

*LA FORMATION DU RAPPORT DE TRAVAIL D'APRÈS
LE CODE DU TRAVAIL*

Zbigniew Salwa

Le code du travail (c.t.), voté par la Diète le 26 juin 1974 et entré en vigueur le 1^{er} janvier 1975, est la première codification du droit polonais du travail. Il est l'aboutissement de l'évolution de la législation antérieure du travail, mettant à profit les solutions et les constructions juridiques qui méritaient d'être maintenues, et apportant en même temps de nombreuses solutions nouvelles, correspondant à l'étape actuelle du développement socio-économique de notre pays¹. Il ne s'agit donc pas d'une simple mise en ordre et d'une systématisation des dispositions antérieurement en vigueur, mais d'une oeuvre, dans une grande mesure, originale. La haute signification du nouveau code consiste avant tout en ce qu'il a adapté le droit du travail aux besoins sociaux existants, en réunissant les dispositions dispersées en un acte juridique cohérent, représentant un système harmonieux de ce droit. Il a conféré aux solutions et aux constructions juridiques qu'il contient un caractère en principe uniforme et universel, du fait qu'il englobe les travailleurs employés dans les établissements de travail tant sociaux que privés, sans distinction de lieu de travail, de fonction assumée ou de mode de formation du rapport de travail.

Dans ses 305 articles groupés en quinze parties, le code du travail traite en principe de toutes les institutions fondamentales du droit du travail (à l'exception des assurances sociales), qui déterminent la forme d'ensemble de cette branche de droit. Son importance va au-delà des normes qu'il contient car, étant la source fondamentale de notre droit du travail, il exerce une influence sur l'ensemble des dispositions en cette matière, sur leurs interprétation et application. Il précise en effet les principes fondamentaux du droit du travail et les autres règles générales

¹ Les prémisses générales et les principes du code, son champ d'application quant aux sujets et quant aux objets, ont été exposés dans l'article de W. Szubert, *La codification du droit du travail en Pologne*, « Droit Polonais Contemporain », 1974, n° 4.

constituant les fondements de l'organisation juridique du travail auxquels sont subordonnées et auxquels doivent se conformer les autres règles du droit du travail. Ainsi, les solutions adoptées par le code ont entraîné la nécessité d'amendement de plusieurs actes juridiques qui règlent de manière spéciale les droits et devoirs de certains groupes de travailleurs, ainsi que de leur adaptation aux principes généraux et aux exigences du code.

Les changements apportés par le code du travail concernent, à un degré plus ou moins élevé, presque toutes les institutions du droit du travail régies par le code. Ces changements portent également sur les moyens et les formes de la formation du rapport de travail, auxquels le code attache une grande importance. Toute la construction juridique de la formation du rapport de travail, indépendamment des fondements juridiques de ce rapport, est fondée sur le principe de la libre formation du rapport en question. Ce principe est exprimé par l'art. 11 du code, statuant que « La formation du rapport de travail, quel que soit son fondement juridique, exige une déclaration concordante de volonté de l'établissement de travail et du travailleur [...] ». Ainsi, de la déclaration concordante de volonté des parties à un rapport de travail, dépend aussi bien la formation du rapport juridique de travail, la détermination du genre et du lieu de travail que la continuation de ce rapport.

La déclaration de volonté du travailleur, exprimant son consentement à la formation d'un rapport de travail, est indispensable dans le cas aussi où le rapport de travail prend naissance en vertu d'un acte administratif (la nomination ou la désignation), cette volonté pouvant être exprimée de façon expresse ou bien tacitement, par exemple par le fait d'accepter une nomination. La liberté de la formation du rapport de travail est un principe de base pour la décision du travailleur aussi bien que de l'établissement de travail qui a le droit de modifier librement la composition de son personnel, conformément aux besoins et aux intérêts de l'établissement. Cependant, dans certains cas particuliers, la liberté de la formation du rapport de travail par l'établissement connaît, pour des raisons d'intérêt social général, certaines restrictions, tant dans le code du travail que dans les dispositions en dehors du code. Car la loi impose à l'établissement l'obligation de conclure le contrat de travail dans certains cas déterminés. Ainsi, rétablissement est tenu de réemployer le travailleur dont le contrat de travail a été résilié de plein droit à la suite d'une détention provisoire de plus de 3 mois, si la libération de ce travailleur est intervenue en vertu d'un non-lieu ou d'un jugement d'acquiescement, et si ce travailleur s'est présenté au travail dans les 7 jours depuis que la décision judiciaire était passée en force de chose jugée. Cependant, l'établissement de travail ne sera pas tenu de réemployer le travailleur en

