

LA DISSOLUTION DU RAPPORT DE TRAVAIL

Tadeusz Zieliński

REMARQUES PRELIMINAIRES

Avant l'entrée en vigueur du code du travail, les règles de la dissolution des rapports de travail en République Populaire de Pologne n'étaient pas fixées dans un seul acte juridique qui eût concerné tous les travailleurs et réglé tous les procédés mettant fin à un rapport de travail. Les contrats de travail à durée indéterminée pouvaient être dénoncés en respectant les délais-congés définis par deux règlements du 16 mars 1928, dont l'un concernait les contrats avec les travailleurs manuels (ouvriers) et l'autre, les contrats avec les travailleurs intellectuels (employés). Dans le premier cas, le délai-congé était de 14 jours, et dans le second, il était de 3 mois.

En revanche, un régime unique était en vigueur avant la codification s'il s'agit de la résiliation des contrats de travail sans dénonciation, soit sans délai, pour des causes exceptionnelles définies par le décret du 18 janvier 1956 sur la limitation des cas de résiliation des contrats de travail sans préavis et sur la garantie de la continuité du travail.

En dehors des actes susmentionnés, avant la codification étaient en vigueur les dispositions spéciales édictées après la Seconde Guerre mondiale, qui limitaient la faculté de résiliation des contrats de travail avec certains groupes de travailleurs, en raison des fonctions professionnelles et sociales qu'ils assumaient ou en considération de leur situation spéciale. Les règles de la dénonciation des contrats de travail dans certaines branches d'activité, se trouvaient encore modifiées par les conventions collectives de travail.

La caractéristique fondamentale de la réglementation juridique antérieure était la liberté de dénonciation des contrats de travail conclus pour une période d'essai ou pour une durée indéterminée. Chacune des parties pouvait résilier unilatéralement un tel contrat par voie de dénonciation, sans avoir à indiquer les motifs de sa décision. Notre droit du travail antérieur ne connaissait que la protection dite spéciale de la stabilité du rapport de travail. La protection générale intéressant l'ensemble des

travailleurs n'entraîne en jeu que dans la résiliation par les établissements de travail (l'employeur) des contrats sans dénonciation, donc à l'occasion d'une procédure exceptionnelle, soumise à des restrictions importantes.

Dans les années soixante, l'opinion s'est établie dans la jurisprudence polonaise que la dénonciation d'un contrat de travail à durée indéterminée n'était pas laissée à la libre décision de l'établissement mais qu'elle devait être conforme à son but socio-économique et rester en accord avec les règles de vie en société¹. La jurisprudence de la dernière décennie précédant la codification restait sous une nette influence des idées nouvelles. On cherchait à donner un contenu nouveau aux dispositions anciennes datant de l'entre-deux-guerres, on essayait de protéger les travailleurs contre une dénonciation revêtant le caractère de chicane et contre la dénonciation portant atteinte aux conditions d'existence du travailleur et de la famille par lui entretenue, en se référant aux clauses générales de l'art. 5 du code civil. En vertu de cette disposition, une action ou une abstention contraire à la destination socio-économique du droit ou aux règles de vie en société n'est pas considérée comme exercice de ce droit et ne jouit pas de protection légale. Finalement, le droit antérieur inadapte aux réalités nouvelles était en quelque sorte corrigé par le *ius aequum*, par voie de décisions judiciaires qui — comme le fit autrefois le droit prétorien — préparaient le terrain au développement du nouveau droit. L'histoire du droit polonais montre à cet égard une convergence avec l'évolution de la jurisprudence d'autres pays, et notamment de la jurisprudence française laquelle, à la même époque, avant la loi du 13 juillet 1973 sur le licenciement, cherchait à protéger les travailleurs contre l'arbitraire de l'employeur dans le domaine du licenciement par la construction de l'abus du droit^{1 2}.

LA DÉNONCIATION DU CONTRAT DE TRAVAIL

L'un des problèmes fondamentaux de la codification du droit polonais du travail était la réglementation de la dénonciation des contrats de travail

¹ Cf. notamment A. Walas, *Prawo wypowiedzenia umowy o pracę* [Le droit de dénoncer le contrat de travail], Kraków 1961, p. 102 et suiv.; L. Krąkowski, *Zasady współżycia społecznego w stosunkach pracy w PRL* [Les règles de vie en société dans les rapports de travail en R.P.P.], Warszawa 1970, p. 168 et suiv.; A. Malanowski, *Nadużycie prawa w pracowniczym stosunku pracy* [L'abus du droit dans le rapport de travail], Warszawa 1972, p. 169 et suiv.; W. Szubert, *La rupture abusive du contrat de travail en droit polonais*, « Rivista di Diritto Internazionale e Comparato del Lavoro », Vol. VIII, 1968, n° 1, p. 45 et suiv.

² V. J. Rivero, J. Savatier, *Droit du travail*, Paris 1975, p. 521 et suiv.

Un rôle décisif dans la solution de ce problème primordial de la codification, particulièrement important du point de vue économique et social, fut joué par les principes de la nouvelle politique socio-économique en matière d'emploi, réalisée à l'étape actuelle de l'évolution de l'État polonais.

A l'origine de la solution adoptée par le code du travail en matière de dissolution des rapports de travail, se trouve la conception d'une politique d'emploi poursuivant un double but, social et économique, une politique qui, autrement dit, consiste à associer les intérêts individuels à ceux de la collectivité, les intérêts vitaux des travailleurs aux intérêts des établissements de travail dans le domaine de la production.

