

*LES COMMISSIONS D'ARBITRAGE POUR LA SOLUTION
DES CONFLITS DU TRAVAIL EN RÉPUBLIQUE POPULAIRE
DE POLOGNE*

Maria Matey

ORIGINE DES COMMISSIONS D'ARBITRAGE

Le système de solution des conflits du travail qui fonctionne actuellement en Pologne est l'aboutissement d'une longue évolution des conceptions et des institutions de l'administration de la justice en matière de travail. Cette évolution se caractérise par quelques traits spécifiques qui la distinguent des transformations générales qui s'opèrent dans l'administration de la justice à notre époque, notamment dans les pays socialistes. Un trait spécifique principal consiste en ce que la socialisation des organes qui tranchent les conflits du travail devance ordinairement dans le temps et en intensité des processus semblables dans les juridictions de droit commun. Cette évolution n'est évidemment pas achevée et le Code du travail de la R.P.P., actuellement en préparation, apportera sans doute plusieurs modifications au système en vigueur. Toutefois, ces modifications n'affecteront pas les principes de base du système qui sont déjà bien enracinés dans l'ordre juridique polonais.

Entre les deux guerres, les conflits du travail relevaient de la compétence des tribunaux du travail institués en 1928, tribunaux spéciaux, mais liés aux juridictions de droit commun. Déjà à l'époque, les tribunaux du travail statuaient avec participation des assesseurs désignés parmi les travailleurs et les employeurs. Après la Seconde Guerre mondiale, les tribunaux du travail ont été restitués en Pologne populaire, mais ils souffraient du manque de juges, car l'occupant hitlérien avait infligé des pertes sanglantes à la magistrature. Aussi les conflits du travail furent-ils soumis en 1950 aux juridictions de droit commun et les tribunaux du travail — incorporés au système de l'administration de justice de droit commun.

Mais en même temps, reconnaissant l'importance particulière de la protection des droits de travailleurs dans les pays socialistes, on

a commencé à chercher de nouvelles solutions, tant en ce qui concerne les conceptions que les institutions, qui permettraient de trancher les conflits du travail de la manière la plus efficace et correspondant pleinement aux principes constitutionnels du socialisme. Ces solutions devaient tendre:

1° à rapprocher la fonction même de statuer sur le conflit des lieux du travail et des milieux de travailleurs, de manière que lors de la solution des conflits du travail on prenne en considération — conformément à la nature même de ces conflits — outre les normes légales, toutes les circonstances professionnelles et sociales inhérentes au conflit ainsi que le sentiment d'équité tel qu'il existe au sein de la collectivité;

2° à accélérer et simplifier au maximum la procédure en cette matière, qui, contrairement aux complications et aux longueurs de la voie judiciaire, ne décourage pas les travailleurs à revendiquer leurs droits.

Le choix de telles solutions était influencé dans une mesure peu négligeable par le fait que les conflits du travail étaient tranchés sur la base de la législation du travail datant en certaine partie des années 1919 - 1939, donc d'une formation politico-sociale autre que la Pologne populaire. Les organes tranchant les conflits du travail avaient donc pour tâche d'appliquer le droit du travail de telle manière que son interprétation fût conforme aux exigences du régime socialiste et aux règles de la vie en société dans un État populaire. Enfin, il s'agissait aussi de faire de sorte que le rapprochement de la fonction juridictionnelle des milieux du travail contribuât à propager la connaissance des règles fondamentales du droit du travail, et par cela même à faire remplir par le droit du travail sa fonction d'organisation et éducative.

Toutes ces considérations étaient à l'origine de l'initiative avancée par le II^e Congrès des syndicats en 1949, tendant à la création dans les établissements de travail d'organes sociaux spéciaux pour examiner les conflits du travail. Mettant en oeuvre cette initiative syndicale, des commissions d'arbitrage expérimentales furent insti-

¹ La législation polonaise du travail n'est pas encore codifiée le Code du travail étant en préparation. Outre les lois datant de l'entre-deux-guerres, elle comprend de nombreux actes juridiques édités progressivement en Pologne populaire. Les difficultés d'application étaient encore approfondies par une activité créative de droit, très fertile dans les années cinquante, des organes de l'administration de l'État dans le domaine des affaires de travailleurs ainsi que par le fonctionnement de plusieurs dizaines de conventions collectives reconnues en R.P.P. comme sources de droit.