question, si la procédure pénale a été classée par suite de la prescription ou de l'amnistie, et aussi en cas d'un non-lieu conditionnel (art. 66 §§ 2 et 3 du c. t.). L'établissement de travail est également tenu de conclure le contrat de travail avec un invalide de guerre ou un militaire qu'un organe compétent de l'administration locale recommande d'embaucher, et d'employer un tel invalide conformément à sa capacité physique et à ses qualifications professionnelles². La restriction à la liberté de la formation du rapport de travail peut consister aussi en ce que certaines personnes ne peuvent, par principe, être partie à un rapport de travail ou ne peuvent être employées à certains travaux déterminés. Ainsi, il est interdit de conclure le contrat de travail avec un mineur de moins de 15 ans et avec une personne totalement privée de la capacité d'accomplir des actes juridiques. Les contrats conclus avec de telles personnes seraient nuis et ne produiraient aucun effet juridique. Le code du travail interdit également d'employer les adolescents aux travaux qui leur sont prohibés (art. 204 § 1^{er} du c.t.), énumérés dans une liste des travaux prohibés aux adolescents, ainsi que d'employer des femmes aux travaux particulièrement incommodes ou nuisibles à leur santé (art. 176 § 1^{er} du c. t.), qui figurent sur la liste des travaux interdits aux femmes. La conclusion d'un contrat de travail prévoyant l'emploi de telles personnes aux travaux qui leur sont interdits, n'entraîne pas la nullité du contrat, mais la responsabilité administrative de la personne qui a conclu un tel contrat au nom de l'établissement de travail (art. 281 du c. t.), ainsi que l'obligation d'affecter immédiatement les personnes en question au travail qui leur est permis, ou la résiliation du contrat.

Le code maintient en vigueur les formes antérieurement élaborées de la formation du rapport de travail (contrat de travail, nomination, désignation, élection), en précisant et en modifiant quelques-unes d'entre elles et en introduisant une forme nouvelle qu'est le contrat de travail coopératif, en vertu duquel le rapport coopératif de travail se forme dans les coopératives de travail. En spécifiant le contrat coopératif de travail en tant que source de formation du rapport coopératif de travail, et en le qualifiant expressément de contrat de travail, le code a mis en relief le caractère spécifique de ce rapport, tout en soulignant le rapprochement des principes qui sont à la base de la formation d'un rapport coopératif de travail et du rapport ordinaire de travail.

Ainsi, selon le code du travail, un rapport de travail peut être formé par voie d'un contrat de travail, d'un contrat coopératif de travail, de

² Art. 17 § 2 et art. 39 de la loi du 29 mai 1974 concernant les pensions des invalides de guerre, des militaires et des membres de leurs familles (J. des L. n° 21, texte 17).