La nouvelle réglementation s'appuie sur le principe que la décision concernant la dissolution d'un rapport de travail avec préavis est prise par le chef d'établissement, en accord avec la règle de la direction unipersonnelle. Cela signifie que le directeur d'une entreprise d'État ou le chef d'un autre établissement de travail décide à lui seul si une déclaration sur la dénonciation du contrat de travail sera faite au travailleur. Cependant, le droit de faire une telle déclaration quand il s'agit d'un contrat à durée indéterminée subit une double restriction. Premièrement, le contrat ne peut être dénoncé qu'après consultation des organes compétents des syndicats et, deuxièmement, la dénonciation ne peut être faite que pour des motifs justifiés.

Les règles de la consultation des syndicats sont définies par l'art. 38 du code du travail. Selon cette disposition, le chef d'établissement est tenu de notifier au conseil d'établissement son intention de dénoncer un contrat conclu pour une durée indéterminée, en indiquant en même temps la cause justifiant la résiliation du contrat. Si le conseil d'établissement estime que la dénonciation serait injustifiée, il peut, dans les cinq jours suivant la notification en question, soumettre par écrit au chef d'établissement ses réserves motivées. S'il ne retient pas les réserves présentées dans le délai prescrit, le chef d'établissement est tenu de soumettre le cas au président de l'instance syndicale immédiatement supérieure par rapport au conseil d'établissement, qui peut se prononcer sur les réserves dans les cinq jours suivant le moment où il a été saisi. Le chef d'établissement prend la décision au sujet de la dénonciation après avoir examiné l'opinion du président de l'instance syndicale en question. Au cas où ce dernier n'aurait pas pris position dans le délai prescrit, le chef d'établissement peut prendre la décision de dénoncer le contrat.

Cette procédure est, dans son intégralité, la condition nécessaire de la faculté de dénonciation du contrat de travail à durée indéterminée. Aussi, l'établissement de travail n'a-t-il pas du tout le droit de dénoncer le con-

trat avant l'expiration des délais prévus pour la prise de position par les instances syndicales compétentes. Il ne peut alors être question d'une suspension du droit de dissoudre un rapport de travail, car ce droit ne prend naissance qu'à la fin de la procédure prévue à l'art. 38 du code du travail³.

En revanche, la naissance du droit de dénoncer un contrat de travail à durée indéterminée ne dépend pas du consentement de l'organe syndical à la dissolution de rapport de travail, ou de son opinion positive à ce sujet. Les réserves formulées par le conseil d'établissement ou par le président de l'instance syndicale supérieure n'empêchent pas juridiquement la déclaration sur la dénonciation du contrat. Il s'agit seulement des mesures d'action vis-à-vis du chef d'établissement, car les arguments avancés par les organes syndicaux peuvent inciter le chef d'établissement à renoncer à son intention de résilier le contrat.

L'autre condition de la faculté de dénonciation d'un contrat de ce genre c'est, selon le code du travail, l'existence des causes justifiant cette dénonciation. Le code a rompu avec une conception traditionnelle de la dénonciation considérée comme un acte indépendant des causes pour lesquelles l'établissement fait une telle déclaration de volonté. Chaque dénonciation du contrat conclu pour une durée indéterminée doit être justifiée par des causes existant soit du côté de l'établissement (par exemple, une réorganisation), soit du côté du travailleur (par exemple, le manque d'aptitudes requises pour exercer un travail donné). Autrement, la dénonciation est injustifiée et peut être contestée par le travailleur devant la commission des recours pour les questions du travail et éventuellement aussi, subséquentement, devant le tribunal régional de travail et d'assurances sociales. L'existence des causes justifiées de la résiliation est condition de fond de la dénonciation, qui restreint au sens juridique (et non seulement au sens pratique, comme les réserves syndicales) la liberté de résiliation sur l'initiative de l'établissement des contrats de travail à durée indéterminée.

Le code polonais du travail n'énumère pas les causes justifiant la dénonciation des contrats en question par les établissements de travail. A cet égard, le code polonais diffère de plusieurs codes socialistes qui pour la plupart énumèrent ces causes (§ 31 du code du travail de la R.D.A., § 46 de celui de la R. S. de Tchécoslovaquie, art. 130 du code la R.S. de Roumanie, art. 17 des principes de la législation du travail de

³ Une opinion différente chez M. Matey, *Związkowa kontrola rozwiązywania umów o pracę w kodeksie pracy PRL* [Le contrôle syndical de la résiliation des contrats de travail dans le code du travail de la R.P.P.J.], « Państwo i Prawo » [cité ci-après : PiP], 1974, n° 12, p. 34 et suiv.

l'U.R.S.S., art. 33 du code du travail de la R.S.F.S.R.). Le concept de cataloguer les causes de la dénonciation a été critiqué par la littérature polonaise⁴. Le législateur s'est contenté d'insérer dans le code une disposition selon laquelle la commission des recours pour les questions du travail doit prononcer l'inefficacité de la dénonciation d'un contrat de travail à durée indéterminée (ou faire réintégrer le travailleur dans l'emploi lorsque le contrat est déjà résilié), si elle établit que la dénonciation était injustifiée (art. 45). Ainsi dans ce cas, le législateur polonais a introduit une clause générale, à l'exemple du code hongrois de 1967, qui ne définit pas non plus les causes justifiant la dénonciation. Ainsi, de la question de savoir si la dénonciation était justifiée, décide en fin de compte, en cas de litige, l'organe appliquant la loi, en tenant compte des circonstances de chaque cas d'espèce. Une telle réglementation, comme toute celle qui est fondée sur une clause générale, garantit une souplesse maximale d'application de la loi, en permettant d'adapter les solutions individuelles à des situations concrètes.

