

*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<sup>er</sup> 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 pays<sup>1</sup>. 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

---

<sup>1</sup> 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 professionnelles<sup>2</sup>. 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<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> 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

---

<sup>2</sup> 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<sup>er</sup>). 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<sup>er</sup>). 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 titre<sup>3</sup>, 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

---

<sup>3</sup> 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<sup>er</sup> 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<sup>er</sup>). 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<sup>er</sup>). 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<sup>er</sup>).

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 unions<sup>4</sup>. 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 —

---

<sup>4</sup> 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 administratif<sup>5</sup>. 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

---

<sup>5</sup> 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 direction<sup>6</sup>.

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 déterminé<sup>7</sup>. 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-

---

<sup>6</sup> 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).

<sup>7</sup> 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 publics<sup>8</sup>. 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

---

<sup>8</sup> 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<sup>er</sup>), 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.



## 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'entraînent 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 société<sup>1</sup>. 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<sup>1 2</sup>.

#### 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

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> 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 travail<sup>3</sup>.

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

---

<sup>3</sup> 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 polonaise<sup>4</sup>. 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 société<sup>5</sup>. 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 chose<sup>6</sup>.

Cette opinion assure au travailleur une protection très poussée contre

---

<sup>4</sup> 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.

<sup>5</sup> 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).

<sup>6</sup> 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<sup>er</sup> 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<sup>er</sup>) 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)<sup>7</sup>. 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-

---

<sup>7</sup> 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<sup>er</sup> 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<sup>er</sup>). 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 concerné<sup>8</sup>.

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)<sup>9</sup>.

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-

---

<sup>8</sup> 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).

<sup>9</sup> Cf. J. Rivero, J. Savatier, *op.cit.*, p. 545.

chienne qui accorde aux conseils d'établissement le droit de contester les licenciements illégaux<sup>10 11</sup>.

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 dissous<sup>11</sup>. 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 requête<sup>12</sup>.

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

<sup>10</sup> 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).

<sup>11</sup> 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).

<sup>12</sup> 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<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> 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 <sup>13</sup>. 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.

---

<sup>13</sup> 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.



## *LA RESPONSABILITE MATÉRIELLE DES TRAVAILLEURS SELON LE CODE DU TRAVAIL*

*Maria Rafacz-Krzyżanowska*

### *I. REMARQUES GÉNÉRALES*

Le code du travail (c. t.), qui est entré en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 1975, a réglé l'étendue de la responsabilité matérielle des travailleurs pour les dommages causés dans l'exécution de leurs devoirs. Avec cette date, la responsabilité matérielle des travailleurs est devenue l'institution du droit du travail, réglée dans son essence par les dispositions de ce droit.

Les principes de la responsabilité matérielle des travailleurs sont actuellement réglés par les dispositions des articles 114- 127 du c. t., tandis que l'application des dispositions du droit civil n'est admissible que dans des cas exceptionnels, expressément prévus dans le code du travail. Parmi les dispositions spéciales, on compte entre autres l'art. 291 § 3 de ce code, selon lequel, en cas d'accaparement des biens sociaux par le travailleur ou dans celui de dommage causé d'une autre façon intentionnellement, à la prescription de la prétention en réparation du dommage sont applicables les dispositions du code civil (c. c.). De même, est disposition spéciale l'art. 300 du c. t., selon lequel, dans les questions qui ne sont pas réglées par ce code, il est admissible d'appliquer les dispositions du code civil, sous la condition qu'elles ne soient pas contraires aux principes du droit du travail.

Il est caractéristique que le code du travail règle non seulement la responsabilité matérielle du travailleur à l'égard de l'établissement de travail, mais aussi la responsabilité du travailleur à l'égard d'un tiers qui a subi un dommage en liaison avec l'exécution de ses devoirs par le travailleur. Le code modifie en la matière les principes résultant des dispositions du droit civil, car conformément à l'art. 120 § 1<sup>er</sup> du c. t., le travailleur n'est pas responsable à l'égard d'un tiers — victime, si le dommage a été causé dans l'exécution des devoirs de travailleur. Dans ce cas, c'est l'établissement de travail qui est exclusivement tenu — à l'égard de ce tiers — de réparer le dommage.

