

LA CODIFICATION DU DROIT DU TRAVAIL EN POLOGNE

Wacław Szubert

1

La Pologne populaire a hérité d'une législation du travail qui, marquée par l'ancien système socio-politique, n'en reflétait pas moins les réalisations conquises par la classe ouvrière. De valeur inégale, cette législation a cependant atteint, dans certains domaines, un niveau plus élevé que dans les autres pays capitalistes pendant l'entre-deux-guerres. Ces réalisations ont servi de point de départ au développement de la législation du travail en Pologne populaire, mettant en oeuvre les principes du système socio-économique nouveau.

La transformation et l'adaptation progressives du droit en vigueur aux nouvelles réalités sociales s'accomplissaient sur diverses voies. Un grand rôle a été joué à cet égard par l'interprétation des dispositions anciennes conformément aux principes nouveaux qui allaient plus tard trouver leur expression dans la Constitution. En même temps, les actes juridiques en vigueur étaient améliorés par voie d'amendements. Les modifications ainsi apportées allaient parfois très loin, au point que peu de choses subsistait du texte original des lois antérieures (c'était le cas, par exemple, de la loi du 2 juillet 1924 sur le travail des femmes et des adolescents, dont seules quelques dispositions relatives à la protection du travail des femmes ont été maintenues, et encore après avoir été substantiellement remaniées en 1948).

Dès le début, il a été entrepris de régler certaines institutions dans leur ensemble par de nouveaux actes normatifs. De cette manière, fut constitué le noyau d'une réglementation donnant une nouvelle orientation à l'évolution de la législation du travail et éliminant peu à peu les vestiges de l'ancien ordre légal. Parmi ces actes normatifs nouveaux, il faut mentionner le décret du 6 février 1945 instituant les conseils d'établissement, la loi du 1^{er} juillet 1949 sur les syndicats professionnels, le décret du 25 juin 1954 sur le régime général des pensions de retraite (remplacé

ensuite par la loi du 23 janvier 1968 concernant la même matière), le décret du 18 janvier 1956 réglant la rupture du rapport de travail et introduisant l'importante institution de la continuité des services, la loi du 2 juillet 1958 concernant la formation professionnelle et les conditions du travail des adolescents, la loi du 30 mars 1965 sur la sécurité et l'hygiène du travail, la loi du 29 avril 1969 sur les congés payés, et autres.

Ces lois et décrets ont dans une grande mesure préparé le terrain à une nouvelle et entière réglementation des rapports de travail correspondant aux principes du régime socialiste. A l'amélioration de l'état juridique en vigueur ont aussi largement contribué les conventions collectives de travail conclues par les syndicats avec les organes supérieurs de l'administration de l'Etat (ministres, chefs d'offices centraux). Ces conventions sont devenues autant de sources complémentaires importantes du droit, en jouant à cet égard un double rôle. D'un côté, elles concrétisaient le contenu des dispositions légales suivant les besoins particuliers de diverses branches et divers secteurs de l'économie, ce qui favorisait la différenciation justifiée du droit en vigueur. D'un autre côté, elles propageaient les solutions nouvelles susceptibles d'acceptation sur une échelle plus vaste. Quelques-unes des dispositions qui s'y répétaient ont acquis, peu à peu, le rang de règles d'application générale, ce qui les rendait mûres à être incorporées aux lois (p. ex., les dispositions sur les prérogatives des travailleurs justifiant d'un long stage du travail, sur la protection contre le licenciement de personnes approchant de l'âge de la retraite, etc.). De cette façon, les conventions collectives frayaient la voie à l'amélioration et à l'enrichissement de l'état juridique en vigueur.

Un important empêchement à la codification du droit du travail était la division, datant de l'entre-deux-guerres, des travailleurs en ouvriers et travailleurs intellectuels, ces derniers étant privilégiés. Cette division, se justifiant en son temps par des considérations politiques, était en fait fondée sur un critère sociologique: l'appartenance aux couches sociales déterminées. Car la distinction entre le « manuel » et le « non manuel » a toujours été artificielle, impossible à appliquer de façon conséquente, et de nos jours elle est devenue un anachronisme. Dans le régime socialiste il serait difficile d'accepter un tel critère de division décisive concernant les prérogatives fondamentales du travailleur. Mais une rupture radicale avec cette division posait des difficultés de nature économique et sociale.