Une dénonciation injustifiée est un acte contraire au but socio-économique du droit de dénoncer le contrat de travail. Une dénonciation est injustifiée quand elle vise, par exemple, un travailleur qui remplit dûment ses devoirs, quand la résiliation n'est pas motivée par les nécessités d'une politique rationnelle de l'emploi découlant des changements dans l'organisation du travail ou de la production, etc.

Certains auteurs entendent de façon plus vaste encore la notion de dénonciation injustifiée. De plus en plus fréquemment on exprime l'opinion que cette notion renferme également des éléments des règles de vie en société⁵. A la lumière de cette opinion, une dénonciation contraire au but socio-économique du droit de dénoncer le contrat de travail ou aux règles de vie en société ainsi qu'une dénonciation injustifiée signifient la même chose⁶.

Cette opinion assure au travailleur une protection très poussée contre

⁴ Cf. M. Święcicki, *Zakres przyszłego kodeksu pracy oraz niektóre problemy jego treści i formy* [Le champ d'application du futur code du travail et certains problèmes de son contenu et de sa forme], PiP, 1969, n° 11, p. 764.

⁵ Cf. J. B r o 1, *Prawo pracy w praktyce* [Le droit du travail dans la pratique], « Gazeta Sądowa », 1975, n° 16, p. 3, et les énonciations y citées d'autres commentateurs. Avec cette opinion semble converger celle de Z. Salwa, qui estime qu'une dénonciation injustifiée pour des raisons sociales (par exemple la santé ou la situation familiale du travailleur, ses mérites pour l'établissement) relève également de la notion de dénonciation injustifiée au sens de l'art. 45 du code du travail (*Wypowiedzenie umowy o pracę w kodeksie pracy* [La dénonciation du contrat de travail dans le code du travail], PiP, 1974, n° 8/9, p. 27).

⁶ J. Pachó, *Nieuzasadnione wypowiedzenie* [La dénonciation injustifiée], «Polityka Społeczna », 1975, n° 4, p. 44.

la perte de l'emploi par voie de dénonciation par l'établissement. Car, en fin de compte, le travailleur est protégé même contre une dénonciation conforme au but socio-économique du droit de dénoncer le contrat mais qui, dans une situation donnée, est en contradiction avec les règles de vie en société, autrement dit avec les normes de la morale socialiste (c'est le cas, par exemple, où l'intérêt de l'établissement milite en faveur de la résiliation laquelle, cependant, serait préjudiciable au travailleur du point de vue moral). Déjà avant l'entrée en vigueur du code du travail, la doctrine polonaise ne partageait pas l'ancienne opinion qu'une action conforme au but d'un droit ne représente jamais un abus de ce droit (*qui iure suo utitur neminem laedit*). Sous l'empire du code du travail, l'intérêt de rétablissement de travail n'est toutefois pas indifférent à l'appréciation de la conformité d'une dénonciation concrète avec, également, les règles de vie en société, qui justifient souvent la priorité à donner aux besoins de l'établissement.

Les restrictions précitées à la liberté de l'établissement de travail de dénoncer un contrat de travail, concernent en principe tous les travailleurs employés pour une durée indéterminée. Le code a instauré, à partir du 1^{er} janvier 1975, le principe de la protection générale des travailleurs contre la dénonciation.

Ainsi, c'est en faveur de tous les travailleurs sans exception que joue la prohibition de dénoncer le contrat de travail pendant le congé payé ou au cours d'une autre absence justifiée au travail, lorsque la période donnant droit à l'établissement de dénoncer le contrat sans préavis ne s'est pas encore écoulée. Cette prohibition est prévue par l'art. 41 du code.

La dénonciation dont il a été question plus haut est le procédé fondamental de dissolution d'un rapport de travail noué pour une durée indéterminée. Le code prévoit en outre la faculté de dénonciation des contrats à durée déterminée, à savoir des contrats pour une période d'essai ou une période préliminaire (conclus avec un travailleur ayant au moins une année de travail) et aussi du contrat conclu pour une durée déterminée de plus de 6 mois (lorsque les parties ont prévu dans le contrat la faculté de sa résiliation anticipée avec préavis). Tous ces contrats peuvent être dénoncés avant l'expiration de la durée du rapport de travail avec observation des délais prévus, sous cette réserve seulement que rétablissement de travail ne peut le faire pendant le congé payé ou une autre absence justifiée au travail. Lorsque, par suite de cet empêchement, rétablissement ne dénonce pas le contrat avant le délai prévu, le contrat sera résilié, en tant que contrat à durée déterminée, à l'expiration de cette durée.

Indépendamment de la protection générale de la stabilité du rapport de travail, dont il a été question jusqu'ici, le droit polonais continue

à prévoir une protection spéciale qui consiste à restreindre la faculté de résiliation par les établissements de travail des contrats de travail avec certains groupes de travailleurs, en raison des devoirs qu'ils remplissent ou de leur situation personnelle particulière.

Dans son article 39, le code du travail interdit de dénoncer le contrat: 1) aux membres du conseil d'établissement et aux délégués syndicaux, 2) aux inspecteurs sociaux du travail, 3) aux membres de la commission d'arbitrage de l'établissement et 4) aux travailleurs qui doivent atteindre dans deux ans au plus l'âge de la retraite, dès que la période d'emploi leur permet de faire valoir leur droit à la retraite après avoir atteint cet âge.

Le contrat de travail des personnes susmentionnées ne peut être dénoncé que si l'établissement de travail est liquidé ou que le travailleur a acquis le droit à la retraite du fait qu'il est incapable de travailler. D'autre part, les travailleurs remplissant les fonctions sociales susmentionnées peuvent être licenciés par voie de dénonciation lorsqu'ils atteignent l'âge de la retraite.

