może wykorzystać te uwagi dla przedstawienia pracodawcy sugestii

wykraczających poza zgodność z prawem. Kontrola legalności wykonywana jest również, w przypadku powstania sporów, przez sędziów.

3. Regulamin pracy nie jest wprawdzie ustanawiany w drodze rokowań zbiorowych, lecz jednostronnie przez pracodawcę. Jednakże rokowania o charakterze nieformalnym mogą mieć wpływ na jego treść.

C. Doniosła reforma polega na tym, że prawo stosowania kar przez pracodawcę zostało poddane normom prawa dyscyplinarnego, które daje pracownikowi pewne minimum gwarancji i środków obrony.

1. Pojęcie sankcji dyscyplinarnych obejmuje wszelkie środki mające wpływ na obecność pracownika w przedsiębiorstwie, jego funkcję, karierę zawodową lub wynagrodzenie (z wyłączeniem zwykłych uwag słownych). Postępowanie dyscyplinarne nie może być wszczęte po upływie dwóch miesięcy od przewinienia. Kary pieniężne są wyłączone, ale mogą być pośrednim skutkiem sankcji (np. zawieszenia: *mise à pied*).

2. Przed zastosowaniem sankcji obowiązuje odbycie rozmowy z pracownikiem i przedstawienie mu zarzutów. Kara może być nałożona najwcześniej na trzeci dzień po tej rozmowie (ale nie później niż w ciągu miesiąca).

3. Kontroli sądów podlega prawidłowość procedury dyscyplinarnej, materialna zgodność faktów oraz proporcjonalność kary w stosunku do przewinienia. Przeprowadzanie dowodów obciąża pracodawcę. Przypadki wątpliwe rozstrzyga się na korzyść pracownika.

II. ZAKRES WOLNOŚCI W PRZEDSIĘBIORSTWIE: WYRAŻANIE OPINII PRZEZ PRACOWNIKÓW

Prawo wyrażania opinii, zajmowania stanowiska, wysuwania inicjatyw i podnoszenia zastrzeżeń może być wykonywane przez pracowników za pośrednictwem ich przedstawicieli oraz bezpośrednio.

A. W zakresie pośredniego wypowiedzania się (przez przedstawicieli) szczególnego znaczenia nabierają następujące sprawy:

1. Regulamin pracy nie może zawierać postanowień naruszających wolność zbiorowego działania; kary nie mogą być nakładane za działanie polegające na wykonywaniu funkcji związkowych. W razie bezprawnego zwolnienia przedstawiciela załogi lub działacza związkowego orzeka się przywrócenie do pracy.

2. W stosunku do osób wykonujących funkcje przedstawicielskie stosuje się pewne wyjątki od ogólnych reguł dyscypliny pracy (np. zwolnienia od pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia). W praktyce sądowej występują trudności w ścisłym rozgraniczeniu sfery działań, na które zezwalają posiadane prawa a tymi, których zakazują reguły dyscypliny pracy.

3. Nowa ustawa rozszerzyła sferę autonomii przedstawicieli pracowników. Dotyczy to w szczególności swobody poruszania się w przedsiębiorstwie i nawiązywania kontaktów z pracownikami na miejscu pracy, swobodnego rozpowszechniania komunikatów związkowych, organizowania comiesięcznych zebrań związkowych z udziałem osób nie będących pracownikami danego zakładu itp.

B. W zakresie bezpośredniego wypowiedzania się dużą rolę odgrywają grupy autonomiczne, które stanowią sferę swobodnego eksperymentowania bez jakiegokolwiek interwencji ustawowej. Grupy te mogą same organizować się, rozdzielać zadania pomiędzy swych członków i dokonywać przy tym zmian zapobiegających monotonii w pracy. Prowadzi to do uelastycznienia reguł dyscypliny pracy, przy

czym zakłada się kształtowanie się autodyscypliny wewnątrz grupy. Niezależnie od tego ustawa z 4 sierpnia 1982 r. przyznała pracownikom prawo bezpośredniego, zbiorowego wypowiedzenia się w sprawach dotyczących treści i organizacji pracy w ramach małych grup poza wszelką kontrolą personelu kierowniczego, także niższych szczebli. Jest to równoznaczne z przyznaniem pracownikom wolności słowa. Opinie wypowiedziane przez pracowników na tej zasadzie nie mogą być podstawą stosowania jakichkolwiek sankcji czy zwolnienia z pracy. Mogą przybierać charakter krytyczny, którego nie dopuszcza się w stosunkach pracy na co dzień. Przyznanie pracownikom tego nowego prawa nie podważa samej zasady dyscypliny pracy, ale może — w intencji inicjatorów — przyczynić się do jej zhumanizowania.