

## RÉFLEXIONS SUR LES MODÈLES DE DROIT DU TRAVAIL

Wacław Szubert \*

Le droit du travail se trouve face aux changements qui incitent à diverses réflexions. Nombre de règles existantes sont critiquées, leur utilité actuelle est contestée. On voit se dessiner la tendance à réviser de nombreuses constructions juridiques fondamentales dont la forme classique est jugée inadéquate<sup>1</sup>. Ce mouvement accompagne les travaux sur une profonde modification du C.t. en voie de préparation<sup>2</sup>.

Il semble cependant qu'afin de disposer d'une plus vaste perspective, les réflexions à ce sujet doivent englober les principes de base du système du droit du travail dans son ensemble, principes qui décident du caractère et des fonctions de ce droit. Ces principes définissent le modèle de droit du travail, déterminé par les rapports socio-économiques existants et variable en fonction des transformations de ces rapports. J'avais abordé ces questions dans un article sur les mutations présentes du modèle de droit du travail dans notre pays<sup>3</sup>. Dans les lignes qui suivent, j'aimerais les Envisager d'un point de vue plus vaste, comparatif.

### I

Le système du droit du travail, tel qu'il s'est formé dans les temps modernes, traduit en premier lieu les liens juridiques entre trois sujets :

---

\* Professeur émérite à l'Université de Łódź, membre de l'Académie Polonaise des Sciences, Président de la Section Polonaise de la Société Internationale de Droit du Travail et de la Sécurité Sociale.

<sup>1</sup>Cf. A. Chobot, A. Kijowski, *Nowa koncepcja zobowiązaniowego stosunku pracy. Uwagi « de lege ferenda » [Nouvelle conception du rapport de travail. Remarques « de lege ferenda »]*. RPEiS. 1988. n° 4. pp. 45 et suiv.

<sup>2</sup>Z. Salwa, *Podstawowe założenia przebudowy prawa pracy [Les principes de base de la refonte du droit du travail]*, PiZS, 1988, n° 12, pp. 13 et suiv.

<sup>3</sup>W. Szubert, *O nowy model prawa pracy [Pour un nouveau modèle de droit du travail]*, RPEiS, 1988, n° 4, pp. 1 et suiv.

le travailleur, l'employeur et l'État. C'est dans ce triangle que se renferme et évolue le contenu essentiel du droit du travail, qui décide de son caractère social. Le rôle fondamental des deux premiers sujets est évident. Quelles que soient les modifications du contenu du rapport juridique qui les unit, il n'est point douteux qu'il faut régler, d'un côté, les droits du travailleur et les garanties de leur respect ainsi que les devoirs du travailleur et la responsabilité encourue pour leur violation, et, de l'autre côté, les droits et obligations de l'employeur. Les dispositions réglant ces matières définissent les éléments organisationnels et protecteurs du droit du travail, dont les rapports mutuels marquent chaque fois de façon spécifique ce droit.

Les sujets dont nous parlons, n'apparaissent pas seulement sous forme individuelle comme personnes physiques ou morales et unités d'organisation placées sur un pied d'égalité avec ces personnes, mais aussi sous forme collective comme organisations représentant les intérêts de chacun de ces sujets et agissant en leur nom. Cela ne change en rien le tripartisme du droit du travail, mais pose de nombreux problèmes qui exigent à être réglés, comme le statut juridique et les compétences des syndicats, les formes juridiques du règlement des conflits collectifs, l'arbitrage et les conventions collectives, ce qui compose le droit dit collectif du travail, dont riche est le contenu et grande importance sociale.

Le troisième sujet du droit du travail est l'État qui pour des raisons compréhensibles ne peut rester indifférent à ce domaine et y est toujours intervenu, lors même que l'idéologie en vigueur imposait une grande réserve à cet égard. Le degré variable de l'intervention de l'État dans les rapports de travail est un facteur qui influe fortement sur le caractère du droit du travail en vigueur à différentes époques historiques dans les différents pays. C'est là le point de départ à adopter pour distinguer les modèles essentiels de droit du travail à l'échelle comparative.

## II

A l'intervention limitée de l'État dans les rapports de travail correspond le modèle du droit libéral du travail sous l'une des deux formes : le libéralisme individuel ou le libéralisme collectif. Le premier de ces modèles s'est propagé immédiatement après la révolution industrielle (à la charnière du XVIII<sup>e</sup> et du XIX<sup>e</sup> s.) en Angleterre, et ensuite dans les autres pays européens. Il se caractérisait par la liberté des contrats, ouvrant la voie du libre jeu de forces qui, selon les idées alors en vigueur, devait garantir le plus efficacement la mise en harmonie des intérêts individuels et la dynamisation des processus économiques.

Ce qui ne voulait pas dire cependant que le rôle de l'État fût réduit à la fonction proverbiale de garde de nuit<sup>4</sup>. L'État intervenait en effet avant tout en interdisant toutes formes d'action collective considérées comme limitations de la liberté individuelle, ce qui dans la pratique visait à empêcher les ouvriers de s'organiser.

