

Maria Rafacz-Krzyżanowska, *Rozstrzyganie sporów pracowników o roszczenia ze stosunku pracy* [*Règlement des différends découlant du rapport de travail*], Warszawa 1980, Wydawnictwo Prawnicze, résumé en allemand, 185 pages.

Le livre critiqué est digne d'attention à de nombreux égards. Maria Rafacz-Krzyżanowska, juge de la Cour Suprême depuis de longues années, possède à son compte un riche acquis théorique concernant avant tout les questions qui surgissent au cours de l'application judiciaire du droit du travail. C'est aussi un tel caractère que porte l'ouvrage dans lequel l'auteur effectue une analyse perspicace de l'état juridique en vigueur, utilisant largement la jurisprudence de la Cour Suprême, des tribunaux régionaux du travail et d'assurances sociales ainsi que les opinions de la doctrine du droit du travail et du procès civil. Le sujet de l'ouvrage sont principalement les questions processuelles qui se posent en rapport avec la poursuite des prétentions des travailleurs découlant du rapport de travail, donc la problématique englobée par les articles 242-277 du code du travail et par la loi du 24 octobre 1974 sur les tribunaux régionaux du travail et d'assurances sociales¹, tenant particulièrement compte de la procédure devant les tribunaux de travail. L'ouvrage ne traite pas en principe de la procédure sur action de l'entreprise de travail contre le travailleur, qui se déroule devant le tribunal de droit commun sur la voie civile. L'auteur ne s'occupe pas non plus des différends du domaine des assurances sociales, ce qu'elle justifie par le caractère distinct de ce domaine du droit. Une telle construction de l'ouvrage ne suscite pas de réserves, d'autant plus que le règlement des différends en matière d'assurances a déjà été analysé plus tôt dans une monographie à part^{1 2}. Il faut cependant attirer l'attention sur le fait que, malgré la distinction du droit du travail et des assurances sociales, le règlement des différends découlant de ces deux domaines du droit a de nombreux traits communs, ce qui a trouvé un reflet ne serait-ce que dans la jonction organisationnelle de la juridiction du travail et des assurances sociales (à l'échelon des tribunaux régionaux et de la Cour Suprême). Cela résulte, d'une manière générale, de la position sociale analogue de la partie poursuivant les prétentions de travail et les prétentions d'assurances, ayant trait avant tout aux assurances des travailleurs. Il serait justifié de réaliser des études communes sur les deux genres, de procédures et non seulement de les analyser séparément.

¹ Journal des Lois n° 39, texte 231 avec amendements ultérieurs.

² K. Kolasiński, *Rozstrzyganie sporów o świadczenia z ubezpieczenia społecznego* [*Règlement des différends concernant les prestations de l'assurance sociale*]. Warszawa 1978.

Le livre se compose de six chapitres consacrés successivement aux questions suivantes : les différends du rapport de travail, les organes examinant les différends du travail, les parties et leurs représentants, la participation du procureur dans les différends du travail, les règles de procédure et les moyens annulant la validité des décisions dans les affaires concernant les questions du travail. Dans le I^{er} chapitre, l'auteur analyse avant tout les sources de la création et le contenu du rapport de travail. Sur la base de ces considérations l'auteur construit la notion de différend du travail, qui pourtant ne correspond pas à la notion de différend résultant du rapport de travail. Le différend du travail peut, à son avis, naître sur le fond de rapports juridiques n'ayant pas les traits d'un rapport de travail, p.ex. le contrat de travail à domicile, et inversement, le rapport juridique même, sur le fond duquel est né le différend, peut avoir un caractère de rapport de travail, cependant le différend apparu sur ce fond n'aura pas, du point de vue processuel, le caractère de différend du travail si, en vertu de la loi, le règlement de ce différend a été exclu de la compétence des organes appelés à connaître les différends du travail (p. 13). Un exemple peut être, dans le droit polonais, la prétention du travailleur à titre d'accident du travail dans une entreprise de travail non socialisée, examinée par les organes appelés à régler des différends du domaine des assurances sociales (en I^{re} instance les conseils de surveillance des services de l'Etablissement des Assurances Sociales). La notion de différend du travail admise par l'auteur explique bien l'étendue des compétences des organes tranchant ces différends. On peut seulement se demander si l'on peut construire la notion processuelle du différend du travail différemment de sa signification dans le droit matériel (qui emploie cette notion pour désigner le différend découlant du rapport de travail), d'autant plus qu'elle ne trouve pas d'appui suffisant dans le matériel normatif, où l'on emploie aussi la notion de différend découlant du rapport de travail (cf. p.ex. l'art. 242 du code du travail — en ajoutant qu'il s'agit des prétentions des travailleurs, car les prétentions de l'employeur sont, comme il a déjà été mentionné, examinées par les tribunaux de droit commun). Puisque p.ex. en vertu d'une nette disposition du droit les différends concernant les droits des personnes effectuant un travail à domicile sont examinés par les organes compétents à examiner les différends des travailleurs concernant les prétentions du rapport de travail et du rapport des assurances sociales ³, il n'est pas nécessaire de les reconnaître comme un différend du travail, tout comme le travailleur à domicile n'est pas reconnu comme un travailleur, mais seulement comme une personne possédant certains droits de travailleur.