Certains groupes de travailleurs bénéficient d'une protection spéciale renforcée contre le licenciement (une protection plus poussée que celle concernant les travailleurs énumérés à l'art. 39 du code du travail). Les dispositions spéciales statuent en effet que, durant certaines périodes, le contrat de travail ne peut être ni dénoncé ni résilié par l'établissement. Cela signifie que le rapport de travail ne peut prendre fin durant la durée de la protection, même en vertu d'une dénonciation antérieure à cette période. De cette protection bénéficient les femmes durant la période de grossesse et le congé de maternité (à l'exception des travailleuses se trouvant dans la période d'essai), les travailleurs appelés sous les drapeaux, les femmes des militaires pendant le service militaire obligatoire ainsi que les travailleurs du service de santé qui se trouvent mobilisés pour combattre une épidémie.

En vertu des dispositions spéciales, la protection contre la dénonciation est plus faible que celle prévue à l'art. 39 du code du travail s'il s'agit de certains autres groupes de travailleurs. La dénonciation du contrat de travail n'est pas, dans ce cas, absolument prohibée, mais exige le consentement préalable d'un organe de l'État ou social compétent. Ce groupe comprend les conseillers des conseils du peuple (leur contrat de travail peut être dénoncé avec le consentement du présidium du conseil du peuple) et les membres des conseils ouvriers (leur contrat de travail ne peut être résilié qu'avec le consentement du conseil ouvrier). D'une protection semblable bénéficient les invalides de guerre et militaires, dont le contrat de travail peut être dénoncé seulement pour des causes graves, avec le consentement de l'organe local de l'administration de l'État. La dénon-

ciation du contrat de travail conclu pour une durée indéterminée avec les travailleurs de ce groupe doit être conforme aux dispositions générales limitant la liberté de dénonciation des contrats de ce genre par les établissements (art. 38 et 41 du code du travail).

Les restrictions susmentionnées à la faculté de dénonciation n'entrent en jeu que si le contrat est dénoncé par rétablissement de travail. En ce qui concerne les travailleurs, ils ont l'entière liberté de dénoncer les contrats conclus pour une durée indéterminée et aussi pour une période d'essai ou préliminaire.

Le code du travail a apporté un changement essentiel en ce qui concerne la détermination légale des délais-congés. Ainsi tout d'abord, le code a supprimé la différence qui existait auparavant entre les ouvriers et les employés en ce qui concerne la durée du délai-congé dans le cas de dénonciation des contrats conclus pour une durée indéterminée ou pour une période d'essai. Désormais, la durée du délai-congé en ce qui concerne le contrat à durée indéterminée dépend uniquement de la durée des services. Elle est de deux semaines, lorsque le travailleur a été employé moins d'un an, d'un mois, quand le travailleur a travaillé au moins un an, et de trois mois dans le cas où le travailleur justifie d'au moins dix ans de travail.

Le délai-congé dans le cas d'un contrat de travail pour une période d'essai varie suivant que le contrat a été conclu pour une période n'excédant pas trois mois (avec un travailleur à un poste de direction ou à un autre poste autonome ou encore entraînant la responsabilité matérielle pour les biens confiés) ou avec un travailleur engagé pour une période d'essai n'excédant pas deux semaines. Dans le premier cas, le délai-congé est de deux semaines, et dans le second — de trois jours ouvrables. Le délai-congé en cas de contrat conclu pour une période préliminaire est toujours de deux semaines.

Avant l'entrée en vigueur du code du travail, la déclaration de chacune des parties sur la dénonciation du contrat de travail pouvait être faite dans une forme quelconque. Cependant, dans la pratique, la forme écrite prédominait. Actuellement, conformément à l'art. 30 § 3 du code du travail, toute dénonciation du contrat de travail, quel que soit le genre du contrat, doit être faite par écrit.

La forme écrite est requise seulement pour exprimer la volonté de dissoudre le rapport de travail en observant le délai-congé. L'établissement n'est pas tenu d'indiquer dans la lettre de dénonciation la cause justifiant la résiliation du contrat suivant cette procédure. Ainsi, le droit polonais du travail contient en cette matière une règle qui diffère de certains autres codes socialistes du travail, qui prévoient expressément l'indication dans la lettre de dénonciation de la cause de la résiliation

(§ 44, al. 2 du code du travail de la République Socialiste de Tchécoslovaquie, § 33 du code du travail de la R.D.A., art. 134 du code du travail de la République Socialiste de Roumanie et § 26, al. 2 du code du travail de la République Socialiste Hongroise). Selon la conception adoptée par le code du travail de la R.P.P., l'établissement de travail est tenu d'indiquer la cause de la dénonciation dans la lettre adressée au conseil d'établissement, donc avant de déclarer au travailleur la dénonciation du contrat conclu pour une durée indéterminée. Ainsi, la loi polonaise protège les travailleurs, comme d'autres codes socialistes, contre une dénonciation non motivée formellement d'un contrat à durée indéterminée, avec cette différence que cette motivation est donnée non pas dans la lettre de dénonciation mais à une étape antérieure.

LA RÉSILIATION DU CONTRAT DE TRAVAIL SANS PRÉAVIS

Le code du travail a relativement peu modifié les règles de la résiliation du contrat sans dénonciation. La nécessité de changements législatifs en cette matière n'apparaissait pas avec autant de rigueur que dans la réglementation de la dénonciation des contrats de travail, car depuis 1956 la loi polonaise du travail assurait aux travailleurs une protection efficace contre une rupture brusque du contrat.

Le code du travail ne se contente pas d'interdire en général les licenciements injustifiés (cette interdiction étant en vigueur en ce qui concerne la dénonciation des contrats à durée indéterminée) mais indique les cas, où la résiliation du contrat de travail sans dénonciation sur l'initiative de l'établissement est admissible. Le code indique deux groupes de causes justifiant la résiliation du contrat sans délai: par la faute du travailleur (art. 52 § 1^{er}) et pour des causes indépendantes de la faute du travailleur (art. 53). Ce sont les listes dites positives où sont exhaustivement énumérées les causes de la résiliation sans préavis du contrat.

