

LA LÉGISLATION DE LA PROTECTION DU TRAVAIL EN POLOGNE POPULAIRE

Wacław Szubert

Le développement du droit du travail en Pologne populaire a eu pour effet une sensible amélioration de la situation juridique des travailleurs. Les changements intervenus à cet égard au cours des vingt années écoulées ont abouti à dégager un nouvel état légal, essentiellement différent de celui en vigueur au lendemain de la dernière guerre. Les droits des travailleurs dans le domaine des congés payés, des licenciements avec préavis, de la protection du travail des femmes et des adolescents se sont élargis. Désormais, il est possible d'acquérir certains droits traditionnellement attachés à l'emploi continu dans un seul établissement de travail, sur la base du travail accompli dans plusieurs établissements différents. Les garanties contre les congédiements injustes ont été renforcées et les travailleurs licenciés sans fondement peuvent reprendre leur travail grâce à l'institution de la restitution au travail. Les organes représentatifs du personnel (conseils d'établissement, autogestion ouvrière), ayant une voix décisive dans les questions essentielles pour les travailleurs, se sont sensiblement développés.

La protection du travail, extensivement entendue comme une protection des intérêts des travailleurs, est l'une des idées directrices du droit polonais du travail, pénétrant les divers secteurs et institutions de ce droit. Dans l'étude qui suit nous parlerons cependant de la protection du travail dans un sens plus strict, englobant l'ensemble des normes qui ont pour but de prévenir les dangers menaçant la substance même du travail à l'occasion de son utilisation dans le processus de la production. L'action préventive de ces normes est dirigée contre les accidents du travail et contre les divers dangers professionnels et aussi contre toute atteinte à l'équilibre entre le travail et le repos ou, encore, contre une utilisation impropre de la force de travail, susceptible d'exposer à un risque la conservation ou l'accroissement de cette force. La protection du

travail ainsi entendue comprend les dispositions sur la sécurité et l'hygiène du travail, les dispositions relatives au travail des femmes et adolescents, ainsi que les dispositions réglant la durée du travail et les congés.

Les remarques qui vont suivre visent à donner au lecteur un aperçu général du développement de cette partie du droit du travail en Pologne populaire.

I

La réglementation légale de la sécurité et de l'hygiène du travail accomplit en Pologne populaire des progrès constants. Ces progrès se traduisent extérieurement par un nombre croissant d'actes normatifs définissant les conditions requises de sécurité dans différentes branches du travail, pour divers genres de travaux et pour utilisation de diverses installations et divers matériaux¹.

Mais ce qui est plus éloquent encore c'est le progrès dans le contenu des dispositions en vigueur, qui s'exprime par une aggravation des conditions requises et par leur caractère de plus en plus concret. Alors que les dispositions datant de la période entre les deux guerres se contentaient de définir d'une manière générale les devoirs de l'employeur en matière de sécurité et d'hygiène du travail, la réglementation légale actuelle se caractérise par une fixation des normes précises et des conditions sur la base — là où cela est possible — des mesures et des indices quantitatifs (le volume des lieux de travail, les températures, le degré de tolérance de la concentration des substances nocives, etc.). Cette réglementation englobe aussi tous les domaines dont dépend la sécurité du travail, donc non seulement les règles d'aménagement et d'entretien des établissements, de dispositifs protecteurs des machines et installations techniques, mais aussi les conditions requises pour le matériel de protection individuelle, l'assistance médicale (examens obligatoires préliminaires et périodiques), la formation en matière de protection du travail, la planification dans le domaine de l'amélioration des conditions d'hygiène et de sécurité, l'enregistrement et la statistique des accidents du travail sous l'angle des besoins de l'action préventive.

