

LA PROTECTION DU TRAVAIL DES FEMMES EN RÉPUBLIQUE POPULAIRE DE POLOGNE

Maria Matey

1. LES PROBLÈMES GÉNÉRAUX DE LA POSITION SOCIALE, JURIDIQUE ET PROFESSIONNELLE DES TRAVAILLEUSES EN R.P.P.

Face à la promotion professionnelle croissante des femmes dans les pays socialistes (en Pologne, les femmes constituent 42% de la population active, soit près des cinq millions), la protection du travail des femmes est l'un des principaux problèmes du droit du travail. On y attache également une grande importance sur le plan politique. La nouvelle politique socio-économique de la R.P.P., élaborée au début des années soixante-dix et poursuivie par le VII^e Congrès du Parti Ouvrier Unifié Polonais en 1975, a pour but en premier lieu d'assurer aux femmes qui exercent une activité professionnelle et travaillent au sein de la famille, la plénitude des droits dans tous les domaines de la vie et aussi, ce qui est le plus important, des conditions réelles de la mise en oeuvre de ces droits dans la vie de tous les jours. Cette politique se manifeste par une véritable « escalade » des droits des femmes travailleuses dans toute une série d'actes juridiques adoptés ces dernières années, dont il sera question plus loin, et dont le couronnement est le code du travail en vigueur depuis le 1^{er} janvier 1975. Il convient aussi de constater que les orientations de cette politique sont entièrement conformes aux postulats formulés à l'échelle internationale au cours de 1975— Année Internationale de la Femme ¹.

Quand on pense à la protection du travail féminin au sens large, le problème qui apparaît comme primordial est celui du droit de la femme au travail égal avec les hommes et à un traitement égal en ce qui concerne les salaires et la promotion professionnelle. Ces droits sont pro-

¹ Cf. les résolutions du Congrès Mondial des Femmes (Berlin 1975) et de la Conférence Mondiale des Femmes (Mexique 1975). Cf. également la *Déclaration solennelle concernant l'égalité de chances et de traitement pour les femmes travailleuses*, adoptée à la 60^e session de la Conférence Internationale du Travail à Genève en 1975, et les matériaux du symposium international *Die Gleichberechtigung der Frauen und ihre arbeitsrechtliche Stellung in der sozialistischen Gesellschaft*, Potsdam - Babelsberg, septembre 1975.

fondement enracinés dans le système juridique de la R.P.P. L'égalité de la position civique et professionnelle des femmes et des hommes est garantie par la Constitution de la R.P.P.² et aussi, en tant que principe fondamental du système socialiste, suffisamment ancrée dans l'esprit, juridique de la société de la Pologne populaire pour que le code du travail récemment adopté ait pu, en laissant de côté le facteur « sexe », viser dans ses prescriptions les travailleurs dans leur ensemble. La notion de « femme travailleuse » n'apparaît dans le code en tant que catégorie juridique distincte que dans les règles concernant la protection du travail des femmes au sens strict, c'est-à-dire lorsqu'il s'agit des droits spéciaux inhérents aux conditions psycho-somatiques de la santé de la femme et à la maternité.

L'égalité juridique des femmes et des hommes dans l'activité professionnelle ne signifie pas que tous les problèmes pratiques, de caractère vital pour une égalité entière, soient déjà résolus en Pologne. L'une des questions non résolues qui, en même temps, restent très complexes, est par exemple une nette régression de la participation des femmes à l'exercice des fonctions de direction à mesure que l'on gravit les échelons supérieurs de la hiérarchie du pouvoir, de l'administration et de l'économie³. Il en est de même avec le phénomène qualifié de « piège tutélaire », consistant en une orientation sociale et psychologique des femmes vers des professions déterminées. En Pologne, ce phénomène se traduit par ce que les femmes occupent 78% des emplois dans le service de santé et l'assistance sociale, 74% dans l'enseignement et l'éducation, jusqu'à 80% dans les juridictions pour mineurs et, en général, une partie très importante du personnel des tribunaux des degrés inférieurs. La position professionnelle en général supérieure des hommes fait que même sous l'empire du principe « à travail égal, salaire égal », l'entière égalité des salaires moyens des femmes et des hommes n'a encore été atteinte en Pologne ni en d'autres pays.

En revanche, on a résolu en Pologne nombre d'autres difficultés que les femmes continuent à affronter en d'autres pays, même hautement développés. Au cours de la réalisation de la nouvelle politique sociale durant les dernières années, les droits des travailleuses ont été sensiblement étendus en relation avec la maternité et la garde de l'enfant, droits

² L'art. 78 de la Constitution de la R.P.P. proclame: « En République Populaire de Pologne la femme a les mêmes droits que l'homme dans tous les domaines de la vie publique, politique, économique, sociale et culturelle ».