nomination, de désignation ou d'élection. Ce sont les sources différentes de la formation du rapport en question, la source la plus utilisée étant le contrat de travail, auquel le code consacre une attention particulière. Les autres sources sont utilisées dans une mesure restreinte, uniquement en ce qui concerne les groupes strictement déterminés de travailleurs. Reconnaisant le contrat de travail pour la source principale de la formation du rapport de travail, le code a étendu les genres des contrats en vertu desquels peut être formé un rapport de travail, en instaurant à côté des contrats déjà existants pour une période d'essai, à durée déterminée, à durée indéterminée et pour le temps d'exécution d'un travail déterminé, un nouveau contrat, à savoir le contrat pour une période préliminaire. Les parties doivent préciser expressément dans le contrat le genre de ce dernier (art. 29 § 1^{er}). Au cas où elles ne le feraient pas, il y a lieu de présumer qu'il s'agit d'un contrat à durée indéterminée. Toutefois, une telle présomption n'entre pas en jeu, lorsque la loi prévoit impérativement la conclusion, avant le contrat à durée indéterminée, d'un contrat pour une période d'essai, et ensuite pour une période préliminaire (art. 28 § 1^{er}). Le contrat pour une période d'essai peut précéder la conclusion d'un contrat à durée déterminée, à durée indéterminée ou pour le temps d'exécution d'un travail déterminé. Toutefois, cela est purement facultatif et l'on ne présume pas la conclusion d'un tel contrat. Le code ne prévoit pas la conclusion des contrats pour une période d'essai quand il s'agit des contrats conclus avec des jeunes travailleurs en vue de leur préparation professionnelle; ils ne peuvent être conclus que pour une durée indéterminée (art. 194). En revanche, un contrat pour une période d'essai est obligatoire avant la conclusion d'un contrat pour une période préliminaire, si avant la conclusion de ce dernier, le travailleur n'a pas été employé dans l'établissement concerné pour une période déterminée. La durée de la période d'essai a été différenciée et ne peut dépasser deux semaines s'il s'agit des travailleurs subalternes, ou trois mois lorsqu'il s'agit des travailleurs occupant des postes de direction ou autres postes autonomes, ainsi que des postes entraînant la responsabilité matérielle pour les biens qui leur sont confiés. Ces périodes ne s'arrêtent pas de courir en cas de telle ou telle interruption dans la prestation de travail (à cause d'une maladie, p. ex.), et expirent avec l'écoulement de la période d'essai fixée par le contrat. Car, comme on l'a fait remarquer à juste titre³, le code du travail n'admet pas la faculté de prolongation de la période d'essai d'un temps équivalent à l'interruption ni ne prévoit la suspension du cours de

³ H. Lewandowski, *Rodzaje umowy o pracę* [Les genres du contrat de travail], « Materiały i Studia Instytutu Pracy i Spraw Socjalnych », 1974, n° 7, p. 14.

cette période. Le contrat pour la période d'essai ne peut être conclu qu'une fois dans un établissement de travail donné, lorsque le travailleur commence à travailler et l'établissement de travail ne connaît pas ses qualités, tandis que le travailleur ignore encore les conditions de travail à l'établissement. Le contrat en question ne peut pas être conclu en cas d'affectation du travailleur à un autre travail ou de son avancement, puisque les circonstances justifiant la conclusion d'un tel contrat n'existent pas.

Le contrat pour une période préliminaire est un genre nouveau de contrat, ayant pour but de réserver une période d'adaptation aux travailleurs qui n'ont pas de spécialisation professionnelle requise, et de faire dépendre l'incorporation du travailleur au personnel des résultats positifs de son travail. Ce contrat est conclu avec les travailleurs qui entreprennent un emploi pour la première fois de leur vie et avec les travailleurs qui n'ont jamais été employés au moins un an dans aucun établissement de travail, sans que ce fût leur premier emploi. Il s'agit d'un contrat obligatoire, qui doit précéder la conclusion par un établissement socialisé de travail d'un contrat à durée indéterminée avec les travailleurs en question. Toutefois, la conclusion d'un tel contrat n'est pas requise en ce qui concerne les travailleurs qui ont été employés plus d'un an dans un même établissement en vertu d'un contrat à durée déterminée ou pour le temps d'exécution d'un travail déterminé, ainsi que les personnes qui commencent un emploi en vue d'une formation professionnelle, et aussi en cas d'emploi dans la profession apprise des diplômés des écoles professionnelles du degré primaire ou secondaire et des écoles supérieures. La durée de ce contrat a été fixée généralement à un an, conjointement avec la période d'essai. Cependant, si le travailleur a été employé, avant la conclusion de ce contrat, dans le même établissement de travail en vertu d'un contrat à durée déterminée ou pour le temps d'exécution d'un travail déterminé, tandis que le contrat pour une période préliminaire doit être conclu immédiatement après l'expiration de ces contrats, le contrat pour une période préliminaire est conclu pour le temps qui reste à courir pour compléter à un an la durée totale de l'emploi. La durée du contrat pour une période préliminaire peut être abrégée sur initiative du chef de l'établissement de travail ou sur proposition du conseil d'établissement, mais de trois mois au plus et à condition que les bons résultats du travail le justifient.

