

# LES ACTES LÉGISLATIFS

DROIT POLONAIS  
CONTEMPORAIN  
N° 19, 1973

## LOI DU 15 JUILLET 1968 SUR LES EMPLOYÉS DES CONSEILS DU PEUPLE

Dziennik Ustaw [Journal des Lois] de 1968, n° 25, texte 164

Afin d'améliorer encore le travail des organes des conseils du peuple et en vue de fixer les droits et devoirs des employés de ces conseils, il est arrêté ce qui suit.

### Chapitre premier

#### DISPOSITIONS PRELIMINAIRES

**Art. 1<sup>er</sup>.** 1 Les dispositions de la loi définissent les droits et devoirs des employés dans les services des présidiums des conseils du peuple et dans les autres organes qui tiennent lieu de services (directions, sections, sous-sections, bureaux, commissions et offices portant un autre nom) auxquels sont applicables les dispositions concernant les services.

2. Le Conseil des ministres peut, par règlement, étendre l'application de la loi ou de quelques-unes de ses dispositions aux employés d'autres organes locaux de l'administration d'État, en les adaptant respectivement à l'organisation et aux conditions de travail de ces organes.

**Art. 2.** Aux employés dont il est question à l'art. 1<sup>er</sup> al. 1, appelés ci-après « employés », sont applicables les dispositions générales de la législation du travail en vigueur et, en ce qui concerne les matières réglées par la présente loi, les dispositions de cette dernière.

### Chapitre 2

#### LES DROITS ET DEVOIRS DES EMPLOYÉS DES CONSEILS DU PEUPLE

**Art. 3.** L'employé est tenu de remplir ses fonctions de telle manière que les conseils du peuple puissent s'acquitter convenablement et régulièrement de leurs tâches.

**Art 4.** 1. L'employé fait, devant le président du présidium du conseil du peuple, un serment dans les termes ci-après:

« Je promets solennellement de contribuer de toutes mes forces, au poste qui m'est confié, à la consolidation du régime socialiste et à la défense de la République Populaire de Pologne, de lui demeurer fidèle, de remplir exactement et avec dévouement mes devoirs, de me conformer dans l'exercice de mes fonctions à la loi, à l'intérêt du peuple travailleur et aux tâches de l'édification du socialisme ».

2. La disposition de l'ai. 1<sup>er</sup> ne concerne pas les employés qui sont engagés en vertu d'un contrat de travail conclu pour une période d'essai, en vue d'accomplissement d'un travail déterminé ou pour une durée ne dépassant pas un an.

**Art. 5.** L'employé est tenu:

- 1) de remplir consciencieusement et soigneusement ses devoirs;
- 2) d'expédier les affaires conformément aux règles de la légalité populaire, en

se guidant par l'intérêt du peuple travailleur, les tâches de l'édification du socialisme et les besoins de défense du pays;

3) de veiller à l'autorité du pouvoir populaire et d'éviter tout acte qui serait de nature à diminuer la confiance des citoyens à l'égard du pouvoir populaire;

4) d'observer le secret d'État et de service;

5) de respecter la discipline du travail;

6) de témoigner d'une sollicitude particulière pour le respect des biens sociaux ainsi que pour une gestion économe et rationnelle des ressources de l'État;

7) de chercher à obtenir les meilleurs résultats possibles du travail en perfectionnant les méthodes et l'organisation du travail;

8) d'agir pertinemment, promptement, impartialement et d'une manière qui renforce la confiance des citoyens à l'égard des organes du pouvoir populaire, en usant de simples moyens qui permettent de résoudre convenablement une affaire;

9) de prêter assistance aux citoyens dans la mesure indispensable pour régler leurs affaires;

10) de veiller à ce que le citoyen ne soit pas lésé par ignorance de la loi, d'expliquer la loi, de fournir des renseignements indispensables et d'éclaircir les buts fondamentaux et les principales directives de la politique du pouvoir populaire;

11) de donner suite — de façon pertinente, prompte et complète — aux plaintes et propositions;

12) de veiller à l'exécution par les citoyens de leurs devoirs envers l'État;

13) d'améliorer constamment l'exercice de ses fonctions;

14) de respecter les règles de bienséance à l'égard des citoyens et des employés.

**Art. 6.** 1. L'employé est tenu d'exécuter les ordres de service de ses supérieurs.

2. Lorsque l'employé est convaincu que l'ordre de service est contraire à la loi, porte atteinte à l'intérêt social ou est entaché d'erreur, il est tenu de le faire remarquer à son supérieur. Au cas où l'ordre est confirmé par écrit, il a le devoir de l'exécuter.

3. Cependant il est défendu à l'employé d'exécuter l'ordre de service lorsque l'exécution porterait manifestement atteinte à la loi ou constituerait une infraction ou encore risquerait de causer un préjudice irréparable à l'intérêt social. L'employé qui refuse d'exécuter l'ordre en informe par écrit son supérieur et le président du présidium du conseil du peuple.

**Art. 7.** 1. Dans les cas déterminés par les prescriptions spéciales, l'employé est tenu de porter l'uniforme et les distinctions de service dans l'exercice de ses fonctions.

2. Les prescriptions prévues à l'ai. 1<sup>er</sup> sont édictées par le Président du Conseil des ministres qui y énumère les catégories d'employés tenus à porter l'uniforme et les distinctions de service dans l'exercice des fonctions et arrête les règles d'attribution d'uniformes. Le Président du Conseil des ministres peut faire édicter ces prescriptions par les ministres intéressés.

**Art. 8.** 1. Le supérieur est responsable du travail des employés qui lui sont subordonnés. Il est tenu de veiller à la bonne organisation du travail des employés qu'il dirige et à l'expédition des affaires avec efficacité et dans les délais requis; il doit aider les employés dans l'exercice de leurs fonctions, leur assurer de bonnes conditions de travail et veiller à ce qu'ils collaborent dans une atmosphère de camaraderie.