tuées en 1951 auprès de plus d'une dizaine d'importants établissements de travail et, après trois ans du fonctionnement satisfaisant de cette institution, le décret du 24 février 1954 sur les commissions d'arbitrage d'entreprises² a introduit ce système pour les conflits du travail sur le plan du pays entier. Les commissions en question ont été instituées en principe dans toutes les entreprises socialisées employant au moins 100 travailleurs, tandis que des commissions d'arbitrage territoriales ont été instituées pour trancher les conflits survenant dans les entreprises de moindre importance³. La compétence d'attribution de ces commissions s'étendait à la grande majorité des conflits du travail, sauf des conflits peu nombreux, expressément soustraits à cette compétence et relevant comme dans le passé des tribunaux de droit commun ou des organes du type administratif. Le système, généralisé en 1954, fonctionne donc fructueusement depuis environ vingt ans et il a fait l'objet de quelques études monographiques dans la doctrine polonaise du droit du travail⁴.

LE CARACTÈRE JURIDIQUE ET LA STRUCTURE DES COMMISSIONS

Les commissions d'arbitrage près des entreprises se composent exclusivement de l'élément social, non professionnel, désigné parmi les travailleurs de l'entreprise. Si nous disons qu'il s'agit d'un élément non professionnel, nous pensons bien entendu à la profession juridique ou plus exactement judiciaire, car les membres de la commission représentent évidemment d'autres professions, propres au type d'une entreprise donnée.

La composition de la commission est paritaire: en font partie en nombre égal les membres représentant les travailleurs, désignés par les conseils d'entreprises (organes syndicaux) et les membres désignés par la direction de l'entreprise. Le principe pari-

² Dziennik Ustaw [Journal des Lois, dans la suite: J. des L.], n° 10, texte 35.

³ Des entreprises peu nombreuses seulement, à caractère le plus souvent non économique, sont exclues de ce système par un règlement du Conseil des ministres du 24 avril 1954, concernant l'exclusion de certaines catégories d'entreprises socialisées de l'application du décret sur les commissions d'arbitrage d'entreprise et l'extension des dispositions du décret aux exploitations agricoles d'État et aux centres de machinisme agricole d'État (J. des L., n° 18, texte 69).

⁴ Cf. C. Jackowiak, *Zakładowe organy wymiaru sprawiedliwości w sporach ze stosunku pracy* [Les organes d'entreprise de l'administration de la justice dans les conflits issus du rapport de travail], Poznań 1965, et J. Jończyk, *Spiry ze stosunku pracy* [Les conflits du travail], Warszawa 1965.

taire est observé aussi bien en ce qui concerne la composition de toute la commission que les différents corps statuants dont le nombre dépend de l'importance numérique du personnel. Ce principe est respecté aussi dans plusieurs situations qui se présentent en cours de fonctionnement de la commission: ainsi lorsque la présidence de la commission est confiée par élection à un membre désigné par l'administration, c'est un représentant du syndicat qui doit être son suppléant; et si, en raison de l'importance de l'entreprise et de l'importance numérique de la commission, il est élu plus d'un suppléant, les fonctions de président et de suppléants doivent être confiées par moitié aux représentants du syndicat et de la direction. Le principe paritaire permet de tenir compte des points de vue divergents sur le conflit et, par conséquent, de l'examiner plus pertinemment⁵.

Les commissions d'arbitrage paritaires sont des organes indépendants aussi bien de la direction de l'entreprise que du conseil d'entreprise. Si l'on dit qu'il s'agit d'une commission « d'entreprise » cela signifie seulement qu'elle fonctionne à l'établissement de travail et non pas qu'elle est un organe de l'établissement ou de la direction. Cet état de choses ne change en rien le fait que les prescriptions en vigueur imposent à l'entreprise le devoir de couvrir les frais de fonctionnement de la commission et à la direction — le devoir de lui assurer un local convenable, le service de secrétariat, etc.