Les contrats pour le temps d'exécution d'un travail déterminé et les contrats à durée déterminée se rapprochent par leur caractère et ne diffèrent que par le mode de définition de leur durée. Le contrat pour le temps d'exécution d'un travail déterminé est conclu lorsqu'il est difficile pour les parties de fixer à l'avance la durée précise de ce travail. En pratique, donc, il est conclu pour

l'exécution des travaux occasionnels ou saisonniers, par exemple pour la durée de la campagne sucrière, pour l'accomplissement des travaux forestiers déterminés, etc. Dans un contrat à durée déterminée, les parties fixent la période pour laquelle le rapport de travail a été noué, en précisant le délai d'expiration du contrat. Ce délai ne doit pas toutefois être nécessairement désigné par une date précise de l'année civile. La durée du contrat en question peut être également fixée par indication d'un fait déterminé, qui doit intervenir dans un temps prévu au moins approximativement par les deux parties, et qui marque le terme du contrat. Les deux contrats en question sont en principe résiliés au moment de l'exécution du travail prévu par le contrat ou à l'expiration d'un délai déterminé. Un contrat à durée déterminée peut également être dénoncé avant terme, mais seulement dans le cas où un tel contrat a été conclu pour une période de plus de 6 mois, et lorsque les parties ont expressément prévu cette faculté dans le contrat (art. 33), ces deux conditions devant être conjointement remplies. En raison des conditions posées, une dénonciation antérieure de ce contrat a cependant un caractère exceptionnel. Mais en règle générale, les deux contrats en question ne peuvent être résiliés par voie de dénonciation avant l'expiration du temps pour lequel ils sont conclus. Ils diffèrent donc des autres contrats par le fait qu'ils établissent, durant cette période, un lien juridique plus durable entre l'établissement de travail et le travailleur, et garantissent une stabilité du rapport de travail plus grande que ne le font les autres types du contrat de travail.

Le contrat de travail à durée indéterminée est conclu lorsque les parties l'ont expressément prévu — ce qui devrait être une règle générale — ou lorsqu'il n'est pas établi qu'un contrat d'un autre genre a été conclu, tandis que la loi n'impose pas en l'espèce l'obligation de conclure un contrat pour une période d'essai et ensuite pour une période préliminaire. C'est un contrat le plus fréquent, et son trait caractéristique consiste à ne pas fixer à l'avance la durée du contrat. Il a donc pour but d'établir un lien juridique entre les parties pendant une période assez longue, sans qu'elle soit strictement précisée. C'est pourquoi le code du travail assure à ce contrat une protection plus importante, en prévoyant le contrôle social préalable de sa dénonciation et des effets plus rigoureux de la violation des dispositions en matière de sa dénonciation.

Aux termes de l'art. 29 § 1^{er} du code du travail, le contrat de travail doit être conclu par écrit. Mais il s'agit seulement d'une condition pour les besoins de la preuve, et son inaccomplissement n'empêche pas le contrat de se réaliser et n'entraîne aucunement sa nullité. Car, comme cela ré-

suite des dispositions du code du travail, un contrat passé dans une autre forme, par exemple oralement ou par l'admission au travail, demeure valable. Toutefois, si le contrat de travail n'a pas été conclu par écrit, l'établissement de travail doit confirmer sans délai, par écrit, au travailleur le genre et les conditions du contrat (art. 29 § 3). Le contenu du contrat de travail est en principe déterminé par le code du travail et les règles d'application du code. Néanmoins, les parties elles-mêmes contribuent sensiblement à déterminer certains éléments essentiels du contrat. Ainsi, les parties doivent préciser dans le contrat le genre de ce dernier, le genre du travail et la date de son commencement, ainsi que la rémunération correspondant au genre du travail (art. 29 § 1^{er}). En revanche, lorsque le contrat est conclu en vue de la formation professionnelle du travailleur, il doit préciser notamment le genre et la durée de cette formation ainsi que le montant de la rémunération (art. 195 § 1^{er}). D'autre part, les parties contractantes peuvent préciser dans le contrat d'autres droits réciproques découlant du caractère du travail ou de la fonction assumée, et aussi des réserves déterminées (prévoir, par exemple, la faculté de dénonciation avant terme d'un contrat conclu pour une durée déterminée de plus de 6 mois).