Peu à peu s'est développée une autre forme d'intervention tendant à limiter l'exploitation la plus choquante, source de pathologie sociale. Les progrès de cette intervention, sous forme de la législation dite industrielle, à côté d'autres formes de protection des travailleurs (entre autres des assurances sociales) ont abouti à des changements qualitatifs et à l'abandon du modèle précité.

Une espèce de ce modèle était le libéralisme collectif qui s'est développé en Angleterre, après l'abolition au début du XX<sup>e</sup> siècle de toutes restrictions juridiques à activité syndicale et la reconnaissance de la liberté du droit de grève<sup>5</sup>. Le développement libre du mouvement syndical et de l'organisation des employeurs a abouti à la naissance d'un système fondé sur une autonomie poussée des forces sociales. Les accords passés entre ces organismes étaient devenus dans ce système la force essentielle de la réglementation des rapports de travail. Leur force obligatoire était fonction du rapport de forces, aussi leur contenu subissait-il de fréquentes modifications. Dans ces conditions, la législation du travail jouait un rôle auxiliaire et l'ingérence de l'État se bornait à modérer le jeu des forces sociales (entre autres au moyen de l'arbitrage). Le mouvement syndical, lui, se montrait méfiant envers toutes les formes de cette ingérence et voulait avant tout compter sur soi-même (« l'État peut reprendre ce qu'il a donné »).

Le modèle dont nous parlons, s'est maintenu en Angleterre jusqu'à la prise du pouvoir par les conservateurs dans les années 70, il a été également adopté, sous une forme quelque peu différente, dans les pays Scandinaves<sup>6</sup>. Il a grandement contribué à renforcer la position du facteur travail organisé, mais a donné naissance à deux sortes de problèmes. Les uns résultaient d'une décentralisation poussée des négociations et conventions collectives conclues parallèlement par des groupes de travailleurs de différentes branches et professions<sup>7</sup>. Cela contribuait à faire monter

---

<sup>4</sup> G. Scelle, *Le droit ouvrier*, Paris 1929, pp. 6 et suiv.

<sup>5</sup> O. Kahn-Freund, *Labour Law*, dans : *Law and Opinion in England in the 20th Century*, sous la dir. de M. Ginsberg, London 1959, p. 224.

<sup>6</sup> F. Schmidt, *Law and Industrial Relations in Sweden*, Uppsala 1977, p. 13.

<sup>7</sup> Sous forme des hausses des prix et parfois des arrêts de travail provoqués par des grèves dans les entreprises liées entre elles par le processus de la production ; cf. O. Kahn-Freund, *Arbeitsbeziehungen. Erbe und Anpassung*, Baden - Baden 1981, pp. 82 - 83.

en spirale les revendications et menait à faire retomber les charges provoquées par les avantages obtenus sur d'autres groupes de travailleurs. L'unique moyen de prévenir ces conséquences dans ce système consistait à déplacer le centre de gravité des négociations sur les salaires vers l'échelon central sous forme des accords nationaux passés par les organisations d'employeurs et les syndicats. Cette proposition a été expressément formulée par des auteurs anglais<sup>8</sup>, et dans ce sens également a évolué le système des négociations et conventions collectives dans les pays Scandinaves.

Un autre problème dans le système du libéralisme collectif c'était la protection des intérêts des individus contre leur sacrifice au profit des intérêts des collectivités organisées. La question gagnait notamment en importance quand l'appartenance au syndicat était la condition de l'emploi dans l'entreprise ou la profession données (*closed shop*), car c'était une menace virtuelle pour le droit au travail<sup>9</sup>. La question de la protection des droits des personnes non associées et des voies individuelles de poursuite des prétentions avait cependant une signification plus générale.

### III

De ces deux espèces du libéralisme on distingue l'interventionnisme de l'État, marqué par une nette ingérence dans les rapports de travail. Il est assez difficile de le caractériser du fait que ce n'est pas un modèle homogène, il revêt de nombreuses formes qui ont des différences sensibles entre elles. D'abord l'interventionnisme montre des degrés différents d'intensité : depuis les formes relativement douces d'ingérence qui ne se situent plus dans le modèle libéral jusqu'aux méthodes de pression directe et d'action autoritaire, sans toutefois se transformer en omnipotence des organes de l'État propre au système totalitaire.

Les orientations mêmes de l'interventionnisme peuvent, elles aussi, être diverses : protectrice, tendant à garantir aux travailleurs un minimum intact de droits et les mesures de contrôle visant à empêcher leur violation, ou bien réglementaire, tendant à régler certains éléments du rapport de travail conformément aux principes déterminés de la politique socio-économique. Dans la pratique a dominé généralement l'interventionnisme protecteur., et de ce fait traité souvent comme une particularité du droit du travail. Cependant, plus d'une fois, on a vu se manifester l'autre orientation, se traduisant par la tendance à diriger la politique des salaires.

---

<sup>8</sup> *Ibidem*, pp. 85 et suiv.

<sup>9</sup> D. Llyod, *The Right to Work*, London 1957, pp. 17 et suiv.

ou, plus généralement, la politique des revenus de la population et aussi la politique de l'emploi à l'aide de mesures influant sur sa structure<sup>10 11</sup>.