2. Le supérieur doit donner l'exemple du bon exercice des devoirs, stimuler l'esprit d'initiative chez les employés, leur donner des directives et des ordres précis, exiger que ses ordres soient strictement exécutés et contrôler leur exécution.

3. Le supérieur est tenu d'exiger de ses subordonnés qu'ils observent la discipline du travail, prennent soin des biens qui leur sont confiés et veillent à la gestion économe et rationnelle des ressources sociales; il doit développer en eux la conscience des devoirs de l'employé du conseil du peuple et veiller au perfectionnement de leurs qualifications professionnelles.

**Art. 9.** 1. L'employé ne peut pas avoir des occupations supplémentaires qui seraient incompatibles avec ses devoirs ou éveilleraient à son égard des soupçons justifiés de partialité ou d'esprit de lucre.

2. L'employé ne peut exercer à titre permanent des occupations supplémentaires rémunérées qu'après avoir obtenu le consentement de l'organe compétent. Le Président du Conseil des ministres définit les règles et la procédure à suivre pour accorder le consentement en question ainsi que les cas où ce consentement n'est pas requis.

**Art. 10.** 1. Les presidiums des conseils du peuple édictent des règlements de travail définissant l'ordre et la discipline du travail.

2. Le Président du Conseil des ministres, agissant de concert avec le Conseil central des Syndicats, fixe les règles et la procédure à suivre pour édicter et approuver les règlements de travail.

### Chapitre 3

#### LES QUALIFICATIONS PERSONNELLES ET PROFESSIONNELLES DES EMPLOYÉS DES CONSEILS DU PEUPLE

**Art. 11.** 1. Peut être employé toute personne qui:

- 1) possède la nationalité polonaise;
- 2) a 18 ans révolus et jouit de la pleine capacité d'exercice;
- 3) jouit des droits publics;
- 4) offre la garantie, vu son niveau moral et idéologique, de bien s'acquitter des tâches de l'employé du conseil du peuple.

2. Un jeune adulte peut être employé dans les conditions déterminées par les dispositions sur l'emploi des jeunes adultes.

**Art. 12.** 1. Peut être employée une personne qui justifie des qualifications requises en matière d'instruction et de formation pratique indispensables à l'exercice des fonctions à un poste déterminé.

2. Le Conseil des ministres établit le tableau de postes et définit les conditions requises en matière d'instruction et de formation pratique des employés.

3. Le Président du Conseil des ministres fixe les règles relatives à l'emploi et à la formation professionnelle des personnes qui commencent à exercer leur activité professionnelle dans les presidiums des conseils du peuple.

### Chapitre 4

#### NAISSANCE DE LA RELATION DE TRAVAIL

**Art. 13.** 1. La relation de travail naît par la conclusion d'un contrat de travail.

2. La relation de travail avec un employé qui est appelé à occuper un poste de direction s'établit par nomination, avec le consentement de l'employé.

3. Le Président du Conseil des ministres définit les postes de direction (al. 2).

4. La nomination à un poste de direction équivaut à la conclusion d'un contrat

de travail pour une durée indéterminée.

**Art. 14.** 1. Le contrat de travail doit être passé par écrit.

2. Le contrat de travail doit contenir en particulier les mentions suivantes:

- 1) le poste que doit occuper l'employé,
- 2) le genre du contrat,
- 3) le montant de la rémunération.

3. La relation de travail en vertu d'un contrat de travail est censée s'établir le jour fixé par le contrat où l'employé commence à travailler.

**Art. 15.** La nomination à un poste de direction (art. 13 al. 1<sup>er</sup>) intervient en vertu d'une résolution du présidium du conseil du peuple. Les dispositions de l'art. 14 al. 2 et 3 sont respectivement applicables.

**Art. 16.** 1. Le travail de l'employé est périodiquement évalué. L'évaluation est donnée par le chef compétent après avoir pris avis du conseil syndical. Une opinion défavorable doit être confirmée par le président du présidium du conseil du peuple.

2. L'employé est informé de l'évaluation de son travail. L'opinion défavorable doit être motivée par écrit.

3. En cas d'opinion défavorable, l'employé peut, dans les 14 jours qui suivent la notification de cette opinion, former un recours devant le président du présidium du conseil du peuple de l'échelon immédiatement supérieur. L'employé d'un conseil du peuple de voïvodie porte son recours devant le présidium de ce conseil. Il est statué sur le recours de concert avec les organes syndicaux compétents.

4. Le Président du Conseil des ministres, agissant de concert avec le Conseil central des Syndicats, définit:

1) les règles, la procédure et les périodes d'évaluation du travail des employés et les cas où les évaluations peuvent être effectuées dans l'intervalle de ces périodes;

2) la procédure d'examen des recours formés conformément à l'ai. 3 et les règles relatives à la reprise de l'évaluation;

3) les cas où l'employé peut être exempté d'évaluation en raison du poste qu'il occupe ou de ses qualifications professionnelles ou personnelles.

## Chapitre 5

### LES MODIFICATIONS DE LA RELATION DE TRAVAIL

**Art. 16.** 1. L'employé peut être muté sur sa demande ou avec son consentement à un autre présidium du conseil du peuple ou à une autre unité subordonnée au conseil du peuple, ou bien muté d'une telle unité au présidium du conseil du peuple ou même à un autre poste.

2. La mutation en vertu de l'ai. 1<sup>er</sup> emporte la dissolution de la relation de travail précédente et en fait naître la nouvelle.

3. La mutation est effectuée par le président du présidium du conseil du peuple ou par le chef de l'unité à laquelle l'employé est muté, avec le consentement du président du conseil du peuple ou du chef de l'unité où l'employé est occupé.

4. En cas de mutation d'un employé dont la relation de travail s'établit par nomination, les dispositions de l'art. 15 et de l'art. 17 al. 1<sup>er</sup> doivent être observées.

