RÉFLEXIONS A PARTIR D'UNE LOI EXPÉRIMENTALE(1)

L'expression dans quelques PME d'Aquitaine

par

Bernadette DESJARDINS*

En droit du travail, les techniques législatives offrent un exemple d'évolutions notables durant ces dernières années. Il y a eu notamment des lois reprenant les acquis de certaines négociations collectives (2). Il est aujourd'hui intéressant de noter, par exemple, que de nombreux articles introduits dans les lois votées depuis 1981 reflètent pour une large part des solutions préconisées dans des arrêts de principe, émanant tantôt du Conseil d'État (3), tantôt de la Cour de Cassation (4). Certes, il convient de nuancer ces propos en précisant tout aussitôt que, de longue date, le législateur a puisé dans la jurisprudence ; cependant, une chose est de s'inspirer d'une jurisprudence devenue dominante, à défaut d'être unanime, une autre est de prendre appui sur certains arrêts aux fins d'en généraliser la portée.

Mais la loi sur le droit d'expression révèle une autre dynamique. Partant d'un constat de type sociologique selon lequel « de nombreuses institutions se sont ouvertes au dialogue » (5) corroboré par le fait que « divers modèles existent et ont déjà donné lieu à des expérimentations dans les entreprises » (5), le projet de loi présentait le droit d'expression comme une nécessité réelle, voire quasiment incontournable. En effet, les travailleurs apparaissent de plus en plus comme « désireux de s'exprimer et d'intervenir en vue de modifier les conditions quotidiennes de leur travail. Parallèlement, sont apparues des aspirations légitimes à la prise en compte des données qualitatives du travail ». Tout ceci participe d'un projet beaucoup plus vaste et aussi beaucoup plus ambitieux visant à donner vie à une nouvelle citoyenneté des salariés dans l'entreprise. Cette nouvelle citoyenneté passe par la possibilité offerte à chaque salarié « d'apporter les solutions aux problèmes existants ».

---

* Assistante à la faculté de droit de Bordeaux.

(1) Ces quelques réflexions nous ont été suggérées à la suite d'une étude effectuée pour le Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (SES) dans quelques entreprises de taille petite ou moyenne implantées dans la région Aquitaine et appartenant au secteur industriel : *« La mise en œuvre du droit d'expression des salariés dans quelques PME de la région Aquitaine »*. 111p., Janvier 1985.
Après avoir analysé le contenu d'une vingtaine d'accords, nous avons mené des entretiens avec des représentants des employeurs, des salariés et aussi des organisations syndicales.

(2) Cf. J.M. VERDIER et Ph. LANGLOIS, *« Aux confins de la théorie des sources du droit : une relation nouvelle entre la loi et l'accord collectif »*, D.1972, Chron., p.253

(3) Cf. par exemple l'article L.122-43 du Code du Travail. Cet article introduit la notion de contrôle de proportionnalité ou d'adéquation des sanctions disciplinaires aux faits reprochés au salarié ; il s'inspire de l'arrêt du Conseil d'État du 9 juin 1978, Lebon, Revue de Droit Public, 1979, p.277.

(4) Cf. notamment l'article L.436-3 du Code du Travail ; cet article traite des effets de l'annulation de la décision d'autorisation de licenciement de salariés protégés. Il s'inspire de l'arrêt de la Chambre mixte de la Cour de Cassation du 18 janvier 1980, Pampre d'Or c/ Auber déclarant le licenciement inopérant ch, Mixte, 18 janvier 1980, Concl. Robin : J.C.P. 1980, II,19397.

(5) Exposé des motifs du projet de loi relatif aux libertés des travailleurs dans l'entreprise, présenté par M. J. Auroux à l'Assemblée Nationale le 31 mars 1982.

ESPOIRS, CRAINTES : LE DROIT D'EXPRESSION SUSCITE DES RÉACTIONS

Cette loi répondait à l'attente de certains syndicats ; ***la C.F.D.T.*** qui s'était fixée pour objectif de « permettre la libération de la parole des travailleurs pour qu'ils deviennent les acteurs du changement » (6) l'appelait de ses vœux. Cette loi a donc été perçue comme pouvant « être le point de départ d'une réelle transformation dans les entreprises » (6).

Si cette loi ne correspond pas totalement aux souhaits de ***la C.G.T.*** qui préconisait quant à elle la mise en place de conseils d'atelier (7), il n'en demeure pas moins que la position adoptée par la Confédération était cependant d'utiliser ce texte au mieux (8).