³ Un règlement spécial du Conseil des ministres du 1^{er} août 1974, a engagé les ministres, les chefs d'offices centraux et des unités de l'administration de l'État à élaborer des programmes d'action renforçant la position professionnelle et sociale des femmes dans les branches de travail relevant de leurs compétences.

dont nous parlerons plus loin. Les femmes ont la possibilité de faire valoir leur droit à la retraite à partir de l'âge de 55 ans, alors que l'âge legal de la retraite pour les femmes est de 60 ans; les allocations familiales ont été augmentées⁴. Par ailleurs, on a abandonné une règle ancienne selon laquelle la femme, quelles que soient ses qualifications professionnelles, se retirait de l'activité professionnelle après avoir contracté mariage et mis au monde un enfant, pour revenir après une interruption de plusieurs années sur le marché du travail, comme une main-d'oeuvre plus âgée et non qualifiée. Tout au contraire, on observe une nette tendance à une activité professionnelle accrue des femmes mariées conservant, grâce à l'institution des congés non payés pour s'occuper de l'enfant en bas âge, la continuité de leur carrière professionnelle⁵. Un objectif à long terme de la politique socio-économique de la R.P.P. consiste à alléger, par le développement de toutes sortes de services nécessaires au bon fonctionnement de la vie familiale de tous les jours, la tâche difficile des travailleuses de concilier l'activité professionnelle avec les devoirs familiaux. En règle générale, l'activité professionnelle est devenue un composant normal de la vie de la femme, accepté par les femmes et leur famille, indépendamment des besoins matériels de la famille.

2. LA PROTECTION DU TRAVAIL DES FEMMES D'APRÈS LE CODE DU TRAVAIL DE LA R.P.P.

La protection du travail des femmes a en Pologne une longue tradition qui remonte aux premières années après le recouvrement de l'indépendance à l'issue de la Première Guerre mondiale. Une loi du 2 juillet 1924 sur le travail des adolescents et des femmes était des plus progres-

⁴ Cf. le règlement du Conseil des ministres du 7 mars 1975 concernant l'avancement de l'âge de la retraite (Dziennik Ustaw [Journal des Lois — cité ci-après: J. des LJ, n° 9, texte 53) et le règlement du ministre du Travail, des Salaires et des Affaires sociales du 31 mai 1974 concernant les allocations familiales (J. des L. n° 21, texte 127). Il convient de mentionner qu'une autre forme, socialement importante, de l'aide à la mère, a été la création d'un fonds d'État de pensions alimentaires, destiné à secourir les personnes se trouvant dans une situation difficile pour ne pas pouvoir recouvrer les prestations alimentaires auprès des débiteurs récalcitrants (loi du 18 juillet 1974 concernant le fonds de pensions alimentaires, J. des L. n° 27, texte 157). A ce dernier sujet, cf. Z. Wasilkowska, *Une nouvelle institution de protection de la famille — le fonds alimentaire*, « Droit Polonais Contemporain », 1975, n° 3, pp. 21 - 33.

⁵ La solution positive de ce problème dans les pays socialistes est mise en relief par E. Vogel, *Some Suggestions for the Advancement of Working Women*, « International Labour Review », juillet 1975, p. 38.

sistes dans le contexte social de l'Europe centrale à cette époque. Après la Seconde Guerre mondiale, la Pologne populaire, autrement que les autres pays adoptant le système socialiste, a repris le système juridique d'avant 1939, et avec lui la loi susmentionnée de 1924, laquelle toutefois allait être bientôt sérieusement amendée (1948 - 1951), de façon que son contenu en matière de protection du travail des femmes fût adapté aux besoins d'une société socialiste contemporaine, et connu aussi une interprétation nouvelle (les règles de la loi concernant la protection des adolescents furent remplacées par des prescriptions entièrement nouvelles). Après les amendements apportés à cette période précoce de la Pologne populaire, et complétée par de nouvelles formes de la protection du travail des femmes, prévues par des actes normatifs postérieurs, la loi de 1924 restait valable jusqu'à l'entrée en vigueur, le 1^{er} janvier 1975, du code du travail de la R.P.P. Depuis cette date, la protection du travail des femmes est fondée sur un ensemble cohérent des normes du code du travail lui-même, des lois qui se rattachent au code, des dispositions d'application du code ou d'autres prescriptions maintenues en vigueur par le code tant qu'elles ne seront pas substituées par des dispositions d'application du code.

a) Les règles de protection concernant toutes les travailleuses

Déjà au moment de la formation du rapport de travail, la femme est protégée contre les pratiques illégales des établissements de travail qui, mettant à profit les résultats d'un examen médical, voudraient se protéger contre l'embauchage d'une femme enceinte ⁶. Cette protection, classée dans les mesures de protection de la maternité, intéresse en fait toutes les femmes, en leur faisant éviter une pression éventuelle de l'établissement de travail à subir des examens gynécologiques en tant que condition de l'embauchage. Cependant, cette prohibition n'entre pas en jeu lorsque l'établissement se propose d'engager la femme à un travail qui, en vertu des dispositions en vigueur, est interdit aux femmes enceintes.