Les droits réciproques supplémentaires, prévus par les parties dans le contrat de travail, ou les réserves qu'elles formulent, peuvent concerner des questions aussi bien réglées que non réglées par le droit du travail. En tout cas, les stipulations du contrat ne peuvent être moins avantageuses au travailleur que celles du code du travail ou d'autres dispositions définissant les droits et devoirs des travailleurs, car de telles stipulations sont nulles de plein droit et remplacées par les dispositions respectives du droit du travail (art. 18 §§ 1 et 2).

Avant la conclusion du contrat de travail, l'établissement de travail est tenu de faire subir au travailleur un examen médical préliminaire (art. 216 § 2) et lui faire connaître le règlement de travail en vigueur à rétablissement. Il est tenu également d'instruire le travailleur des prescriptions en matière de sécurité et d'hygiène du travail (art. 224 § 1^{er}).

Par un contrat coopératif de travail, le rapport de travail est noué avec les personnes qui deviennent parties à un rapport coopératif de travail. Toutefois, la conclusion d'un tel contrat doit être précédée de l'admission de la personne employée en tant qu'adhérent à une coopérative de travail. Sans adhésion préalable à la coopérative un rapport coopératif de travail ne peut être noué, car il se caractérise entre autres par ce qu'il est étroitement lié à la qualité de membre de la coopérative. Le code du travail ne contient pas de dispositions régissant

les éléments spécifiques du rapport coopératif de travail, lesquels sont réglés par la loi du 17 février 1961 sur les coopératives et leurs unions⁴. Cependant, pour autant que cette matière n'est pas autrement réglée par la loi sur les coopératives et leurs unions, les dispositions du code sont respectivement applicables au contrat coopératif de travail (art. 77 § 2). Étant donné que la loi en question ne contient pas de dispositions réglant autrement la conclusion du contrat coopératif de travail, les dispositions respectives du code du travail concernant la procédure et les formes de la conclusion du contrat de travail sont applicables à ce contrat.

La nomination, en tant que source de la formation du contrat de travail, est applicable seulement à certains groupes de travailleurs dont les droits et devoirs, en raison du genre et du caractère de leur travail, ont été déterminés, dans une certaine mesure, par des actes juridiques spéciaux. Ces particularités ont une portée et un caractère différenciés en ce qui concerne la manière dont elles caractérisent la situation juridique des travailleurs nommés. Néanmoins, on y trouve certains éléments communs, qui distinguent ce rapport de travail du rapport contractuel. En particulier, on y voit une subordination plus poussée du travailleur à ses supérieurs hiérarchiques. Il est soumis à une responsabilité disciplinaire spéciale, son rapport de travail est stabilisé dans des conditions plus avantageuses, les litiges du travail qui le concernent sont tranchés suivant une procédure partiellement ou totalement différente. La nomination sert de base à la formation du rapport de travail avec les employés de la poste, des chemins de fer, avec les instituteurs et certains scientifiques, avec les employés des organes de l'administration de la justice et quelques autres groupes de travailleurs. Dans certains groupes professionnels (les employés des chemins de fer, les instituteurs, les scientifiques), la nomination n'est pas la forme exclusive de la formation du rapport de travail avec tous les travailleurs d'une profession donnée, mais elle est appliquée seulement quand ces travailleurs remplissent des conditions déterminées. C'est pourquoi, le fait même d'emploi dans une profession donnée ne préjuge pas encore de la base juridique du rapport de travail et empêche d'admettre la présomption que le rapport de travail d'un travailleur donné a pour origine la nomination. Car la nomination doit être expresse et non présumée. Avant l'entrée en vigueur du code du travail, la nomination était considérée comme un acte administratif unilatéral, tandis que le rapport de travail né en vertu de cet acte —