Dans le II^e chapitre, l'auteur examine la structure et la compétence des organes respectifs tranchant les différends résultant du rapport de travail, et en particulier l'étendue des compétences des commissions d'arbitrage d'entreprise et des commissions territoriales de recours pour les questions du travail. Ces organes examinent en I^{re} instance les questions découlant du rapport de travail, mais les différends des travailleurs employés dans les établissements de travail où ne fonctionnent pas les commissions d'arbitrage d'entreprise, ainsi que les travailleurs occupant des postes de direction relèvent des compétences des commissions d'arbitrage territoriales. Une telle structure des organes tranchant les différends en première instance peut éveiller certaines réserves. Il semble inconvenant que les prétentions des travailleurs soient examinées par les commissions et les prétentions des entreprises de travail contre les travailleurs — par les tribunaux de droit commun (p. 17). On peut élargir

² § 35 du règlement du Conseil des ministres du 31 décembre 1975 concernant les droits des personnes exerçant un travail à domicile (J. des L. de 1976, n° 3, texte 19).

cette argumentation en indiquant que la pluralité des organes tranchant les différends en première instance, de même que la répartition de leurs compétences (basée aussi bien sur le critère réel que partiellement subjectif) n'est pas compréhensible pour les travailleurs. Deuxièmement, l'examen de nombreuses affaires compliquées relevant des compétences des commissions d'arbitrage portant p.ex. sur la rémunération du travail ou les accidents du travail est trop difficile pour les commissions d'arbitrage à caractère social. Vient s'ajouter aussi la dépendance inévitable des membres des commissions d'arbitrage d'entreprise de la direction de leur entreprise de travail.

Dans ce chapitre, l'auteur présente en détail et à l'appui de la riche jurisprudence judiciaire, toutes les questions en rapport avec lesquelles des doutes existent quant aux compétences des organes tranchant les différends découlant du rapport de travail, p.ex. la rectification des appréciations périodiques des qualifications, l'application des normes de travail, le contrôle de la peine disciplinaire infligée, la prétention en établissement des droits résultant du rapport de travail. A cette occasion l'auteur attire l'attention sur le fait qu'à la lumière des dispositions du code du travail, ne relèvent pas des compétences tant des commissions d'arbitrage que des commissions de recours les différends concernant l'introduction de nouvelles conditions de travail et de salaires dont un exemple, dans la pratique judiciaire, est le rejet de la prétention du travailleur concernant l'avancement à un groupe supérieur de traitements. Cette présentation du problème est d'autant incomplète que les questions concernant l'établissement de nouvelles conditions de travail ou de salaires, ont un caractère de différend non pas de droits mais d'intérêts⁴ ⁵, ce qui signifie que les demandes à ce titre exigent seulement la modification du contenu du rapport juridique, mais aussi, parfois, des dispositions du droit et non pas leur application. Ces différends ont le plus souvent un caractère collectif et, dans la plupart des pays ils sont examinés non pas par les tribunaux, mais par des organes spécialement institués⁵.

Dans le III^e chapitre, M. Rafacz-Krzyżanowska examine entre autres, la question de savoir si le représentant du travailleur dans la procédure devant la commission d'arbitrage ou la commission de recours peut être un avocat. Reconnaisant à juste titre que cette possibilité n'est pas prévue dans l'état juridique en vigueur, l'auteur démontre la nécessité d'assurer un équilibre processuel des parties au litige, en admettant qu'à son tour l'entreprise de travail ne devrait pas être représentée par un conseiller juridique. Il semble que c'est là une solution sommaire, car *de lege ferenda* il faudrait permettre aux avocats de participer à la procédure en première instance. Même si dans certains cas cela devrait influencer sur le prolongement de la procédure, le principe de la protection des intérêts du travailleur l'exige, de même que la nécessité d'éclaircir pleinement les circonstances réelles et juridiques du différend.