Les propriétés spécifiques de l'organisme féminin exigent une protection contre les nuisances professionnelles à un degré plus élevé que ne le prévoient les dispositions protectrices concernant tous les travail-

⁶ Une instruction du ministre de la Santé datant de 1953 oblige les organes du service de santé à refuser l'examen gynécologique d'une femme envoyée par l'établissement de travail avant son embauchage en vue de constater si elle est ou non enceinte. D'autre part, les certificats sur l'état général de la santé, délivrés à l'issue des examens médicaux avant l'embauchage, ne peuvent pas mentionner la grossesse constatée.

leurs. A cet effet, le droit contemporain du travail prévoit universellement des interdictions de emploi des femmes à des travaux déterminés et dans des conditions déterminées. Ces prohibitions ont en Pologne un caractère absolument obligatoire (*ius cogens*), c'est-à-dire que les droits de la femme et les devoirs des établissements, qui résultent de ces prohibitions, ne peuvent être aucunement limités ou écartés. L'interdiction générale de l'emploi des femmes aux travaux particulièrement pénibles et nuisibles à la santé se trouve à l'art. 176 § 1^{er} du code du travail, qui prévoit l'établissement d'un tableau de tels travaux par un règlement du Conseil des ministres pris après entente avec le Conseil Central des Syndicats. Tant que ne sera pas publié un nouveau tableau de ce genre, les dispositions antérieures du règlement du Conseil des ministres du 28 février 1951 sur les travaux interdits aux femmes⁷ — rendu en vertu de la loi susmentionnée de 1924 qui était alors en vigueur, et plusieurs fois amendé depuis — demeurent en vigueur. Le règlement de 1951 porte en annexe le tableau des travaux interdits à toutes les femmes et un tableau des travaux interdits durant la grossesse, la grossesse avancée et la période d'allaitement.

Malgré le caractère obligatoire du tableau en question, le code du travail prévoit en outre (art. 176 § 2) que les travaux interdits aux femmes conformément à ce tableau doivent être énumérés dans les règlements intérieurs de travail de différents établissements. Cette nouvelle directive introduite par le code semble avoir une signification pratique déterminée. Bien que les dispositions d'application du code⁸ prévoient que le règlement intérieur de travail doit renfermer des « informations » sur les travaux interdits aux femmes en accord avec le tableau en question, les commentaires concernant le code font remarquer qu'en fait — face notamment au caractère obligatoire de l'ancien tableau des travaux interdits aux femmes — la directive de l'art. 176 § 2 du code du travail permettra de concrétiser ces travaux dans les règlements, et en premier lieu d'adapter la nomenclature du tableau général à celle des emplois dans les différents établissements de travail⁹. Cela doit pouvoir faciliter l'application du tableau général et aussi un meilleur contrôle de l'observation par les établissements de l'interdiction de l'emploi des femmes aux travaux particulièrement pénibles et nuisibles à la santé.

⁷ J. des L. n° 12, texte 96 avec amendements postérieurs.

⁸ Le § 8 du règlement du Conseil des ministres du 20 décembre 1974 concernant les règlements intérieurs de travail et les règles de la justification de l'absence au travail et les jours libres (J. des L. n° 49, texte 299).

⁹ Ainsi *Nowe prawo pracy [Le nouveau droit du travail]*, sous la rédaction de R. Korolec et J. Pachol, Warszawa 1975, p. 435.

b) La protection accrue du travail des femmes à l'occasion de la grossesse, de la maternité et des soins donnés à l'enfant en bas âge

Le droit polonais du travail accorde aux femmes durant la grossesse, la maternité et les soins donnés à l'enfant en bas âge, des garanties plus rigoureuses de la protection du travail. Ces garanties renforcées, que l'on appelle parfois improprement les « privilèges » des femmes, sont bien compréhensibles. Tout d'abord, l'organisme de la femme exige une protection particulière pendant la grossesse et les couches. En même temps, le droit du travail s'inspire du souci de la santé de l'enfant à naître, ce qui implique, après la naissance, la nécessité de garantir à la femme les conditions lui permettant de s'acquitter de ses devoirs de mère.

Nous avons déjà dit que le tableau des travaux interdits aux femmes prévoit une protection plus rigoureuse du travail des femmes enceintes, en état de grossesse avancée ou allaitant leur enfant, par une extension de la liste des travaux interdits à ces femmes. Selon l'art. 179 § 1^{er} du code du travail, les travailleuses enceintes qui, avant la grossesse, étaient employées aux travaux prévus par cette liste élargie, doivent être affectées à un autre travail qui leur convient. Le code impose aux établissements de travail le devoir d'affecter une femme enceinte à un autre travail dans le cas aussi où le certificat médical constate qu'en raison de son état elle ne peut exercer son travail antérieur¹⁰. Aussi bien l'affectation à un travail autorisé, impliquant l'abandon du travail prohibé, que l'affectation à un travail moins pénible sur recommandation du médecin sont obligatoires pour l'établissement. Ce dernier doit s'en acquitter, qu'il dispose ou non d'un emploi libre qui convienne à la travailleuse. En même temps, le code souligne le principe de la protection du salaire de la travailleuse: si l'affectation à un autre travail entraîne une réduction du salaire, la travailleuse a droit à une compensation. La travailleuse conserve également le droit de reprendre plus tard le travail déterminé par le contrat de travail. Il convient de mentionner à ce propos que le code du travail a sensiblement étendu les garanties protectrices à cet égard en comparaison de l'état juridique antérieur. En effet, selon la législation antérieure, l'affectation de la travailleuse enceinte à un travail plus commode était prévue seulement à l'étape de la grossesse avancée et restait en fonction des possibilités de l'établissement. D'autre part, l'interprétation de la notion de travail « incommode » n'était pas bien claire, et il