La liste des causes dues à la faute du travailleur comprend : une violation grave par le travailleur de ses devoirs fondamentaux, la perpétration par le travailleur pendant la durée du contrat de travail d'une infraction qui empêche son emploi au poste qu'il occupe et la perte par la faute du travailleur des droits requis pour travailler au poste qu'il occupe. La deuxième liste classe dans les causes indépendantes de la faute du travailleur : l'incapacité de travail consécutive à une maladie (qui dure plus de trois mois, et si le travailleur a été employé au moins six mois, plus de six mois ou même davantage dans des situations particulières) ainsi que l'absence justifiée au travail de plus d'un mois pour d'autres causes. Le contrat de travail ne peut être résilié sans préavis en cas

d'absence du travailleur causée par la garde de l'enfant ou par l'isolement nécessité par une maladie infectieuse durant la période de l'allocation perçue à ce titre.

Le contrat de travail peut être résilié sans préavis seulement après avis pris du conseil d'établissement ou à l'expiration du délai de trois jours prévu pour la formulation des réserves éventuelles par ce conseil (art. 52 § 3 et art. 53 § 4 du code du travail)⁷. La résiliation du contrat de travail par la faute du travailleur avec un membre du conseil d'établissement ou un délégué syndical ainsi qu'avec une femme en état de grossesse ou pendant le congé de maternité, exige le consentement préalable de l'instance syndicale immédiatement supérieure.

L'opinion négative du conseil d'établissement au sujet de la résiliation envisagée par l'établissement du contrat de travail sans préavis ne lie pas l'établissement, tout comme les réserves contre la dénonciation d'un contrat à durée indéterminée. Il en est autrement dans le cas seulement où la résiliation du contrat de travail sans délai exige le consentement du conseil d'établissement, car ce consentement est la condition absolue de la faculté de la rupture brusque du contrat.

Depuis l'entrée en vigueur du code du travail, certains travailleurs bénéficient également d'une protection spéciale contre la résiliation du contrat sans préavis, qui consiste en interdiction de dénonciation du contrat pour des causes indépendantes de leur faute, énumérées ci-dessus. Ce sont les travailleurs déjà énumérés que concernent les interdictions de dénonciation du contrat (les femmes pendant la maternité, les travailleurs bénéficiant de la protection en relation avec leur service militaire et les travailleurs du service de santé mobilisés pour lutter contre une épidémie). Le contrat de travail avec ces travailleurs ne peut donc être résilié que s'il y a une faute de leur part et en cas de liquidation de l'établissement.

La résiliation du contrat de travail sans dénonciation exige, selon l'art. 30 § 3 du code du travail, la forme écrite. Il ne suffit pas de faire par écrit la déclaration seule de résiliation. L'établissement de travail est tenu d'indiquer en outre, par écrit, la cause justifiant la résiliation sui-

⁷ Avant l'entrée en vigueur du code du travail, un contrat de travail ne pouvait être résilié sans dénonciation que si le conseil d'établissement a pris position en cette matière. A présent, l'établissement de travail est libre de licencier le travailleur suivant cette procédure dès que le délai prescrit pour les réserves éventuelles du conseil est expiré. La loi actuellement en vigueur admet donc l'acceptation tacite par le conseil d'établissement de l'intention de licencier le travailleur, comme le fait, par exemple, le droit autrichien (v. H. Florell a, R. Strasser, *Kommentar zum Betriebsrätegesetz*, Vienne 1961, p. 408).

vant cette procédure (art. 54 du code du travail). Autrement dit, pour que le licenciement du travailleur soit légal, il faut non seulement qu'il y ait une cause indiquée à l'art. 52 ou à l'art. 53 du code, mais qu'une forme écrite spéciale soit observée. Au point de vue de sa structure, la résiliation du contrat de travail sans préavis diffère de la dénonciation du contrat qui doit être, elle aussi, faite par écrit mais sans que les causes de la résiliation doivent être notifiées au travailleur (les motifs de la dénonciation ne sont pas le composant formel de la lettre de dénonciation).

Le travailleur a des droits restreints en ce qui concerne la résiliation du contrat sans préavis. Selon l'art. 55 § 1^{er} du code du travail, le travailleur peut résilier son contrat sans préavis, lorsqu'un établissement du service social de santé constate l'influence nocive du travail exécuté sur la santé du travailleur et que l'établissement de travail ne l'affecte pas, dans le délai indiqué par le certificat médical, à un autre travail qui lui convient en raison de son état de santé et de ses qualifications professionnelles.

LA DISSOLUTION DU RAPPORT DE TRAVAIL EN VERTU D'AUTRES ACTES OU FAITS JURIDIQUES

La dénonciation du contrat de travail et la résiliation de ce contrat sans préavis sont des actes juridiques unilatéraux, produisant un effet juridique déterminé: la fin du rapport de travail consécutive à la déclaration de volonté de l'établissement ou du travailleur. D'après le droit polonais du travail, un rapport de travail peut cesser également en vertu d'un acte juridique bilatéral, à savoir d'un accord des parties (contrat de dissolution du rapport de travail). D'après le code du travail, tout contrat de travail, même à durée déterminée, peut être résilié de cette manière avant terme. Les déclarations concordantes en cette matière n'exigent pas la forme écrite et ne sont pas soumises à des restrictions spéciales.