La C.F.T.C., pour sa part, a ouvertement proclamé qu'elle était favorable « à une organisation démocratique du travail au sein d'équipes autonomes, en sorte que les travailleurs puissent débattre de leurs conditions de travail, ce qui n'a rien à voir avec la mise en place de conseils d'atelier ou de « soviets » qui remettraient en cause l'autorité du chef d'entreprise » (9)

Mais, il n'y eut pas que des attentes favorables ou sans réserve ; des réticences très nettes se dessinèrent au sein de ***la C.G.C.*** qui soulignait combien il faut rester « conscient des risques de déstabilisation pour les entreprises du fait de l'instauration possible de hiérarchies parallèles » (10).

Enfin « toutes les raisons qui justifiaient l'opposition fondamentale de ***la C.G.T. - F.O.*** à ces formes d'expression directe ou collective des salariés tenaient à ce qu'elles conduisaient à réduire le rôle, la capacité d'intervention et d'action du syndicat et à attenter à sa vocation de rassembler l'ensemble des salariés pour défendre leurs intérêts matériels ou moraux » (11).

Du côté patronal, ***la CGP-ME*** qualifiait, pour sa part, de superflue la mise en place de ce droit « dans une PME dont la caractéristique essentielle est la relation directe salariés-chefs d'entreprise »

Au moment où fut déposé le projet de loi, ***le C.N.P.F.*** avait souligné que la reconnaissance du droit d'expression ne soulevait pas d'objection de principe de sa part « dans la mesure où il déboucherait en premier lieu sur des expériences, expériences que plusieurs entreprises ont déjà inaugurées (12).

UNE PHASE EXPÉRIMENTALE INACHEVÉE ?

Il convenait de restituer rapidement quelques-unes des réactions syndicales sur ce texte (13). Car quel que soit le degré des craintes exprimées, ou, à l'opposé, quelle que soit la mesure des espoirs nourris, tout restait à faire. Et, c'est là une autre caractéristique nouvelle, voire novatrice, de cette loi. En effet, la loi sur le droit d'expression reflète pleinement « le souci du gouvernement de ne pas imposer un cadre rigide à ce droit, encore à développer ». Ainsi, le texte propose d'ouvrir d'abord sur une phase dite expérimentale de deux années. Au terme de celles-ci, seront collectés « les résultats de l'expérimentation », ceux-ci devront alors être analysés pour « déterminer les voies qu'il conviendra d'emprunter afin de généraliser ce droit nouveau », Phase expérimentale, phase d'apprentissage à l'expression peut-être aussi.

Trois articles seulement composent la loi, trois articles qui se bornent à esquisser les grandes lignes de ce que devrait être le droit d'expression (14). Il conviendrait de réfléchir plus longuement sur le style délibérément laconique emprunté à cette occasion par le législateur, tant il est vrai qu'habituellement les textes insérés dans le Code du Travail se présentent de manière plus détaillée (15). Mais, une expérimentation relative au droit d'expression, conçu comme liberté, se serait mal accomodée de contraintes préalables. Pour être menée à bien, une phase expérimentale devait être accompagée de souplesse, ce qui impliquait donc que les conditions dans lesquelles elle se déroule pourraient fluctuer en fonction même des différents contextes et données. Le risque encouru était cependant d'aboutir à une mosaïque de modèles nécessitant un recul suffisamment important pour apprécier le motif principal ; recul dont on ne paraît guère disposer dans le cas considéré. En effet, si le dépouillement même dans lequel se présente cette loi est propice à ouvrir sur une grande diversité d'expériences, la richesse même de ces possibilités aurait sans aucun doute gagné à ne pas être enserrée dans les délais relativement étroits. On peut enfin se demander si toutes les données nécessaires à l'expérimentation sont ici réunies pour que cette dernière soit probante. Certains éléments permettent parfois d'en douter, et s'il est vrai que toute expérience ne doit pas s'étirer sur une période de temps trop longue, elle doit cependant épouser par le temps imparti la mesure de ses ambitions. Il ne faut pas oublier en effet que ce droit d'expression est vraiment « novateur dans le domaine du droit du travail », pour reprendre l'expression de Mme G. Toutain (16).