D'où la méthode adoptée d'effacement de cette division par rapprochement vers le haut, soit par extension des prérogatives dues aux ouvriers.

A titre d'exemple, citons la réglementation du congé payé qui, avant la guerre, fut de 8 jours pour les ouvriers et d'un mois pour les travailleurs intellectuels (après un an de travail). Par amendement du 30 mars 1950 (qui a trouvé un terrain favorable grâce aux conventions collectives de travail), les congés payés des ouvriers ont été prolongés jusqu'à 12 jours ouvrables après un an de travail et à un mois — après 10 ans de travail. En vertu du décret du 18 janvier 1956, les périodes de travail dans différents établissements pouvaient être totalisées, et désormais, il était bien plus facile de remplir la condition de 10 ans de travail pour avoir droit au congé d'un mois. L'entière égalité en cette matière, accompagnée d'une différenciation en fonction de l'ancienneté et du niveau d'instruction, a été introduite par la loi précitée du 29 avril 1969 ¹.

Pareillement, les droits des ouvriers et des travailleurs non manuels ont été égalisés dans certains autres domaines: licenciements sans préavis, prestations dues en cas de licenciement illégal. Dès la reprise des assurances sociales, en Pologne populaire, les pensions et retraites sont fondées sur les mêmes taux pour tous les travailleurs.

Ainsi, la majorité des différences dans la situation juridique respective des deux catégories de travailleurs ont été effacées. La dernière mesure en ce sens avant la codification fut l'égalité des droits établie en ce qui concerne les prestations en argent dues en cas de maladie entraînant une incapacité de travail ². Depuis le 1^{er} juillet 1974, les allocations-maladie pour tous les travailleurs s'élèvent à 100% du dernier salaire perçu. Une allocation du même montant est due, pendant 60 jours, dans une année, en cas de maladie de l'enfant de moins de 14 ans ³. Dans ces conditions, on pouvait laisser à supprimer par le code même les autres différences ne posant plus de problèmes sérieux ⁴.

De cette manière, on a surmonté l'important obstacle sur la voie vers

¹ Cf. M. Świącicki, *Nouvelle réglementation des congés de repos*, « Droit Polonais Contemporain », 1970, n° 13, pp. 13 - 22.

² La loi du 6 juillet 1972 (J. des L. n° 27, texte 191) a prévu une augmentation provisoire des allocations-maladie pour ouvriers jusqu'à 100%, soit le taux dont bénéficient les travailleurs non manuels.

³ Arrêté du Conseil des ministres du 14 janvier 1972 (M.P. n° 5, texte 27).

⁴ Cela concerne notamment le délai de congé (allant pour tous les travailleurs de 2 semaines à 3 mois en fonction du stage) et la période d'épreuve en cas d'embauche à l'essai (dont la durée maximale a été fixée à 2 semaines, et pour le personnel employé aux postes de direction, autonomes ou comportant la responsabilité matérielle pour les biens confiés — à 3 mois). Auparavant, la situation respective des manuels et des non manuels n'était pas la même.

la codification du droit du travail que fut le maintien de divisions ne se laissant pas supprimer tout de suite entièrement, et en même temps inacceptables dans un code socialiste du travail.

La législation du travail en Pologne était par cela même entrée dans une phase d'évolution permettant de songer à renfermer son contenu fondamental dans un seul acte normatif. La nécessité de lui donner cette forme était depuis longtemps ressentie par les praticiens qui se trouvaient aux prises avec de graves difficultés au cours d'application des textes antérieurement en vigueur. La codification du droit du travail a également été reconnue importante pour des raisons politiques, en tant qu'acte consolidant l'ordre légal socialiste dans le domaine des rapports de travail. Ces motifs avaient incité à entreprendre des travaux préparatoires qui ont abouti, d'abord, à fixer les principes de base et la disposition du code et, ensuite, à conférer au projet ainsi établi la forme d'acte législatif, qui a été voté par la Diète (loi du 26 juin 1974; J. des L. n° 24, texte 141) et qui entre en vigueur le 1^{er} janvier 1975.