Autant que l'indépendance de la commission vis-à-vis de la direction de l'entreprise ne suscite ordinairement pas de doutes, autant une confusion peut surgir en ce qui concerne le sens des rapports entre la commission et le conseil d'entreprise ou, en général, les syndicats. Cette confusion a pour origine le fait que dans certains pays socialistes les conflits du travail sont tranchés à l'échelon de l'entreprise par les organes syndicaux d'établissement⁶: et des étrangers intéressés peuvent croire à tort que les commissions polonaises sont, elles aussi, des organes syndicaux. Il faut souligner ici que le système de solution des conflits du travail en Pologne est fondé sur des principes différents. Les commissions d'arbitrage d'entreprise ne sont pas des organes des syndicats, bien qu'elles

⁵ Cela ne signifie pas toutefois que, par exemple, les membres désignés par l'administration soient tenus de représenter le point de vue de la direction, car dans un tel cas l'unanimité serait impossible à obtenir. Aussi est-il plus judicieux d'employer le terme « membres désignés par » que « représentants ».

⁶ Ainsi en Tchécoslovaquie (à l'époque précédente l'amendement en 1969), et aussi en U.R.S.S. en II^e instance (art. 88 des Principes de la législation du travail de l'U.R.S.S. de 1970 et art. 208 du code du travail de la Rép. Féd. Soc. Sov. de Russie de 1971).

se composent par moitié de membres désignés par les syndicats, que les conseils d'entreprise exercent une protection sur le fonctionnement de la commission, que les instances de recours contre les décisions de la commission soient des organes syndicaux supérieurs et que le Conseil central des Syndicats exerce une surveillance générale sur le fonctionnement des commissions. Dans la doctrine polonaise du droit du travail, les rapports de ce genre ont la qualification suivante: les commissions d'arbitrage d'entreprise fonctionnent « dans le cadre » ou « dans le système » des syndicats professionnels sans toutefois être des organes de ceux-ci.

Les commissions d'arbitrage sont des organes indépendants en ce qui concerne leur fonction juridictionnelle. Elles tranchent les conflits en vertu des dispositions légales et de la libre appréciation de l'ensemble des matériaux recueillis. Toutefois, cette indépendance ne peut pas toujours égaler celle du juge. N'oublions pas que tous les membres de la commission sont des travailleurs de l'entreprise et que de ce fait ils sont subordonnés au directeur qui est partie au litige. Cette situation peut souvent exercer une influence sur l'atmosphère générale dans laquelle le conflit est examiné. D'un autre côté, les commissions, étant des organes non professionnels, se trouvent contraintes de suivre, en appliquant la loi, les éclaircissements et les directives donnés par le Conseil central des Syndicats et aussi — pratiquement à un degré décisif — les « guides juridiques », commentaires, recueils inofficiels des décisions des commissions, etc. édités spécialement par les syndicats à l'usage des commissions. Une influence considérable sur la fonction juridictionnelle de nos commissions est exercée aussi par la formation des membres de la commission en matière de droit du travail, organisée par les syndicats souvent avec participation des spécialistes de ce droit. Cependant dans la fonction même de statuer, les membres de la commission n'ont pas à suivre une instruction quelconque du directeur ou du conseil d'entreprise ni, bien entendu, le point de vue du travailleur intéressé. La directive que contient le décret sur les commissions, selon laquelle elles doivent statuer « conformément à l'intérêt des masses laborieuses et de l'économie nationale », est entendue comme directive d'interprétation des dispositions du droit du travail et non pas comme critère de valorisation des intérêts des parties au litige⁷.

Enfin, l'indépendance en matière juridictionnelle se trouve consolidée par la limitation de la faculté de résiliation du rapport de

⁷ Ainsi C. Jackowiak, *Zakładowe organy...*, p. 149.

travail avec un membre de la commission d'arbitrage en cours d'exercice de ses fonctions; il ne peut être licencié que pour des causes graves ou par sa faute, or pour un tel licenciement l'établissement de travail doit obtenir l'assentiment du comité régional du syndicat compétent. Cette protection du rapport de travail des membres des commissions d'arbitrage devrait encore être améliorée. Il serait souhaitable qu'elle soit étendue à un certain laps de temps après l'exercice de la fonction et, d'autre part, d'assurer la protection du membre de la commission contre sa révocation de cet organe, une telle révocation ouvrant actuellement la possibilité de son licenciement.