Certes, la différenciation de l'expérimentation à partir de divers seuils quantitatifs paraît tenir compte de ces difficultés (17). Ainsi, les négociations ne sont obligatoires que dans les entreprises d'au moins deux cents salariés ; et, l'on peut effectivement penser que

---

(6) C.F.D.T. Aujourd'hui, n° 58, Citoyens dans l'entreprise *« Du rififi dans les rapports sociaux »*, J.P. Jacquier.

(7) M. Krasucki avait souligné lors de l'audition de la C.G.T. par la Commission, à l'Assemblée Nationale que l'aspect du projet de loi relatif à l'expression des travaileurs soulevait « le problème plus général des conseils d'atelier ».

(8) Cf. Vie Ouvrière 10 janvier 1983.

(9) Compte-rendu de la Commission spéciale du Sénat, 24 juin 1982, p. 1322 à 1325.

(10) M.Cros, La lettre Confédérale, 14 janvier 1983.

(11) F.O. Hebdo., 1982, n° 1734, p. 15.

(12) Audition par la Commission spéciale du Sénat, 24 juin 1982, pp. 1322 à 1325.

(13) A cet égard, il serait fort intéressant d'étudier les conditions d'élaboration des lois relatives aux droits des travailleurs. Quelle part a tenu la consultation des syndicats, notamment. Quel rôle a joué la doctrine ?

(14) Art. L.461-1 à L.461-3 du Code du Travail. Voir ces articles dans le premier article de ce numéro.

(15) Néanmoins, le texte a été précisé par la circulaire ministérielle du 18 novembre 1982, L.S., Lég. Soc., 1982/5258, A1/100 - L.SS., 1983/163 Dossier.

(16) Rapport fait au nom de la Commission des Affaires culturelles familiales et sociales *« sur le projet de loi n° 745 relatif aux libertés des travailleurs dans l'entreprise »*, par Mme Toutain député de Paris, Doc. A.N., deuxième session ordinaire 1981-1982, n° 834, p. 15.

(17) Cf. L.461-3 du Code du Travail : entreprise d'au moins deux cents salariés et entreprises de moins de deux cents.

les conditions de mise en œuvre du droit d'expression sont ressenties avec moins de rigueur par les entreprises ayant des effectifs d'une certaine importance ; cette hypothèse a d'ailleurs pu être vérifiée dans une certaine mesure. Plusieurs considérations permettent de l'expliquer ; par exemple, au-delà d'une certaine taille, le fonctionnement des diverses institutions représentatives paraît mieux assuré. Par ailleurs, les représentants du personnel disposent alors d'un crédit d'heures tel que celui-ci a pu aider éventuellement à la préparation de la mise en œuvre de ce droit. De plus, des considérations d'ordre financier peuvent également être invoquées, mais ceci mérite d'être nuancé.

Enfin, là où la négociation n'est pas obligatoire, des consultations avec les organisations syndicales ou les élus du personnel doivent avoir été entreprises.

En définitive, on serait tenté de dire que la loi se présente bien comme une loi expérimentale mais il faut ajouter que l'expérimentation d'un texte de nature juridique pourrait nécessiter des préalables méthodologiques. Ceux-ci (18) passent peut-être d'abord par le développement de la sociologie juridique (19) et par des démarches de sensibilisation préalable à l'élaboration d'un texte.

Les deux années de l'expérimentation se sont maintenant achevées ; si l'expérience est loin d'être terminée, le temps est venu de scruter les premiers résultats enregistrés. Dans les entreprises d'une certaine taille, il apparaît que le « lancement » de ce droit révèle un nombre de données suffisamment important pour permettre des conclusions relativement fiables. Mais, pour ce qui est des plus petites entreprises, les accords ont été conclus plus tardivement. De ce fait, le fonctionnement des groupes d'expression n'a pu réellement s'amorcer qu'au cours de l'automne 1983. Comme le nombre annuel de réunions reste assez faible — deux réunions d'une heure, en moyenne et dans le meilleur des cas une réunion trimestrielle — les observations portent sur des données relativement réduites. Les données essentielles ne se dégageront donc qu'avec lenteur, les termes de comparaison et d'analyse restant aujourd'hui encore insuffisants.

LA NATURE D'UN DROIT, LE DROIT D'EXPRESSION DANS LES P.M.E.