Les dispositions du droit civil restent fidèles au principe de la réparation complète (art. 361 du c. c.), et c'est seulement dans des cas exception-

nels que le code civil admet la possibilité d'une modération (art. 440 du c. c.). A la différence des principes qui régissent dans le droit civil, le code du travail admet, en tant que principe, la responsabilité limitée du travailleur (art. 119 § 1<sup>er</sup> du c. t.); la réparation complète n'est qu'une exception au principe général susmentionné de la responsabilité limitée (cf. art. 124 §§ 1 et 2 et art. 125 du c. t.). Ainsi, autrement que ne le fait le droit civil, dans la construction de la réparation en droit du travail on avance au premier plan son rôle compensatoire plutôt que sa fonction d'éducation et de répression.

Analogiquement aux principes dominant dans le droit civil, le code du travail a soumis la responsabilité matérielle du travailleur aux trois conditions. La première est la faute du travailleur, constituant ou bien la faute non intentionnelle, qui trouve son expression dans l'inexécution ou l'exécution imparfaite des devoirs de travailleur (art. 114 du c. t.), ou bien la faute intentionnelle (art. 122 du c. t.). La deuxième condition est le dommage subi par l'établissement de travail (art. 114 et 122 du c. t.), et la troisième — un lien de causalité entre le dommage et l'action ou l'abstention fautive du travailleur (art. 115 du c. t. *in fine*). Nous allons maintenant analyser ces trois conditions.

## II. LA FAUTE EN TANT QUE FONDEMENT DE LA RESPONSABILITÉ MATÉRIELLE DU TRAVAILLEUR

La jurisprudence des tribunaux, formée sous l'empire des dispositions antérieurement en vigueur, observait conséquemment le principe que la responsabilité du travailleur pour les dommages dépend de la constatation préalable de sa faute. Le seul fait de l'exécution imparfaite des devoirs de travailleur pour des causes indépendantes du travailleur, n'entraînait pas encore sa responsabilité matérielle, car la condition indispensable de cette responsabilité était, et reste toujours, la faute du travailleur. Le principe de la faute en tant que fondement exclusif de la responsabilité du travailleur pour les dommages a été expressément confirmé dans le code du travail lequel, dans les articles 114 et 122, fait dépendre la responsabilité du travailleur pour les dommages de sa faute. Comme il a été mentionné, le code du travail distingue deux formes de la faute: la faute non intentionnelle, consistant dans l'inexécution ou l'exécution imparfaite des devoirs de travailleur (art. 114 du c. t.), et la faute intentionnelle. Le dernier genre de la faute consiste à accaparer des biens sociaux ou à provoquer un dommage d'une autre façon intentionnellement (art. 122 du c. t.).

Le fait qu'il a été admis que la responsabilité matérielle du travailleur n'apparaît qu'en cas de son action ou abstention fautive, exclue la

responsabilité du travailleur pour toutes les conséquences de nature matérielle défavorables pour l'établissement de travail, qui n'ont pas résulté du comportement fautif du travailleur, mais du risque lié à l'activité d'une entreprise. Le code du travail reste fidèle à ce principe dans son art. 117 § 2, statuant que le travailleur ne répond pas du risque inhérent à l'activité de l'établissement de travail, et en particulier, il n'est pas responsable du dommage résultant de l'activité en question dans les limites du risque admissible. Ce n'est pas un principe général et universel qui décide si, dans une situation concrète, les limites du risque admissible ont été dépassées ou non. La solution dépend chaque fois des circonstances concrètes de l'affaire. Le problème analysé est particulièrement important pour les rapports de travail, où les conséquences matérielles défavorables résultent de l'imperfection de la nature humaine, et non pas du manque de diligence du côté du travailleur. Il y a bien des domaines de la production où la possibilité de commettre des erreurs par le travailleur résulte du seul fait que le travail est exécuté par un homme qui, tout en restant au maximum diligent, n'est pas en état d'éliminer l'erreur de son oeil ou le mouvement infortuné de sa main. L'organisme de l'homme n'est pas comparable au mécanisme fonctionnant d'une manière parfaite. La possibilité des erreurs apparaît le plus souvent dans les travaux de caractère expérimental, où il n'y a pas encore de méthodes d'action bien élaborées. Les erreurs en question ne résultent pas de la faute du travailleur; elles sont liées au risque de toute activité économique, l'élément inséparable de laquelle est celui d'incertitude, dont le travailleur ne peut pas être responsable.