A la base de l'interventionnisme il y avait également des forces agissantes et des motifs divers. Il exprimait parfois un paternalisme spécifique de l'État tutélaire, d'autres fois il répondait aux revendications du monde organisé du travail<sup>11</sup>. Ces différences étaient fonction du degré d'évolution du mouvement professionnel et des formes de son influence sur la réglementation des rapports de travail.

L'interventionnisme n'excluait pas en effet le développement des syndicats et la création, avec leur participation, du droit conventionnel qui venait compléter la législation du travail et souvent frayait la voie de son perfectionnement. En revanche, il visait à intégrer les conventions collectives à l'ordre légal d'État, entre autres en étendant leur force obligatoire à des branches entières du travail. L'organisation par l'État de l'arbitrage dans les conflits collectifs du travail a joué aussi un rôle important à ce point de vue.

Ces formes d'interventionnisme allaient souvent de pair avec l'extension de l'activité économique directe de l'État au moyen de la création d'entreprises nationales et de monopoles et aussi au moyen de la réglementation de la vie économique par des mesures administratives. Cette étatisation n'était pas sans influencer les rapports de travail, car elle élargissait le champ de rapports englobés par la réglementation propre au secteur public.

Avec une différenciation poussée des solutions concrètes de l'interventionnisme, ce modèle était caractérisé par un rôle actif de tous les trois sujets essentiels du droit du travail, y compris les travailleurs et les employeurs dans les formes collectives de leur activité. La relation entre ces forces et leurs influences était variable et dérogeait parfois sérieusement aux systèmes d'équilibre optimaux. Le modèle interventionniste de droit du travail était adopté en Pologne dans l'entre-deux-guerres. Mais il faut préciser que dans les années 30 il évoluait dans le sens autoritaire<sup>12</sup>.

---

<sup>10</sup> F. Meyers, *Wages Policy : the Role of the State and of the Employer and Employee Organisations*, dans : *Actes du VII<sup>e</sup> Congrès International de Droit du Travail et de la Sécurité Sociale*, vol. III, Warszawa 1973, pp. 27 et suiv. V. aussi S. Shonfiel, *Le capitalisme d'aujourd'hui*, Paris 1967, pp. 216 et suiv.

<sup>11</sup> C'est en cela, de l'avis de G. Scelle, que consiste la différence entre l'évolution du droit du travail en Allemagne et en France, v. *supra*, pp. 212-214.

<sup>12</sup> M. Świącicki, *Instytucje polskiego prawa pracy w latach 1918-1939 [Les institutions du droit du travail polonais dans les années 1918 - 1939]*, Warszawa 1960, pp. 129 et suiv.

## IV

Le troisième modèle, essentiellement différent, est corrélatif du rôle omnipotent de l'État, spécifique des régimes totalitaires. Il se caractérise par la subordination de toutes formes de la vie sociale aux organes centraux du pouvoir, fonctionnant sur la base du monopole d'un parti au pouvoir et d'une idéologie dominante, une limitation poussée des droits civiques, l'exclusion des formes de libre association et de formation de l'opinion publique.

La variante fasciste de ce modèle, née dans les années 20 de notre siècle en Italie, a revêtu des formes particulièrement aiguës dans l'Allemagne nazie. Elle signifiait la liquidation des syndicats, la substitution de la tarification administrative aux conventions collectives, la liquidation de toutes formes d'autogestion dans les établissements de travail (conseils d'entreprise), dans les institutions d'assurances sociales, etc. A ces formes s'est substitué un système administratif fondé sur le principe de commandement exigeant une obéissance absolue.

La politique de travail obligatoire, appliqué avec rigorisme par le III<sup>e</sup> Reich à la population des pays occupés pendant la guerre, marquait ce système d'une empreinte spécifique<sup>13</sup>. En revanche, les rapports de propriété des moyens de production n'ont pas été modifiés dans ce système, bien que l'exploitation de ces moyens ait été subordonnée aux impératifs de la préparation et ensuite de la conduite de la guerre. Les employeurs ont gardé leur position, elle s'est même renforcée<sup>13 14</sup>, à quoi contribuaient également les sévères mesures disciplinaires.

Le modèle stalinien de droit du travail adopté en Union soviétique et, après la Seconde Guerre mondiale, dans les pays satellites dont la Pologne, avait, lui aussi, un caractère totalitaire. Les conséquences de ce système ne sont pas encore surmontées, aussi convient-il de regarder de plus près certains de ses aspects et implications.

Ce modèle, s'inspirant de l'idéologie communiste tendant à transformer essentiellement les conditions d'existence et la conscience de la société, se caractérise par une uniformité extrême et la centralisation des bases de disposition. Dans sa forme culminante, il signifiait l'omnipotence de l'appareil du parti et de l'État auquel était subordonné le réseau, constitué

---

<sup>13</sup> H. Szurgacz, *Przymusowe zatrudnienie Polaków przez hitlerowskiego okupanta w latach 1939 - 1945. Studium prawno-polityczne [L'emploi forcé des Polonais par l'occupant nazi dans les années 1939- 1945. Étude juridico-politique]*, Wrocław 1971.