Beaucoup de débats, nombre de commentaires ont précédé et entouré le vote de la loi sur le droit d'expression. Mais, cette loi s'insère dans une œuvre législative plus vaste ; et, l'importante activité législative qui a marqué le droit du travail, au cours des années 1982 et 1983 a été ressentie avec quelque difficulté, voire quelque agacement, par les chefs d'entreprises de petite taille. Car, si la mise en œuvre du droit d'expression était en jeu, il fallait également procéder à la refonte de certains règlements intérieurs (20), satisfaire à l'obligation de négocier (21), procéder à l'adaptation de la nouvelle durée légale du travail (22), pour ne citer là que quelques exemples. Il a pu alors se produire une espèce de « télescopage des textes », pour reprendre l'expression de tel chef d'entreprise qui estime par ailleurs qu'actuellement « l'économique prime le social » ; en conséquence, le droit d'expression a été quelque peu relégué à l'arrière-plan des préoccupations dans certaines entreprises.

Quel a pu être dans ces conditions le degré de préparation des « partenaires sociaux » ? Il faut bien admettre ici que le facteur temps joue un rôle primordial. Certaines entreprises qui avaient engagé bien avant la loi du 4 août 1982 des expériences d'expression, furent beaucoup mieux préparées lors de la promulgation de la loi. Telle entreprise d'Aquitaine a d'ailleurs préféré mettre en place ce droit dès la promulgation de la loi et alors qu'elle n'y était pas tenue, se préparant ainsi à sa future généralisation.

Mais s'il est vrai que des expériences passées ont pu dans une certaine mesure aider à mieux aborder ce droit nouveau, certaines adaptations se sont en général avérées nécessaires et quelquefois délicates. Tel employeur d'une petite entreprise des Landes, partant d'une comparaison avec des réunions d'atelier organisées dès avant 1982, va même jusqu'à parler aujourd'hui de « régression » suite à la mise en place du droit d'expression. *En principe, tous les sujets pouvaient être abordés dans le cadre des réunions d'atelier. De fait, les questions concernaient essentiellement les salaires, ou encore les congés payés. Or, selon* le chef d'entreprise, *la loi a rigidifié l'expression en limitant le contenu des questions pouvant être abordées par les groupes.* Se conformant strictement à l'application de l'article L. 461-1 du Code du Travail, il opère le constat que *« là où on pouvait parler, discuter de tout, les groupes d'expression devront se limiter à certains sujets ».* Un salarié estime alors que *« le domaine autorisé ne se révèle pas très intéressant pour ce type d'entreprise car les problèmes concernant les conditions de travail sont peu nombreux. »*Un autre ajoute : *« maintenant, les sujets sont trop limités ».*

Adaptations tout aussi délicates lorsque coexistent différentes structures « d'expression » ; des comparaisons en termes de concurrence sont alors faites, et quelques ambiguïtés sont entretenues. Ainsi, dans une entreprise, les réunions d'atelier abandonnées après 1982 vont être prochainement reconduites.

• Dans certaines petites et moyennes entreprises, le droit d'expression est conçu comme un « concept d'avant-garde et il y a loin de l'utopie à la réalité ». Par avance, ***certains employeurs*** ont estimé qu'il était vain, voire superflu de promouvoir un tel droit. Ceux-là argumentent sur le fait que les travailleurs se connaissent bien pour avoir travaillé longtemps ensemble et estiment que le droit d'expression est alors vécu au quotidien ; cette remarque souvent justifiée présente cependant un point faible dans la mesure où elle fait fi du caractère collectif de l'expression. Il est une autre argumentation plus spécifique des entre-

(18) Les seules études de référence en ce domaine restaient liées aux cercles de qualité, groupes autonomes de travail, équipes de recherche et d'amélioration des conditions de travail. Mais il aurait été intéressant d'élaborer des réflexions juridiques plus en profondeur sur les incidences juridiques pouvant aboutir à une « inflexion » du contrat de travail, ou encore sur les « mutations » possibles concernant le fonctionnement des institutions représentatives du personnel.

(19) Sociologie juridique : branche de la sociologie ayant pour objet l'étude du droit dans son élaboration et son effectivité notamment. Pour plus de précisions, voir Jean CARBONNIER, « Sociologie juridique » thémis, PUF 1re édition 1978.

(20) Cf. art.122-35 et s. Code du Travail.

(21) Cf. art.132.27 et s. Code du Travail.