De l'indépendance effective des commissions d'arbitrage témoigne le fait que sur plus de 22 000 cas examinés annuellement par les commissions l'immense majorité en sont tranchées au profit du travailleur. Selon une analyse effectuée en 1970 par le Conseil central des Syndicats, la proportion des conflits résolus au profit du travailleur se maintient depuis quelques années à un niveau stable.

Pour déterminer le caractère juridique des commissions d'arbitrage, il est important de savoir si ces commissions sont des organes de l'administration de la justice. Ce problème a été posé, avec trop d'acuité semble-t-il, dans les années 1956 - 1958, dans le courant de la discussion nationale sur les principes de démocratie socialiste et les méthodes de sauvegarde de la légalité. Pendant cette période, on avait soulevé contre les commissions d'arbitrage des objections d'une insuffisance d'activité, et certains publicistes avaient proposé même le retour à la voie judiciaire pour la solution des conflits du travail. A l'appui de ces propositions, d'ailleurs isolées, on avait fait jouer l'argument que les commissions en question n'étaient pas, en raison de leur caractère non professionnel, des organes de l'administration de la justice et que, par conséquent, elles ne garantissaient pas le droit constitutionnel des citoyens à la protection judiciaire de leurs droits. Cependant une importante majorité, tout en critiquant l'inefficacité de l'activité des commissions avant 1956, ne contestait pas les principes du système socialisé de la fonction juridictionnelle en matière de travail, mais cherchait les causes socio-politiques de l'absence d'activité des commissions à cette époque. Ces causes se rattachaient à des phénomènes plus généraux du fonctionnement de la démocratie socialiste avant 1956, à l'absence encore latente d'attitudes civiques permettant d'assumer activement la fonction sociale de membre de la commission et de courage de trancher les litiges en toute indépendance d'une part, et à une confiance incomplète des masses laborieuses à l'efficacité de cette voie de protection des droits de travailleurs, d'autre part. Dans les années con-

sécutives à 1956, toutes ces faiblesses ont été progressivement surmontées. En même temps qu'elles sont devenues plus efficaces et qu'elles ont gagné la confiance des masses, les commissions d'arbitrage se sont vues reconnaître leur statut d'organes de l'administration de la justice dans les litiges du travail.

Dans la doctrine du droit du travail, on estime en général de nos jours que les commissions d'arbitrage sont des organes de l'administration de la justice à caractère social, para- ou quasi judiciaire, appelées spécialement à trancher les conflits du travail⁸, fonctionnant selon le principe de l'indépendance des instances, usant de la contrainte d'État.

Cette opinion cependant n'est pas universellement admise par la doctrine. Plusieurs auteurs qui s'occupent des problèmes de l'organisation de l'administration de la justice estiment que, puisque la Constitution de la R.P.P. proclame que la justice est administrée exclusivement par les tribunaux, il n'est pas fondé de considérer les commissions en question comme organes de l'administration de la justice; elles ne peuvent être considérées que comme organes sociaux d'arbitrage ou organes statuants à caractère quasi judiciaire⁹.

Le terme même « commission d'arbitrage » demande quelques éclaircissements. La fonction de trancher les conflits du travail que remplissent ces commissions ne correspond pas en effet à la notion de conciliation ou d'arbitrage telle qu'elle est traditionnellement conçue et qui consiste à liquider le litige par des négociations et des démarches de conciliation plutôt qu'à le trancher. Dans la littérature juridique polonaise, on soulève qu'il serait plus judicieux d'employer pour ces organes le terme « commission pour les litiges du travail » ou même « tribunal d'entreprise »¹⁰.

La structure de la commission varie selon le fait s'il s'agit d'une commission d'entreprise ou d'une commission locale (territoria-

⁸ Ainsi W. Szubert: *Zarys prawa pracy* [Précis de droit du travail], Warszawa 1972, p. 268; C. Jackowiak, *Zakładowe organy...*, *passim*. Dans la monographie *Spory ze stosunku pracy*, J. Jończyk ne soulève pas le problème théorique du caractère juridique des commissions, il constate seulement qu'elles tranchent les conflits du travail (pp. 241 et 242).

⁹ Cf. S. Włodyka, *Ustrój organów ochrony prawnej* [Le régime des organes de protection juridique], Warszawa 1968, p. 53; J. Jodłowski, *Organisation judiciaire dans: Introduction à l'étude du droit polonais*, Varsovie 1967, pp. 341 - 342; S. Rozmaryn, *La Pologne (Comment ils sont gouvernés)*, Paris 1963, p. 305.

