*LES PRINCIPES GÉNÉRAUX DU FUTUR CODE DE TRAVAIL
DE LA RÉPUBLIQUE POPULAIRE DE POLOGNE*

Zbigniew Salwa

Le développement socialiste de la législation polonaise du travail, initié au moment de la prise du pouvoir par le peuple laborieux en 1944, se caractérise par le fait qu'il s'était fait par la voie de transformations graduelles de la législation d'avant-guerre, de la création successive de nouvelles institutions juridiques, de l'introduction à partir des principes socialistes de nouvelles solutions et constructions donnant à notre droit de travail un caractère socialiste. Autrement en effet qu'en certains autres pays socialistes, où immédiatement après la prise du pouvoir on a annulé l'ancienne législation du travail et créé un système tout nouveau de ce droit ¹, en Pologne Populaire on a gardé, en principe, les prescriptions d'avant guerre, en n'annulant que des dispositions ayant un caractère antidémocratique, contraires aux nouveaux principes. On s'est décidé de transformer graduellement, de faire évoluer ces dispositions et de les faire adapter aux nouvelles conditions sociales et économiques en formation. Cette voie de développement a d'ailleurs été suivie aussi par quelques pays socialistes². Les transformations réalisées au cours des années ont été faites aussi bien par des amendements et des compléments aux prescriptions d'avant-guerre que par la création de nouvelles institutions juridiques, inconnues à la législation d'avant-guerre. Elles ont transformé foncièrement l'état légal hérité de la période d'entre-deux-guerres ³. Dans presque tous les domaines les droits des travailleurs ont été élargis. On a introduit

¹ C'est ainsi qu'a été modifiée, par exemple, la législation de travail en Union Soviétique, en 1918, et en Yougoslavie, en 1946.

² La législation de travail a été gardée pour être ensuite graduellement transformée, par exemple, en Tchécoslovaquie.

³ Le développement et les transformations de la législation du droit de travail en Pologne ont été traités par: Cz. Chmielewski, M. Świącicki, *Prawo pracy* [Le droit de travail], dans *Dziesięciolecie prawa Polski Ludowej* [La décennie du droit en Pologne Populaire], Warszawa 1955; J. Da -

et considérablement approfondi l'influence de la représentation des travailleurs, en premier lieu celles des syndicats, sur la création et une application adéquate des prescriptions du droit de travail. On est enfin arrivé à un nivellement des différences entre la situation légale des travailleurs manuels et intellectuels, travailleurs de nomination et contractuels. Toute une série de nouvelles institutions du droit de travail ont été appelées à la vie, telles par exemple: temps de travail abrégé, congés supplémentaires, allocations familiales, continuité du travail malgré le changement du lieu de travail, restitution au travail en cas d'une résiliation sans préavis contraire aux prescriptions d'un contrat de travail. Les formes sociales de contrôle et de surveillance sur l'observation et l'application de la législation de travail ont été développées. On a, entre autres, organisé une inspection sociale du travail, ainsi que des commissions d'arbitrage appelées à décider des litiges sur le rapport de travail. On a enfin introduit, dans une série des autres institutions du droit de travail, de nouvelles solutions et constructions, contribuant à la démocratisation du système existant du droit de travail et le mécanisme de son fonctionnement. Le développement tel que présenté ci-dessus, a cependant causé que, dans le présent état légal, la législation polonaise de travail comme ensemble se compose aussi bien de prescriptions dont la genèse remonte à la période d'entre-deux-guerres, que de prescriptions émises après la libération, sous un régime tout différent et dans différentes périodes du développement de l'État populaire.

Tout ceci a eu une mauvaise influence sur l'uniformité, la clarté et la cohésion interne de la construction de la législation polonaise de travail en tant qu'un ensemble, ainsi que sur sa complète synchronisation avec les relations sociales et économiques existantes. Il y a eu, en outre, un trop grand nombre de prescriptions et leur considérable dispersion dans des actes juridiques de tout genre. Vu la différenciation existante quoique injustifiée de la terminologie,