⁴ Loi du 17 février 1961 sur les coopératives et leurs unions, J. des L. n° 12, texte 61; loi amendée du 17 décembre 1974, modifiant la loi sur les coopératives et leurs unions (J. des L. n° 47, texte 281).

comme un rapport de travail de caractère administratif⁵. Le codé a apporté des changements substantiels à cet égard, qui affaiblissent le caractère administratif d'un tel rapport. Il a été en effet subordonné, dans une grande mesure, aux dispositions du code qui définissent les droits et devoirs de tous les travailleurs, y compris les travailleurs nommés (art. 2). Il est vrai que le code ne règle pas tous les éléments du contenu d'un rapport de travail fondé sur la nomination, mais il n'empêche que, pour autant que ce rapport n'est pas régi par des dispositions spéciales, le code du travail est applicable (art. 5). Ainsi, le rapport en question est englobé par le code, ce qui n'a pas été sans influencer son contenu et son caractère, le rapprochant des rapports contractuels de travail. Le code a également exercé une influence sur le caractère même de la nomination, qui a cessé d'être un acte unilatéral, en devenant une des formes de l'acte administratif, qui confirme la formation du rapport de travail et son genre, et qui détermine les dispositions du droit du travail applicables à un travailleur donné. En effet, selon l'art. 11 du code, la formation d'un rapport de travail, quel que soit son fondement juridique, exige une déclaration concordante de volonté de l'établissement de travail et du travailleur. Cela signifie qu'un travailleur ne peut être nommé unilatéralement même du point de vue formel, et que les conditions d'un tel rapport de travail peuvent être préalablement négociées. Le rapport de travail en vertu de nomination est noué le jour fixé par l'acte de nomination, et si un tel jour n'a pas été fixé, le jour de la notification au travailleur de l'acte de nomination. Cet acte doit fixer notamment le poste, le lieu de travail et le montant de la rémunération. La nomination peut être faite pour une durée indéterminée (ce qui est, en principe, la règle générale), jusqu'au moment de révocation, ou pour une durée déterminée (ce qui peut concerner, par exemple, les instituteurs). En raison du caractère particulier des fonctions assumées par les travailleurs nommés, les dispositions en cette matière prévoient que peut être nommée exclusivement une personne remplissant des conditions déterminées, exhaustivement énumérées par ces dispositions. En particulier, les personnes en question doivent avoir au moins 18 ans révolus, posséder la nationalité polonaise, jouir d'une bonne santé, justifier des qualifications professionnelles déterminées, ne pas avoir été condamnées pour une infraction intentionnelle.

Le rapport de travail peut également être noué par suite de la désignation à un poste déterminé. Ce mode est appliqué lorsqu'il s'agit

⁵ Cf. Z. Salwa, *Prawo pracy w zarysie [Précis de droit du travail]*, Warszawa 1971, p. 166; W. Szubert, *Zarys prawa pracy [Précis de droit du travail]*, Warszawa 1972, p. 115.

des travailleurs qui se voient confier des postes de direction déterminés. En particulier, cela concerne le chef d'établissement de travail et son suppléant, le directeur de bureau et son suppléant dans les entreprises de commerce extérieur et dans les centrales de commerce intérieur, le rédacteur en chef et son adjoint dans les agences de presse, les éditions, les rédactions de périodiques et les rédactions à la radiodiffusion et à la télévision, les chefs comptables et certains autres travailleurs à des postes de direction⁶.