3

Quant à son objet, le code du travail englobe toutes les matières fondamentales du rapport de travail (y compris le contrat d'apprentissage), donc les règles de formation et de dissolution du rapport de travail, les obligations de l'établissement et du travailleur et la responsabilité encourue en cas de leur violation, la durée du travail, les congés de repos, la protection du travail, la rémunération du travail, la solution des litiges du travail (sous une réserve dont il sera question plus loin) et la responsabilité en cas de violation des dispositions du droit du travail. En dehors du code sont restées les dispositions concernant l'inspection du travail, du fait que l'organisation de celle-ci n'a pas été définitivement arrêtée⁵, ainsi que les dispositions régissant certaines matières qui ont été reconnues ne pas devoir être codifiées⁶.

Quelques problèmes se sont posés à propos de la réglementation juridique du rapport de travail coopératif, car ce rapport est intrinsèque à la qualité d'adhérent d'une coopérative, ce qui empêche de le faire régir par une réglementation isolée des institutions du droit coopératif⁷. Cependant,

⁵ C'est toujours le décret du 10 novembre 1954 qui reste en vigueur à cet égard (texte unique dans J. des L. n° 8, 1968, texte 47).

⁶ Cela concerne en particulier l'embauchage planifié des personnes sortant des écoles supérieures (loi du 25 février 1964, J. des L. n° 8, texte 48).

⁷ Loi du 17 février 1961 sur les coopératives et leurs unions (J. des L. n° 12, texte 61).

dans le code se sont trouvées des dispositions déterminant le caractère du rapport de travail coopératif et sa place dans l'ordre légal socialiste; de plus, les dispositions du code sont applicables aux coopératives de travail dans toutes les matières non réglées autrement par la loi précitée.

Le code n'englobe pas les assurances sociales. Les travaux visant à systématiser et, plus tard, à codifier cette branche du droit du travail suivent une autre voie. Ils ont jusqu'à présent abouti à deux lois du 23 janvier 1968: une sur le régime général des pensions de retraite des travailleurs et de leurs familles et l'autre sur les prestations en argent servies en cas d'accident du travail⁸.

Ces travaux ont également apporté une uniformisation à un niveau plus élevé des allocations-maladie^{9 10 11}, prolongé la période durant laquelle sont servies les allocations d'accouchement, en relation avec la prolongation des congés de maternité¹⁰, et avantageusement modifié le montant des retraites et des allocations familiales¹¹. Les travaux législatifs tendant à améliorer et à régler uniformément les allocations familiales sont poursuivis indépendamment de la codification du droit du travail.

Cependant, la délimitation de ces domaines sur le plan législatif suscite parfois des difficultés. Cela concerne notamment les prestations en cas d'accident, du fait qu'elles ne sont pas de caractère uniforme. Elles sont servies en partie par l'Institut d'assurances sociales, et en partie par les établissements de travail, les unes et les autres étant accordées dans des conditions similaires et sur une même base (accident du travail non provoqué par la faute exclusive du travailleur, revêtant la forme d'acte intentionnel ou de négligence choquante)¹².

Une réglementation distincte des indemnités dues par les établissements de travail amènerait dans ces conditions une scission des matières constituant un tout organique et ébranlerait la conception même de la réglementation des prestations en cas d'accident. Cet argument a définitivement joué en faveur de la solution excluant ces dispositions du code du travail, bien que la question de l'indemnisation des accidents du travail

⁸ J. des L. n° 3, textes 6 et 8.

⁹ Cf. *suprà*, note 2.