La responsabilité matérielle des travailleurs qui occupent les postes de direction est, elle aussi, fondée sur le principe de la faute. Par conséquent, le travailleur remplissant les fonctions de direction ne peut pas être responsable, de même que les autres travailleurs, des conséquences matérielles résultant du risque admissible lié à l'activité de l'entreprise. Toutefois, l'étendue de la faute des travailleurs remplissant les fonctions de direction est assez vaste, car ils sont aussi responsables du dommage résultant de leur acceptation de ces fonctions, tandis qu'ils ont dû être conscients du manque de qualités requises. La jurisprudence de la Cour Suprême analysant — à la lumière des dispositions antérieurement en vigueur — l'étendue de la faute du travailleur et celle du risque admissible, garde toujours son actualité sous l'empire du nouveau code du travail. Il en est ainsi notamment avec l'arrêt de la Cour Suprême du 5 décembre 1964 (II PR 644/64) <sup>1</sup>, dans lequel elle a exprimé l'opinion que « la déclai-

<sup>1</sup> Orzecznictwo Sądu Najwyższego. Izba Cywilna oraz Izba Pracy i Ubezpieczeń Społecznych [Recueil des arrêts de la Cour Suprême. Chambre Civile et Chambre du Travail et des Assurances Sociales, abrég.: OSNCP], 1964, n° 10, texte 170.

ration de l'empressement à entrer en fonctions de direction signifie la déclaration qu'on a des qualités requises à l'exécution, dans des conditions concrètes, des fonctions de direction déterminées. Pour prouver donc le manque de faute, il ne suffit pas de démontrer que le travailleur, qui est entré en fonctions de direction, a du point de vue subjectif observé la due diligence; il est encore indispensable de prouver les circonstances objectives, qui permettront de constater que son comportement était conforme à l'état du savoir spécial et à l'expérience de vie ». Une telle conception de la responsabilité des travailleurs occupant les postes de direction est nécessaire pour la protection de la propriété sociale, puisqu'une décision erronée de ces travailleurs est de nature à causer à l'économie nationale des dommages irréparables.

La responsabilité pour les dommages des travailleurs auxquels les biens ont été confiés avec l'obligation de les restituer ou d'en rendre compte (p. ex. les magasiniers ou les chefs des boutiques), est elle aussi basée, dans le code du travail, sur le principe de la faute. Les travailleurs en question peuvent s'exonérer de la responsabilité, s'ils prouvent que le dommage est survenu pour des causes indépendantes d'eux (entre autres, pour des causes dont ils ne sont pas coupables — art. 124 § 3 du c. t.).

La conséquence du fondement de la responsabilité du travailleur pour les dommages sur le principe de la faute, est la règle que comporte l'art. 118 du c. t., selon laquelle, en cas de dommage causé par plusieurs travailleurs, chacun d'entre eux est responsable pour une partie du dommage, proportionnellement à sa contribution et au degré de sa faute. Cette règle n'est pas applicable aux travailleurs auxquels les biens ont été confiés avec l'obligation de les restituer ou d'en rendre compte (art. 127 du c. t.). A ces travailleurs, employés dans des magasins (entrepôts) et boutiques énumérés en détail dans le règlement du Conseil des ministres du 10 octobre 1975 concernant les conditions de la responsabilité matérielle des travailleurs pour le dommage dans les biens confiés<sup>2</sup>, sont cependant applicables — en vertu de ce règlement — les principes prévus à l'art. 118 du c. t., c'est-à-dire ces travailleurs sont eux aussi responsables proportionnellement au degré de leur faute. Le règlement en question a été édicté sur la base de la délégation légale prévue dans le code du travail.

Selon la résolution de 7 juges de la Cour Suprême du 30 mai 1975 (V PZP 3/75)<sup>3</sup>, le principe de la responsabilité matérielle du travailleur proportionnellement au degré de sa faute n'est pas applicable aux travailleurs qui ont intentionnellement causé un dommage à l'établissement

---

<sup>2</sup> Dziennik Ustaw [Journal des Lois, abrég.: J. des L.] n° 35, texte 191.