¹⁰ Les règles et la procédure à suivre par le service de santé statuant sur l'affectation des femmes à un autre travail sont définies par le règlement du ministre de la Santé et de la Prévoyance sociale du 10 décembre 1974 concernant les examens médicaux des travailleurs (J. des L. n° 48, texte 256).

n'y avait pas de norme juridique expresse qui eût garanti à la travailleuse enceinte affectée à un travail autorisé le droit de conserver son salaire antérieur¹¹.

En vue d'assurer aux travailleuses enceintes des conditions de travail plus légères, l'art. 178 du code du travail interdit rigoureusement de les employer, durant toute la grossesse, pendant les heures supplémentaires et de nuit, et aussi de les déléguer sans leur consentement en dehors de leur lieu permanent de travail. A cet égard également, le code a renforcé les garanties antérieures, car selon la loi susmentionnée de 1924 (amendée en 1951), ces garanties n'entraient en jeu qu'à partir du quatrième mois de grossesse.

Le code prévoit des interdictions semblables mais non absolues en ce qui concerne les femmes s'occupant de leur enfant de moins d'un an. Ainsi, elles peuvent être employées pendant les heures supplémentaires, de nuit et être déléguées en dehors de leur lieu permanent de travail seulement lorsqu'elles y consentent. Il convient de faire remarquer que sous l'empire de la législation antérieure, les interdictions concernant ce groupe de travailleuses avaient un caractère absolu. La nouvelle solution du code, impliquant le consentement des travailleuses, ne porte aucunement atteinte à leurs droits et en plus élimine un obstacle qui, maintes fois, risque de diminuer les chances professionnelles de la femme.

c) Congé de maternité

La mesure juridique fondamentale de la protection de la maternité qui sert à la régénération de l'organisme féminin après l'accouchement et qui, en même temps, lui permet de s'occuper du nouveau-né, est le congé de maternité. La réglementation juridique de ce congé a été progressivement améliorée en Pologne. La loi de 1924 fixait ce congé à 12 semaines, ce qui était conforme aux règles de la Convention internationale de travail n° 3 de 1919. En Pologne populaire, après plusieurs modifications avantageuses introduites en 1948, entre autres en ce qui concerne la répartition de ce congé, la durée de celui-ci n'a pas changé jusqu'en 1972. La loi du 6 juillet 1972 sur la prolongation des congés de maternité, adoptée dans le cadre de la nouvelle politique sociale fixée au VI^e Congrès du POUP, a augmenté le congé de maternité de 4 ou de 6 semaines et arrêté des principes plus avantageux pour les femmes en ce qui concerne l'obtention et l'utilisation de ce congé. Deux ans plus tard, le code du travail a apporté une nouvelle amélioration dans ce domaine.

¹¹ Des postulats *de lege ferenda* ont été avancés en cette matière. Cf. l'intervention de l'auteur au VII^e Congrès International de Droit du Travail et de la Sécurité Sociale de 1970 à Varsovie (*Actes du VII^e Congrès International de Droit du Travail et de la Sécurité Sociale*, vol. I, Varsovie 1973, p. 586).

Selon l'art. 180 du code du travail, le congé de maternité en Pologne est: 1° de 16 semaines pour le premier enfant, 2° de 18 semaines pour chaque enfant suivant et aussi pour le premier enfant, si la travailleuse élève un enfant adopté, 3° de 26 semaines en cas de naissance multiple^{12 13}.

À côté de la durée du congé de maternité, le code règle sa répartition par rapport au jour d'accouchement. Ainsi, la travailleuse doit utiliser au moins deux semaines du congé avant la date prévue de l'accouchement, et après ce dernier, au moins 12, 14 ou 22 semaines, suivant que le congé est de 16, 18 ou 26 semaines. Les deux semaines restantes peuvent être utilisées par la travailleuse à son gré, avant ou après l'accouchement. Le code et, avant lui, la loi de 1972 ont fait prévaloir au profit de la travailleuse la règle que les deux semaines non utilisées avant l'accouchement — bien qu'il s'agisse de la fraction obligatoire du congé avant l'accouchement — peuvent être utilisées après l'accouchement jusqu'à l'épuisement du congé de maternité total. Cette solution est raisonnable, car elle tient compte des situations complexes dans lesquelles peuvent se trouver les travailleuses enceintes. Il convient de rappeler à ce propos que précédemment, en vertu de la loi de 1924, on ne pouvait accorder à la femme le droit d'utiliser ultérieurement la fraction non utilisée du congé avant l'accouchement que si l'établissement de travail lui avait refusé sans justification valable une interruption de travail de deux semaines avant l'accouchement ou si la non-utilisation de cette fraction du congé avait pour cause une opinion médicale erronée sur la date de l'accouchement. En revanche, dans le contexte du code, reste en vigueur une ancienne règle établie par la voie d'interprétation¹³, selon laquelle dans le cas où, par suite d'une opinion médicale erronée sur la date d'accouchement, la travailleuse interrompt le travail plus de 4 semaines avant l'accouchement (c'est-à-dire plus que, prises conjointement, les deux semaines à utiliser obligatoirement avant l'accouchement et les