¹⁰ Loi du 6 juillet 1972 (J. des L. n° 27, texte 190) qui a été abolie du fait que ses dispositions ont été incorporées au code du travail avec une nouvelle modification avantageant les maternités nombreuses. Désormais, le congé de maternité est de 16 semaines pour le premier accouchement, de 18 semaines pour le second et de 26 semaines s'il y a plusieurs enfants d'un seul accouchement.

¹¹ Loi du 29 mai 1974 (J. des L. n° 21, texte 116).

¹² Cf. A. Walas, *The Benefits Payable in Respect of Industrial Accidents Act of January 23, 1968*, « Droit Polonais Contemporain », 1970, n° 13, pp. 23 - 42.

concerne le domaine des obligations des établissements de travail et se rattache, par sa notion même, à la responsabilité pour la sécurité et l'hygiène du travail.

Dans le code se trouvent les dispositions concernant les prérogatives syndicales et la compétence de divers organes syndicaux, et notamment des conseils d'établissement, des inspecteurs sociaux du travail, etc. En outre, ont été fixées les règles générales de la coparticipation des travailleurs à la gestion des établissements. Cependant, il n'a pas été possible de régler exhaustivement dans le code l'ensemble des prérogatives syndicales et des questions concernant la position des syndicats dans l'État socialiste¹³.

Il était aussi difficile de régler de façon détaillée dans le code les formes d'organisation et les compétences de l'autogestion ouvrière, d'autant plus qu'il s'agit d'un domaine en évolution, et qui se transforme à mesure que sont introduites de nouvelles règles de gestion de l'économie nationale¹⁴.

4

Le champ d'application du code quant aux sujets correspond à son vaste objet. La règle adoptée c'est l'universalité: le code englobe toutes les personnes ayant le statut de travailleur, donc non seulement les individus employés en vertu du contrat de travail, mais aussi les membres des coopératives de travail et les apprentis qui suivent un enseignement professionnel en vertu d'un contrat de formation professionnelle. Le code s'applique également aux personnes employées en vertu d'actes autres que le contrat.

Cela concerne notamment les fonctionnaires d'État nommés, dont la situation juridique différait sensiblement autrefois de la situation des travailleurs soumis au droit du travail, car elle revêtait un caractère administratif (inégalité juridique des sujets intéressés, subordination plus poussée). L'évolution en Pologne populaire a cependant fait rapprocher les

¹³ On prévoit la publication très prochaine d'une nouvelle loi sur les syndicats, qui viendra remplacer la loi du 1^{er} juillet 1949 (J. des L. n° 41, texte 293) et le décret du 6 février 1945 sur les conseils d'établissement (J. des L. n° 8, texte 36).

¹⁴ En cette matière, la loi du 20 décembre 1958 sur l'autogestion ouvrière demeure en vigueur (J. des L. n° 77, texte 397).

constructions juridiques propres aux rapports de service et aux rapports de travail et fait effacer de nombreuses différences entre ces rapports¹⁵. Par ailleurs, la part de la nomination a diminué, car les travailleurs de l'administration de l'État sont, en règle générale, employés en vertu du contrat. La nomination et les particularités qu'elle comporte sont en revanche conservées dans les services spéciaux régis par des statuts distincts (c'est le cas p. ex. des cheminots, postiers, agents de l'administration des forêts, instituteurs, employés de l'administration de la justice, scientifiques). Ces statuts continuent à demeurer en vigueur en tant que dispositions d'exception. Les règles générales concernant le rapport de travail de tous les travailleurs (y compris ceux employés en vertu d'une nomination) figurent cependant dans le code lequel est par cela même subsidiairement applicable aux travailleurs régis par des statuts spéciaux. Par contre, l'ancienne loi de 1922 concernant la fonction publique, dont l'importance pratique était depuis quelque temps très restreinte, a été abolie, comme ont été abolis aussi d'autres actes concernant les fonctionnaires¹⁶.