Au fur et à mesure que s'étend le champ d'application de la réglementation légale de la sécurité et de l'hygiène du travail, augmente le nombre de sujets responsables pour la sécurité du travail. Les obligations ¹

¹ Durant les vingt années de la Pologne populaire ont été édictés 55 règlements en matière de sécurité du travail (sans compter les autres actes, tels que les résolutions du Conseil des Ministres, les arrêtés et les prescriptions de sécurité et d'hygiène du travail dans les conventions collectives du travail), tandis que dans la période entre les deux guerres on en a édicté 13 seulement.

fondamentales dans ce domaine incombent à la direction d'établissements, mais la responsabilité pour la sécurité et l'hygiène incombe aussi aux organes supérieurs de l'administration économique (ministères, unions), aux producteurs de machines et d'installations techniques, aux bureaux de construction et technologiques, aux organes du service de santé.

La responsabilité de ces autres sujets se manifeste très nettement à l'étape de la planification et de la construction de nouveaux établissements, quand on prend des décisions déterminant les conditions futures de sécurité et d'hygiène du travail dans ces établissements. Cette question est très importante vu l'essor rapide des investissements industriels en Pologne. Les dispositions en vigueur s'efforcent d'assurer le progrès dans le domaine de la sécurité et de l'hygiène du travail, en posant aux établissements «nouveaux» des conditions plus difficiles qu'aux établissements «anciens» où une modification essentielle des conditions du travail s'avère impossible ou, du moins, très difficile à réaliser. Est contrôlée de l'observation de ces conditions est possible grâce à une procédure spéciale d'appréciation des projets d'investissement ainsi que la réception à l'exploitation des investissements terminés. A chacune de ces procédures participe un inspecteur du travail, qui peut refuser de donner son consentement à la mise en marche d'un nouvel établissement de travail s'il constate des manquements mettant en danger la vie ou la santé du personnel. La décision définitive est alors rendue par le ministre compétent de concert avec le bureau central du syndicat compétent.

Les garanties en matière de sécurité et d'hygiène du travail se trouvent renforcées par la création, dans les établissements importants et dans ceux où la vie et la santé du personnel sont particulièrement menacées, de ce qu'on appelle le service de la sécurité et de l'hygiène du travail², qui est accompli par les personnes ayant une formation technique et une pratique professionnelle d'une certaine durée. Ce service fait partie de l'appareil directeur de l'entreprise et il est directement subordonné au directeur adjoint pour les questions de technique et d'exploitation. L'embauchage, le licenciement et la mutation du personnel de ce service exige toutefois le consentement du chef de l'organisme supérieur. Ce personnel ne peut être chargé de fonctions ne relevant pas du domaine de son activité. Le service est appelé à exercer la surveillance interne sur les conditions de sécurité et d'hygiène du travail et à prendre des mesures afin d'assurer un

² La base légale en est la résolution n° 592 du Présidium du Gouvernement du 1^{er} août 1953 («Monitor Polski» [Moniteur Polonais] n° A-83, texte 979) et le Règlement du Président de la Commission d'État de Planification Économique du 16 septembre 1953 sur l'organisation et le champ d'activité du service de la sécurité et de l'hygiène du travail dans les établissements de travail («Moniteur Polonais» n° A-83, texte 980).

progrès constant dans ce domaine. Ses attributions consistent notamment à faire arrêter des travaux et à enlever des outillages ou dispositifs dangereux. En ce qui concerne les agents coupables des manquements constatés, ce service a droit de présenter des propositions tendant à priver ces agents de primes ou même à les licencier. Le service en question est institué aussi dans les ministères économiques et dans les unions.

Indépendamment de ce service, dans les établissements de travail fonctionne une inspection sociale du travail, instituée et exercée par les travailleurs eux-mêmes³. Les inspecteurs sociaux du travail (inspecteurs d'établissement, inspecteurs de section et de groupe) sont tenus et remplissent, en principe, leurs fonctions en dehors du temps du travail et indépendamment de leurs devoirs professionnels ordinaires. Ce sont des organes de contrôle social, mais ils ont certains pouvoirs de disposition. En cas de défectuosité constatées ils peuvent inscrire des observations au registre des observations et formuler des recommandations écrites, qui ressemblent aux actes administratifs. L'inexécution de ces recommandations est passible d'une peine.