<sup>14</sup> F. Mestitz, *Probleme der Geschichte des Arbeitsrechts*, « Zeitschrift für neuere Rechtsgeschichte », 1980, n° 1-2, p. 64.

selon un plan préalable, d'organisations de masse privée d'autonomie réelle.

Les syndicats, il est vrai, n'ont pas été liquidés dans ce système, mais ils étaient enfermés dans un schéma d'organisation unique et réduits au rôle d'une courroie de transmission des directives obligatoires d'action d'un côté, et des revendications — sans garanties réelles de leur satisfaction — de l'autre. L'activité syndicale se ramenait donc à un rite d'actions apparentes, y compris, dans une grande mesure, la conclusion des conventions collectives sans que ces dernières fussent en réalité des actes bilatéraux. L'adhésion massive aux syndicats s'expliquait par ce qu'elle procurait certains avantages. Par ailleurs, les fonctions administratives dont les syndicats étaient chargés (inspection du travail, assurances sociales) contribuaient à dénaturer leur caractère.

Dans cet état de choses, les syndicats devenaient partie intégrante de l'*establishment*, où même le Conseil Central des Syndicats, organe syndical directeur, avait une position assez éminente. Quant à l'autogestion ouvrière, elle n'a pas été authentique non plus, sauf les brèves périodes de 1945 - 1947 et 1956 - 1958, et en 1958 a été définitivement subordonnée aux organisations du parti dans les établissements de travail. De cette façon les travailleurs ont été privés de représentation et de défense organisées de leurs intérêts, ce qui les rendait plus dépendants de l'appareil de l'État et handicapés, en dépit de l'idéologie officielle qui leur attribuait la position des représentants de la classe dominante.

Cette situation était encore aggravée par la concentration entre les mains de l'État non seulement des pouvoirs centralisés très étendus mais aussi de la propriété de la grande majorité des moyens de production. L'indépendance du secteur coopératif n'était qu'apparente, et le secteur privé était tout à fait marginal. L'unique exception en Pologne c'était l'agriculture, mais les exploitations individuelles n'employaient pas en général de main-d'oeuvre.

Une telle centralisation de la propriété et du pouvoir décisionnel en matière économique entraînait des conséquences extrêmement importantes pour les rapports de travail. Les entreprises socialisées ont été privées en fait de liberté de décision non seulement en ce qui concerne les biens qui leur étaient confiés et le profil de leur fabrication, mais aussi, dans une grande mesure, en matière d'emploi et de rémunération des travailleurs. Dans ces conditions, tout l'appareil économique du pays s'assimilait à un immense bureau et une monumentale entreprise, tandis que les chefs des différentes unités économiques étaient devenus des fonctionnaires, choisis sous l'angle du loyalisme politique plutôt que des aptitudes professionnelles, et responsables de l'exécution des décisions reçues et non de leur esprit d'initiative et d'entreprise. Il en résultait nécessaire-

ment une pléthore bureaucratique tant dans les centres de gestion au niveau central et sectoriel que dans les entreprises. Le système était marqué par l'arbitraire (le « volontarisme ») des décisions dans l'allocation de ressources et le mode de leur utilisation devant l'absence de critères objectifs de leur régularité.

S'agissant du travail humain, ce système a abouti à un suremploi irrationnel, aggravé par la tendance, propre à ce système, à accumuler des réserves mal exploitées. Cela contribuait à un déficit artificiel de main-d'oeuvre, avec le gaspillage simultané de sa force de travail et le bas niveau des salaires qui n'étaient pas une motivation suffisante du travail consciencieux. Ce fut la source d'une profonde pathologie des rapports de travail, se caractérisant par un bas moral et une faible productivité ainsi que par une organisation et direction inefficientes du travail<sup>15 16</sup>.

En ce qui concerne le droit du travail, des conséquences graves en découlaient non seulement du côté des travailleurs (privés d'une représentation indépendante de leurs intérêts) mais aussi du côté des employeurs dont l'identité a été compromise. Le C.t. a accordé, il est vrai, le statut d'employeur aux entreprises d'État et aux autres unités de l'économie socialiste, même à celles n'ayant pas de personnalité juridique (art. 3), et ces unités se présentaient en qualité de partie dans les contrats de travail passés avec leurs travailleurs. Mais en même temps leur position de sujet de droit dans les rapports de travail subissait d'importantes restrictions.

D'abord, le contenu des contrats de travail dépendait en partie des circonstances sans rapport avec le lieu de travail donné mais déterminées par l'emploi antérieur. Ainsi on punissait en quelque sorte ceux qui avaient abandonné leur travail précédent en les obligeant à accepter les conditions de travail moins favorables, et cela quels que soient le genre du travail et les aptitudes des intéressés. Des tendances semblables mais dans le sens contraire se manifestaient par l'obligation imposée aux établissements de travail d'accorder des congés payés d'une durée justifiée par les périodes du travail fourni antérieurement. Comme l'avaient constaté depuis longtemps nos auteurs, ces règles traduisent un lien juridique général unissant les travailleurs avec toute l'économie nationale, au-dessus des rapports avec les différents établissements de travail<sup>16</sup>.

<sup>15</sup> J. Kornai, *Niedobór w gospodarce [Le déficit dans l'économie]*, Warszawa 1985, pp. 344 et suiv.