¹² La durée du congé de maternité en R.P.P. dépasse sensiblement la norme prévue par la convention internationale de travail n° 103 de 1972 concernant la protection de la maternité, qui fixe le minimum d'un tel congé à 12 semaines. Cette convention de l'OIT fut ratifiée par la Pologne au début de 1976. Rappelons que dans les autres pays socialistes la durée du congé de maternité est: en U.R.S.S. — 56 jours de l'année civile avant et 56 après l'accouchement ou, en cas de complications, 70 jours après l'accouchement; en Tchécoslovaquie — 26 semaines; en R.D.A. — 18 semaines et en cas de complications — 20 semaines; en Hongrie — 20 semaines et en cas de complications — 24 semaines; en Roumanie — 112 jours; en Bulgarie — 120 jours pour le premier enfant, 150 jours pour le second, 180 jours pour le troisième et 120 jours pour le quatrième enfant.

¹³ Ainsi la mise au point du ministère du Travail et de la Prévoyance sociale du 25 avril 1951, n° PO — 17c — 9.

deux semaines dont elle dispose librement), le congé de maternité peut être prolongé, de manière que la fraction obligatoire du congé à utiliser obligatoirement après l'accouchement le soit effectivement.

Le code indique des situations où le congé de maternité peut être raccourci. Cependant, il résulte du code que l'interruption de travail de 8 semaines après l'accouchement est une période minimum, garantie à la femme dans tous les cas pour la régénération de son organisme. Le congé de maternité est raccourci en cas de naissance d'un mort-né ou de décès de l'enfant dans les six premières semaines de sa vie. Le congé de maternité après l'accouchement est alors de 8 semaines. Le congé est raccourci également dans les cas où la femme renonce à élever son enfant et le confie à une autre personne en vue d'adoption ou bien dans une maison des enfants en bas âge. Dans cette situation, la travailleuse perd le droit à la fraction du congé qui reste à courir après le jour de la remise de l'enfant, sous cette réserve que l'interruption de travail après l'accouchement ne peut être inférieure à 8 semaines. Il en est de même en ce qui concerne la solution du code permettant de déplacer une fraction du congé de maternité à un délai ultérieur en cas de naissance d'un enfant nécessitant une hospitalisation (art. 181). Cette disposition fait utiliser par la mère 8 semaines du congé seulement après l'accouchement, en autorisant à déplacer à un délai ultérieur la partie restante du congé, après la sortie de l'enfant de l'hôpital.

Le code introduit en matière de protection de la maternité, une institution juridique entièrement nouvelle, à savoir un congé équivalent à un congé de maternité. Ce congé appartient à la travailleuse qui prend en charge un enfant et qui a adressé à l'autorité de tutelle une requête en adoption. S'il s'agit d'un nouveau-né, ce congé est de 14 semaines à condition d'être utilisé avant que l'enfant atteigne l'âge de quatre mois. Si l'enfant a moins d'un an, ce congé est de 4 semaines.

Une directive du code concernant les congés payés n'est pas sans importance pour la protection de la maternité. En vertu de l'art. 163 § 3 du code, l'établissement de travail est tenu, à la requête de la travailleuse, du lui accorder le congé payé immédiatement après le congé de maternité, ce qui permet ainsi de prolonger la période de régénération des forces de la femme et de lui faciliter de s'occuper du nouveau-né.

Pendant le congé de maternité, les travailleuses ont droit à une allocation d'assurances sociales suivant les règles fixées par la loi du 17 décembre 1974 sur les prestations en espèces d'assurances sociales en cas de maladie et de maternité¹⁴. Le montant de cette allocation représente 100%

¹⁴ Dans les termes de la loi du 23 octobre 1975 modifiant la loi sur les prestations en espèces d'assurances sociales en cas de maladie et de maternité. Texte unique dans le J. des L., 1975, n° 34, texte 188.

du salaire. La même loi a introduit en outre, à partir du 1^{er} janvier 1976, une nouvelle prestation sous la forme d'une allocation d'accouchement qui représente le triple de l'allocation familiale. Il convient de faire remarquer que l'art. 184 du code du travail, instituant pour toutes les travailleuses en congé de maternité un secours matériel sous forme d'allocation d'assurances sociales, a mis fin à la dernière séquelle de la division anachronique, héritée de l'entre-deux-guerres, en travailleurs manuels et non manuels. Car avant l'entrée en vigueur du code du travail, les travailleuses non manuelles avaient droit pendant le congé de maternité à la rémunération versée par l'établissement de travail, tandis que les travailleuses manuelles touchaient durant cette période une allocation de maternité, laquelle cependant ne pouvait être allouée que si la travailleuse avait été employée au moins pendant quatre mois au cours des douze derniers mois avant l'accouchement. La codification du droit du travail, en unifiant la situation juridique de toutes les travailleuses à cet égard, a supprimé également les conditions antérieurement en vigueur.