¹⁰ Ainsi M. Świącicki, *Prawo pracy* [Droit du travail], Warszawa 1968, p. 564.

le) ¹¹. La commission d'arbitrage d'entreprise se compose exclusivement de travailleurs de l'entreprise où elle est instituée. Ses membres sont désignés, conformément au principe paritaire, à nombre égal par le conseil d'entreprise et le directeur de l'entreprise. Les candidats des deux parties doivent être au préalable concertés et acceptés par les deux parties. Tout travailleur de l'entreprise peut être membre de la commission, à condition qu'il soit employé depuis 6 mois au moins à l'entreprise, qu'il ait 21 ans révolus et qu'il possède des notions générales de la législation du travail et des conditions de travail à l'entreprise¹¹ ¹². Les membres de la commission sont désignés pour un temps indéterminé. La fonction de membre et de président de la commission est une fonction sociale qui n'est point rémunérée. Un membre de la commission peut être révoqué dans des cas justifiés, il peut aussi être libéré de ses fonctions sur sa demande, s'il a assumé ces fonctions pendant trois années consécutives.

Les commissions territoriales d'arbitrage sont instituées auprès des comités régionaux des syndicats pour trancher les conflits survenant dans les entreprises employant moins de 100 travailleurs et situées sur le territoire relevant de la compétence de ces comités. Dans ces commissions il y a deux catégories de membres: membres permanents et temporaires. Cette structure a en vue de relier les commissions aux milieux des établissements où surgissent des conflits et, en même temps, de lui assurer la continuité du travail. A cet effet, les corps statuants comprennent: 1) un membre temporaire délégué par le conseil d'entreprise de l'entreprise où le litige a surgi, 2) un membre temporaire délégué par le chef de cette entreprise, 3) un membre permanent représentant le comité régional du syndicat intéressé, et 4) un membre permanent représentant les entreprises relevant de la compétence de la commission. Les membres

¹¹ Les détails des règles d'organisation et du fonctionnement des commissions sont fixés par un règlement du Conseil des ministres du 24 avril 1954, concernant la composition, le mode de désignation et le fonctionnement des commissions d'arbitrage d'entreprise et les commissions d'arbitrage près les organes territoriaux des syndicats ainsi que la procédure devant ces commissions et la procédure de recours (J. des L., n° 18, texte 68).

¹² Cette dernière condition est rarement remplie. En pratique, les membres des commissions d'arbitrage n'acquièrent la connaissance des notions fondamentales du droit du travail que dans l'exercice de leurs fonctions, en participant aux cours, conférences, etc. organisés par les syndicats et en prenant connaissance des publications vulgarisant les règles fondamentales du droit du travail.

temporaires sont délégués uniquement pour l'examen d'un litige concret.

*LA COMPÉTENCE D'ATTRIBUTION DES COMMISSIONS D'ARBITRAGE
ET LES RÈGLES DE PROCÉDURE*

La compétence d'attribution des commissions d'arbitrage consiste à trancher les litiges issus du rapport de travail, surgissant à propos de l'application du droit du travail ou des dispositions des conventions collectives, des règlements et des contrats de travail concernant en particulier: a) la résiliation du rapport de travail, b) l'application des taux du salaire, c) le calcul du montant de la rémunération et des retenues, d) la rémunération des heures supplémentaires, e) la durée du congé payé, f) l'indemnisation pour un congé non utilisé, g) les congés supplémentaires et la durée réduite du travail, h) les prestations en argent dues en cas d'accident du travail. Par contre, ne relèvent pas de la compétence des commissions les litiges concernant la responsabilité patrimoniale des travailleurs ainsi que les litiges issus du rapport de travail des cadres de direction, qui relèvent des tribunaux de droit commun. Les commissions ne connaissent pas non plus des litiges concernant les appartements de service ainsi que l'application des normes du travail, une autre procédure étant prévue en cette matière.