<sup>16</sup> C. Chmielewski, M. Świącicki, *Prawo pracy [Droit du travail]*, dans : *Dziesięciolecie prawa Polski Ludowej [Dix ans du droit de la Pologne populaire]*, Warszawa 1955, p. 211.

Des prémisses semblables sont à l'origine de l'application obligatoire des sanctions frappant le travailleur qui a enfreint à ses devoirs, ce qui à l'apogée de l'époque stalinienne était même passible de peines comme un délit. Cette rigueur a ensuite été adoucie, mais les employeurs ont été obligés d'assurer l'observation de l'ordre et de la discipline (art. 94 pt 3° du C.t.) et d'user à cet effet des mesures disciplinaires.

Enfin, la liberté des employeurs de fixer le montant des salaires était sérieusement gênée par tout un ensemble de mesures administratives et juridiques forçant une politique « de bas salaires et de suremplois »<sup>17</sup>. Cela eut des effets connus : la motivation négative et l'utilisation irrationnelle du travail dans le processus de production. Dans ces conditions, les entreprises et les autres unités de l'économie socialiste ont été ainsi privées de la possibilité d'organiser de façon indépendante ces processus et ressemblaient à des éléments exécutifs de l'appareil économique, subordonnés aux organes de l'administration du pays.

La scission qui en résultait des attributs de l'employeur, a trouvé son reflet dans l'esprit des parties au rapport de travail, Au-dessus des contradictions d'intérêts entre elles s'est dessiné un conflit opposant ces deux parties aux organes centraux. Ces derniers, en effet, prenaient des décisions concernant la production et la répartition des ressources, décisions qui avaient une influence essentielle sur la condition des établissements de travail et sur leurs possibilités d'aller au-devant des revendications des travailleurs, et par cela même sur le climat et l'efficacité du travail collectif. Les revendications des travailleurs n'étaient adressées que formellement plutôt contre la direction de leurs établissements de travail, et en réalité avaient pour destinataire les autorités centrales, et prenaient ainsi inévitablement un caractère politique.

La complexité de cette situation se reflète le mieux dans la distinction entre les employeurs directs qui nouent les rapports contractuels avec les travailleurs et sont juridiquement responsables des obligations envers eux contractées, et l'employeur médiateur qui formellement se trouve en dehors de ces rapports mais exerce une influence majeure sur leur contenu et sur les conditions de leur réalisation. Cet employeur médiateur c'est l'État, centre du pouvoir politique, dont l'empire total s'ingère dans ce domaine également<sup>18</sup>.

<sup>17</sup> M. Kabaj, *Zatrudnienie a rozwój gospodarczy. System optymalnego zatrudnienia i wysokich plac [L'emploi et le développement économique. Le système de l'emploi optimal et des hauts salaires]*, « Studia i Materiały IPiSS », 1984, n° 17, pp. 15 et suiv.

<sup>18</sup> Voilà pourquoi je ne partage pas l'opinion de W. Sanetra qui trouve que la notion d'employeur médiateur est inutile en droit du travail. Cf. W. Sanetra, dans : *Pracownicy i pracodawcy. Materiały XVI Zimowej Szkoły Prawa Pracy [Travail-*

Dans le domaine dont nous parlons, l'État soumet à son pouvoir, ou plus exactement inclut dans son appareil, les organes constituant la représentation collective tant des travailleurs que des employeurs. Les premiers, les syndicats, perdent leur caractère authentique et se voient attelés à l'exécution des tâches qui en principe leur sont étrangères. Les seconds, les groupements d'employeurs, sont transformés en organes de l'administration économique qui fonctionnent comme organes du pouvoir. De cette manière est liquidée la représentation distincte des intérêts collectifs des deux parties aux rapports de travail, et, de plus, les parties fonctionnant en qualité d'employeur perdent beaucoup de leur identité en devenant en fait un prolongement de l'appareil administratif de l'État.

Finalement, on voit se briser notre schéma tripartite et chaque travailleur se trouve seul face au vaste appareil du pouvoir revêtant différentes formes mais ayant un seul centre de disposition commun. Telle a été la situation dans tout le secteur socialiste, y compris les coopératives dont le caractère distinct était illusoire. En dehors de ce secteur se trouvait un nombre insignifiant de travailleurs (env. 1 % du total).

En fin de compte, tout cela menait non seulement à la paralysie des forces sociales aptes à défendre les intérêts des travailleurs mais aussi à l'anéantissement de l'autonomie des organes, autonomie qui est la condition de l'efficacité du travail collectif et le développement rationnel de l'économie. S'agissant du premier phénomène, on voyait croître les tensions et conflits sociaux, tandis que le second provoquait une aggravation de faits témoignant de la régression économique et de la crise de l'économie nationale. Dans les deux se manifestait de plus en plus nettement le dysfonctionnement du système, affectant particulièrement les rapports de travail. On était donc contraint à envisager des réformes qui, pour être vraiment efficaces, devaient signifier des changements de système.