Les rapports de travail avec certains travailleurs sont dissous en vertu d'actes juridiques particuliers qui équivalent à la dénonciation du contrat ou à la déclaration de résiliation du contrat sans dénonciation. C'est le cas de la révocation du travailleur d'un poste auquel il a été désigné par la décision de l'organe compétent (par exemple, la révocation du directeur d'une entreprise d'État).

Le droit polonais du travail prévoit enfin la cessation du rapport de travail à la suite de certains événements qui ne sont pas des actes juridiques. C'est ce qu'on appelle l'extinction du contrat de travail.

L'art. 64 du code du travail prévoit que le contrat de travail s'éteint

par suite de l'abandon du travail par le travailleur, c'est-à-dire du comportement illégal qui consiste à arrêter arbitrairement le travail. Est également considéré comme un abandon du travail le fait de ne pas se présenter par le travailleur au travail sans faire connaître, dans le délai prescrit, la cause de son absence. Dans ces cas, le rapport de travail s'éteint *ipso iure*, dès que le travailleur a arbitrairement cessé de travailler. Ainsi, d'après le code du travail, l'abandon du travail est un événement entraînant l'extinction du rapport de travail, autrement dit une cause de fond suffisante pour mettre fin au rapport juridique entre les parties. Le travailleur ayant abandonné le travail non seulement perd le droit d'être employé dans le même établissement mais encore subit certaines conséquences négatives, notamment en ce qui concerne le droit au congé.

D'après le code, le contrat de travail s'éteint également à l'expiration des trois mois d'absence du travailleur à la suite d'une détention préventive (art. 66 § 1^{er}). Cependant, l'établissement de travail peut résilier antérieurement le contrat sans préavis, si le travailleur s'est rendu coupable d'un acte justifiant son licenciement brusque (dont nous avons parlé ci-dessus). Si la procédure pénale a fait l'objet d'un non-lieu ou si un jugement d'acquiescement a été prononcé et est passé en force de chose jugée, le travailleur concerné peut demander son réemploi.

En vertu des dispositions spéciales, le contrat de travail s'éteint à cause d'autres événements, tels que l'appel du travailleur au service militaire professionnel ou l'expiration du délai prévu pour le retour au travail du travailleur qui a été appelé sous les drapeaux. Le même effet se produit, en vertu de l'art. 74 du code du travail, dans le cas où le travailleur qui a interrompu le travail par suite de son élection à un poste dans les organes de l'État ou sociaux, ne déclare pas, dans le délai prescrit, vouloir reprendre le travail après l'extinction de son mandat.

Un fait juridique particulier qui entraîne la dissolution du rapport de travail, c'est l'arrivée du terme fixé par le contrat (*dies ad querri*). De cette manière sont résiliés par la volonté des parties les contrats à terme, donc les contrats à durée déterminée et aussi les contrats pour une période d'essai ou pour une période préliminaire, lesquels sont résiliés à l'expiration des périodes fixées (d'essai ou préliminaire), à moins qu'ils soient résiliés plus tôt avec dénonciation ou encore sans dénonciation pour les causes justifiant cette procédure exceptionnelle (art. 30 § 2 du code du travail). Des effets juridiques analogues produisent d'autres termes extracontractuels, dont l'arrivée entraîne la dissolution du rapport de travail. C'est le cas notamment du terme d'un mandat. A l'expiration de ce dernier, le rapport de travail issu de l'élection est automatiquement dissous (art. 73 § 2 du code du travail).

D'après la loi polonaise, le rapport de travail se dissout parfois au moment de la réalisation d'un événement particulier déterminé par le contrat de travail, à savoir le jour d'achèvement du travail convenu, lorsque les parties ont conclu le contrat pour l'exécution des travaux déterminés (par exemple un inventaire). Le contrat de travail s'éteint évidemment avec le décès du travailleur.

Il résulte de ce qui précède que, selon la loi polonaise, un rapport de travail prend fin en vertu de la déclaration de volonté (de l'établissement de travail, du travailleur ou des deux parties conjointement) ou en vertu des événements qui ne sont pas des actes juridiques (actions n'ayant pas le caractère d'une déclaration de volonté, faits indépendants de la volonté des parties, écoulement du temps, etc.).

LES PRÉTENTIONS DES TRAVAILLEURS AU TITRE DE LA DISSOLUTION ILLÉGALE DU RAPPORT DE TRAVAIL

Le droit polonais a subi en cette matière une évolution essentielle. Sous le régime capitaliste, le droit du travail de la République de Pologne ne garantissait pas aux travailleurs illégalement licenciés la faculté de reprendre le travail. Les deux règlements du 16 mars 1928 sur les contrats de travail des ouvriers et des employés restaient sous une nette influence des doctrines libérales et respectaient la volonté des employeurs quant au choix de leur personnel, au point qu'ils considéraient comme inattaquables les licenciements contraires à la loi, lors même que le travailleur eût été privé de travail par une brusque rupture du contrat. Les travailleurs ainsi licenciés avaient seulement droit à une indemnité.

Un changement radical en cette matière ne fut apporté que par le décret du 18 janvier 1956, déjà cité. Pour la première fois dans la législation polonaise, le travailleur s'est vu accorder le droit de réintégration dans l'emploi en cas de licenciement illégal avec effet immédiat.

Selon le code du travail, la sanction fondamentale frappant la résiliation illégale du contrat de travail est la nullité relative des actes irréguliers de l'établissement. Toute déclaration de l'établissement tendant à la dissolution du rapport de travail entraîne des effets juridiques déterminés dès qu'elle est faite au travailleur. Ce dernier peut cependant attaquer un tel acte devant la commission des recours pour les questions du travail, lorsque la déclaration en question ne remplit pas les conditions prévues par le code du travail et dont nous avons parlé plus haut. C'est seulement quand il est fait droit aux prétentions du travailleur contestant le licenciement que les effets déterminés de l'acte juridique ir-

régulier sont abolis. Le législateur polonais a donc résolu cette question comme l'ont fait les législateurs d'autres pays, où les déclarations illégales des établissements de travail ne peuvent être privées de force juridique que sur l'initiative du travailleur concerné⁸.