Outre les organes fonctionnant dans les établissements, la surveillance de l'observation des règles de sécurité du travail appartient à l'inspection du travail (qui, en Pologne, porte le nom d'inspection technique, est organisée par branches et à la différence de l'inspection dite sociale constitue une inspection professionnelle⁴), l'inspection sanitaire d'État⁵ et l'Office de Surveillance Technique⁶. Ces organes ont le droit d'accès aux établissements ainsi que le droit de formuler des injonctions ou prendre des décisions obligatoires; les inspecteurs du travail et les inspecteurs sanitaires ont aussi le droit d'infliger des peines.

La portée de la diversité des organes de surveillance et de contrôle en matière de sécurité du travail — leur organisation et les règles de leur activité étant fondées sur les bases légales — sont des traits particuliers de la réglementation de la sécurité et de l'hygiène du travail en Pologne. Ces organes coopèrent entre eux et se prêtent assistance mutuelle dans l'accomplissement de leurs fonctions, ce qui contribue naturellement à augmenter les garanties dans le domaine qui nous intéresse.

³ En vertu de la loi du 4 février 1950 sur l'inspection sociale du travail (texte unique dans «Dziennik Ustaw» [Journal des Lois] dans la suite: J. des L., n° 20 de 1955, texte 134).

⁴ En vertu du décret du 10 novembre 1954 transférant aux syndicats professionnels les tâches en matière d'exécution des lois sur la protection, la sécurité et l'hygiène du travail et en matière d'exercice de l'inspection du travail (J. des L., n° 52, texte 260).

⁵ Décret du 14 août 1954 sur l'inspection sanitaire d'État (J. des L. n° 37, texte 1607).

⁶ Loi du 31 janvier 1961 sur la surveillance technique (J. des L. n° 5, texte 31).

Ce qui, en revanche, est un défaut du système légal en vigueur en matière de sécurité et d'hygiène du travail c'est un manque de clarté qu'implique un grand nombre d'actes normatifs insuffisamment liés les uns aux autres et renfermant en partie des dispositions surannées. Ce défaut disparaîtra, du moins en ce qui concerne les dispositions ayant le rang de loi, dès l'entrée en vigueur d'une nouvelle loi sur la sécurité et l'hygiène du travail, actuellement en préparation, qui va régler l'ensemble des problèmes fondamentaux en cette matière, en codifiant et en mettant en ordre les nombreuses dispositions dispersées dans divers actes normatifs. (Cette loi va être publiée dans le n° 5 de notre revue.) Elle va, d'autre part, donner le rang de règles générales à certaines dispositions déjà éprouvées sur un plan plus restreint des règlements ou des conventions collectives de travail. Cette loi servira aussi de base à une systématisation dont on ressent vivement la nécessité des prescriptions spéciales en cette matière.

II

La réglementation relative à la durée du travail et au repos est, elle aussi, destinée à servir les buts poursuivis par la protection du travail. Sans chercher à en donner une caractéristique complète, qui dépasserait le cadre de cet article, nous allons signaler les tendances qui méritent d'être soulignées.

Selon une règle générale, la durée du travail en Pologne est de 8 heures par jour et 46 heures par semaine. Les conditions économiques ne permettent pas, pour le moment, d'abréger cette durée par voie législative et à l'échelle nationale. Cependant, en vertu de dispositions spéciales, elle se trouve abrégée pour les travaux particulièrement pénibles ou exercés dans des conditions insalubres. La loi en vigueur en cette matière⁷ a donné au Conseil des Ministres le droit de réduire la durée du travail, lorsqu'il s'agit de travaux susmentionnés, à sept heures et demie, sept ou même six heures par jour, le salaire prévu pour la journée de huit heures étant maintenu, ce qui est à souligner.

Les dispositions de cette loi ont trouvé application dans divers établissements et pour divers postes de travail dans l'industrie lourde, dans la fonderie, dans les mines, dans l'industrie du verre et autres. Cette application est d'ailleurs de plus en plus large et le nombre de travailleurs qui en bénéficient dépasse très largement les intentions du législateur. Les modalités d'application en sont variées; on introduit, par exemple, une journée libre supplémentaire dans la semaine du travail.

⁷ Loi du 19 avril 1950 sur la durée réduite du travail particulièrement pénible ou «exercé dans des conditions insalubres (J. des L. n° 20, texte 17).