5. L'employé muté avec son consentement dans une autre localité a droit au remboursement des frais de déplacement conformément aux dispositions sur les prestations dues aux employés de l'État.

6. Le président du présidium du conseil du peuple peut, dans des cas justifiés, accorder le remboursement intégral ou partiel des frais de déplacement d'un employé du conseil du peuple de voïvodie ou d'arrondissement muté sur sa demande dans une autre localité. En ce qui concerne les employés des conseils du peuple à l'échelon inférieur, le remboursement des frais de déplacement est accordé par le président du présidium du conseil du peuple d'arrondissement.

**Art. 18.** 1. Dans les cas justifiés par la nécessité où se trouve le présidium du conseil du peuple de s'acquitter convenablement de ses tâches, l'employé peut être délégué, pour une période ne dépassant pas trois mois dans l'année, à un autre travail correspondant à ses qualifications dans le même ou un autre présidium du conseil du peuple ou dans la même ou une autre unité subordonnée au conseil. La délégation peut être prolongée jusqu'à six mois dans des cas justifiés, avec le consentement du président du présidium du conseil du peuple de voïvodie, après avis du conseil syndical fonctionnant auprès du présidium où l'employé concerné est occupé.

2. L'employé délégué dans une autre localité a droit au remboursement des frais de voyage et d'hébergement ainsi qu'aux indemnités journalières, dans les conditions prévues par les dispositions sur les prestations dues aux employés délégués de l'État.

**Art. 19.** 1. Le président du présidium du conseil du peuple peut suspendre l'employé dans l'exercice de ses fonctions.

2. Un employé dont la relation de travail est établie par nomination est suspendu dans l'exercice de ses fonctions en vertu d'une résolution du présidium du conseil du peuple.

3. L'employé peut être suspendu dans l'exercice de ses fonctions lorsqu'on est fondé de supposer qu'il ait commis un acte justifiant la dissolution de la relation de travail sans préavis par la faute de l'employé et qu'il serait contraire à l'intérêt social de le laisser exercer ses fonctions.

4. L'employé est suspendu de plein droit dans l'exercice de ses fonctions lorsqu'il est provisoirement détenu.

5. L'employé ne peut être suspendu dans l'exercice de ses fonctions plus d'un mois à compter du jour où l'organe compétent du présidium du conseil du peuple ou son présidium apprennent la cause justifiant la suspension, à moins que la suspension ne soit due aux poursuites pénales en cours contre l'employé.

**Art. 20.** 1. La rémunération de l'employé suspendu dans l'exercice de ses fonctions peut être réduite et celle de l'employé provisoirement détenu (art. 19 al. 4) est réduite au maximum de moitié, en fonction de la situation de famille de l'employé, à compter du premier jour du mois civil qui succède au mois où il a été suspendu. Le Conseil des ministres peut déterminer les règles de la limitation de la rémunération en fonction de l'état de famille de l'employé.

2. Lorsque la relation de travail avec l'employé suspendu dans l'exercice de ses fonctions n'a pas été dissoute et, au cas où des poursuites pénales engagées contre l'employé ont fait l'objet de non-lieu à défaut de preuves ou d'éléments constitutifs d'une infraction ou encore un jugement d'acquiescement a été rendu, il faut verser à l'employé la portion de sa rémunération restant à payer.

**Art. 21.** La réduction de la rémunération pendant qu'il est suspendu dans ses fonctions, à l'exception des cas où la suspension intervient de plein droit (art. 19

al. 4) ou concerne un employé occupant un poste de direction (art. 13 al. 3), requiert le consentement préalable du conseil syndical.

## Chapitre 6

### DISSOLUTION DE LA RELATION DE TRAVAIL

**Art. 22.** La relation de travail avec l'employé est dissoute suivant les règles déterminées par les dispositions générales de la législation de travail, à moins que la présente loi n'en dispose autrement.

**Art. 23. 1.** Le contrat de travail avec l'employé est dénoncé par écrit.

2. Pour des causes justifiées, l'employé peut, pendant le délai du préavis et en accord avec le conseil syndical, être occupé à un autre travail correspondant à ses qualifications en conservant la même rémunération.

3. Dans des cas particulièrement justifiés, avec le consentement du président du présidium du conseil du peuple du degré supérieur et, s'il s'agit d'un employé du présidium du conseil du peuple de voïvodie, avec le consentement du président du présidium de ce conseil — l'employé peut être exempté du devoir de travailler pendant le délai du préavis.

**Art. 24. 1.** La relation de travail avec un employé qui possède les qualifications requises et qui a travaillé sans interruption au moins 10 ans dans les conseils du peuple, ne peut être dissoute par dénonciation que dans les cas ci-après:

1) lorsque l'employé, malgré la sanction infligée à titre de responsabilité de service ou disciplinaire, ne s'acquitte pas convenablement de ses devoirs;

2) lorsque le travail de l'employé a fait l'objet de deux évaluations consécutives défavorables (art. 16);

3) lorsqu'il a été constaté que l'employé n'offre manifestement pas de garantie de bien remplir les devoirs qui incombent à un employé du conseil du peuple;

4) lorsque la suspension dans l'exercice de ses fonctions d'un employé qui fait l'objet des poursuites pénales (art. 19 alinéas 4 et 5) dure plus de trois mois, à moins que la relation de travail ne soit susceptible de résolution antérieure en vertu d'autres dispositions;

5) en cas de réduction, en vertu d'un arrêté ou de directives émanant des organes compétents, du nombre d'emplois ou de suppression du service où l'employé est occupé, lorsqu'il n'est pas possible de continuer à occuper l'employé conformément à ses qualifications;

6) en cas d'incapacité physique ou psychique permanente de travail au poste occupé, constatée par une commission médicale pour les questions d'invalidité et d'emploi, lorsqu'il n'est pas possible d'occuper l'employé à un autre poste qui lui conviendrait vu son état de santé et ses qualifications professionnelles ou lorsque l'employé refuse d'accepter un tel travail;

7) lorsque l'employé a acquis ses droits à la retraite.