Le code est applicable aussi aux travailleurs employés en vertu de désignation qui est un acte administratif différent de la nomination et jouant un rôle particulier. La désignation avait été prévue déjà antérieurement en vue d'instituer une procédure distincte destinée à pourvoir à des postes de direction et responsables, imposant des rigueurs ou une confiance particulières. Avant le code, cette institution était applicable aux directeurs d'entreprises d'État, à leurs suppléants et aux chefs comptables, et aussi, en vertu des dispositions spéciales¹⁷, aux personnes occupant des postes de direction dans l'administration locale.

Le code étend le champ d'application de cette institution, en déclarant qu'elle s'applique aux chefs de tous les établissements de travail (donc pas seulement aux entreprises) et à leurs suppléants ainsi qu'aux personnes appelées aux postes de direction déterminés par un règlement du Conseil des ministres pris de concert avec le Conseil Central des Syndicats, tant dans l'économie que dans l'administration. La particularité de la situation juridique des travailleurs engagés par désignation consiste en ce qu'ils ne peuvent être révoqués que suivant un mode spécial, en vertu d'une décision de l'organe désignant, mode qui, sans être soumis aux

¹⁵ Cf. W. Jaśkiewicz, rapport national présenté au Sixième Congrès International de Droit du Travail et de la Sécurité Sociale. Thème II: *La différenciation entre les diverses catégories de travailleurs*, 17 b, Pologne.

¹⁶ En particulier, la loi du 15 juillet 1968 sur les employés des conseils du peuple (J. des L. n° 25, texte 164).

¹⁷ L'art. 13 de la loi citée à la note 16.

taines garanties au travailleur, en le protégeant contre la perte subite du travail et de la rémunération. Outre cette particularité, l'acte de désignation entraîne les mêmes effets que la conclusion d'un contrat de travail à durée indéterminée et place cette catégorie de travailleurs dans la sphère du droit commun du travail. Ainsi, a été maintenu un mode particulier pour confier des postes responsables dans l'économie et l'administration, sans ébranler pour autant l'uniformité du régime commun, applicable à tous les travailleurs.

Il en est de même avec le groupe peu nombreux, mais important en raison du caractère des fonctions remplies, de travailleurs employés en vertu d'un acte d'élection. Il s'agit de l'élection aux postes exigeant l'exercice à titre professionnel des fonctions dans les organisations sociales, qui entraîne les mêmes effets que la conclusion du contrat à durée indéterminée. Le rapport de travail expire en même temps que le mandat.

Certaines dispositions du code sont applicables aux personnes qui ne sont pas des travailleurs *sensu stricto* et travaillent en vertu d'autres titres juridiques. Cela concerne notamment les garanties en matière de sécurité et d'hygiène du travail et aussi quelques autres prérogatives (par exemple, le droit au congé appartenant aux travailleurs à domicile fournissant leurs services aux unités de l'économie socialisée).

Cela ne signifie pas cependant que le code du travail englobe l'ensemble des relations issues du contrat de mandat ou du contrat d'entreprise (ou d'autres contrats de prestation de services), conclus par les personnes physiques. Ces contrats montrent en effet, malgré quelques similitudes, d'assez notables différences en comparaison du contrat de travail, différences que l'on a jugé utile de maintenir tant en raison du but du contrat que de l'intérêt des personnes qui le concluent. Ils continuent à relever du code civil.

En dehors du code restent aussi les dispositions déterminant la situation juridique des personnes fournissant leur travail en tant que membres des coopératives agricoles de production. C'est une matière considérée comme un objet du droit rural.

Le code du travail est fondé sur le principe de l'uniformité, qui implique une réglementation égale des droits et obligations fondamentaux de tous les travailleurs, quels que soient le domaine du droit et le titre juridique de la formation du rapport de travail. Ce principe ne permet de discriminer aucun groupe de travailleurs ni d'accorder des privilèges injustifiés. Il admet en revanche une différenciation justifiée à raison des caractéristiques personnelles (âge, sexe) ou du caractère du travail (par exemple, de son organisation particulière, de la responsabilité qu'il implique, de son caractère incommode ou insalubre).