## V

Ces changements, considérés du point de vue du droit du travail, consistent en abandon du modèle totalitaire préexistant. Depuis quelque temps, il subit des modifications atténuant son caractère autocratique,

---

*leurs et employeurs. Matériaux de la XVI<sup>e</sup> École d'hiver de droit du travail*, Wrocław 1989, p. 19. Il convient d'attirer l'attention sur les remarques en cette matière de Z. Kubot, *Wielkie organizacje gospodarcze a zakład pracy [Les grands organismes économiques et l'établissement de travail]*, dans : *Pracownicy i pracodawcy...*, pp. 126, 128, 131.

sans qu'elles aient concerné à un degré égal tous les domaines de la vie socio-économique ni abouti à un tournant décisif. Deux orientations de ces changements présentent une importance essentielle en droit de travail.

La première, qui a jusque-là focalisé l'attention, c'est la restitution du mouvement syndical indépendant. Les protestations ouvrières en août 1980 et les accords conclus à leur issue, et ensuite, après une répression dramatique, la Table Ronde de 1989, ont donné une forte impulsion en ce sens. Des prémisses juridiques et politiques ont été réunies à la liberté syndicale et au pluralisme organisationnel. Des garanties juridiques dans ce domaine ont été apportées par l'amendement de 1989 de la loi sur les syndicats<sup>19</sup>. A présent se poursuit la formation de la structure du mouvement syndical sur la base de ces nouvelles possibilités.

Pour que cette tendance s'affermisse, de nombreux problèmes doivent être réglés. Certains relèvent du domaine juridique et sont liés à la nécessité d'une réglementation plus adéquate de certains aspects de l'activité syndicale. Cela concerne notamment les conventions collectives qui devraient devenir davantage une source du droit autonome venant compléter la législation<sup>20</sup>. Il faut également réviser les dispositions régissant le droit de grève, de façon qu'il ne soit pas soumis à des restrictions qui incitent à éluder la loi et à prendre des mesures illégales<sup>21</sup>.

D'autres problèmes doivent être réglés dans la pratique. C'est notamment la définition des règles et des formes de la coopération de différentes organisations syndicales dans les établissements de travail, de façon que le pluralisme de formes du mouvement syndical n'écarte pas la possibilité d'une action concertée dans les affaires d'importance fondamentale pour les travailleurs. Non moins importante est l'élaboration des règles de conduite face aux conflits collectifs, pour que la détermination et la fermeté de la défense des intérêts des travailleurs soient associées à la pondération et la modération des revendications grevant l'économie nationale.

<sup>19</sup> La loi du 7 avril 1989 modifiant la loi sur les syndicats, J. des L., n° 20, texte 105.

<sup>20</sup> Cf. C. Jackowiak, *Podstawowe problemy rekodyfikacji prawa pracy [Problèmes fondamentaux de la recodification du droit du travail]*, « Państwo i Prawo », 1986, n° 10, pp. 33 - 39 ; L. Florek, *Nowa regulacja prawna układów zbiorowych pracy [La nouvelle réglementation juridique des conventions collectives]*, « Państwo i Prawo », 1987, n° 9, pp. 24 et suiv.

<sup>21</sup> Cf. T. Zieliński, *Zbiorowe prawo pracy w nowym porządku prawnym PRL [Le droit collectif de travail dans le nouvel ordre légal de la R.P.P.]*, « Państwo i Prawo », 1989, n° 6, p. 28. J'ai abordé cette question dans deux articles : *O nowy model prawa pracy [Pour un nouveau modèle de droit du travail]*, *supra*, p. 12, et *Kierunki rozwoju zbiorowego prawa pracy [Les directions d'évolution du droit collectif du travail]*, « Państwo i Prawo », 1981, n° 6, p. 17.

La situation économique du pays pose dans ce domaine au mouvement syndical des dilemmes difficiles, car elle exige la limitation des revendications professionnelles en considération de l'intérêt général et la participation à des actions constructives visant à vaincre la crise économique. Ce serait un grand danger que de céder à des slogans populistes de couleur démagogique. Ce qui reste un impératif catégorique, c'est la défense de la dignité du travail, ce qui implique le souci de veiller aux conditions de son exécution et de garantir un salaire équitable.

C'est de la bonne solution de ces problèmes que dépend le renforcement de la position des syndicats comme organisation indépendante du monde du travail, facteur de l'équilibre social et du développement socio-économique du pays. Ce processus que les dispositions juridiques ne déterminent pas d'elles-mêmes bien qu'elles en soient la base indispensable, progresse peu à peu au milieu de nombreuses difficultés et menaces. Néanmoins, il s'est déjà avancé et trouve appui dans la conscience et dans les attitudes de vastes milieux de travailleurs.

Cependant, l'abandon du modèle totalitaire de droit du travail exige des changements essentiels non seulement du côté des travailleurs mais aussi des employeurs. Ces derniers changements ne sont pas moins importants ni moins difficiles, bien qu'ils posent des difficultés sur un autre plan. Il s'agit de restituer la position authentique de l'employeur qui s'est dégradée dans les conditions où l'ingérence des organismes étatiques primait la gestion, et la politique l'emportait sur l'économie.