Il convient de mentionner que l'allocation de maternité peut être considérée comme « privilégiée » quant à son montant par rapport aux allocations-maladie, dont le montant a été diversifié en 1975 et n'atteint pas, dans certaines situations déterminées, 100% de la rémunération¹⁵. Cependant, en cas de maladie survenant pendant la grossesse, les travailleuses ont droit à une allocation-maladie égale à 100% de la rémunération, même si en vertu des dispositions citées à la note 15, elles devraient toucher, dans une autre situation, une allocation-maladie d'un montant inférieur.

d) Le congé non payé pour s'occuper d'un enfant en bas âge

Une aide considérable à la mère travailleuse au cours de la période difficile où elle doit s'occuper du nouveau-né, représente le congé non payé pour s'occuper de l'enfant en bas âge. Un tel congé, fixé primitivement à un an, a été introduit en Pologne en 1968. Mais la pratique a bientôt démontré que cette solution n'était pas encore satisfaisante en de nombreux cas, et cette institution allait être réglée de façon plus avantageuse en 1972, dans le cadre de la nouvelle politique sociale adoptée par le VI^e Congrès du POUP. Le code du travail a donné un rang légal à cette institution (art. 186). Les règles relatives à ce congé et les droits

¹⁵ Le montant différencié des allocations-maladie est fixé par la loi du 23 octobre 1975 modifiant la loi sur les prestations en espèces d'assurances sociales en cas de maladie et de maternité (J. des L. n° 34, texte 185).

dont les femmes disposent pendant ce congé sont déterminés par le règlement du Conseil des ministres du 29 novembre 1975 concernant les congés non payés pour les mères travailleuses s'occupant de leurs enfants en bas âge ¹⁶.

A la requête de la travailleuse employée à l'établissement depuis au moins 12 mois, cet établissement est tenu de lui accorder, après le congé de maternité, un congé non payé¹⁷ pouvant aller jusqu'à trois ans pour s'occuper de l'enfant en bas âge, sans que toutefois ce congé puisse aller au-delà de 4 ans révolus de l'enfant. Pendant le congé non payé, la travailleuse conserve le droit aux prestations du service social de santé pour elle-même et pour sa famille ainsi que le droit aux allocations familiales. Le congé non payé ne fait pas interrompre la continuité du travail en ce qui concerne toutes les prérogatives qui dépendent de cette continuité, tandis que ces congés entrent dans le calcul de la durée du service donnant droit à la retraite ou à une pension, à condition de ne pas dépasser conjointement 6 ans. L'établissement de travail peut rappeler la travailleuse du congé non payé si elle ne s'occupe pas en personne de son enfant. La travailleuse peut renoncer à ce congé à tout moment avec le consentement de l'établissement de travail ou même sans un tel consentement si elle en informe l'établissement au plus tard 30 jours avant la reprise envisagée du travail. A la requête de la travailleuse ou avec son consentement, l'établissement de travail peut, pendant le congé non payé, lui faire suivre des études ou des cours de perfectionnement professionnel. Par ailleurs, l'établissement peut, à la requête de la travailleuse, l'employer à temps partiel ou lui permettre de réaliser un gain partiel dans les formes fixées par la loi. Enfin, ce qui est le plus important, l'établissement de travail est tenu, après la fin du congé non payé, d'employer la travailleuse à un poste équivalent ou à un autre correspondant à ses qualifications contre une rémunération qui ne peut être inférieure à celle perçue avant le congé.

e) La protection de la stabilité du rapport de travail de la femme pendant la grossesse, le congé de maternité et le congé non payé pour s'occuper de son enfant en bas âge

Toutes les mesures de protection et les droits des femmes travailleuses pendant la grossesse et la maternité concernent les femmes

¹⁶ J. des L. n° 43, texte 219.

¹⁷ Pendant le congé non payé, la travailleuse n'a pas droit à la rémunération. *De lege ferenda* on étudie la question d'un secours à attribuer à la femme durant cette période sous forme d'une allocation.

qui, pendant ce temps, sont liées par un rapport de travail, donc l'existence d'un tel rapport est une condition de la valeur réelle de ces mesures et droits. D'un autre côté, les droits spéciaux dont les femmes bénéficient à une période de leur capacité professionnelle amoindrie, pourraient inciter les établissements à se dérober à de telles charges par le licenciement de la femme enceinte. Pour prévenir cette éventualité, le droit polonais du travail prévoit depuis longtemps une protection accrue de la stabilité du rapport de travail des femmes durant une telle période, protection développée et étendue par le code du travail. La protection en question consiste en interdiction générale, sauf deux exceptions, de la dénonciation et de la résiliation du contrat de travail avec la femme pendant la grossesse, le congé de maternité et le congé non payé pour les travailleuses s'occupant de leurs enfants en bas âge.