En cas de dénonciation illégale d'un contrat de travail à durée indéterminée (faite sans motif ou sans observation des dispositions du code sur la dénonciation des contrats de travail), la commission des recours rend— lorsque le délai-congé n'est pas encore expiré — une décision prononçant l'inefficacité de cet acte, par laquelle elle abolit toute la déclaration illégale (*ex tunc*, c'est-à-dire que la déclaration est censée n'avoir jamais été faite). En revanche, si le délai-congé est arrivé à son terme avant la solution du litige, la commission des recours rend une décision prononçant la réintégration du travailleur dans l'emploi (art. 45 et 46 du code du travail). Une telle décision est rendue par la commission des recours dans le cas où le contrat de travail a été résilié illégalement par l'établissement de travail sans préavis (art. 56 du code du travail).

La décision prononçant la réintégration du travailleur dans l'emploi est absolument obligatoire pour l'établissement. Si le travailleur se présente au travail dans les sept jours à compter du moment où la décision est passée en force de chose jugée, l'établissement ne peut refuser de l'employer aux conditions antérieures. L'établissement ne peut non plus se libérer de cette obligation en payant une indemnité. Ainsi la loi polonaise garantit aux travailleurs une protection plus efficace de la stabilité du rapport de travail que ne le fait, par exemple, la loi française, laquelle connaît l'institution de la réintégration du salarié dans l'entreprise, mais prévoit en même temps, dans une loi du 13 juillet 1973, que l'employeur peut refuser d'employer le salarié et lui payer seulement des dommages-intérêts (conformément à l'art. 1142 du code civil français)⁹.

Les décisions prononçant l'inefficacité de la dénonciation du contrat ainsi que les décisions sur la réintégration du travailleur dans l'emploi ne sont rendues que sur la demande du travailleur intéressé. Une déclaration irrégulière de l'établissement sur la résiliation du contrat ne peut être abolie par la commission des recours sur requête du conseil d'établissement. A cet égard, la loi polonaise diffère notamment de la loi autri-

⁸ Contrairement aux opinions de certains auteurs tchécoslovaques, la sanction de nullité absolue des dénonciations illégales n'existe pas non plus dans le code tchécoslovaque du travail (v. sur ce sujet T. Zieliński, *Sankcie za protiprávne zrušenie pracovnej zmluvy vo svetle poľského zákonodarstva*, « Právny Obzor », 1968, n° 6, p. 568).

⁹ Cf. J. Rivero, J. Savatier, *op.cit.*, p. 545.

chienne qui accorde aux conseils d'établissement le droit de contester les licenciements illégaux^{10 11}.

Dans les deux situations susmentionnées, les décisions des commissions des recours ont un caractère constitutif, elles déterminent la situation juridique des parties et ne se bornent pas à déclarer que le rapport de travail n'est pas dissous¹¹. A cet égard, la construction juridique adoptée par le code du travail polonais diffère quelque peu des solutions de certains systèmes juridiques de droit du travail de l'Europe centrale, et notamment germaniques, où domine la conception de l'inefficacité qui doit être constatée sur requête¹².

La décision prononçant la réintégration du travailleur après l'expiration du délai-congé ou après la cessation du rapport de travail par

¹⁰ V. § 25 de la loi sur les conseils d'établissement (*Betriebsrätegesetz*) de 1947. On estime à ce propos dans la littérature qu'en Autriche la protection des travailleurs contre la dénonciation a un caractère juridique « collectif », contrairement à la protection individuelle (sur requête du travailleur), par exemple en R.F.A. (cf. T. Mayer-Maly, *österreichisches Arbeitsrecht*, Vienne—New York 1970, p. 121).

¹¹ Avant l'entrée en vigueur du code du travail, l'opinion attribuant le caractère constitutif aux décisions sur la réintégration des travailleurs dans l'emploi, était contestée par certains auteurs (cf. entre autres K. Korzan, *Deklaratywny czy konstytutywny charakter orzeczenia o przywróceniu do pracy* [La caractère déclaratif ou constitutif de la décision sur la réintégration dans l'emploi], « *Praca i Zabezpieczenie Społeczne* », 1969, n° 11, p. 7 et suiv). Actuellement, le problème controversé est de savoir si les décisions sur l'inefficacité des décisions illégales (rendues avant l'expiration du délai-congé) ont ce caractère (cf. W. Piotrowski, *Roszczenia pracownika z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania stosunku pracy* [Les prétentions du travailleur au titre d'une dissolution illégale du rapport de travail], *PiP*, 1974, n° 10, p. 40; T. Kasiński, *Roszczenia o pracę według kodeksu pracy* [Les prétentions en reprise du travail d'après le code du travail], « *Nowe Prawo* », 1975, n° 4, p. 179; K. Kolasziński, *Bezskuteczność rozwiązania umowy o pracę według kodeksu pracy* [L'inefficacité de la résiliation du contrat de travail d'après le code du travail], *PiP*, 1975, n° 3, p. 64).