Une saine évolution des rapports de travail n'est pas possible sans un bon fonctionnement du sujet responsable de l'organisation des processus du travail collectif et directement intéressé à son efficacité. Son rôle de dirigeant et la motivation d'avantages matériels le mettent dans une situation conflictuelle à l'égard de ceux qui exécutent le travail et à qui le droit devrait garantir une protection indispensable. Mais en même temps il est la force motrice contribuant à l'essor des emplois, offrant les chances de gain et de participation active au travail. Les contradictions inéluctables d'intérêts exigent à être canalisées par la loi, prévenant la violation de l'équilibre social. Mais cette ingérence ne devrait pas ôter la motivation de cette activité, car c'est l'une des conditions essentielles d'une bonne formation des rapports de travail.

Les irrégularités dans le fonctionnement des entreprises d'État comme unités de production étaient discernées depuis longtemps. On a essayé d'y remédier par des réformes tendant à accroître leur autonomie et en laissant, au milieu de nombreuses controverses, participer les organes représentatifs du personnel à la gestion de l'entreprise. Cependant, ces réformes n'ont pas donné les effets escomptés parce qu'elles ne modifiaient pas le caractère des entreprises d'État et ne portaient pas sur les rapports

de propriété. Les récentes modifications plus radicales visent à remanier la structure des entreprises et à diversifier leurs formes juridiques.

Parmi ces formes se trouvent les sociétés par actions, dont celles à participation du capital étranger où à actionnariat ouvrier, les sociétés à responsabilité limitée et les sociétés civiles, et aussi les entreprises qui sont propriété coopérative et, à l'avenir, propriété communale, gardant leur caractère distinct. Ces changements s'accompagnent du développement du secteur privé qui emploie toujours plus de travailleurs, d'autant plus qu'ont été abolies les limites fixant le nombre maximum du personnel dans ces entreprises. La position des employeurs est progressivement renforcée, ils disposent d'une plus grande liberté de manoeuvre dans les limites des dispositions financières qui se sont substituées aux rigueurs administratives. Par ailleurs, on voit s'étendre la possibilité de négocier directement les salaires et les conditions de travail entre les chefs d'entreprises et les organes syndicaux à l'entreprise<sup>22</sup>. Ces changements, toutefois, ne sont qu'amorcés et ne se déroulent pas toujours d'une façon qui mériterait l'approbation sociale et, en plus, ils sont avancés de façon très inégale dans les différentes branches économiques.

Le renforcement de la position des employeurs met à l'ordre du jour la question de leur représentation collective qui pourrait être partenaire aux accords et ententes avec les organisations syndicales dans les matières dont l'importance dépasse l'intérêt des entreprises particulières. Les dispositions en vigueur dans ce domaine sont manifestement inadéquates, car elles reconnaissent les organes directeurs de l'administration d'État comme partie aux conventions collectives du côté des employeurs<sup>23</sup>.

En 1989 a pris naissance une organisation voire fédération d'employeurs, mais qui regroupe non pas tant des entreprises que leurs cadres supérieurs et de ce fait ne peut représenter les employeurs dans les négociations et les conventions collectives avec les syndicats. Elle représente, par contre, les employeurs polonais à G.O.I.T.<sup>24</sup>.

Il convient de considérer à part, dans le contexte des changements précités, le rôle de l'autogestion ouvrière, car là également une situation

---

<sup>22</sup> Cf. G. Goździewicz, *Miejsce zakładowych porozumień płacowych w systemie źródeł prawa pracy* [La place des accords salariaux d'entreprise dans le système des sources du droit du travail], « Państwo i Prawo », 1985, n° 2, pp. 61 et suiv.

<sup>23</sup> Ainsi est réglée cette question par la loi du 24 novembre 1986 modifiant le C.t. en matière de réglementation des conventions collectives, J. des L., n° 42, texte 201 (cf. la note 20).

<sup>24</sup> Ce motif a décidé de la création en 1989 d'une Association d'Employeurs qui a absorbé le Comité des Employeurs Polonais fonctionnant depuis 1968 près la Chambre polonaise du Commerce extérieur,

nouvelle à certains égards est en train de se former sous l'influence de ces changements. Et d'abord, l'autogestion prévue par la loi du 25 septembre 1981 est une autogestion des entreprises d'État. On est donc en droit de douter que cette institution soit utile dans les entreprises dont contre la *nomenklatura*. Son idée directrice consistait à délivrer le chef prises privées, ou du moins on doit se demander si, pour être utilisée dans ces entreprises, elle n'exige pas à être modifiée.

D'autre part, l'autogestion prévue en 1981 était dirigée avant tout contre la *nomenklatura*. Son idée directrice consistait à délivrer le chef d'entreprise de sa dépendance du pouvoir politique et à renforcer sa position de chef autonome jouissant de la confiance de son personnel. Ce n'était pas par hasard que les principales controverses ont porté à l'époque sur la procédure de désignation du chef d'entreprise dans les différents types d'entreprises ainsi que sur le règlement des litiges entre les organes d'autogestion et les unités auxquelles les entreprises étaient subordonnées. A travers la dialectique des conflits se manifestait la volonté d'assainissement économique de l'entreprise et de reconstitution de sa position d'agent économique, entre autres comme employeur disposant d'une liberté d'action indispensable. Dans ces conditions, l'autogestion du personnel devenait un facteur essentiel de l'autonomie de l'entreprise dans tous les domaines conditionnant son bon fonctionnement.