La protection de la stabilité du rapport de travail durant la grossesse et le congé de maternité couvre, selon le code du travail, toute la période de grossesse (qui doit être constatée par un certificat médical), et concerne toutes les travailleuses, sans que la travailleuse doive avoir été employée à l'établissement donné pendant trois mois, comme l'exigeaient les dispositions antérieures au code. Cette interdiction concerne aussi bien la dénonciation des contrats de travail que la résiliation même des contrats antérieurement dénoncés, de même que les licenciements sans préavis. Cependant, le code prévoit deux dérogations à cette règle:

1° Le contrat de travail avec une femme enceinte ou en congé de maternité peut être dénoncé en cas de liquidation de l'établissement. Selon une jurisprudence antérieurement établie, seule une liquidation effective de l'établissement entre ici en jeu, et non un arrêt partiel de l'activité de l'établissement ou le transfert de ce dernier à une autre entreprise. Dans un tel cas, l'établissement est tenu de concerter avec le conseil d'entreprise le délai de résiliation du contrat de travail et d'assurer à la travailleuse un autre emploi ou des prestations appropriées (art. 177 § 4 du code du travail).

2° La travailleuse peut être licenciée sans préavis (immédiatement) pendant la grossesse ou le congé de maternité s'il y a faute de sa part, à condition toutefois que l'établissement obtienne au préalable un consentement du conseil d'entreprise. Il y a lieu de faire remarquer que seules peuvent entrer en jeu les causes survenues par la faute de la travailleuse, c'est-à-dire les causes limitativement énumérées à l'art. 52 § 1^{er} du code du travail. Le code a aboli la faculté antérieurement en vigueur de licenciement de la travailleuse avant le cinquième mois de grossesse pour des causes graves sans la faute de la travailleuse, dans le sens proche des termes de l'art. 53 § 1^{er} du code du travail. La protection particulière résulte également du consentement préalable du conseil d'en-

treprise. Rappelons à ce propos qu'en d'autres situations, la résiliation du contrat de travail est soumise, selon le code, à un contrôle syndical de caractère consultatif seulement¹⁸. En cas de refus du consentement du conseil d'entreprise, le chef de rétablissement de travail ne peut résilier le contrat de travail, mais il peut soumettre le cas pour solution définitive au niveau supérieur. La solution intervient alors par une entente entre l'unité supérieure par rapport à l'établissement et l'instance syndicale compétente qu'est, selon l'interprétation syndicale, le comité central du syndicat compétent.

Le code protège également la femme contre l'expiration, durant la grossesse, du contrat conclu pour une durée déterminée ou pour le temps d'exécution d'un travail déterminé. Un tel contrat, qui devrait être résilié après le troisième mois de grossesse, est prorogé de plein droit jusqu'au jour d'accouchement.

Une manifestation particulière de la protection de la stabilité du rapport de travail des femmes enceintes ou en congé de maternité est l'indemnisation totale en cas de dénonciation ou de résiliation immédiate entachées de vices du contrat de travail avec la femme pendant les périodes en question. Cette solution diffère de la règle en vigueur pour l'ensemble des travailleurs. Car, alors que les travailleurs irrégulièrement licenciés ont droit, en cas de leur réintégration dans l'emploi par les organes statuants et de reprise du travail, à une rémunération couvrant la période où ils sont restés sans travail, dans les limites expressément restreintes par le code¹⁹, les femmes réintégrées dans l'emploi à la suite d'une dénonciation ou d'une résiliation du contrat entachées de vices pendant la grossesse ou le congé de maternité, ont droit à une rémunération couvrant toute la période où elles sont restées sans travail (art. 47 § 1^{er} et art. 57 § 2 du code du travail). Enfin, le code règle d'une façon plus avantageuse que pour des autres travailleurs les effets de la dénonciation entachée de vices des contrats de travail conclus pour une période préliminaire ou pour un temps déterminé, lorsqu'il s'agit des travailleuses enceintes ou en congé de maternité. Alors que les autres travailleurs ont

¹⁸ Cf. l'article publié dans ce numéro de T. Zieliński, *La dissolution du rapport de travail*. Dans la littérature polonaise v. plus amplement sur ce sujet M. Matey, *Związkowa kontrola rozwiązywania umów o pracę w prawie pracy* [*Le contrôle syndical de la résiliation des contrats de travail en droit du travail*], Warszawa 1975.

¹⁹ Cf. T. Zieliński, *op. cit.* Plus amplement sur ce sujet W. Piotrowski, *Roszczenia pracownika z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązywania stosunku pracy w kodeksie pracy* [*Les prétentions du travailleur en cas de dissolution illégale du rapport de travail d'après le code du travail*], « Państwo i Prawo », 1974, n° 10.

droit, dans un tel cas, en principe, à une prétention en indemnité, les organes statuants sont tenus de prononcer la caducité d'une telle dénonciation visant une travailleuse enceinte ou en congé de maternité ou, si le contrat est déjà résilié, de faire réintégrer la travailleuse dans l'emploi, en lui accordant une rémunération pour tout le temps où elle est restée sans travail (art. 50 § 5 du code).