2. Cependant, la relation de travail ne peut être dissoute par dénonciation pour la cause indiquée à l'ai. 1 pt 5, dans les cas ci-après:

a) lorsqu'il reste 5 ans à l'employé pour acquérir ses droits à la retraite, ou

b) lorsqu'il a travaillé au moins 15 ans les conseils du peuple, ou

c) lorsqu'il a travaillé au moins 20 ans dans les organes de l'administration d'État, dont au moins 10 ans dans les conseils du peuple.

3. En cas de dissolution de la relation de travail pour les causes indiquées à l'ai. 1er par dénonciation, avec préavis de 3 mois, du contrat de travail, il faut indiquer la cause justifiant la dissolution.

4. La dissolution de la relation de travail, pour les causes indiquées à l'ai. 1<sup>er</sup> points 1-5, est effectuée par le présidium du conseil du peuple, après avoir pris avis du conseil syndical, le président de ce conseil devant participer à la séance du présidium du conseil du peuple.

5. L'employé peut être examiné par une commission médicale (al. 1<sup>er</sup> pt 6) sur sa propre initiative ou d'office. Au cas où l'employé ne se présenterait pas sans justification devant la commission qui doit l'examiner d'office, le présidium du conseil du peuple peut dissoudre la relation de travail avec lui.

6. Le Président du Conseil des ministres définit les règles et les conditions déterminant les périodes d'emploi dans les présidiums des conseils du peuple ainsi que l'imputation d'autres périodes d'emploi sur les périodes précitées.

**Art. 25.** En cas de dissolution de la relation de travail par dénonciation pour la cause indiquée à l'art. 24 al. 1<sup>er</sup> pt 5, l'organe du présidium du conseil du peuple compétent en matière d'emploi garantira à l'employé un emploi conforme à ses qualifications dans un autre établissement, dans un délai requis pour assurer la continuité du travail.

**Art. 26.** La relation de travail avec l'employé déterminé à l'art. 24 al. 1<sup>er</sup> peut être dissoute sans dénonciation, lorsqu'il est atteint d'incapacité de travail pour cause de maladie ou a été isolé, conformément aux prescriptions en vigueur, pour cause de maladie infectieuse, et lorsque son absence au travail est plus longue que la période pendant laquelle il bénéficie à ce titre d'allocations d'assurances sociales conformément aux dispositions générales en vigueur.

**Art. 27.** 1. L'employé désigné à un poste de direction peut en être révoqué par une résolution du présidium du conseil du peuple.

2. La révocation de l'employé d'un poste de direction, équivalant à la dissolution de la relation de travail avec préavis de trois mois, ne peut avoir lieu que pour les causes définies à l'art. 24 al. 1<sup>er</sup> quelle que soit la durée de son emploi dans les conseils du peuple, la cause de la révocation devant être indiquée dans la résolution. Les dispositions de l'art. 24 alinéas 2 et 4-6 ainsi que de l'art. 25 sont respectivement applicables.

3. La révocation équivaut à la dissolution de la relation de travail sans dénonciation lorsque entrent en jeu les circonstances prévues par les dispositions déterminant le résiliation des contrats de travail sans dénonciation.

4. Si la révocation n'emporte pas les effets prévus aux alinéas 2 ou 3, l'employé doit être envoyé à un autre travail correspondant à ses qualifications au même présidium du conseil du peuple. Cependant, à défaut de consentement de l'employé révoqué, la révocation équivaut à la dénonciation de la relation de travail. Pendant la durée de la dénonciation, l'employé peut être occupé à un autre travail correspondant à ses qualifications, en conservant sa rémunération. La disposition de l'art. 23 al. 3 est respectivement applicable.

**Art. 28.** 1. L'employé avec qui la relation de travail a été dissoute sans une cause prévue par la loi, sans consentement requis ou sans que soient observés la forme écrite ou le délai prescrit ou, encore, contrairement aux dispositions de l'art. 24 alinéas 2-4, peut agir devant une commission d'arbitrage ou devant le tribunal en réintégration au travail aux mêmes conditions que précédemment, et s'il a été employé à un poste de direction — en réintégration au travail suivant les règles définies à l'art. 27 al. 4.

2. En cas de dissolution de la relation de travail sans observer la forme écrite ou en violation des dispositions de l'art. 24 alinéas 3 et 4, la commission d'arbitrage ou le tribunal peuvent, au lieu de faire réintégrer l'employé, lui accorder une

indemnité de réparation, si la réintégration devait être en contradiction avec l'intérêt social.

3. L'employé réintégré a droit à la rémunération moyenne due pendant la période où il n'a pas travaillé, mais dont le montant ne peut dépasser la somme due pour trois mois. Cependant, lorsque la faculté de dissolution de la relation de travail avec un employé donné est limitée en vertu des dispositions spéciales, l'employé visé a droit à la rémunération pour toute la période où il n'a pas travaillé.

4. De la rémunération due à l'employé pour la période prévue à l'ai. 3, on déduit la rémunération qu'il aurait obtenue dans un autre établissement durant cette période.

**Art. 29.** Lorsque l'employé avec qui la relation de travail a été dissoute ne demande pas la réintégration au travail (art. 28 al. 1<sup>er</sup>) ainsi que dans les cas prévus à l'art. 28 al. 2, il a droit à une indemnité de réparation dont le montant est équivalent:

1) à trois mois de rémunération moyenne — lorsque le contrat de travail a été conclu pour un temps indéterminé;

2) à la rémunération moyenne due pour la durée prévue du contrat, mais pour trois au plus — lorsqu'il s'agit d'un autre genre du contrat de travail.

## Chapitre 7

### RÉMUNÉRATIONS ET AUTRES PRESTATIONS

**Art. 30.** 1. L'employé reçoit une rémunération dont le montant reste en fonction du poste qu'il occupe et des qualifications qu'il possède.