(22) Cf. art.L.212-1 et s. Code du Travail.

prises implantées en milieu rural : la difficulté essentielle tiendrait alors selon les employeurs au manque de formation des travailleurs. Certains vont même jusqu'à invoquer le « niveau intellectuel faible » des salariés qui serait un obstacle à l'expression. Il paraîtrait cependant plus réaliste de dire que si la motivation des travailleurs par rapport à l'expression dans l'entreprise est vraiment faible, c'est que leur motivation par rapport à la vie même de l'entreprise reste faible, et que leurs principaux centres d'intérêt se trouvent à l'extérieur de celle-ci (dans une petite propriété qu'ils continuent d'exploiter par exemple).

Dans ce contexte, et le temps manquant, la préparation des négociations d'accords sur le droit d'expression a été souvent mal assurée. La solution de facilité est l'accord rédigé à partir d'un modèle tout prêt ; or, les accords modélisés sont rarement adaptés aux situations concrètes des petites et moyennes entreprises. Certaines d'entre elles ont alors vraiment tenté une expérience en « imaginant » un accord, ce qui donne lieu à des solutions originales avec la mise en place au départ de groupes pilotes pour une période-test par exemple. Pendant cette période transitoire, les participants des groupes avaient été désignés par les animateurs « de telle sorte que tous les types de personnalité soient représentés dans chaque groupe afin d'obtenir le reflet exact des difficultés d'animation susceptibles d'être rencontrées.»

Mais quelques chefs d'entreprise reconnaissent alors avoir perdu ainsi beaucoup de temps, notamment lorsque n'avait pas été prévue initialement de formation préalable pour les animateurs

• La même question relative à la préparation peut aussi se poser ***du côté des syndicats***. Certes, les Confédérations ont abondamment pris position sur le droit d'expression ; mais, là encore il faut que s'écoule un certain temps pour que les retombées d'un texte se fassent sentir « sur le terrain ». Un travail de maturation s'impose pour parvenir au degré de sensibilisation nécessaire à l'intégration d'un droit, à sa compréhension de l'intérieur en quelque sorte. Le travail de maturation s'effectue par définition avec une certaine lenteur ; alors, peut être entrepris le travail de préparation effective. Or, dans la plupart des cas, tel n'a point été le schéma suivi.

Dans ces conditions, les accords signés ne se présentent pas vraiment comme des accords négociés, beaucoup d'entre eux ressemblent plus à des « contrats d'adhésion ». Il faut signaler également les arrangements pris avec le texte : dans telle entreprise, les négociations ont été menées avec le Comité d'Entreprise, alors qu'une organisation syndicale y était pourtant présente, selon l'employeur le Comité d'entreprise reste un interlocuteur valable puisqu'il compte en son sein un représentant syndical, ce qui ne manquera cependant pas d'étonner certains juristes. En effet, les comités d'entreprise ne peuvent désormais négocier de tels accords. Le fait que *« chaque organisation syndicale de travailleurs représentative dans l'entreprise puisse désigner un représentant au comité »*, comme l'énonce l'article L. 433-1 du Code du Travail, ne saurait donc conférer au comité d'entreprise la possibilité de négocier les accords sur le droit d'expression. L'article L. 461-3 du Code du Travail stipule très clairement que *« les modalités d'exercice du droit à l'expression sont définies par un accord conclu entre l'employeur et les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise »*.

Une fois les accords signés, la mise en place du droit d'expression révéle également un manque de préparation des travailleurs. Très souvent, l'information des salariés sur le droit d'expression a coïncidé avec les premières réunions. Compte tenu du fait que dans beaucoup de petites et moyennes entreprises, le temps imparti au droit d'expression a été souvent limité à deux heures par an, en moyenne, on peut penser qu'une information préalable aurait été nécessaire. Le manque de préparation et d'information s'est aussi traduit par des réactions de méfiance qui ont au départ quelque peu « anesthésié » l'expression de certains salariés. En témoignent ces réflexions :

« de toutes façons, c'est la direction qui peut en tirer le plus d'avantages »; « la direction imprime à ce droit le mouvement qu'elle souhaite puisque les réunions sont animées par les agents de maîtrise »; « Toute demande bénéficie à la productivité car toute amélioration des conditions de travail entraîne une amélioration de la productivité ».

Lorsque la mise en place de ce droit s'est véritablement amorcée, sont apparus quelques jalons qui marquent la phase expérimentale et que l'on peut regrouper autour de deux grands axes : la nécessité de la formation des animateurs d'une part, la nécessité d'une information des salariés d'autre part.