browski, *Rozwój prawa pracy w Polsce Ludowej w latach 1944 - 1959* [Le développement du droit de travail en Pologne Populaire dans les années 1944- 1959], «Praca i Zabezpieczenia Społeczne», 1959, n° 7/8; J. Piotrowski, *Piętnaście lat ubezpieczeń społecznych w Polsce Ludowej* [Quinze ans des assurances sociales en Pologne Populaire], «Praca i Zabezpieczenia Społeczne», 1959, n° 7/8; J. Jończyk, *Główne kierunki rozwoju prawa pracy w Polsce Ludowej* [Les directions principales du développement du droit de travail en Pologne Populaire], «Czasopismo Prawno-Historyczne», 1963, n° 2; E. Modliński, H. Borkowski, W. Jaśkiewicz, J. Szczerski, *Prawo pracy w XX-leciu PRL* [Le droit de travail dans les vingt ans de la République Populaire de Pologne], «Studia Prawnicze», 1965, n° 9.

ceci est souvent la cause de doutes et de difficultés dans l'application de ces prescriptions. Cet état de choses fait donc nécessaire d'entreprendre une codification et de former un système de droit polonais de travail pleinement cohérent et harmonieux, correspondant par sa teneur et ses constructions aux rapports sociaux et économiques existant dans notre pays. En même temps cependant, les transformations survenues dans les années précédentes rendent possible et plus facile l'entreprise des travaux de codification, étant un bon fondement et point de départ pour cette codification. Les nouvelles institutions, solutions et constructions juridiques, introduites graduellement entretemps, ont été en effet éprouvées en pratique et ont fourni une somme d'expériences, en formant ainsi une base pour les stabiliser et généraliser et, le cas échéant, en indiquant les voies de pratiquer des compléments et modifications nécessaires. Dans cette situation, il y a nécessité aussi bien que possibilité d'entreprendre les travaux de codification. La décision à ce sujet a été prise au V^e Congrès du Parti Polonais Ouvrier Unifié au mois de novembre 1968, et c'est le Conseil Central des Syndicats qui s'est chargé de l'exécuter en préparant un projet du code de travail. Ce projet fait l'objet de travaux de la Commission de la Législation du Travail du Conseil Central des Syndicats et des groupes d'experts appelés par le Conseil. Ceux-ci à côté des activistes syndicaux comprennent aussi des savants, des juges du Cour Suprême, des représentants du Comité de Travail et des Salaires et autres experts éminents dans le domaine du droit de travail. Chacune des parties du projet est largement discutée à tous les grades de l'organisation syndicale. L'ensemble de ce projet, une fois prêt, sera soumis à une discussion publique et présenté à la suite au congrès des syndicats pour acceptation et transmission aux organes législatifs.

Au fondement des travaux sur le projet du code il y a quelques principes auxquels il doit répondre. En premier lieu, la mise en ordre et la systématisation de l'état légal en vigueur n'est pas le seul objectif du code. Celui-ci doit être en grande partie une oeuvre nouvelle, répondant en plein aux principes du régime socialiste et aux rapports sociaux et économiques prédominant dans notre pays. Il marquera donc la fin de l'étape de la reconstruction graduelle de notre droit de travail, en offrant un système socialiste de ce droit, bien ordonné et harmonieux. Lors de la formation de ce système on mettra à profit aussi bien les traditions et les expériences propres que les expériences des autres pays socialistes.

Le code va procéder à un degré encore plus poussé que ne le font les dispositions présentes, à la réalisation du principe socialiste «à chacun selon son travail» dans toute la sphère des rapports de travail, à un approfondissement des principes de la démocratie socialiste dans l'application des dispositions du droit de travail, d'une garantie plus complète de la durabilité du rapport de travail des travailleurs à une longue période d'emploi. On va également essayer de former d'une manière différente, adaptée aux rapports de travail, certaines institutions, réglées actuellement par des dispositions du droit civil, telles, par exemple, la capacité à agir dans le droit de travail, la forme des actes légaux et les conséquences de leur non-observation, la responsabilité matérielle des travailleurs pour les dommages causés à rétablissement de travail, etc. L'autonomie du droit de travail en tant qu'une branche séparée du droit, en sera ainsi renforcée.