2. Le Conseil des ministres détermine le montant de la rémunération pour les différentes catégories d'employés ainsi que les règles de son attribution et les délais de paiement.

**Art. 31.** 1. Le Conseil des ministres peut accorder aux employés des prestations périodiques en argent, en fonction du travail ininterrompu dans les presidiums des conseils du peuple.

2. Les prestations dont il est question à Tal. 1<sup>er</sup> sont exonérées d'impôt sur les rémunérations.

**Art. 32.** 1. L'employé occupé sans interruption dans les conseils du peuple a droit à une gratification spéciale dont le montant équivaut:

1) après 10 ans de travail — 50% de la rémunération mensuelle;

2) après 15 ans de travail — 75% de la rémunération mensuelle;

3) après 20 ans de travail — 100% de la rémunération mensuelle.

3. Dans le calcul des périodes de travail ininterrompu dont il est question à l'ai. 1<sup>er</sup> entrent les périodes de travail après le 22 juillet 1944 dans les conseils du peuple et dans les organes dont le champ d'activité est passé aux conseils du peuple en vertu de l'art. 37 de la loi du 20 mars 1950 sur les organes locaux du pouvoir unique d'État (J. des L., n° 14, texte 130).

3. Le Président du Conseil des ministres définit les cas où entrent dans le calcul les périodes de travail dans les conseils du peuple avec interruption, les périodes de travail dans d'autres établissements et les périodes d'interruption de travail.

**Art. 33.** 1. Il est créé un fonds social dans les presidiums des conseils du peuple.

2. Le Conseil des ministres définit les règles de constitution du fonds social et le mode de son utilisation.

**Art. 34.** 1. L'employé conserve son droit à la rémunération pendant la durée d'absence pour cause de maladie, cette période étant égale à celle qui donne droit aux allocations des assurances sociales.

2. L'employé conserve son droit à la rémunération en cas d'impossibilité d'exercer ses fonctions pour une cause grave pendant une période ne dépassant pas un mois une seule fois et deux au total dans une année civile.

**Art. 35.** 1. L'employé et sa femme bénéficient d'une réduction de 50% sur le tarif de chemin de fer.

2. Le droit à la réduction définie à l'ai. 1<sup>er</sup> appartient au mari de l'employée lorsqu'il est incapable de travailler et entièrement entretenu par sa femme.

**Art. 36.** 1. En cas de décès de l'employé, il est accordé à son conjoint, à ses enfants ou père et mère une allocation pour les frais funéraires, équivalant aux trois mois de la rémunération dernièrement perçue par l'employé, déduction faite du montant de l'allocation funéraire payée par les assurances sociales.

2. Au cas où les frais funéraires ont été couverts par une autre personne, il lui est attribuée une allocation à titre de remboursement des frais effectivement supportés et justifiés, mais dont le montant ne peut dépasser les trois mois de la rémunération dernièrement perçue par l'employé.

**Art. 37.** 1. En cas de décès de l'employé ayant travaillé au moins 10 ans, il est payé à sa famille ayant droit légal à l'entretien et qui a été entretenue par lui une indemnité unique équivalant aux trois mois de la rémunération dernièrement perçue.

2. Au cas où la relation de travail a duré au moins 20 ans, l'indemnité est égale aux six mois de la rémunération dernièrement perçue.

3. L'indemnité prévue aux alinéas 1 et 2 n'est due dans son intégrité que si l'employé décédé a laissé son conjoint et un ou des descendants. Dans tous les autres cas, l'indemnité représente la moitié du montant désigné ci-dessus.

4. Au calcul des priodes de travail mentionnées aux alinéas 1-3 sont applicables les dispositions sur la continuité du travail en matière de droit au congé payé.

5. L'allocation prévue à l'art. 36 al. 1<sup>er</sup> n'est pas due lorsque la famille de l'employé décédé mentionnée aux alinéas 1-3 reçoit l'indemnité unique. Toutefois, lorsque cette indemnité ne dépasse pas un mois et demi de la rémunération, l'allocation prévue à l'art. 36 al. 1<sup>er</sup> est réduite de moitié.

## Chapitre 8

### DURÉE DU TRAVAIL ET CONGÉS

**Art. 38.** La durée du travail des employés que concerne la présente loi est réglée par des dispositions spéciales.

**Art. 39.** Le Conseil des ministres peut définir:

1) les catégories d'employés ayant droit à la rémunération des heures supplémentaires, selon les règles en vigueur dans l'industrie et le commerce;

2) les catégories d'employés ayant droit au temps libre contre le travail effectué pendant les heures supplémentaires et les jours fériés ainsi que le travail réputé exécuté pendant les heures supplémentaires.

**Art. 40.** L'employé a droit à un congé payé de la même durée et dans les mêmes conditions que dans le commerce et l'industrie.

**Art. 41.** 1. Dans des cas justifiés, le présidium du conseil du peuple peut accorder à l'employé, sur sa demande, un congé gratuit.

2. L'employé bénéficiant du congé gratuit a droit à l'assistance médicale pendant les trois premiers mois de ce congé selon les règles applicables aux employés et à leur famille; il a droit aussi à d'autres prestations déterminées par des dispositions spéciales.

## Chapitre 9

### LA PROTECTION DU TRAVAIL DES FEMMES

**Art. 42.** 1. L'employée en état de grossesse et après l'accouchement bénéficie d'un congé de maternité selon les règles déterminées par les dispositions sur la protection du travail des femmes.

2. Des dispositions spéciales règlent les congés gratuits accordés aux employées pour prendre soin de leurs enfants.

**Art. 43.** L'employée éduquant un enfant à l'âge préscolaire peut, sur sa demande, bénéficier d'une durée réduite du travail contre une rémunération proportionnellement diminuée.