La durée des congés payés des ouvriers reste en fonction de l'ancienneté. Elle est de 12 jours ouvrables après un an de travail, 15 jours après 3 ans et un mois après dix ans. Il faut souligner, à ce propos, qu'il est plus facile d'acquérir le droit à un congé plus long grâce à l'institution récemment introduite de la continuité du travail⁸, ce qui permet de totaliser à certaines conditions, les périodes de travail dans différents établissements. Ainsi le droit au congé n'est plus rattaché au travail continu dans un seul établissement; cela concerne aussi bien le droit fondamental que les droits accessoires liés à l'ancienneté.

Outre les congés d'une durée universellement applicable, le droit polonais connaît aussi les congés supplémentaires accordés aux travailleurs employés aux travaux particulièrement pénibles ou effectués dans des conditions insalubres. Des règlements du Conseil des Ministres décident de la mise en application de ce genre de congés dans différentes branches et pour les différents postes de travail⁹. Ils sont d'une durée de 6 à 12 jours et la loi interdit de les utiliser par tranches. Sur prescription médicale, le congé supplémentaire pourra être accordé conjointement avec le congé fondamental. Les congés en question ont été introduits pour certaines catégories de travailleurs de l'industrie chimique, alimentaire et du papier. Les congés plus longs existent, en outre, dans l'industrie minière¹⁰, dans les chemins de fer et pour les adolescents (voir plus loin) sur la base des dispositions spéciales.

III

La protection du travail des femmes comprend surtout la prohibition de les employer aux travaux particulièrement pénibles ou insalubres. Les tableaux de travaux de ce genre, prohibés par conséquent aux femmes, sont dressés par voie de règlements du Conseil des Ministres, édictés de concert avec le Conseil Central des Syndicats. Le tableau actuellement en vigueur¹¹ englobe 90 positions dans 18 secteurs de l'économie nationale.

⁸ Décret du 18 janvier 1956 limitant la faculté de résilier les contrats de travail sans préavis et garantissant la continuité du travail (J. des L. n° 2, texte 11).

⁹ L'art. 10 de la loi du 16 mai 1922 sur les congés des travailleurs employés dans l'industrie ou le commerce, dans les termes de la loi du 20 mars 1950 (J. des L. n° 13, texte 123).

¹⁰ En vertu de la Charte du Mineur (Résolution du Conseil des Ministres du 30 novembre 1949 accordant des privilèges spéciaux aux mineurs dans les charbonnages («Moniteur Polonais» n° 100, texte 1175).

¹¹ Règlement du Conseil des Ministres du 28 février 1951 sur les travaux prohibés aux femmes (J. des L. n° 12, texte 96) avec amendements apportés en 1959 (J. des L. n° 18, texte 109) et en 1962 (J. des L. n° 30, texte 137).

Les femmes enceintes ne peuvent être employées à certains travaux, qui sont, par ailleurs, accessibles aux femmes, par exemple au service des véhicules mécaniques en marche, à la manipulation des appareils de radioscopie ni à l'utilisation des corps radioactifs. A partir du quatrième mois de grossesse il est prohibé d'employer les femmes au travail de nuit et pendant les heures supplémentaires, on ne peut non plus les déléguer en dehors de leur lieu de travail sans leur consentement. Certaines conventions collectives de travail étendent la prohibition d'emploi au travail de nuit à toutes les femmes enceintes (pendant toute la durée de grossesse) et aussi aux femmes ayant des enfants de moins de 14 ans, dans les établissements où il n'est pas nécessaire de faire travailler une troisième équipe.

A partir du sixième mois de grossesse, la femme enceinte employée à un travail pénible doit être affectée à un travail plus facile. A vrai dire la loi est assez prudente en formulant cette prohibition, car elle dit que cette affectation doit être faite «dans la mesure du possible». Une circulaire du ministre du Travail et de l'Assistance Sociale de 1953¹² interprète cependant avec plus de rigueur cette disposition, puisqu'elle précise que cette mutation est obligatoire, à moins qu'il n'existe des obstacles exceptionnels et insurmontables. En cas de différends entre l'employée et l'établissement à propos de cette mutation, la décision définitive appartient à la direction régionale du syndicat compétent. L'opération accomplie selon les modalités qui précèdent ne saurait entraîner une réduction du salaire (celui-ci ne peut être inférieur à la moyenne des trois derniers mois).