<sup>3</sup> OSNCP, 1975, n° 10/11, texte 143.

de travail. Selon cette résolution, « en cas d'accaparement des biens ou de dommage causé à l'établissement de travail d'une autre façon intentionnellement par plusieurs travailleurs, ou par les travailleurs conjointement avec d'autres personnes, la responsabilité des auteurs du dommage est solidaire ». Ainsi, dans le procès où les parties sont le travailleur et l'établissement de travail, le degré de la faute du travailleur est sans importance dans la situation analysée, car le travailleur, en tant que débiteur solidaire, est responsable à l'égard de l'établissement de travail pour le dommage tout entier. Le degré de sa faute ne peut être important que dans le procès récursoire entre codébiteurs solidaires.

La faute du travailleur — auteur du dommage, est soumise à l'appréciation du tribunal civil compétent, en vertu de l'art. 123 du c. t., à connaître des litiges portant sur la réparation de ce dommage. Cependant, si la faute du travailleur a été établie dans le jugement ayant la force de chose jugée, ce fait — conformément à l'art. 11 du code de procédure civile (c. p. c.) — lie le tribunal civil. De cette façon, la condamnation du travailleur, par exemple, pour l'infraction déterminée à l'art. 218 § 1<sup>er</sup> du code pénal (c. p.), préjuge par soi-même du fait que le travailleur exécutait de manière imparfaite ses devoirs concernant la surveillance des biens sociaux, leur protection et administration. Par conséquent, dans une telle situation, le tribunal civil ne peut admettre que le travailleur exécutait soigneusement ses devoirs, bien qu'une telle appréciation soit confirmée par la procédure probatoire devant le tribunal, car s'y oppose l'art. 11 du c. p. c. La mise en question du jugement pénal ayant la force de chose jugée peut avoir lieu par la voie de moyen extraordinaire, tel que la révision extraordinaire, laquelle peut être demandée par le Premier Président de la Cour Suprême, le ministre de la Justice ou le Procureur Général de la R.P.P. La révision extraordinaire est examinée par la Cour Suprême. La force obligatoire du jugement de condamnation pour le tribunal civil a ceci pour effet qu'elle exclue la possibilité d'admettre que l'auteur du dommage n'en est pas responsable, car la faute ne peut lui être imputée à cause de son état mental. La condamnation préjuge de la faute de l'auteur du dommage <sup>4</sup>. De même, le fait de constater par le tribunal pénal, dans le jugement de condamnation, que le travailleur mineur, en agissant avec discernement, n'a pas rempli ses devoirs, lie le tribunal civil qui, dans le procès en réparation, ne peut admettre que, vu l'âge du travailleur assigné, la faute ne peut lui être imputée <sup>5</sup>. En conclusion il faut constater qu'il n'est pas admissible

<sup>4</sup> Cf. l'arrêt de la Cour Suprême du 8 octobre 1956, 4 CR 520/56, *Orzecznictwo Sądu Najwyższego* [Recueil des arrêts de la Cour Suprême], 1957, n° 4, texte 107.

<sup>5</sup> Cf. l'arrêt de la Cour Suprême du 25 mars 1958, 2 CR 416/57, « *Ruch Prawniczy i Ekonomiczny* », 1959, n° 4, p. 268.

de débouter d'une demande en réparation lorsque le travailleur a été reconnu coupable de la violation des devoirs de travailleur dans le jugement pénal de condamnation.

### III. LE DOMMAGE ET LE MONTANT DE LA RÉPARATION

A côté de la faute du travailleur, le dommage est un des éléments indispensables justifiant la responsabilité matérielle du travailleur.