## Chapitre 10

### DISTINCTIONS ET RÉCOMPENSES

**Art. 44.** 1. Aux employés qui dans leur travail font preuve d'esprit d'initiative, remplissent consciencieusement et exemplairement leurs devoirs et contribuent particulièrement à l'accomplissement des tâches des organes locaux du pouvoir et de l'administration d'État, peuvent être accordées des distinctions et des récompenses.

2. Les distinctions et récompenses sont accordées par le présidium du conseil du peuple, après avoir pris avis du conseil syndical ou sur une proposition motivée de celui-ci. Le présidium du conseil du peuple peut transmettre au président du présidium ses prérogatives en matière d'attribution de récompenses énumérées à l'art. 45 al. 1<sup>er</sup>.

3. Les distinctions et récompenses doivent être accordées en premier lieu à l'occasion des fêtes nationales et de la classe ouvrière. Elles peuvent être accordées en d'autres circonstances s'il y a lieu de distinguer ou de récompenser un employé à l'occasion des tâches particulièrement importantes qu'il a accomplies ou des réalisations particulières dans son travail professionnel.

4. Tout en respectant les traditions établies en matière d'attribution des distinctions et récompenses aux employés, le présidium du conseil du peuple doit assurer un cadre approprié à la remise des distinctions et des récompenses en soulignant ainsi la signification éducative et solennelle de cet acte.

**Art. 45.** 1. Les distinctions et récompenses suivantes sont prévues:

- 1) un éloge écrit émanant du présidium du conseil du peuple,
- 2) une récompense spéciale en argent,
- 3) une récompense sous forme d'objet.

2. Dans des cas qui méritent une attention particulière, l'employé peut être distinguée par un avancement accordé indépendamment des délais d'avancement en vigueur.

**Art. 46.** 1. Il est institué un insigne honorifique d'Employé émérite du conseil du peuple.

2. Cet insigne sera attribué aux employés les plus méritants pour les réalisations

particulièrement marquantes dans l'activité professionnelle.

3. L'insigne est attribué par le Président du Conseil des ministres sur une proposition commune du présidium du conseil du peuple de voïvodie et du bureau régional du syndicat compétant.

4. Le Conseil des ministres, agissant de concert avec le Conseil central des Syndicats, définira les règles d'attribution et de retrait de l'insigne, la procédure à suivre pour présenter les propositions d'attribution et de retrait de l'insigne, le dessin, les dimensions, la procédure de remise et les règles relatives au port d'insigne.

**Art. 47.** 1. Les décisions portant sur l'attribution des distinctions et des récompenses dont il est question dans ce chapitre sont versées au dossier de l'employé.

2. Les distinctions et récompenses attribuées doivent être prises en considération lors de l'avancement des employés, de leur nomination à un poste supérieur et de l'attribution de toutes prestations accordées en fonction de l'évaluation de leur travail.

## Chapitre 11

### RESPONSABILITÉ DE SERVICE ET DISCIPLINAIRE

**Art. 48.** 1. Les employés qui portent atteinte à leurs devoirs encourent la responsabilité de service et disciplinaire.

2. Cette responsabilité n'écarte pas la responsabilité pénale, civile et celle qui emporte la répression administrative.

**Art. 49.** 1. La sanction appliquée au titre de responsabilité de service est l'avertissement.

2. Les sanctions appliquées au titre de responsabilité disciplinaire sont les suivantes:

1) le blâme,

2) le blâme avec suspension du droit à la récompense pendant une année au plus,

3) la suspension du droit à l'avancement ou à la nomination à un poste supérieur pendant deux ans au plus,

4) la réduction jusqu'à 10% de la rémunération pendant six mois au plus.

**Art. 50.** La procédure en matière de procédure disciplinaire pour un acte passible d'une peine dont l'application relève de la procédure pénale ou de la procédure de répression administrative peut être conduite simultanément avec l'une de ces dernières. Cette procédure peut être suspendue tant qu'une décision définitive n'est rendue en procédure pénale ou de répression administrative.

**Art. 51.** 1. L'avertissement et le blâme (art. 49 al. 2 pt 1) sont prononcés par le président du présidium du conseil du peuple ou par un membre en exercice permanent du présidium, autorisé par le président. Celui-ci peut autoriser un chef de service à prononcer l'avertissement à l'égard des employés de ce service.

2. Avant de prononcer l'avertissement ou le blâme, il faut laisser l'employé visé fournir des éclaircissements.

3. La décision du président du présidium (ou du chef de service) prononçant l'avertissement est définitive. L'employé a droit de former un recours contre le blâme devant le présidium du conseil du peuple qui statue sur le recours après avoir pris avis du conseil syndical.

**Art. 52.** 1. De l'application des sanctions prévues à l'art. 49 al. 2 points 2-4 statuent:

1) les commissions de discipline auprès des présidiums des conseils du peuple

d'arrondissement — lorsqu'il s'agit des employés de ces presidiums ou des presidiums de l'échelon inférieur;

2) les commissions de discipline auprès des presidiums des conseils du peuple de voïvodie — lorsqu'il s'agit des employés de ces presidiums ou des chefs de service dans les presidiums du conseil du peuple d'arrondissement.

2. Les commissions de discipline peuvent infliger la sanction prévue à l'art. 49 al. 2 pt 1.

3. Les recours contre les décisions sont examinés:

1) par la commission de discipline auprès du présidium du conseil du peuple de voïvodie — lorsque la décision attaquée est rendue par la commission de discipline auprès du présidium du conseil du peuple d'arrondissement;

2) par le présidium du conseil du peuple de voïvodie — lorsque la décision attaquée est rendue par la commission de discipline auprès du présidium du conseil du peuple de voïvodie ayant statué en tant qu'organe de première instance.

**Art. 53.** 1. La composition des commissions prévues à l'art. 52, appelées ci-après commissions, est la suivante:

1) le président de la commission et ses suppléants désignés par le présidium du conseil du peuple compétent parmi les membres du présidium de ce conseil;

2) les membres de la commission désignés:

a) par les commissions du conseil du peuple parmi leurs membres conseillers, et

b) par le conseil syndical parmi ses membres et autres employés du conseil du peuple.