Des dispositions spéciales protègent la femme enceinte contre le licenciement. Ainsi la femme ayant travaillé trois mois au moins dans un établissement donné, ne peut être licenciée que si elle a commis une faute (délit empêchant son emploi au même poste, violation grave des devoirs fondamentaux du travailleur, perte causée par sa faute du droit de travailleur au poste occupé) ou bien par suite de l'impossibilité prolongée de travailler (maladie de plus de trois mois, quarantaine de plus de trois mois, absence justifiée par d'autres causes pendant plus d'un mois). Pour être valable, un tel licenciement exige le consentement du conseil d'établissement, donné par écrit. Pendant les quatre derniers mois avant l'accouchement la protection devient encore plus accentuée. Durant cette période, on ne peut plus résilier le contrat de travail pour des causes indépendantes de la faute de l'employée. Qui plus est, la loi empêche l'extinction du contrat par expiration du délai de sa validité. Le contrat

¹² Circulaire du 24 juillet 1953 («Moniteur Polonais» n° A-77, texte 926).

conclu pour un temps indéterminé, qui devrait expirer à cette époque est prorogé de plein droit jusqu'au jour de l'accouchement.

Ce qui est contraire à la loi ce n'est pas seulement le licenciement des femmes enceintes à l'encontre des dispositions précitées, mais aussi le refus de les embaucher pour cause de grossesse. A cet effet, une instruction du ministre de la Santé de 1953¹³ interdit absolument de faire subir aux femmes embauchées un examen gynécologique. Dans les certificats médicaux délivrés à l'occasion de l'embauchage aucune mention ne peut être faite de la grossesse éventuelle.

Pendant la période de l'accouchement la femme a droit d'interrompre le travail pour une période de 12 semaines, dont deux au moins avant et huit au moins après l'accouchement. Pendant le congé de maternité la femme a droit à une allocation d'accouchement correspondant à son salaire. Après l'accouchement les mères allaitant leurs enfants ont droit à deux interruptions du travail par jour, d'une demi-heure chacune. Durant le congé de maternité sont applicables les mêmes limitations du licenciement que pendant la grossesse. La prohibition du travail de nuit et pendant les heures supplémentaires concerne aussi les femmes ayant des enfants de moins d'un an.

Les dispositions précitées sont les composantes d'un système fort développé de la protection des droits de la femme qui travaille. Ce système s'est formé pendant les quelques premières années au lendemain de la guerre¹⁴ et se maintient sans retouches importantes jusqu'à maintenant. Seule l'étendue des travaux prohibés aux femmes a subi une certaine évolution: en 1951 elle a été réduite, en relation avec une tendance visant à rendre plus accessibles aux femmes les travaux précédemment considérés comme impropres aux femmes. En 1959, certaines anciennes prohibitions ont été rétablies comme nécessaires pour des raisons de santé. La jurisprudence interprète extensivement les dispositions en vigueur, dans le sens d'un renforcement de la protection des droits de la femme. Ainsi la protection de la femme enceinte contre le licenciement n'exige pas, pour son application, que l'employeur soit informé de l'état de grossesse. Si l'employeur est informé après la période de préavis, le rapport du travail doit être rétabli, et si la femme est empêchée de reprendre le travail elle a droit à une réparation¹⁵.

¹³ «Dziennik Urzędowy Ministerstwa Zdrowia» [Journal Officiel du Ministère de la Santé] n° 14 de 1953, texte 108.

¹⁴ Une importance particulière avait la loi du 28 avril 1948 (J. des L. n° 27, texte 182).

¹⁵ Arrêt de la Cour Suprême du 31 décembre 1957, 1 CR 1226/57 «Orzecznictwo Sądów Polskich i Komisji Arbitrażowych» — O. S. P. i K. A. [Jurisprudence des Cours et des Commissions d'Arbitrage] (fase. 10, 1958, texte 264).