Pendant le congé non payé pour s'occuper d'un enfant en bas âge, la stabilité du rapport de travail de la travailleuse bénéficie également d'une protection spéciale. L'établissement de travail ne peut dénoncer ni résilier le contrat de travail pendant cette période, à moins qu'il y ait des causes justifiant la résiliation du contrat sans préavis par la faute de la travailleuse ou que l'établissement de travail doive être liquidé²⁰. Dans ce dernier cas, la période pour laquelle la travailleuse a bénéficié d'un congé non payé à utiliser après la résiliation du contrat de travail pour cause de liquidation de l'établissement, est considérée comme période de congé non payé dont il est tenu compte pour la continuité du travail dans toutes les situations où celle-ci est requise pour la validité des droits du travailleur. Il convient de faire remarquer que les licenciements immédiats de la travailleuse par la faute de celle-ci pendant qu'elle se trouve en congé non payé, n'exigent pas le consentement du conseil d'entreprise, requis pendant la grossesse ou le congé de maternité, mais seulement un contrôle consultatif du conseil d'entreprise, en vertu de l'art. 52 § 3 du code. De même, la dénonciation du contrat de travail avec la travailleuse en congé non payé, justifiée par la liquidation de l'établissement, n'exige pas que le délai de résiliation soit concerté avec le conseil d'entreprise ou qu'un autre emploi ou des prestations soient garantis à la travailleuse, contrairement à ce qui est requis durant la grossesse ou le congé de maternité. Les travailleuses en congé non payé, dont le licenciement est entaché de vices, ont une prétention vis-à-vis de l'établissement, exercée dans les mêmes conditions que les autres travailleurs.

La protection contre le licenciement ne couvre pas seulement la période du congé non payé utilisé par la travailleuse, elle devance en quelque sorte ce congé. Ainsi, l'établissement ne peut dénoncer le contrat de travail de la travailleuse qui a déjà demandé un congé non payé, lorsque ce congé devrait commencer à un moment où le rapport de travail est en vigueur. D'autre part, après la dénonciation du contrat, ce dernier ne peut

²⁰ Ainsi le § 10 du règlement du Conseil des ministres du 29 novembre 1975 concernant les congés non payés pour les mères travailleuses s'occupant de leurs enfants en bas âge (J. des L. n° 43, texte 219).

être résilié, si la travailleuse demande entre-temps un congé non payé qui devrait commencer pendant la durée du rapport de travail²¹.

j) Autres droits des travailleuses inhérents à l'exercice des jonctions de mère et de tutrice

Parmi les droits de cette sorte, découlant du code du travail, il convient de mentionner: 1) le droit de la travailleuse allaitant son enfant à deux interruptions de travail d'une demi-heure chacune, qui entrent dans le calcul de la durée du travail (art. 187), 2) le droit des travailleurs des deux sexes, éduquant des enfants de moins de 14 ans, à 2 jours libres par an entièrement payés (art. 188); ces jours libres sont accordés à la requête du travailleur sans motivation précise, 3) le droit des travailleurs des deux sexes à une absence justifiée au travail pour exercer en personne la garde d'un enfant de moins de 8 ans, d'un enfant malade ou d'un autre membre malade de la famille ²². Durant l'exercice de la garde d'un enfant de moins de 8 ans ou d'un enfant malade de moins de 14 ans, le travailleur a droit à une allocation spéciale équivalente à 100% de la rémunération pendant 60 jours par an. Quand il s'agit de la garde exercée en personne sur un enfant malade plus âgé ou d'un autre membre malade de la famille, il a droit à cette allocation pendant 14 jours par an ²³.

*

Nous avons exposé ci-dessus les droits les plus significatifs des travailleuses, fixés par le code du travail ou les dispositions y afférentes. Cela n'épuise pas toute la problématique du programme d'amélioration de la situation sociale et juridique de la travailleuse, programme qui se développe également en dehors du cadre juridique, à mesure de l'accroissement du bien-être de la population en R.P.P. Dans le contexte de la nouvelle politique sociale réalisée en Pologne dans les années soixante-dix, l'extension de la protection du travail des femmes est l'un des phénomènes les plus spectaculaires et dynamiques.

²¹ Ainsi le § 3 du règlement précité.

²² Cf. le § 10 al. 2 du règlement du Conseil des ministres du 20 décembre 1974 concernant les règlements intérieurs de travail et les règles de la justification de l'absence au travail et les jours libres (J. des L. n° 49, texte 299).

²³ Cf. l'art. 32 al. 1^{er} de la loi du 17 décembre 1974 sur les prestations en espèces d'assurances sociales en cas de maladie et de maternité, dans les termes de la loi de 1975 (texte unique dans le J. des L. n° 34, texte 188).