Pour que le droit d'expression donne de meilleurs résultats *« il faut avoir des informations sur l'entreprise, sur son évolution »*, remarque un animateur ; ou encore *« il n'y a eu aucune information et le groupe d'expression a été imposé par la direction »* dit un salarié.

Le droit d'expression touche donc à la formation à l'information des salariés. Il se doit d'intégrer ces deux aspects.

UN ENJEU STRATÉGIQUE : L'ANIMATION DES GROUPES

Un des points les plus délicats réside incontestablement dans l'animation des groupes. Les négociations ont souvent achoppé sur cette question ; et, certains refus de signature par les syndicats ont été motivés par un désaccord sur le choix des animateurs ; la C.G.T. surtout s'est montrée trés sourcilleuse sur ce point. Assurément, la question paraît éminemment stratégique ; l'enjeu est, en effet, important.

Dans les petites et moyennes entreprises que nous avons pu observer, les directions ont souvent affirmé leur souci de ne pas compromettre l'autorité de l'encadrement dans des expériences sur le droit d'expression. On peut, à cet égard, remarquer que dans les entreprises de taille moyenne, s'établit une réelle osmose entre le personnel d'encadrement et la direction qui ensemble constituent en quelque sorte le noyau dur de l'entreprise. Cette situation comporte souvent des conséquences fâcheuses dans la mesure où elle est de nature à multiplier les filtrages des questions posées par les groupes : par exemple, dans telle

entreprise, les questions émises par les groupes animés par des agents de maîtrise sont soumises aux cadres avant d'être transmises à la direction. Ceci représente d'évidents risques de déperdition de temps. D'autres risques sont peut-être encore plus pernicieux : ceux qui consistent à introduire des distances supplémentaires entre les ouvriers et employés et le personnel d'encadrement.

Dans les cas où l'animation des groupes est confiée aux agents de maîtrise, on note souvent de la part de ces derniers une certaine réserve qui les empêche de s'impliquer trop à fond dans le droit d'expression. L'ambiguïté de leur situation éveille en eux un certain malaise : agents de maîtrise/animateurs. Il n'est pas toujours très facile de se situer clairement dans chacun de ces rôles ! Un animateur souligne la difficulté *« à opérer une distribution claire entre les fonctions d'animateur et de contremaître »*, d'autres estiment que *« c'est à longueur d'année que les contremaîtres font de l'animation »*. Pour d'autres enfin, le rôle d'animateur peut cependant apporter quelque chose *« à condition de ne pas servir exclusivement de simple boite aux lettres »*.

De plus, ils se sentent parfois en situation de porte-à-faux, car ils estiment ne pas disposer des moyens nécessaires pour répondre aux demandes formulées par les travailleurs. Il en résulte alors un certain engorgement des questions qui, de ce fait, nécessitera des délais plus longs quant aux réponses.

Globalement, ces quelques remarques nous conduisent à penser qu'effectivement *« les conditions créées par l'organisation hiérarchique du travail, sans possibilité d'expression »* (23), par leur pesanteur, introduisaient des situations de blocage. Mais, à lui seul, le droit d'expression ne saurait entamer ces comportements. La formation des animateurs et, par-delà, celle des salariés eux-mêmes pourraient assouplir ces attitudes qui sont largement sclérosantes pour les entreprises. Mais certains employeurs n'ont pas cru utile de faire dispenser une formation préalable aux animateurs, et plusieurs semblent estimer aujourd'hui que c'était une erreur ; d'autres persistent dans l'idée que, de toutes façons, une formation aurait été superflue, surtout pour les agents de maîtrise jugés « près de leurs hommes ». Cette remarque souvent fondée gomme cependant tout le non-dit enfoui dans la quotidienneté même du travail.

Or, précisément, le droit à l'expression directe et collective peut permettre de déplacer quelques a priori enracinés dans les habitudes, la routine. Ainsi, le fait de demander au groupe de jouer un rôle actif en ne se bornant pas à émettre des questions, mais en s'interrogeant sur la manière dont celles-ci pourraient être résolues peut s'opposer à une certaine passivité, ou du moins à un certain désintérêt par rapport au travail. Assurément, la responsabilisation des salariés est en jeu, mais elle ne peut être engagée que si elle s'accompagne d'une responsabilisation conjointe des animateurs, de la hiérarchie, et plus largement des employeurs.