L'application des dispositions sur la protection du travail des femmes fait naître certaines difficultés. Elles concernent notamment l'affectation des femmes en état de grossesse avancée, (à défaut de critères uniformes qui permettraient d'apprécier le degré de gravité du travail, justifiant la mutation. La durée du congé de maternité est incritiquable, elle aussi, car d'une part elle ne laisse pas à l'employée un temps suffisant pour donner tous les soins indispensables à son enfant, et d'autre part elle ne garantit pas à l'établissement un exercice régulier des devoirs par l'employée après le congé (interruptions pour l'allaitement, absences causée par la nécessité de s'occuper de l'enfant, notamment en cas de maladie, etc.). Il en résulte des difficultés pour les établissements et aussi des charges supplémentaires pour le reste du personnel. En Pologne on prête beaucoup d'attention aux problèmes du travail des femmes et divers projets d'amendement de la législation en vigueur sont à l'étude.

IV

Les dispositions concernant le travail des adolescents et en particulier les formes de leur emploi en fonction de leur formation professionnelle ont subi en Pologne une certaine évolution.

A l'origine, vu la nécessité d'une formation rapide des cadres pour l'industrie, on a mis un accent particulier sur l'apprentissage accéléré. Après cet apprentissage non pas tant à une profession qu'au travail proprement dit, on employait les apprentis comme simples manoeuvres. A cet égard un décret du 2 août 1951¹⁶ représentait la base légale du système. Une loi du 2 juillet 1958¹⁷, en vigueur jusqu'à présent, a donnée une nouvelle orientation. Elle sert de cadre légal à une formation professionnelle approfondie, sur la base de l'enseignement suivi dans les établissements.

Cette loi établit le principe qu'un adolescent de moins de 18 ans ne peut être employé en vertu d'un contrat de travail, mais seulement en vertu d'un contrat spécial ayant pour objet la formation professionnelle. Les dérogations à ce principe concernent les adolescents de plus de 16 ans (ceux en particulier qui ont déjà acquis une certaine formation) ainsi que les travaux saisonniers et temporaires. Dans ce dernier cas la direction de l'établissement est tenue de désigner un travailleur expérimenté pour

¹⁶ Décret du 2 août 1961 sur le travail et l'enseignement professionnel donné aux adolescents dans les établissements de travail (J. des L. n° 41, texte 311).

¹⁷ Loi du 2 juillet 1958 sur l'enseignement professionnel, la formation à un travail déterminé et les conditions d'emploi des adolescents dans les établissements de travail ainsi que sur le stage préliminaire de travail (J. des L. n° 45, texte 226).

guider le travail des adolescents et pour surveiller les conditions dans lesquelles ils travaillent¹⁸.

La forme juridique fondamentale de formation professionnelle des adolescents est un contrat d'apprentissage conclu pour une période relativement longue allant de 2 à 4 ans. Le programme prévoit la participation directe de l'adolescent à l'exécution des travaux rentrant dans le domaine de la profession donnée ainsi qu'un enseignement théorique à l'école près l'établissement. Au cours des deux premières années les apprentis touchent un salaire dit d'apprentissage, qui ressemble à une allocation ou à une bourse. A partir de la troisième année ils acquièrent le droit à un salaire, d'abord calculé au taux le plus bas et ensuite correspondant au taux attaché à leur classement. Outre le contrat d'apprentissage, la loi prévoit aussi la possibilité de conclure des contrats de rééducation réduite si le genre du travail donné n'exige pas une autre formation professionnelle. Ces contrats, conclus pour une période allant de 3 mois à un an, deviennent de plus en plus rares en pratique (on estime que 80 p. cent environ d'adolescents sont formés dans le cadre d'une formation professionnelle de longue durée).

Une nouvelle institution introduite par la loi est ce qu'on appelle le stage préliminaire que les adolescents doivent subir aussi bien après l'apprentissage qu'après la rééducation réduite, et qui représente la dernière étape de préparation au travail, pendant laquelle le stagiaire complète ses connaissances et s'initie aux opérations pratiques aux divers postes de travail. Ce stage peut durer de six mois à un an et demi, mais en pratique il se rapproche le plus souvent de la limite inférieure. L'adolescent est tenu dans tous les cas à suivre un enseignement de caractère professionnel ou général.