La procédure devant la commission s'ouvre à la requête du travailleur; ce droit n'appartient pas au chef de l'entreprise. La procédure est directe: le travailleur peut présenter personnellement ses prétentions et justifier leur bien-fondé, mais il peut également être représenté par un membre de sa famille, un représentant du syndicat ou un travailleur de l'entreprise indiqué par lui. La procédure est publique: elle se déroule avec la participation des parties et en présence des travailleurs intéressés de l'entreprise. La publicité favorise la popularisation des règles fondamentales du droit du travail et l'action éducative de ce droit exercée sur l'ensemble du personnel. Enfin, la procédure est entièrement gratuite.

Une importance de premier ordre revient à la célérité de la procédure. Le décret sur les commissions d'arbitrage d'entreprise a fixé des délais très courts dans lesquels les requêtes peuvent être introduites par les travailleurs. Dans la majorité des cas, ce délai est de 3 mois à compter du jour où le travailleur a appris le fait qui sert de fondement à sa prétention, mais dans les cas portant par exemple sur la résiliation du rapport de travail ce délai n'est que de 14 jours à compter du jour où la dénociation ou la résiliation a été

notifiée au travailleur. Ces délais sont considérés comme trop courts, ils ne tiennent pas compte par exemple des périodes pendant lesquelles le travailleur cherche à obtenir gain de cause par des négociations, par une intervention syndicale, etc. Aussi les commissions profitent-elles assez souvent du droit de donner suite à une requête tardive dans des cas justifiés. Une fois saisie de la requête, la commission elle-même est liée par de très brefs délais pour la fixation de l'audience: dans la majorité des cas, ces délais sont de 14 jours, mais lorsqu'il s'agit de la résiliation du rapport de travail, ce délai est de 3 jours seulement depuis l'introduction de la requête.

Selon une importante règle de la procédure, la commission cherche avant tout à arriver à une transaction entre les parties, conformément aux dispositions en vigueur ¹³. A défaut de transaction, la commission procède à l'audience et rend une décision après. Les décisions de la commission sont prises à l'unanimité, ce qui est un principe fondamental du fonctionnement du système d'arbitrage. A défaut d'unanimité, la commission ne rend pas de décision, en ouvrant ainsi au travailleur le droit de demander que le litige soit déféré devant un tribunal d'arrondissement compétent. Le défaut d'unanimité au sein de la commission est l'une des trois situations où le litige peut, à la requête du travailleur, passer de la voie arbitrale à la voie judiciaire.

La seconde situation de ce genre peut se produire pendant la procédure de recours. Les deux parties peuvent former un recours contre les décisions de la commission d'arbitrage devant le comité central du syndicat compétent, qui confirme ou casse la décision. La décision est cassée, si elle a été rendue en violation des dispositions en vigueur de la loi, de la convention collective, du règlement ou du contrat de travail, en violation des règles de la vie dans la société ou encore en violation substantielle de la procédure à suivre devant les commissions. En cas de cassation de la décision par le comité central du syndicat, le travailleur peut choisir entre deux options: renvoyer l'affaire devant un tribunal compétent de droit commun ou la soumettre à nouvel examen par la commission d'arbitrage.

De même, une décision définitive de la commission, c'est-à-dire une décision contre laquelle les parties n'ont pas formé de recours

¹³ Dans les conflits du travail, on accorde à la transaction une force éducative plus grande qu'à la jurisprudence, même judiciaire. La Cour Suprême se prononce amplement en cette matière dans les Directives de l'administration de la justice et de la pratique judiciaire au sujet de la transaction judiciaire dans les conflits du travail (Monitor Polski, 1970, n° 3, texte 29).

ou qui a été rendue sur recours, peut être cassée, si elle est censée avoir violé les dispositions de la loi. Une telle décision peut, dans les 6 mois qui suivent la date où elle est devenue définitive, être attaquée par le Procureur Général de la R.P.P. devant le Conseil central des Syndicats qui a droit de la casser. Dans ce cas également, l'affaire peut être renvoyée devant un tribunal de droit commun.