Les différences de ce genre peuvent justifier parfois des statuts particuliers conférés à certains groupes professionnels. Ces statuts représentent actuellement, comme nous Pavons dit plus haut, des dispositions spéciales par rapport au code du travail, c'est-à-dire qu'elles ont la priorité sur celles du code dans les matières qu'elles règlent autrement. En revanche, dans les matières non réglées par ces dispositions, le code est seul valable. Dans l'interprétation, les dispositions du code acquièrent par cela même une importance particulière, en tant que contenues dans un acte fondamental, exprimant de la façon la plus complète les principes du droit socialiste du travail. Elles seront donc décisives dans des matières douteuses, notamment dès qu'il sera difficile d'établir ce qu'il faut considérer comme une question particulière réglée par des dispositions spéciales.

A la différenciation du droit du travail continueront à servir les conventions collectives de travail auxquelles il appartient — selon les dispositions du code — de déterminer les conditions spéciales de rémunération des travailleurs et les conditions de travail propres à une branche ou profession données. Les conventions collectives de travail sont conclues par les bureaux des syndicats avec les ministères intéressés (les chefs d'offices centraux) ou avec les organisations coopératives centrales ou sociales, ou encore avec les unions d'établissements de travail non socialisés.

5

Le code du travail renforce l'autonomie du droit du travail en tant que branche distincte du droit, fondée sur ses propres institutions dont la formation correspond à ses besoins. Dans le code se trouve notamment entièrement réglée la capacité d'exercice en droit du travail, la forme des actes juridiques et les effets de l'inobservation de cette forme, les règles générales de la conclusion des contrats de travail, la prescription des prétentions, la responsabilité matérielle des travailleurs laquelle, antérieurement, était dans une forte mesure une institution de droit civil, réglée dans grands traits par ce droit.

A côté des institutions réglées distinctement dans le droit du travail, d'une façon écartant la nécessité de secours subsidiaire aux dispositions du code civil, il en est dont la réglementation par le code du travail s'est avérée impossible ou inutile. Le droit civil règle, par la nature des choses, plusieurs questions concernant tous les rapports d'obligation entre des sujets égaux en droit. La tendance à se séparer totalement du droit civil en ces matières également impliquerait l'incorporation au code de nom-

breuses dispositions reproduisant en fait celles du code civil (concernant, par exemple, les vices de la déclaration de volonté, la représentation, les délais, etc.). Une telle solution n'aurait pas été économique et n'aurait pas garanti, malgré tout, une entière indépendance des constructions de droit civil auxquelles il faudrait recourir le cas échéant.

Pour cette raison, au code du travail a été incorporée une disposition dont le contenu ressemble à celui de l'ancien art. XII des dispositions introduisant le code civil. Elle statue que dans les questions non réglées par les dispositions du droit du travail, aux rapports de travail sont applicables les dispositions du code civil, à condition qu'elles ne soient pas contraires aux principes du droit du travail. Il n'est pas douteux toutefois que la nécessité de recourir subsidiairement au code civil apparaîtra maintenant bien moins fréquemment qu'à l'époque antérieure au code du travail.

Des problèmes différents se posent à propos du rapport du code du travail et des dispositions du droit administratif. A la différence du droit civil, ces dispositions ne constituent pas un code auquel on pourrait recourir subsidiairement. De plus, les liens du droit du travail avec le droit administratif sont plus faibles qu'avec le droit civil, aussi la nécessité de recourir subsidiairement aux dispositions du droit administratif apparaît-elle à un moindre degré.

L'enchaînement du droit du travail et du droit administratif se manifeste avant tout dans le contrôle des conditions de travail où, indépendamment de l'inspection du travail, fonctionnent des organes tels que l'inspection sanitaire d'État, le Bureau de contrôle technique, et aussi les offices miniers dont l'organisation et les compétences sont réglées par le droit administratif. Cela fait naître la nécessité de coordonner l'activité de ces organes. Mais cette matière ne fait pas partie du champ d'application du code du travail.