La désignation en tant que source d'un rapport de travail est un acte administratif produisant un double effet: 1) elle fait naître un rapport de travail entre la personne désignée et l'établissement de travail où elle va être employée, 2) elle confère un poste déterminé à cette personne. Ces effets se produisent simultanément dans le délai fixé par l'acte de désignation, bien que leur durée puisse être différenciée dans le temps, tandis que le rapport de travail peut durer plus longtemps que l'occupation du poste auquel la personne donnée a été désignée (lorsque la révocation équivaut à la dénonciation du rapport de travail). La désignation se fait par un acte juridique de l'organe désignant, après le consentement préalable de l'intéressé. Toutefois, le consentement de l'intéressé n'enlève pas à l'acte de désignation le caractère d'acte administratif. La désignation doit être faite par écrit, indiquer le poste auquel l'intéressé est désigné, la date de la désignation et le montant de la rémunération. La désignation fait toujours naître un rapport de travail pour une durée indéterminée, car il résulte du code du travail (art. 69 et 70) que la désignation ne peut donner naissance à un rapport de travail pour une période d'essai ou pour une période préliminaire, ou encore pour une durée déterminée ou pour le temps d'exécution d'un travail déterminé⁷. Bien qu'elle soit un acte administratif, la désignation fait naître un rapport de travail à caractère d'obligation, dont le contenu est réglé par les dispositions du droit du travail sur le contrat à durée indéterminée, à l'exclusion seulement des dispositions sur la procédure à suivre en cas de résiliation des contrats de travail, ainsi que des dispositions sur l'instruction des litiges du travail, pour autant qu'il s'agit des décisions portant sur l'inefficacité des dénonciations et sur la réintégration dans l'emploi (art. 69 du c. t.). Ainsi, la particularité fondamentale de ce rap-

⁶ Ces postes sont énumérés par le règlement du Conseil des ministres du 20 novembre 1974, déterminant les postes de direction auxquels les travailleurs sont employés en vertu de désignation (J. des L. n° 45, texte 268).

⁷ Cf. P. Kłosiewicz, *Stosunek pracy z powołania [Le rapport de travail en vertu de désignation]*, « Materiały i Studia Instytutu Pracy i Spraw Socjalnych », 1974, n° 7, p. 90.

port de travail consiste en fait en un mode différent de formation et de résiliation.

Le code du travail prévoit également la possibilité de nouer un rapport de travail par la voie d'élection. De même que le rapport de travail issu de la désignation, le rapport né en vertu d'élection ne représente pas un genre spécial du rapport de travail, ayant des traits spécifiques, mais se caractérise seulement par un mode différent de formation et de résiliation. Le contenu d'un tel rapport est réglé soit par les dispositions sur le contrat de travail, soit par les dispositions concernant les travailleurs nommés. La formation d'un rapport de travail par élection a lieu lorsque l'acceptation de l'élection à un poste déterminé entraîne le devoir d'exercer un travail permanent en qualité de travailleur de l'organe auquel on a été élu. Le rapport de travail est noué dès le moment de l'élection à un poste donné ou, lorsqu'il est impossible d'entreprendre le travail sans délai, au moment de l'entrée en fonction. Ce mode de formation d'un rapport de travail est applicable à l'égard des personnes remplissant des fonctions de direction dans les organisations politiques et sociales. La procédure et les règles d'élection des personnes remplissant des fonctions de direction dans ces organisations et dans les coopératives, sont déterminées par les statuts de ces organisations. Le rapport de travail noué avec les travailleurs en question a un caractère d'obligation et les droits et devoirs qui en découlent sont réglés par le code du travail. Un travailleur qui, avant son élection, a été partie à un rapport de travail, bénéficie d'un congé non payé qui lui est accordé par son établissement de travail pour la durée du mandat. L'établissement est tenu d'accorder un tel congé sur proposition de l'organisation politique ou sociale qui a élu le travailleur concerné. Ainsi, le rapport de travail d'un tel travailleur avec l'établissement où il a été employé antérieurement, n'est pas dissous, et seules sont suspendues les prestations réciproques du travailleur et de l'établissement. Cependant, un tel travailleur peut continuer à bénéficier de certains droits qui lui appartiennent au titre du rapport de travail maintenu. Ainsi, il conserve le droit d'occuper l'appartement attribué au titre des fonctions exercées, le droit à un uniforme ou à une réduction de tarif dans les transports publics⁸. Le rapport de travail en vertu d'élection a la même durée que le mandat et s'éteint avec l'expiration de ce dernier.