*APPRÉCIATION ACTUELLE DE L'ACTIVITÉ DES COMMISSIONS
D'ARBITRAGE ET CONCLUSIONS DE LEGE FERENDA*

A l'occasion des travaux relatifs au projet de Code du travail de R.P.P., le problème des commissions d'arbitrage a fait l'objet des analyses et des appréciations du Conseil central des Syndicats (dans la suite C.C.S.) et des milieux juridiques. D'après les chiffres fournis par le C.C.S., plus de 8900 commissions d'arbitrage fonctionnaient en Pologne en 1970. La même année, elles ont été saisies d'environ 27 000 requêtes, dont près de 75% ont été tranchées au profit des travailleurs ¹⁴. Il en ressort que les résultats de l'activité des commissions sont tout à fait appréciables. Du point de vue statistique, une commission a eu à connaître de 3 litiges par an, ce qui représente, étant donné le caractère bénévole et honorifique de ces organes, une charge déjà considérable pour leurs membres. Evidemment dans cette moyenne annuelle figurent des commissions très actives qui examinent plus d'une dizaine ou plusieurs dizaines de cas par an, et d'autres qui, pratiquement, n'exercent aucune activité.

Le nombre des litiges examinés par les commissions n'épuisent pas tous les conflits survenant dans les établissements de travail. Les instances syndicales reçoivent environ 40 000 plaintes et réclamations écrites de travailleurs par an, qui sont réglées par des interventions « d'en haut » de la part des instances syndicales supérieures ou des organes administratifs supérieurs par rapport à l'établissement. Ce phénomène préoccupe les autorités syndicales centrales. A leur avis en effet, la majorité de ces plaintes devraient faire l'objet d'une procédure devant les commissions d'arbitrage dans l'entreprise et le fait que les travailleurs préfèrent la voie de l'intervention à la procédure devant la commission indique que le système de protection des droits du travailleur est entaché de certaines

¹⁴ Ces chiffres sont empruntés à Γ « Annuaire Statistique » de 1971 (p. 63, table 12); ils sont établis d'après les matériaux fournis par le C.C.S.

irrégularités qui demeurent d'ailleurs peu claires. Il semble qu'à cet égard les préoccupations en question ne se justifient pas. De nombreux conflits à l'établissement de travail n'ont pas le caractère vraiment litigieux. Dans des cas fréquents, les prestations déterminées dues au travailleur ne sont pas contestées, mais leur réalisation est gênée par des obstacles inhérents au fonctionnement vicieux de l'entreprise ou aux dispositions ou décisions défectueuses de l'administration économique elle-même. Il est normal sans aucun doute que les cas de ce genre soient réglés par des interventions et non par la procédure contentieuse. En même temps, on peut attendre que l'entrée en vigueur du Code du travail réduira à l'avenir de façon notable le nombre des cas réellement litigieux qui actuellement résultent des imperfections de la législation du travail en vigueur.

L'analyse des décisions des commissions effectuée par le C.C.S. en 1970 montre que parmi les litiges examinés par elles dominent les prétentions concernant la rémunération du travail et que le second groupe est constitué par les licenciements avec préavis.

A propos des travaux de codification en cours, les propositions sont formulées de *lege ferenda* tendant à améliorer le système de solution des conflits du travail en R.P.P. On propose par exemple d'élargir quelque peu la compétence d'attribution des commissions, de l'étendre aux cas qui formellement ne relèvent pas de cette compétence, mais qui, en pratique, sous la pression des besoins sociaux, sont en règle générale examinés par elle; il s'agit par exemple des conflits surgissant à propos des peines réglementaires ou des primes du fonds d'établissement.

On soulève quelques doutes quant à l'utilité du maintien du principe d'unanimité en tant que condition de la fonction de statuer et on suggère parfois que les décisions prises à la majorité des voix faciliteraient le fonctionnement du système d'arbitrage bien que la substance même de la structure paritaire de la commission serait dans ce cas menacée. D'ailleurs, selon d'autres opinions, le système paritaire devrait être rejeté et les commissions élues par la collectivité de l'entreprise ¹⁵.

De *lege ferenda* le plus vif intérêt est suscité par le système de recours contre les décisions de la commission et, de façon plus générale, par la question du lien unissant la commission au système de juridictions de droit commun. Toutes les énonciations et appréciations à ce sujet expriment l'opinion que là où les commissions sont

¹⁵Cf. Z. Salw a, *Niektóre problemy kodyfikacji prawa pracy* [Quelques problèmes de la codification du droit du travail], « Państwo i Prawo », 1971, n° 10.

actives, elles s'acquittent parfaitement de leurs tâches et remplissent un rôle incontestablement utile. Cela est vrai pour les grands établissements concentrés, bien que là également on propose de renforcer les commissions par un service juridique permanent. On se pose cependant la question de savoir si dans les autres cas, quand le travailleur a affaire à une commission faible et peu active, il ne faudrait pas lui garantir la possibilité de choisir la voie judiciaire dès la première instance ou en tout cas dans la procédure de recours ¹⁶.