¹² La construction dominante dans ces systèmes est ce qu'on appelle la *schwebende Wirksamkeit*. Une déclaration injustifiée sur la résiliation du contrat de travail est réputée efficace aussi longtemps qu'elle ne sera reconnue inefficace par un organe processuel compétent (cf. le § 25 de la loi autrichienne sur les conseils d'établissement, § 36 du code du travail de la R.D.A.). Dans le code polonais du travail ne trouve pas non plus de reflet l'autre variante de l'inefficacité, connue du droit ouest-allemand sous le nom de *schwebende Unwirksamkeit*. Selon cette conception, adoptée sur la base du *Kündigungsschutzgesetz* de 1951, la déclaration non fondée de l'établissement est bien inefficace dans le sens juridique dès le début, mais cette inefficacité doit être établie par le tribunal de travail seulement à la requête du travailleur, faite dans le délai prescrit, car autrement la dénonciation inefficace est convalidée. Sont absolument nuis les actes accomplis sans observation de la forme, en violation des prohibitions légales, dans un esprit de chicane, etc. (v. P. Bobrowski, *Das Arbeitsrecht im Betrieb*, Heidelberg 1970, p. 644).

suite d'une résiliation sans préavis, n'anéantit pas cependant tous les effets de l'acte illégal de l'établissement et ne produit pas d'effet *ex tunc* (autrement que la décision prononçant l'inefficacité et rendue avant l'expiration du délai-congé). La décision sur la réintégration du travailleur dans l'emploi rétabli, il est vrai, le même rapport juridique qui existait avant la dissolution du rapport de travail, mais seulement depuis le moment où le travailleur reprend le travail en vertu de la décision en question. Cette dernière reconstitue le rapport de travail à condition (*conditio legis*) que le travailleur reprenne le travail dans les sept jours qui suivent la réintégration.

Le code du travail garantit également au travailleur illégalement licencié une compensation du préjudice matériel subi par suite de la perte du salaire qu'il aurait touché s'il n'avait pas été licencié. Cette compensation est cependant soumise à certaines restrictions. L'article 48 § 1^{er} du code prévoit en effet que le travailleur illégalement licencié avec préavis a droit à une rémunération pour le temps où il est resté sans travail, mais pour deux mois au plus, et lorsque le délai-congé a été de trois mois, pour un mois au plus. Les travailleurs bénéficiant d'une protection spéciale ont même droit à la rémunération couvrant toute la période où ils sont restés sans emploi. La rémunération prévue à l'art. 47 § 1^{er} n'est due qu'aux travailleurs qui ont repris le travail par suite de la réintégration.

En cas de résiliation illégale du contrat de travail sans préavis, le travailleur peut demander alternativement sa réintégration dans l'emploi et la rémunération pour le temps où il est resté sans travail ou bien une indemnité dont le montant est équivalent à la rémunération correspondant au délai-congé (ou, respectivement, pour la période restant à courir jusqu'à l'expiration prévue du contrat), mais pour trois mois au plus.

En cas de dénonciation illégale du contrat conclu pour une période d'essai ou pour une durée déterminée, le travailleur dispose d'une seule prétention, à savoir en indemnité correspondant au montant de la rémunération couvrant la période restant à courir jusqu'à l'expiration prévue du contrat, sans qu'elle puisse dépasser trois mois. Le travailleur a droit à une indemnité d'un même montant, lorsque le contrat de travail conclu pour une période préliminaire a été dénoncé en violation des dispositions sur la dénonciation de tels contrats, alors que le délai du contrat est déjà expiré ou que la réintégration serait contre-indiquée en raison du bref laps de temps qui reste jusqu'à l'expiration de ce délai (art. 50 du code du travail).

Avant l'adoption du code du travail, on proposait dans la littérature d'abandonner la sanction de nullité absolue de la résiliation du contrat de travail sans préavis, en violation seulement des conditions for-

melles ¹³. Le code du travail en a tenu compte dans ses articles 46 et 62. Selon Part. 62, la commission des recours peut même repousser la demande du travailleur en réintégration dans l'emploi ou en indemnité, lorsque le contrat de travail a été résilié sans préavis en violation des dispositions concernant la forme de la résiliation, les délais et la procédure d'une telle résiliation, au cas où il serait contraire aux règles de vie en société de donner suite favorable à cette demande. Par cela même on ne saurait reprocher au code qu'il favorise l'aspect formel de tels licenciements, de donner priorité aux considérations purement formelles sur le fond de la résiliation.

En appréciant dans son ensemble le système des sanctions prévues par le code en cas de dissolution illégale du rapport de travail, il y a lieu de constater que la réglementation par le droit polonais des effets des licenciements irréguliers remplit pleinement les trois postulats fondamentaux formulés en cette matière par la littérature. Premièrement, elle garantit aux travailleurs une protection réelle de la stabilité du rapport de travail, c'est-à-dire la possibilité de reprendre l'emploi; deuxièmement, elle laisse au travailleur intéressé la liberté de choisir le lieu de travail en cas de licenciement illégal, en faisant dépendre de sa décision le retour à l'établissement; troisièmement, elle favorise la sécurité de la situation juridique, du fait que la déclaration de l'établissement sur la résiliation du contrat de travail est réputée efficace tant que le litige sur sa légalité n'est pas tranché. La sanction de nullité absolue n'est pas conciliable avec les deux derniers postulats, et c'est à juste titre qu'elle a été abandonnée par les auteurs du code du travail.

Il est trop tôt pour se prononcer définitivement sur les aspects positifs et négatifs de la nouvelle réglementation juridique de la dissolution du rapport de travail en R.P.P. La vie montrera dans quelle mesure les institutions juridiques du code sont conformes aux exigences de la pratique sociale. Sans doute, la formule du célèbre juriste Portalis: *on ne fait pas un code, il se fait avec le temps*, trouvera-t-elle une occasion de se vérifier.

¹³ Cf. T. Zieliński, *Forma rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia* [La forme de la résiliation du contrat de travail sans préavis], PiP, 1964, n° 12, p. 899 et suiv.