La première des tendances mentionnées se trouvera réalisée aussi bien par la rupture définitive avec le critère, existant encore par rapport à certaines des institutions du droit de travail, de la différenciation des droits des travailleurs selon l'emploi dans le caractère de travailleur intellectuel ou celui de travailleur manuel, que par un meilleur traitement et protection des travailleurs employés dans des conditions nocives ou pénibles, des travailleurs à un long stage d'emploi ou à des capacités appropriées. On le verra entre autres dans une formation convenable du temps de travail, des congés, des principes de la résiliation des contrats du travail.

Le mécanisme d'une application démocratique des dispositions du droit de travail sera approfondi grâce à l'uniformisation et le renforcement des droits des syndicats, garantissant aux autorités syndicales le droit de coopération avec la direction des établissements, la direction des unités supérieures à ces établissements ainsi que les organes et les institutions d'État compétentes dans l'application des dispositions du droit de travail. L'attribution aux autorités syndicales du droit de contrôle sur l'observation des dispositions du code, des prescriptions spéciales, ainsi que des dispositions des contrats collectifs de travail et de formulation des demandes à fin d'écarter les suites des infractions constatées renforcera également ce mécanisme. Le droit de coopération des travailleurs, eux-mêmes, dans la gestion des établissements de travail sera de même plus généralisé. Le code tendra aussi à assurer une meilleure protection de la durabilité des rapports de travail des travailleurs à un stage d'emploi plus long, en limitant la possibilité de résilier un contrat

de travail par la voie de dénonciation à des raisons strictement déterminées, grevant le travailleur, ainsi que des raisons objectives relevant de l'organisation et de la technique. Le contrôle de la part des organes syndicaux de l'établissement de la régularité de l'exécution par rétablissement de tous contrats de travail sera également renforcé afin qu'il soit impossible d'appliquer ce mode de congédier les travailleurs d'une manière arbitraire ou sans bonne raison.

La particularité et l'autonomie du droit de travail par rapport au droit civil étant plus prononcée, le lien qui existe actuellement entre les dispositions du droit de travail et celles du Code civil en sera considérablement affaibli, mais point éliminé. En effet il sera toujours nécessaire, quoique à moindre degré, de se servir auxiliairement de certaines des dispositions du Code civil, par exemple celles sur les défauts d'une déclaration de volonté, la représentation, rétablissement des termes, etc. Aussi il est prévu que les dispositions du Code civil seront appliquées aux questions qui ne sont pas réglées par le code de travail ou des prescriptions spéciales. Quant aux prescriptions du droit administratif, elles ne trouveront application à des questions non-réglées par les dispositions du code de travail que lorsque le code-même ou des prescriptions spéciales la stipulent expressément.

Les limites subjectives et objectives du code seront bien étendues. Du point de vue subjectif celui-ci, en effet, d'une façon générale régleme la situation de l'ensemble des travailleurs, employés aussi bien dans des établissements socialisé, que non-socialisé, quel que soit remplacement de leur emploi (établissement d'État, coopératif ou privé), la fonction remplie et la forme de la naissance du rapport de travail (contrat de travail, nomination, choix, engagement, contrat de travail en coopérative).

Les dispositions du code ne couvrent cependant pas les groupes particuliers des travailleurs à un même degré. Ces dispositions seront appliquées dans toute leur étendue aux travailleurs employés en vertu d'un contrat de travail, choix et engagement indépendamment du caractère de leur employeur (établissement d'État, coopératif ou privé); par contre, ces dispositions ne s'appliqueront aux travailleurs de nomination et ceux qui restent dans des rapports de travail coopératifs, que dans la mesure où les prescriptions du code portent un caractère général et qu'il manque des dispositions spéciales relatives à ces groupes de travailleurs. A ces travailleurs se rapporteront donc en premier lieu les dispositions générales du code de travail, ainsi que les prescriptions de ce code qui règlent

d'une façon uniforme et générale des questions telles que les heures du travail, les congés, la sécurité et l'hygiène du travail, la protection particulière du travail des femmes, de la jeunesse, etc., celles enfin des autres dispositions du code qui établiront certains principes généraux et des solutions à un caractère général. Toutes autres questions, spécifiques pour les rapports de travail donnés, continueront à être réglées par des règlements de service spéciaux et les dispositions de la loi sur les coopératives et leurs, unions.

L'application, à l'avenir, aux rapports- de travail de nomination des règlements de service spéciaux résulte d'une part du caractère spécial du travail, des conditions de son exécution et du genre des tâches remplies par ces travailleurs, et de l'autre de la tradition existante que les auteurs du code doivent et veulent prendre en égard.