2. Dans la composition de la commission mentionnée à l'art. 52 al. 1<sup>er</sup> pt 2 qui agit en tant qu'instance de recours entrent, au lieu des membres énumérés à l'ai. 1<sup>er</sup> pt 2 b, les membres désignés par le bureau régional du syndicat compétent.

**Art. 54.** 1. Les commissions connaissent des cas qui leur sont soumis et statuent au nombre de trois personnes.

2. Le corps statuant (al. 1<sup>er</sup>) comprend: un président, qui est le président de la commission, ou son suppléant, et deux personnes choisies par lui, une parmi les membres désignés par la commission compétente du conseil du peuple (art. 53 al. 1<sup>er</sup> pt 2 a) et une parmi les membres désignés par l'organisation syndicale compétente (art. 53 al. 1<sup>er</sup> pt 2 b et al. 2).

**Art. 55.** Le présidium du conseil du peuple de voïvodie rend des décisions dans la procédure de recours (art. 52 al. 3 pt 2) après avoir entendu l'avis du bureau régional du syndicat compétent et avec la participation du président de ce bureau à la séance du présidium du conseil du peuple.

**Art. 56.** 1. Auprès des commissions de discipline sont institués des représentants de la discipline et leurs suppléants, nommés et révoqués par les presidiums des conseils du peuple auprès desquels fonctionnent ces commissions, parmi les employés de ces conseils.

2. Le représentant de la discipline est appelé:

1) à mener enquête au sujet de la violation par un employé de ses devoirs, dont il sera informé ou dont il aura pris connaissance d'une autre manière;

2) à saisir la commission des requêtes visant à ouvrir la procédure disciplinaire;

3) à soutenir l'accusation devant la commission;

4) à former des recours contre les décisions de la commission;

5) à veiller à l'exécution des décisions disciplinaires définitives.

3. Les organes et les employés des conseils du peuple sont tenus de fournir aux représentants de la discipline toutes informations et tous éclaircissements et

leur donner accès aux documents indispensables pour établir les circonstances du cas.

**Art. 57.** L'inculpé peut choisir un défenseur parmi les employés du conseil du peuple; il peut aussi demander au président de la commission de lui en désigner un parmi les employés.

**Art. 58.** Les commissions rendent leurs décisions après avoir débattu à l'audience et après avoir entendu le représentant de la discipline, le défenseur et l'inculpé.

**Art. 59.** Une copie de la décision définitive prononçant une peine prévue à l'art. 49 al. 2 est versée au dossier de l'employé, établi au service du personnel.

**Art. 60.** La procédure concernant l'administration d'une peine prévue à l'art. 49 ne peut être ouverte lorsqu'un mois s'est écoulé depuis le jour où l'on a appris l'acte justifiant l'administration de la peine ou lorsqu'un an s'est écoulé depuis la commission d'un tel acte. Toutefois, si l'acte incriminé constitue une infraction, ce délai ne peut être plus court que celui de la prescription des poursuites d'une telle infraction.

**Art. 61.** 1. La condamnation à une peine prévue à l'art. 49 sera effacée et la copie de la décision infligeant cette peine, versée au dossier de l'employé, sera détruite après l'écoulement des délais suivants:

- 1) un an, en cas d'avertissement;
- 2) deux ans, en cas de blâme (art. 49. al. 2 pt 1);
- 3) trois ans, en cas de peine prévue à l'art. 49 al. 2 points 2-4.

2. Les délais prévus à l'ai. 1<sup>er</sup> points 1 et 2 sont calculés à partir du jour de notification à l'employé de la décision définitive prononçant la peine, tandis que le délai prévu à l'ai. 1<sup>er</sup> pt 3 — à partir du jour où l'application de la peine a cessé.

3. La disposition de l'ai. 1<sup>er</sup> n'est pas applicable lorsqu'au cours des délais prévus par cette disposition, l'employé a été condamné à la même peine ou à une peine plus sévère. Dans ces cas, la disposition de l'ai. 1<sup>er</sup> est applicable aux deux peines conjointement après l'écoulement du délai requis pour l'effacement de la nouvelle condamnation.

**Art. 62.** Le présidium du conseil du peuple de voïvodie peut casser toute décision définitive prononçant une peine prévue à l'art. 49 lorsque cette décision n'est pas juridiquement fondée ou est manifestement injuste. En cassant la décision, le présidium statue si la procédure doit se dérouler suivant le mode prescrit et précise, dans l'affirmative, quelle en sera l'étendue.

**Art. 63.** Le Président du Conseil des ministres rendra, par règlement, des dispositions spéciales concernant l'application des peines prévues à l'art. 49, l'organisation des commissions disciplinaires, le mode de procédure en matière de responsabilité de service et disciplinaire, l'exécution des décisions, l'application des dispositions de Part. 61 et la cassation des décisions dans les cas prévus à l'art. 62.

## Chapitre 12

### SOLUTION DES LITIGES DU TRAVAIL

**Art. 64.** Les litiges du travail survenant dans les presidiums des conseils du peuple relèvent de la compétence des commissions d'arbitrage fonctionnant conformément aux dispositions concernant les commissions d'arbitrage auprès des établissements.

**Art. 65.** 1. Les litiges qui, d'après les dispositions sur les commissions d'arbitrage auprès des établissements, ne relèvent pas de leur compétence, sont exclus de la compétence des commissions d'arbitrage mentionnées à l'art. 64.

2. Ne relèvent pas de la compétence de ces commissions les litiges issus de la relation de travail des employés occupant des postes de direction (art. 13 al. 3).