Une question à part est celle de l'applicabilité, dans la sphère du droit du travail, du code de procédure administrative (non contentieuse)¹⁸. La signification de cet acte dépasse la branche du droit à laquelle, génétiquement, il appartient. Les règles de procédure qu'il renferme sont en vigueur aussi dans le domaine des rapports qui font l'objet d'autres branches du droit (p. ex., droit financier, droit rural, droit du travail). Mais elles sont

¹⁸Code de procédure administrative — Loi du 14 juillet 1960 (J. des L. n° 30, texte 168). Il est entré en vigueur le 1^{er} janvier 1961.

applicables aux rapports et aux questions d'un caractère déterminé que l'on pourrait — contrairement à la formule de l'art. 1^{er} du code de procédure civile qui parle d'« affaires civiles » — qualifier d'« affaires administratives » (*sensu largo*, donc non seulement celles qui relèvent du droit administratif).

Il en résulte que le code de procédure administrative n'est pas applicable à la procédure interentreprise concernant les prétentions des travailleurs et l'expédition des affaires sur la voie dite de service. Les dispositions de ce code règlent, en revanche, l'activité des organes dotés de pouvoirs impératifs dans le domaine des rapports de travail, en particulier l'inspection du travail (le fait qu'il s'agit d'un organe des syndicats n'est pas ici un empêchement), les services de la main-d'oeuvre, les institutions d'assurances sociales. Il serait pratiquement impossible d'arrêter les règles de fonctionnement et la procédure devant ces organes d'une façon excluant le recours subsidiaire au code de procédure administrative. Aussi, pour les mêmes raisons qui font admettre la nécessité de recours subsidiaire, en droit du travail, aux dispositions du code civil, faut-il accepter l'application subsidiaire du code de procédure administrative. De même, les dispositions du code de procédure en matière contraventionnelle doivent être appliquées dans la procédure de répression administrative concernant les contraventions aux droits du travailleur.

Les dispositions du droit administratif ne restent pas en rapport direct avec la principale matière du droit du travail, soit avec le rapport de travail qui a un caractère d'obligation. Dans cet état de choses, il n'était pas nécessaire d'insérer au code du travail une clause générale renvoyant au droit administratif, à l'exemple de la clause concernant l'application subsidiaire du code civil. Aussi a-t-on reconnu suffisant le renvoi que contiennent les dispositions spéciales réglant les matières qui se trouvent aux points de rencontre avec le droit administratif.

Il en est autrement avec le rapport du code du travail et du code de procédure civile ¹⁹. On pourrait croire qu'il en est de même comme dans la relation du code du travail et du code civil, puisque la procédure civile est un correspondant du droit civil matériel. Mais chacune de ces codifications détermine autrement son rapport avec le droit du travail. Le code civil laisse cette matière entièrement en dehors de son champ d'intérêt, et par conséquent, il ne peut y être question que d'une application sub-

¹⁹ Code de procédure civile — Loi du 17 novembre 1964 (J. des L. n° 43, texte 296; rectification dans J. des L. n° 15/1965, texte 113). Il est entré en vigueur le 1^{er} janvier 1965.

sidaire de ses dispositions. En revanche, le code de procédure civile règle les matières relevant du droit du travail, y voyant une espèce des affaires civiles (*sensu largo*). De plus, il consacre à ce domaine une attention particulière, en réglant la procédure en matière de prétentions des travailleurs par des dispositions spéciales et en garantissant à ces prétentions une protection poussée.