En s'appuyant sur l'art. 218 § 1<sup>er</sup> du c. p., la jurisprudence analysait la question de savoir si le tribunal civil est lié par la fixation du montant du dommage dans le jugement ayant la force de chose jugée et prononçant la condamnation pour l'infraction à l'art. 218 § 1<sup>er</sup> du c. p. La Cour Suprême a tranché le problème dans sa résolution du 25 juillet 1973 (III PZP 12/73)<sup>6</sup>, expliquant que « les constatations du jugement de condamnation pour l'infraction à l'art. 218 § 1<sup>er</sup> du c. p., prononcé dans le procès pénal, ne lient pas le tribunal civil en matière de montant du dommage. Cependant, selon l'art. 11 du c. p. c., la condamnation en vertu de la disposition précitée du code pénal lie le tribunal civil en ce qui concerne le fait que le dommage a été causé par l'infraction ». Dans les motifs de cette résolution, la Cour Suprême souligne qu'il est vrai que le tribunal civil peut d'une façon autonome établir que le manque, dont le travailleur condamné pour l'infraction à l'art. 218 § 1<sup>er</sup> du c. p. est responsable, est plus haut ou plus bas que celui établi dans le jugement de condamnation, toutefois, en cas de condamnation, en vertu de cette disposition, qui a la force de chose jugée, le tribunal civil n'est pas autorisé à débouter de la demande tout entière, car l'élément nécessaire de l'infraction prévue à l'art. 218 § 1<sup>er</sup> du c. p. est aussi le dommage. Par conséquent, cet élément de l'infraction lie le tribunal civil en vertu de l'art. 11 du c. p. c. La résolution en question est toujours actuelle sous l'empire du nouveau code du travail.

En droit civil est en vigueur le principe que l'auteur du dommage est responsable non seulement du dommage effectif (*damnum emergens*), mais aussi des profits perdus que celui qui a subi le dommage aurait pu réaliser s'il n'avait pas subi ce dommage (*lucrum cessans*). Le code du travail a renoncé à ce principe en statuant dans son art. 115 que le travailleur n'encourt la responsabilité pour le dommage que dans les limites du dommage effectif subi par l'établissement de travail (*damnum emergens*). Cette limitation n'est pas applicable aux cas où le travailleur a accaparé des biens sociaux où a d'une autre manière provoqué inten-

<sup>6</sup>OSNCP, 1974, n° 3, texte 44.

tionnellement un dommage. L'opinion présentée trouve son affirmation dans l'art. 122 du c. t., qui oblige le travailleur à réparer le montant intégral du dommage, si ce dommage a résulté de l'accapement des biens sociaux ou a été causé d'une autre façon intentionnellement. Par la réparation du « montant intégral » du dommage, dont parle l'art. 122 du c. t., il faut entendre la réparation de tout le dommage, donc aussi bien du dommage désigné par la notion de *damnum emergens*, que celui qui correspond à la notion de *lucrum cessans*.

L'obligation de réparer le dommage dans les limites du *damnum emergens* et du *lucrum cessans* apparaît également dans le cas où les biens ont été confiés au travailleur avec l'obligation de les restituer ou d'en rendre compte, à l'exception des cas prévus dans le règlement précité du Conseil des ministres du 10 octobre 1975.

Une innovation introduite par le code du travail est la réduction du montant de la réparation prévue à l'art. 114 de ce code aux trois salaires mensuels du travailleur au maximum (art. 119 § 1<sup>er</sup> du c. t.). Ce plafond était plusieurs fois appliqué dans la jurisprudence des tribunaux, conformément au principe exprimé dans la résolution de 7 juges de la Cour Suprême du 13 mai 1965 (III PO 40/65) <sup>7</sup>, admettant ce qu'on appelle la modération de la réparation demandée du travailleur proportionnellement au degré de sa faute, à son état de fortune et de famille. Cette possibilité de modération ne concernait pas — selon la résolution en question — le dommage causé dans les biens confiés avec l'obligation d'en rendre compte et le dommage causé intentionnellement.

A la lumière du code du travail, la limitation susmentionnée aux trois salaires mensuels au maximum de la responsabilité matérielle du travailleur, ne concerne pas les travailleurs qui ont accaparé des biens sociaux ou ont d'une autre façon causé intentionnellement un dommage à l'établissement de travail (art. 122 du c. t.). L'obligation de réparer le montant intégral (et non limité aux trois salaires mensuels) incombe également aux travailleurs auxquels les biens ont été confiés avec l'obligation de les restituer ou d'en rendre compte (art. 124 §§ 1 et 2 et art. 125 du c. t.). Le règlement précité du Conseil des ministres du 10 octobre 1975 autorise cependant, dans les situations qui y sont indiquées, la réduction du montant de la réparation due du travailleur auquel les biens ont été confiés avec l'obligation de les restituer ou d'en rendre compte, au montant de 6 à 12 salaires mensuels, et même au montant de 3 à 6 de ces salaires, s'il s'agit des travailleurs qui s'acquittaient irréprochablement de leurs devoirs les trois dernières années avant le dommage, ou quand le degré de leur faute est insignifiant.