A la phase actuelle des changements ayant un caractère évolutif, un tel rôle de l'autogestion est toujours justifié. Mais plus tard il faudra redéfinir les formes de la participation des travailleurs à la gestion des divers types d'entreprises<sup>25</sup>. On voit se dessiner de nouveau le dilemme du dualisme des organes représentatifs des travailleurs dans les établissements de travail en ceux qui s'identifient aux intérêts de rétablissement dans son ensemble et ceux représentant les intérêts du personnel. Ce problème qui apparaît depuis longtemps à différentes phases de l'histoire des rapports de travail a focalisé l'attention en 1980 face aux controverses concernant la participation de « Solidarność » à la gestion de l'entreprise<sup>26</sup>. Cette question revivra en présence des changements constitutionnels et économiques et aussi du pluralisme syndical.

---

<sup>25</sup> Actuellement, l'autogestion du personnel existe dans les entreprises mixtes (la loi du 10 juillet 1985, J. des L., n° 32, texte 142), en revanche, elle n'est pas juridiquement fondée dans les entreprises ayant un autre régime juridique. Cf. J. Frąckowiak, *Spółki a samorząd pracowniczy [Les sociétés et l'autogestion du personnel]*, dans : *Pracownicy i pracodawcy...*, pp. 63 - 70.

<sup>26</sup> J'en parle dans mon article *Kierunki rozwoju...*, pp. 22 - 23.

## VI

Les changements évoqués ci-dessus ont un caractère évolutif, mais leur sens profond se ramène au rejet du modèle totalitaire de droit du travail, marqué par l'importance du centre le plus élevé du pouvoir et par l'anéantissement de l'indépendance des sujets dont dépend directement le bon fonctionnement des rapports de travail, à savoir une direction efficace et une bonne exécution. Cette évolution devrait aboutir à la naissance d'un système où les deux sujets, travailleurs et employeurs, auront la possibilité entière de formuler leurs intérêts individuels et collectifs ainsi que d'agir de façon indépendante dans le cadre de l'ordre légal établi par l'État. Les changements des deux côtés présentent une égale importance. Car il ne s'agit pas seulement que les travailleurs soient représentés par des syndicats indépendants à tous les niveaux de l'action collective mais aussi que les employeurs recouvrent une entière indépendance et soient délivrés du diktat des organes de l'administration économique<sup>27</sup>.

Des réalisations jusque-là notées se manifestent avant tout en ce qui concerne la première orientation de ces changements, bien qu'un nouveau modèle de mouvement syndical soit toujours en voie de formation. Des changements sont bien moins avancés en ce qui concerne la seconde orientation où des progrès dépendent étroitement de la restructuration de l'économie et de la sortie de la crise. Le totalitarisme stalinien a causé dans ce domaine des dommages innombrables en contribuant à la décomposition des saines structures économiques et à la paralysie de la volonté d'action rationnelle. Le retour à la normalité doit donc être, dans ces conditions, un processus long et difficile dont les effets ne se laisseront voir qu'après un certain temps.

La promotion de l'esprit d'initiative exige de profonds changements de système, mais elle est la condition indispensable de l'autonomie des employeurs, de quoi dépend le bon fonctionnement des rapports de travail. C'est alors seulement que des deux côtés seront réunies les conditions de l'ordre fondé sur la mise en harmonie des intérêts conflictuels au moyen de négociations frayant la voie à la réglementation conventionnelle des rapports de travail, enrichissant l'ordre légal dans le sens correspondant aux besoins de la vie sous ses diverses formes.

Il est difficile de prévoir dès à présent les détails de ce futur modèle de droit du travail. Il y a lieu de croire que le rôle de l'État y sera actif,

---

<sup>27</sup> J. Jończyk (*W stronę pracodawcy [Un regard vers l'employeur]*, dans : *Pracownicy i pracodawcy...*, pp. 153 et suiv.) se prononce en faveur de la restitution aux employeurs du rang de participant à part entière aux rapports juridiques.

mais qu'en même temps un vaste champ sera laissé au pluralisme de la vie socio-économique et à l'autonomie des forces qui la représentent. Sur cette voie devrait prendre naissance un système d'équilibre, correspondant à nos réalités, entre les trois principaux sujets du droit du travail, rentrant dans le cadre des standards internationaux qui trouvent entre autres leur expression dans la structure tripartite de l'O.I.T. et dans les règles de son activité. Cela favorisera un resserrement de la collaboration avec cette organisation, en particulier la ratification de la Convention n° 144 concernant les consultations tripartites destinées à la mise en vigueur des normes du droit international du travail<sup>28</sup>. Mais avant tout, ce sera un modèle servant à la consolidation dans les rapports de travail de la justice ainsi qu'au rehaussement de la dignité du travail et à la multiplication de ses résultats dans l'intérêt de la société.

---

<sup>28</sup> Cf. L. Florek, M. Seweryński, *Międzynarodowe prawo pracy [Droit international du travail]*, Warszawa 1988, pp. 180 - 182.