Dans cette situation, la réglementation des litiges du travail doit s'appuyer, dans une grande mesure, sur les dispositions du code de procédure civile (de même que la procédure devant les organes de l'administration du travail s'appuie sur le code de procédure administrative, sauf que ce dernier ne contient pas de dispositions spéciales portant sur les affaires relevant du droit du travail). Mais les organes appelés à trancher les litiges du travail ne sont pas seulement des tribunaux, mais aussi des commissions d'arbitrage près les établissements, auxquelles il appartient depuis longtemps de statuer dans une grande partie des affaires concernant les prétentions des travailleurs. L'organisation et le fonctionnement de ces commissions étaient réglés par des dispositions spéciales faisant partie du droit du travail²⁰. Maintenant, ces dispositions sont incorporées au code du travail, mais essentiellement remaniées en ce qui concerne la composition et la désignation des commissions, le mode de procédure devant ces commissions et aussi la solution des recours contre leurs décisions. Le fait que l'examen de ces recours a été confié aux tribunaux, a créé un lien plus étroit entre la procédure arbitrale et la procédure judiciaire — antérieurement deux domaines distincts. Par conséquent, le partage des matières entre le code du travail et le code de procédure civile, fondé sur le critère formel du caractère des organes appelés à trancher les litiges, ne met pas en cause l'unité des dispositions en cette matière. D'autant plus qu'au niveau local ont été créés les tribunaux spéciaux du travail et des assurances sociales, correspondant à la Chambre du Travail et des Assurances sociales à la Cour Suprême, qui existe depuis plus de 10 ans²¹.

²⁰ Le décret du 24 février 1954 sur les commissions d'arbitrage près les établissements de travail (J. des L. n° 10, texte 35).

²¹ Cf. F. Rusek, *Prawo pracy w orzecznictwie Sądu Najwyższego* [Le droit du travail dans la jurisprudence de la Cour Suprême], « Nowe Prawo », 1972, n° 12, pp. 1751 - 1762.

6

Sans entrer dans une analyse détaillée des dispositions du code du travail qui sera l'objet d'une étude distincte²², il faut constater qu'il est une somme et une consolidation de l'acquis de notre législation. Dans les domaines où cet acquis a revêtu une forme plus concrète, les dispositions anciennes ont été incorporées, mais améliorées (par exemple, en matière de sécurité et d'hygiène du travail, de congés payés, de travail des adolescents). Dans d'autres domaines, tout en mettant à profit les solutions anciennes, on a apporté des modifications plus substantielles (p. ex., en ce qui concerne les commissions d'arbitrage près les établissements de travail, la responsabilité pour les contraventions aux droits des travailleurs). Toutefois, la charpente du code est originale. C'est une nouvelle réglementation des rapports de travail assise sur les principes correspondant aux besoins et principes contemporains du système socialiste. Une forme nouvelle ont pris surtout les dispositions concernant la dénonciation du contrat de travail, les obligations des travailleurs et de rétablissement, la responsabilité matérielle du travailleur pour les dommages causés à rétablissement, etc.

Les dispositions du code sont absolument obligatoires (*ius cogens*). Elles fonctionnent dans le sens de l'intérêt du travailleur. Autrement dit, on ne peut déroger à ces dispositions au détriment du travailleur, mais on peut y déroger à l'avantage de celui-ci. Ainsi se trouve maintenu le caractère du droit du travail entendu comme un ensemble de normes garantissant aux travailleurs des prérogatives fondamentales susceptibles de différenciation toujours plus avantageuse là où ce sera possible et légitime. Cela se fera surtout, comme par le passé, au moyen de conventions collectives de travail et aussi, dans une certaine mesure, sur la voie contractuelle. Mais le contenu du code est formé de façon qu'il puisse remplir non seulement une fonction de protection, mais aussi d'organisation et éducative, en agissant sur la formation d'attitudes favorisant le bon travail, le perfectionnement des qualifications et l'accroissement de la protection des biens sociaux.

Dès l'entrée en vigueur du code sont abolis non seulement tous les textes de l'entre-deux-guerres, qui étaient encore maintenus en vigueur, mais aussi de nombreux actes normatifs de la Pologne populaire. Le développement de la législation du travail entre 1944 et 1974 les a fait mûrir

²² On envisage d'éditer un numéro spécial du « Droit Polonais Contemporain » consacré au code du travail.

à la codification. De cette manière, l'adoption du premier code du travail en Pologne a le rang d'un symbole, car il fait la somme des réalisations législatives des 30 années écoulées et ouvre en même temps une nouvelle période de développement du droit polonais du travail.