**Art. 66.** 1. Les commissions sont instituées:

1) auprès des presidiums des conseils du peuple d'arrondissement — pour connaître des litiges issus de la relation de travail des employés de ces presidiums et de ceux d'échelon inférieur;

2) auprès des presidiums des conseils du peuple de voïvodie — pour connaître des litiges issus de la relation de travail des employés de ces presidiums.

2. Le Conseil des ministres détermine, de concert avec le Conseil central des Syndicats, la composition et le mode d'institution des commissions.

### Chapitre 13

#### PRÉROGATIVES DU SYNDICAT DES EMPLOYÉS DES INSTITUTIONS D'ÉTAT ET SOCIALES

**Art. 67.** 1. Dans toutes les questions concernant les employés, les presidiums des conseils du peuple sont tenus de coopérer avec les instances compétentes du Syndicat des employés des institutions d'État et sociales. Cela concerne en particulier:

1) l'évaluation du travail des employés;

2) l'avancement, les récompenses et distinctions;

3) les décorations d'État et les insignes honorifiques d' « Employé émérite du Conseil du peuple »;

4) la formation et le recyclage des employés;

5) les changements et la dissolution des relations de travail;

6) les règlements de travail;

7) le plan et l'utilisation des congés;

8) la responsabilité de service et disciplinaire et la discipline du travail.

2. Les prérogatives réservées dans la présente loi au Syndicat des employés des institutions d'État et sociales appartiennent à d'autres syndicats en ce qui concerne les employés adhérents de ces syndicats.

### Chapitre 14

#### DISPOSITIONS TRANSITOIRES ET FINALES

**Art. 68.** Les dispositions de la présente loi concernant la naissance et la dissolution de la relation de travail ainsi que les changements y apportés sont appliquées en observant la procédure prévue par la loi sur les conseils du peuple.

**Art. 69.** L'employé acquiert le droit à la gratification (art. 32 al. 1<sup>er</sup>) dans l'année civile suivant l'entrée en vigueur de la loi où il aura atteint respectivement 10, 15 ou 20 ans de travail.

**Art. 70.** 1. Les dispositions de la présente loi sont applicables aux contrats de travail conclus avec les employés des conseils du peuple avant son entrée en vigueur.

2. Les employés des conseils du peuple nommés en vertu des dispositions antérieures deviennent employés au sens de la présente loi. Ils bénéficient des prérogatives prévues pour les employés remplissant les conditions définies à l'art. 24.

**Art. 71.** Aux affaires portant sur la responsabilité de service ou disciplinaire des employés des conseils du peuple, ouvertes et non clôturées avant l'entrée en vigueur de la loi, sont applicables les dispositions antérieures.

**Art. 72.** A la dénonciation et à la résiliation du contrat de travail ou de la

relation de services des employés des conseils du peuple, intervenues avant l'entrée en vigueur de la loi, sont applicables les dispositions antérieures.

**Art. 73.** 1. L'article 114 de la loi du 23 janvier 1968 concernant les pensions de retraite des travailleurs et de leur famille (J. des L. n° 3, texte 6) est respectivement applicable aux employés visés par la présente loi, selon les règles et la procédure établies par le Conseil des ministres.

2. Les dispositions du règlement du Conseil des ministres, rendu en vertu de l'art. 20 al. 3 de la loi du 23 janvier 1968 mentionnée à l'ai. 1<sup>er</sup>, sont applicables aux employés bénéficiant d'un régime de dissolution de la relation de travail avec restriction en vertu de la présente loi.

**Art. 74.** La loi n'est pas applicable aux employés des conseils du peuple dont la relation de travail est réglée par des dispositions spéciales, à moins que les dispositions de la présente loi n'en statuent autrement.

**Art. 75.** Les dispositions de la présente loi ne portent pas préjudice aux prérogatives spéciales découlant d'autres dispositions pour des groupes déterminés de travailleurs ni aux prérogatives appartenant aux travailleurs bénéficiant d'une protection spéciale en matière de dissolution de la relation de travail ou de changement des conditions de travail et de salaire.

**Art. 76.** 1. Les dispositions de la loi:

1) concernant les conseils du peuple de voïvodie ou les presidiums de ces conseils ou les présidents de ces presidiums sont applicables aux conseils du peuple des villes ayant un statut à part, aux presidiums de ces conseils ou à leurs présidents;

2) concernant les conseils du peuple d'arrondissement ou les presidiums de ces conseils ou les présidents de ces presidiums sont applicables aux conseils du peuple des villes-arrondissements et des conseils du peuple de quartier dans les villes ayant un statut à part, aux presidiums de ces conseils ou aux présidents de ces presidiums.

2. Les prérogatives et les tâches des syndicats découlant de la loi sont exercées suivant la procédure déterminée par les statuts syndicaux.

**Art. 77.** 1. Par rapport aux employés des conseils du peuple cessent d'être en vigueur:

1) la loi du 17 février 1922 sur la fonction publique civile (J. des L. de 1949, n° 11, texte 72);

2) le décret du 14 mai 1946 portant réglementation provisoire du rapport de service des fonctionnaires publics (J. des L. n° 22, texte 139 avec amendements postérieurs);

3) le règlement du 7 octobre 1932 concernant l'organisation des commissions de discipline et la procédure disciplinaire contre les fonctionnaires publics (J. des L. n° 87, texte 738).

2. Dans les matières réglées par la présente loi cessent d'être en vigueur les dispositions antérieures et notamment celles de la loi du 4 février 1949 sur la rétribution des employés d'État (J. des L. n° 7, texte 39 avec amendements postérieurs).

3. Aussi longtemps que ne seront édictées les dispositions d'application prévues par la loi, les dispositions antérieures resteront en vigueur à condition qu'elles ne soient pas contraires aux dispositions de la loi.

**Art. 78.** La loi entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 1969 à l'exception des dispositions de l'art. 28 dans la partie concernant les commissions d'arbitrage et celles des articles 64 - 66. Lesdites dispositions entreront en vigueur dans le délai fixé par un règlement du Conseil des ministres.