De même, les rapports de travail au coopérative restent à être réglementés par un acte juridique spécial à la suite du caractère spécifique de ces rapports. Le code va prévoir aussi la possibilité d'une réglementation spéciale dans les accords de travail collectifs des conditions auxquelles devrait répondre l'essence du rapport de travail des travailleurs contractuels. De cette manière, les dispositions du code vont contenir des normes uniformes pour l'ensemble des salariés en égard de rétablissement des mêmes principes et critères généraux de la création des droits et des devoirs, quel que soit le titre du rapport de travail et remplacement et le caractère de l'emploi.

Elles laissent, en même temps, la possibilité de faire certaines exceptions, résultant du caractère du domaine de l'emploi donné, soit dans des accords de travail collectifs, soit dans des règlements de service et dans des prescriptions sur les coopératives, à mesure que cela se trouve justifié par le caractère spécifique du genre de l'emploi donné et par d'autres égards réels justifiés du point de vue social. On voit là les deux tendances prédominantes dans les travaux de codification qui seront le fondement de notre système du droit de travail. L'une est la tendance à rendre uniforme la situation légale des travailleurs en général, l'autre est celle de différencier cette situation selon les conditions du travail, la durée de l'emploi et d'autres motifs réels.

On présume qu'au point de vue objectif la portée du code sera aussi bien large. Le code va, en effet, régulariser toutes les institutions fondamentales du droit de travail, ne laissant de côté que les assurances sociales. Aussi pleinement que cela est possible dans le

cadre d'un code seront normalisés les rapports de travail contractuels en tant que les plus généralement répandus dans notre système de travail. Par contre, la réglementation juridique des rapports de travail en coopérative ne trouvera dans le code que des cadres plus modestes. Elle se limitera en principe, (à part les dispositions générales communes pour tous les rapports de travail indépendamment de leur origine, à établir les principes généraux sur lesquels les rapports de travail mentionnés vont baser. La construction du code suivra la disposition objective, et ce n'est qu'exceptionnellement que certaines questions comme, par exemple, la protection du travail des femmes et la protection du travail des jeunes, seront disposées selon les sujets.

Le code va commencer par une partie générale qui contiendra, entre autres, les dispositions préliminaires, réglant les limites de la force obligatoire du code, les dispositions déterminant les principes fondamentaux du droit de travail, établissant les principes et le mode de la coopération des travailleurs dans la gestion de l'établissement de travail, déterminant les droits des syndicats dans le domaine de la constitution et l'application des dispositions du droit de travail, relatives à la conclusion et le contenu des accords de travail collectif, ainsi qu'aux organes autorisés à interpréter les dispositions du droit de travail.

Dans la deuxième partie du code, consacrée au rapport de travail, seront réglés les problèmes relatifs à la conclusion et la résiliation du contrat de travail, au contrat de stage préliminaire de travail, au rapport de travail ayant pour origine une nomination, une élection, un appel ou un contrat de travail en coopérative, aux droits et devoirs des parties d'un rapport de travail, ainsi qu'à la rémunération du travail. Les parties et sections suivantes du code prévoient la réglementation du temps de travail, des congés, de la sécurité et de l'hygiène du travail des femmes et de la jeunesse, du mode de trancher les litiges résultant d'un rapport de travail, des droits des organes de contrôle sur l'observation des dispositions du droit de travail, de la responsabilité pour infraction aux dispositions du droit de travail, de la responsabilité matérielle des travailleurs, ainsi que de la prescription des prétentions résultant de rapports de travail.

Dans les parties et sections particulières du code, on va tendre à une formation complète des institutions juridiques et à une clarté et précision aussi grandes que possible des dispositions formulées. Le code de travail, en effet, devrait être un acte juridique compré-

hensible à tous les travailleurs, ne laissant aucun doute quant au sens des dispositions y contenues, assurant l'uniformité de leur interprétation et application. Il servira aussi bien à affermir la protection des droits des travailleurs et leur position en tant que co-gérants des établissements de travail socialistes ainsi qu'à stabiliser et développer des rapports sociaux et économiques socialistes qu'à continuer à consolider la légalité dans la sphère des rapports de travail.