La procédure de recours actuellement en vigueur contre les décisions de la commission fait aboutir l'affaire au comité central du syndicat, ordinairement éloigné du lieu du litige et qui, en outre, examine le recours, en s'appuyant uniquement sur ce qu'il trouve dans le dossier qui est constitué par un organe évidemment non spécialisé. Dans ces conditions, la valeur de l'intervention de l'organe de recours à la procédure est très limitée. Par conséquent, on propose que les devoirs de cet organe soient élargis, et que celui-ci examine le recours à l'audience, en tendant à compléter la base de sa décision.

En ce qui concerne la question de savoir quel organe devrait assumer la fonction d'instance de recours contre les décisions de la commission d'arbitrage, des opinions diverses sont énoncées. D'après certaines opinions, ce pourrait être toujours le comité central du syndicat, sous réserve d'une modification appropriée de cette fonction et des modalités de son exécution. Selon d'autres, les organes spéciaux de recours devraient être constitués près des instances syndicales territoriales de voïvodies. Ces organes, de structure paritaire, siègeraient sous présidence d'un juge professionnel. La cassation des décisions de ces organes incomberait à la Cour Suprême et non au Conseil Central des Syndicats.

Cependant, depuis plusieurs années, on voit s'affermir dans la doctrine de droit du travail l'opinion que les recours contre les décisions des commissions d'arbitrage devraient être confiés aux tribunaux de droit commun. En effet les tribunaux disposent de juges qualifiés en matière de droit du travail, ils examinent de nombreux conflits du travail, ceux par exemple des travailleurs occupant des postes de direction, ils sont donc pleinement préparés à assumer cette tâche. En transférant les recours aux tribunaux, on ne provoquerait pas leur encombrement, car la pratique démontre que la procédure

¹⁶ Cf. l'article *Ważne ogniwo społeczne — komisje rozjemcze* [Un important rouage social — les commissions d'arbitrage] dans «Trybuna Ludu» du 11 mars 1971.

de recours n'est mise en marche que dans environ 25% des cas examinés par les commissions d'arbitrage. Selon les opinions de la doctrine polonaise de droit, la voie judiciaire serait un complément indispensable et socialement souhaitable de la voie d'arbitrage¹⁷, voie dont les travailleurs seraient certainement les premiers à profiter, conscients que la protection judiciaire constitutionnellement garantie à tous les citoyens de la R.P.P. leur est assurée à l'instance supérieure. On peut se référer ici aux solutions adoptées dans les autres pays socialistes, notamment en U.R.S.S. où la procédure à l'intérieur de l'établissement dans les conflits du travail est associée, en dernière instance, à la procédure judiciaire¹⁸. Au cours de la discussion publique du projet de code du travail se dégagera bientôt un modèle du système de recours contre les décisions des commissions d'arbitrage, correspondant le mieux aux besoins de la pratique sociale et aux intérêts des travailleurs en République Populaire de Pologne.

¹⁷ Cf. A. Łopatka, *Związki zawodowe w systemie organizacji społeczeństwa socjalistycznego* [Les syndicats dans le système des organisations de la société socialiste], «*Studia Nauk Politycznych* », 1972, n° 1 qui pose le problème, si certaines tâches, aujourd'hui exercées par les syndicats, et notamment les compétences de recours des décisions arbitrales, ne devraient-elles pas être retransmises à l'État. La jonction du système d'arbitrage avec la voie judiciaire réclament expressément W. Szubert. (*Funkcje prawa pracy* [Les fonctions du droit du travail], «*Państwo i Prawo* », 1971, n° 3/4) et Z. Salwa (*Niektóre problemy kodyfikacji...* [Quelques problèmes de la codification...]).

¹⁸ Cf. les articles 86 et 89 des Principes de la législation du travail de l'U.R.S.S. de 1970 ainsi que les articles 201, 209 et 210 du Code du travail de la Rép. Féd. Soc. Sov. de la Russie de 1971.