---

<sup>7</sup> OSNCP 1966, n° 6, texte 88.

Selon le § 8 du règlement du ministre du Travail, des Salaires et des Affaires sociales du 18 décembre 1974 sur le mode de calcul du salaire pour le temps de l'inexécution du travail, des réparations, des suppléments de compensation et d'autres redevances du rapport de travail<sup>8</sup>, par les trois salaires mensuels dont parle l'art. 119 § 1<sup>er</sup> du c. t., il faut entendre les salaires nets, c'est-à-dire déduction faite de l'impôt sur le salaire et de la cotisation de retraite.

Dans la pratique la question s'est posée de savoir le salaire de quelle date est décisif pour la fixation du montant de la réparation dont parle l'art. 119 § 1<sup>er</sup> du c. t. Cette question a été tranchée par la résolution de 7 juges de la Cour Suprême du 27 juin 1975 (V PZP 4/75)<sup>9</sup>, selon laquelle « la réparation, prévue à l'art. 119 § 1<sup>er</sup> du c. t., réduite aux trois salaires mensuels du travailleur, est fixée selon les salaires perçus par ce dernier au moment du dommage et conformément aux principes de fixation de l'équivalent en argent du congé ». Dans les cas où le règlement du Conseil des ministres du 10 octobre 1974 autorise également la réduction du montant de la réparation due des travailleurs auxquels les biens ont été confiés avec l'obligation de les restituer ou d'en rendre compte, on admet le principe analogue de fixation du montant de la réparation selon le salaire perçu par le travailleur au moment du dommage.

Le montant de la réparation due du travailleur dépend aussi des circonstances concernant l'établissement de travail. Il en est question à l'art. 117 § 1<sup>er</sup> du c. t., selon lequel le travailleur n'est pas responsable du dommage dans la mesure où l'établissement de travail ou une autre personne ont contribué au dommage ou à son aggravation. Conformément au § 3 du même article, lorsque l'établissement de travail a contribué au dommage, la responsabilité pour la partie de ce dommage, qui n'est pas à la charge du travailleur, est encourue par le chef de l'établissement de travail ou un autre travailleur responsable de la contribution de cet établissement au dommage. De cette façon, le législateur a approuvé la jurisprudence de la Cour Suprême qui, dans les affaires concernant la responsabilité des travailleurs pour les dommages, attirait à plusieurs reprises l'attention sur ce qu'il fallait assigner d'office, en qualité de défendeurs, les autres travailleurs qui avaient contribué au dommage, et qui n'avaient pas été assignés par l'établissement de travail (art. 194 § 4 du c. p. c.). La disposition de l'art. 117 du c. t. est également applicable aux travailleurs auxquels les biens ont été confiés avec l'obligation de les restituer ou d'en rendre compte (art. 127 du c. t.).

Du point de vue du montant de la réparation due du travailleur, les

---

<sup>8</sup> J. des L. n° 51, texte 334.

<sup>9</sup> OSNCP, 1975, n° 9, texte 129.