Dans le V^e chapitre, l'auteur distingue les principes de procédure dans les affaires relatives aux prétentions des travailleurs résultant du rapport de travail : le système de deux instances, la participation du facteur social dans le règlement des différends du travail, la gratuité de la procédure, l'éclaircissement de la vérité objective, la protection des intérêts des travailleurs et le règlement compromissoire des différends, la promptitude de la procédure.

Le catalogue susmentionné des principes ne suscite pas de plus grandes réserves, d'autant plus que, comme l'auteur le remarque elle-même, il correspond dans une

⁴ Cf. W. Szubert, *Zarys prawa pracy [Précis du droit du travail]*, Warszawa 1976, p. 293.

⁵ Cf. *Conciliation and Arbitration Procedures* In *Labour Disputes*, ILO, Genève 1980, pp. 7 et suiv.

grande part aux principes qui ont déjà été relevés plus tôt dans la littérature. Il faudrait justifier seulement l'admission et l'avancement au premier plan du principe du système de deux instances. On peut contester aussi la liaison du principe de la protection des intérêts du travailleur avec le règlement compromissoire des différends. Il est vrai que le compromis ne peut être conclu en violation des intérêts du travailleur, mais le principe du règlement des différends par cette voie a son propre contenu qui comporte entre autres l'obligation de la commission et du tribunal de persuader les parties à conclure un compromis, le contrôle de ses conditions, des conséquences de sa conclusion, etc.⁶.

Le lecteur pourrait s'attendre aussi, en ce qui concerne certains principes, à ce que l'auteur ne se limite pas seulement à analyser le matériel normatif et la jurisprudence, mais, en tant qu'éminente praticienne, à partager ses réflexions au sujet de leur réalisation dans la pratique, p.ex. le règlement compromissoire des différends, la participation du facteur social ou, surtout, le principe de la promptitude de la procédure. En effet, selon l'opinion sociale, ce dernier principe n'est pas toujours réalisé.

Dans le VI^e chapitre, l'auteur s'occupe de la problématique de la révision extraordinaire et de la reprise de la procédure. En rapport avec les sujets autorisés à former un pourvoi en révision extraordinaire, peu de temps après la parution du livre, un problème a surgi, d'une grande importance non seulement juridique, mais aussi sociale. La liquidation du Conseil Central des Syndicats vers la fin de 1980, qui était l'un des sujets autorisé à former un pourvoi en révision, a provoqué un état spécifique de déséquilibre en cette matière. Il consiste en ce que le droit de former un pourvoi en révision extraordinaire appartient au ministre du Travail, des Salaires et des Affaires Sociales, qui d'ailleurs, comme le confirme partiellement la pratique, veille à l'interprétation régulière des dispositions du droit et tenant compte des intérêts des employeurs. Par cela même, dans l'intérêt des travailleurs, il serait nécessaire d'accorder un tel droit aux syndicats⁶ ⁷. La réalisation de ce postulat est cependant difficile, vu l'absence depuis la fin de 1980 d'une centrale syndicale nationale unique, et l'attribution de ce droit à un groupe trop large de sujets pourrait conduire à l'abus et à la dépréciation de ce moyen juridique.

Le livre contient un résumé en langue allemande qui a été écrit, à juste titre, à l'intention du lecteur étranger. L'auteur informe non seulement sur le contenu du livre, mais présente en grandes lignes le système polonais de règlement des différends résultant du rapport de travail.

Ludwik Florek

⁶ Plus largement à ce sujet : A. Kaściński, *Niektóre problemy polubownego załatwiania indywidualnych sporów przed komisjami rozjemczymi oraz komisjami odwoławczymi do spraw pracy* [Certains problèmes de règlement compromissoire des différends individuels devant les commissions d'arbitrage et les commissions de recours pour les questions du travail], « Studia Prawnicze », n° 4 de 1981, p. 121 et la littérature qui y est présentée.

⁷ Cette question a été soulevée dans la discussion sur le projet de la loi sur les syndicats, mais la loi du 8 octobre 1982 sur les syndicats (J. des L. n° 32, texte 216) ne la réglemente pas.