Outre les dispositions concernant la formation professionnelle, qui assurent aux adolescents d'acquérir une formation convenable et les protègent contre un travail salarier précoce, d'autres dispositions protectrices sont applicables aux adolescents. Elles concernent en particulier la durée du travail et du congé. La durée du travail des adolescents de moins de 16 ans est de 6 heures par jour et de 36 heures par semaine. Après six mois d'un travail ininterrompu ils ont droit à un congé de deux semaines et en plus, après une année de travail ininterrompu, un congé de 30 jours. Les adolescents entre 16 et 18 ans ont la même durée du travail et du congé que les adultes. Cependant la durée du travail des deux catégories d'adolescents comprend le temps consacré à l'enseignement complémentaire jusqu'à concurrence de 18 heures par semaine,

¹⁸ Le tableau de ces travaux a été dressé par le Règlement du Conseil des Ministres du 28 juillet 1959 (J. des L. n° 46, texte 277).

que cet enseignement soit donné pendant ou en dehors des heures du travail. Il est prohibé d'employer les adolescents (sans distinction d'âge) pendant la nuit et pendant les heures supplémentaires. Ces règles sont en vigueur depuis 1951¹⁹.

Il est interdit d'employer les adolescents aux travaux prohibés, dont le tableau comprend 256 positions²⁰. A titre exceptionnel les adolescents de plus de 16 ans peuvent être employés à certains travaux prohibés dans la mesure nécessaire à l'apprentissage, mais un tel emploi exige des mesures spéciales de protection et ne peut être continu.

Tous les adolescents subissent des examens médicaux préliminaires et périodiques au moins tous les 6 mois. Si le médecin constate que le travail donné menace la santé de l'adolescent l'établissement est tenu de l'affecter à un autre travail, et si cela est impossible, de le licencier en lui versant le salaire pour la période de préavis.

En ce qui concerne les adolescents qui suivent un enseignement professionnel ou qui accomplissent le stage préliminaire des dispositions spéciales entrent en jeu et qui concernent la résiliation du contrat de travail par l'établissement. La dénonciation du contrat ne peut avoir lieu que si l'adolescent ne remplit pas ses devoirs ou que l'établissement est réorganisé ou liquidé. La résiliation pour cause de maladie ne peut intervenir qu'après 6 mois, tandis que l'absence justifiée par d'autres causes n'entraîne la résiliation qu'après 3 mois. De cette manière le législateur cherche à assurer la continuité de la formation professionnelle à l'établissement même où cette formation a commencé.

Les adolescents peuvent être employés à partir de 14 ans. Cette limite toutefois va être portée à 15 ans à mesure que sera prolongé l'enseignement dans les écoles primaires, qui doit passer de 7 à 8 ans²¹.

V

Les principes de la protection du travail en Pologne populaire se trouvent classés parmi les droits civiques fondamentaux énumérés par la Constitution, ce qui témoigne de l'importance que l'on attache à ses questions. Conformément à la Constitution les citoyens ont droit au repos

¹⁹ Les dispositions ainsi conçues se trouvaient dans le décret du 2 août 1951 (voir note 16) et ont été incorporées à la loi en vigueur du 2 juillet 1958 (voir note 17).

²⁰ Le tableau des travaux prohibés aux adolescents a été dressé par le Règlement du Conseil des Ministres du 26 septembre 1958 (J. des L. n° 64, texte 312).

²¹ En vertu de la loi du 15 juillet 1961 sur le développement du système d'instruction et sur l'éducation (J. des L. n° 32, texte 160).

(art. 59), à la protection de la santé (art. 60), à l'instruction (art. 61); la femme bénéficie des mêmes droits que l'homme dans tous les domaines. Les dispositions sur la protection du travail que nous avons exposées ci-dessus servent la mise en oeuvre de plus en plus complète de ces principes constitutionnels.