circonstances concernant le travailleur lui-même ne sont pas elles aussi indifférentes. Cette position trouve son expression à l'art. 121 § 2 du c. t., selon lequel le montant de la réparation peut être réduit par le tribunal d'un cinquième tout au plus, et les circonstances justifiant cette réduction sont: le degré insignifiant de la faute du travailleur, son attitude irréprochable envers les devoirs de travailleur, etc. (art. 121 §§ 1 et 2 du c. t.). Aux termes de l'art. 127 du c. t., la disposition de l'art. 121 de ce même code est applicable aux travailleurs auxquels les biens ont été confiés avec l'obligation de les restituer ou d'en rendre compte. Dans l'état actuel du droit, le tribunal peut donc réduire la réparation dans l'affaire concernant le manque (les biens confiés au travailleur avec l'obligation d'en rendre compte), si la procédure probatoire démontre, par exemple, le degré insignifiant de la faute du travailleur auquel les biens ont été confiés avec l'obligation d'en rendre compte. C'est une modification importante par rapport à l'état juridique précédent, parce qu'antérieurement, dans l'affaire concernant le manque, il était inadmissible de modérer le montant de la réparation due du travailleur proportionnellement au degré de sa faute dans l'exécution des devoirs de travailleur. Sous l'empire du nouveau code du travail, la jurisprudence de la Cour Suprême a élaboré les critères généraux à respecter par les tribunaux des degrés inférieurs dans la réduction du montant de la réparation d'un cinquième en vertu de l'art. 121 § 2 du c. t. Dans un arrêt, la Cour Suprême a souligné notamment que la condamnation du travailleur matériellement responsable pour l'introduction dans la vente de marchandises étrangères, ainsi que pour le non-paiement des factures, ayant pour but de cacher le manque, exclue l'application de l'art. 121 § 2 du c. t. (arrêt de la Cour Suprême du 17 avril 1975, I PR 311/74). Il a été aussi expliqué que le montant de la réparation due pour le manque constaté dans les biens confiés avec l'obligation d'en rendre compte, ne peut pas être réduit par le tribunal en vertu de l'art. 121 § 2 du c. t. en cas de jugement ayant la force de chose jugée, condamnant celui qui est tenu de réparer le manque pour la violation choquante des devoirs de travailleur concernant la protection de ces biens (arrêt de la Cour Suprême du 25 février 1975, I PR 223/74). Dans un autre arrêt, la Cour Suprême a expliqué que le boire de l'alcool pendant le travail par le travailleur matériellement responsable exclue en principe la possibilité de réduction de la réparation par le tribunal en vertu de l'art. 121 § 2 en question (arrêt précité de la Cour Suprême du 18 février 1975).

Dans la pratique, la question s'est posée de savoir si la réduction de la réparation d'un cinquième par le tribunal (art. 121 § 2 du c. t.) peut avoir lieu dans les cas où, en vertu de l'art. 119 § 1<sup>er</sup> du c. t., la réparation due du travailleur se voit de plein droit réduite au montant de trois sa-

lares mensuels. La Cour Suprême a répondu affirmativement à cette question dans son arrêt du 7 mai 1975, I PR 342/74.

Le degré de la faute du travailleur peut avoir une influence sur la réduction de la réparation dans le cas également où cette réparation a lieu en vertu de la transaction conclue entre le travailleur et l'établissement de travail, par suite de quoi la procédure en justice n'est pas introduite. Dans ce cas, le montant de la réparation peut être réduit d'un tiers tout au plus (art. 121 § 1<sup>er</sup> du c. t.). Il faut également mentionner que le degré insignifiant de la faute du travailleur autorise le chef de l'établissement de travail à renoncer, de sa propre initiative ou sur proposition du conseil d'établissement, à agir en réparation du dommage, et à n'infliger au travailleur qu'une peine réglementaire, prévue à l'art. 108 du c. t. (art. 119 § 2 du c. t.). Indépendamment de ce cas, il est possible de renoncer à agir en réparation si le montant du dommage ne dépasse pas 500 zlotys. La disposition de l'art. 119 § 2 du c. t. n'est pas applicable aux travailleurs auxquels les biens ont été confiés avec l'obligation de les restituer ou d'en rendre compte. S'il s'agit de ces travailleurs, le code du travail ne prévoit pas la possibilité de renoncer complètement à agir en réparation du dommage. Il est par contre possible — comme nous l'avons déjà indiqué — de réduire le montant de la réparation proportionnellement au degré de la faute du travailleur et en considération de son attitude envers les devoirs de travailleur.

#### IV. LIEN DE CAUSALITÉ

En dehors de la violation fautive des devoirs par le travailleur et du dommage de l'établissement de travail qui en résulte, une autre condition nécessaire justifiant la responsabilité matérielle du travailleur est l'existence du lien normal de causalité entre le dommage et l'exécution imparfaite de ses devoirs par le travailleur.