Outre qu'il précise les sources et les formes de la formation du rapport

⁸ Règlement du Conseil des ministres du 20 septembre 1974, concernant les règles suivant lesquelles sont accordés les congés non payés aux travailleurs appelés à remplir des fonctions électives dans les organisations sociales (J. des L. n° 37, texte 218).

de travail, le code définit également les sujets qui peuvent nouer un rapport de travail en qualité de travailleur ou d'employeur. Ainsi, peut être partie à un rapport de travail toute personne qui a 18 ans révolus et aussi, dans des conditions déterminées, une personne qui n'a pas atteint cet âge (art. 22 § 2). Les dispositions spéciales autorisent l'emploi des personnes de moins de 18 ans, à condition qu'elles soient employées à des travaux simples ou d'ordre, et qu'elles aient au moins 16 ans révolus. Par ailleurs, on peut employer, en vue de formation professionnelle ou d'apprentissage à un travail déterminé, les personnes ayant au moins 15 ans, qui ont terminé une école primaire et qui présentent un certificat médical constatant qu'un travail donné n'est pas nuisible à leur santé. A côté de l'âge requis, il faut que le candidat possède au moins la capacité restreinte d'accomplir des actes juridiques. Le code précise en effet qu'une personne ayant une capacité restreinte d'accomplir des actes juridiques, peut nouer un rapport de travail sans consentement de son représentant légal et accomplir les actes juridiques concernant ce rapport. Cependant, lorsque le rapport de travail est contraire à l'intérêt d'une telle personne, son représentant légal peut, avec autorisation du tribunal de tutelle, dissoudre le rapport de travail (art. 22 § 3). Ce sont les seules conditions à remplir pour qu'un candidat puisse nouer un rapport de travail. Mais il s'agit là des conditions générales, qui sont à remplir par tous les candidats. Car dans certains cas, à raison du genre et du caractère d'un poste de travail ou de la fonction à remplir, la loi prévoit des conditions plus rigoureuses, telles que la majorité légale (18 ans), la pleine capacité d'accomplir des actes juridiques, la nationalité polonaise, des qualifications déterminées, etc. Comme nous l'avons déjà dit, cela concerne avant tout les travailleurs nommés.

L'employeur peut être un établissement de travail, par quoi le code du travail entend une unité d'organisation employant des travailleurs, lors même qu'elle n'aurait pas de personnalité juridique. En particulier, est établissement de travail une entreprise d'État, un office ou une autre unité d'organisation de l'État, une coopérative de travail, une organisation sociale (art. 3). Une personne physique également peut être employeur. L'établissement de travail est représenté vis-à-vis du personnel par le chef d'établissement, qui agit en son nom en accord avec le principe de la direction unipersonnelle (art. 4). Les actes juridiques concernant le rapport de travail peuvent être également accomplis par un autre travailleur autorisé à cet effet (art. 23 § 1^{er}), à savoir le suppléant du chef d'établissement ou le chef du service du personnel. Le chef d'établissement a le droit de faire au nom de l'établissement des déclarations de volonté concernant la formation, la modification et la résiliation du rapport de travail, ainsi que de prendre toute autre obligation au sujet du

contenu du rapport de travail. En particulier, il est compétent pour fixer le genre et le contenu du contrat de travail, pour décider d'un changement dans les conditions de travail et de salaire, pour dénoncer et résilier un contrat de travail sans préavis, pour apprécier le travail d'un travailleur, pour délivrer les certificats de travail et les opinions. L'organe agissant au nom d'une coopérative de travail ou d'une organisation politique ou sociale est déterminé par la loi ou par les statuts. Ainsi, l'organe agissant au nom d'une coopérative est la direction de cette dernière, qui peut contracter des obligations au nom de la coopérative par une déclaration de volonté d'au moins deux membres de la direction ou bien d'un membre de la direction et d'une personne autorisée à cet effet. Lorsque le rapport de travail est noué par la voie de nomination ou de désignation, l'organe compétent pour nouer un tel rapport de travail est en règle générale, sauf certaines exceptions, le chef de l'unité supérieure par rapport à l'établissement.