LA CRÉDIBILITÉ DU DROIT D'EXPRESSION NÉCESSITE DES MOYENS

Tout ceci nécessite donc des moyens ; ceux qui sont actuellement donnés aux groupes d'expression dans les entreprises de taille moyenne restent trop souvent dérisoires. Des moyens en temps : la pertinence du droit d'expression ne prendra toute sa mesure que si le temps accordé à son exercice permet que s'installe une certaine liberté de parole. Des moyens en information aussi ; il ne faut pas que les questions émises par les groupes, leurs suggestions soient perçues (par les salariés) comme un moyen de récupération ou d'utilisation. Combien de fois a-t-on entendu : *« les travailleurs ont besoin d'être pris au sérieux »*.Certains motivent leur refus de participer à une seconde réunion car *« ça ne sert à rien »*, *« il y a beaucoup de demandes et trop peu de résultats »*, *« des travaux pourtant promis n'ont pas été réalisés plus de six mois après »*. Donner le droit à l'expression n'a de sens qu'à condition de donner le droit également à être entendu : les questions traitées avec trop de désinvolture sont destructrices de ce droit. Mais, il arrive aussi que surgissent des malentendus tant la communication est difficile ; ces malentendus naissent lorsque s'est développée une opacité accrue dans les informations. Il conviendrait alors de préciser en quelque sorte les règles du jeu ; par exemple, des groupes ont mal compris le fait qu'aucune réponse n'ait été apportée aux questions posées plusieurs mois auparavant.

— *Le droit d'expression peut fonctionner de façon satisfaisante si des réponses sont effectuées par la direction dans des délais raisonnables et, en cas de refus, si ceux-ci sont motivés »* estiment des ouvriers. De son côté, la direction attendait d'avoir collecté l'ensemble des compte-rendus établis par les différents groupes pour apporter ses réponses. Il faut alors comprendre que les groupes se vivent comme une entité à part entière ; ce qui peut être corrigé à la longue par la mise en place de réunions intergroupes et interservices.

Les travailleurs restent aussi insuffisamment informés de la marche de leur entreprise, ce qui engendre démotivation et méfiance. Le droit d'expression ne peut vivre ainsi. Il paraît dès lors indispensable de mieux diffuser les informations données, par exemple, aux représentants du personnel. Ceci pose d'ailleurs la question plus large de la coordination du texte sur le droit d'expression avec ceux organisant l'information du Comité d'Entreprise ou le CHS-CT, par exemple. Le droit d'expression dans certaines entreprises paraît faire double emploi avec le CHS-CT ; en effet, le manque de coordination entre les différentes structures fait que le contenu de bien des questions soulevées dans les groupes d'expression se confond avec la mission du CHS-CT.

(23) Voir exposé des motifs par M. J. AUROUX, précité.

Le droit d'expression ne dessaisit pas les institutions représentatives du rôle qui leur est confié. Mais il appartiendra certainement à ces différentes instances de représentation du personnel de redéfinir les limites de leur rôle essentiel qui intègre les possibilités nouvelles ouvertes par le droit d'expression. Ceci renvoie à un changement de perception du rôle des syndicats et à une redéfinition de ce dernier, mais aussi à un *« changement du traitement du social à l'intérieur des entreprises »*(24).

Il n'existe plus de monopole de la parole désormais libérée. Cette plus grande transparence qui peut en résulter peut être de nature à lever des incompréhensions, l'action individuelle ne saurait se désintéresser de l'action collective et l'action collective se désintéresser de l'expression directe et collective.

Le droit d'expression touche à la formation, à l'information des salariés. Il se doit d'intégrer ces deux aspects ; la crédibilité de ce droit nouveau offert aux travailleurs passe aussi par la prise en compte du temps nécessaire à son affirmation ; c'est encore un droit fragile ; il faut avoir la patience de le consolider et une réelle détermination pour parvenir à une pleine effectivité des normes.

L'expérimentation peut aviver l'imagination et le dynamisme, elle peut aussi permettre d'élaborer un texte mieux adapté aux exigences que suppose tout particulièrement le droit d'expression. Mais le caractère provisoire et les incertitudes qui en résultent risquent aussi d'altérer la mise en place de ce droit, ce qui serait bien évidemment contraire à l'objectif poursuivi : que le droit d'expression devienne rapidemment une réalité.

---

(24) Selon l'expression de M.J-P Jacquier lors de la journée. Rencontres nationales sur les conditions de travail, le 21 novembre 1983.