Selon l'art. 115 du c. t., le travailleur n'est responsable que des effets normaux de son action ou abstention ayant provoqué le dommage. De cette façon, le code du travail a admis la conception du lien normal (adéquat) de causalité. Ainsi, grâce à la distinction entre les effets (les dommages) normaux, soit « typiques », et ceux qui ne sont pas normaux, soit « atypiques », on crée les limites raisonnables de la responsabilité du travailleur pour le dommage causé. Naturellement, la question de savoir si, dans une situation concrète, le dommage causé par le travailleur est un effet normal (typique) de son action ou abstention, ou non, dépend des circonstances concrètes de l'affaire. Dans l'appréciation du lien de causalité, les tribunaux doivent se laisser guider par le sens commun et les principes du raisonnement logique.

## V. REMARQUES FINALES

En vertu d'une règle expresse contenue dans les dispositions introductives du code du travail, l'institution de la responsabilité matérielle du travailleur à l'égard de l'établissement de travail est également applicable aux dommages causés avant l'entrée en vigueur du code du travail (art. XVIII § 1<sup>er</sup> de la loi du 26 juin 1974 portant dispositions introductives du code du travail)<sup>10</sup>. Il est aussi important que les jugements passés en force de chose jugée mais non exécutés, et qui ont été rendus avant l'entrée en vigueur du code du travail, restent, il est vrai, obligatoires, mais le montant de la réparation prononcé par ces jugements peut être réduit dans les cas seulement et suivant les principes déterminés dans le code du travail. En cas de litige, sur la réduction du montant en question se prononce, à la demande de la personne intéressée, le tribunal qui a rendu le jugement (art. XVIII § 2 des disp. intr. du c. t.). En s'appuyant sur l'art. XVIII § 2 précité, le 14 février 1975, les 7 juges de la Cour Suprême ont rendu la résolution qui a été (V PZP 1/75)<sup>11</sup> transcrite dans le livre des principes de droit et dont la teneur est la suivante:

« I. La réduction de la réparation due pour les dommages causés à l'établissement de travail par son travailleur avant l'entrée en vigueur du code du travail et qui a été adjugée avant cette date par le jugement en justice passé en force de chose jugée mais non encore exécuté, a lieu — en cas de litige — dans le nouveau procès (art. XVIII § 2 des disp. intr. du c. t.).

Quand le demandeur est un travailleur, on applique les dispositions des art. 459 - 476 du c. p. c. (dispositions spéciales de procédure, applicables dans les affaires concernant les travailleurs)<sup>12</sup>.

II. Le tribunal compétent pour connaître de l'affaire est le tribunal qui, dans l'affaire en réparation du dommage, a rendu le jugement en première instance, et si la réparation a été adjugée par une injonction de paiement — le tribunal qui aurait été compétent pour connaître des exceptions ou d'une opposition.

III. A intenter le procès sont autorisées les personnes condamnées à payer la réparation et leurs ayants cause.

IV. Le tribunal n'a à connaître que des circonstances dont dépend la réduction de la réparation dans les cas et suivant les principes déterminés dans le code du travail.

V. La demande en réduction de la réparation peut être garantie par la suspension de la procédure d'exécution (art. 755 du c. p. c.) ».

<sup>10</sup> J. des L. n° 24, texte 142.

<sup>11</sup> OSNCP, 1975, n°5, texte 74.

<sup>12</sup> Quant à ces dispositions, cf. « Droit Polonais Contemporain », 1969, n° 11/12, p. 100 et suiv.



*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<sup>e</sup> 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<sup>er</sup> 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 <sup>1</sup>.

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-

<sup>1</sup> 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<sup>e</sup> 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 civile et professionnelle des femmes et des hommes est garantie par la Constitution de la R.P.P.<sup>2</sup> 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'économie<sup>3</sup>. 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

---

<sup>2</sup> 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 ».

<sup>3</sup> Un règlement spécial du Conseil des ministres du 1<sup>er</sup> 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 augmentées<sup>4</sup>. 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 professionnelle<sup>5</sup>. 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-

<sup>4</sup> 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.

<sup>5</sup> 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<sup>er</sup> 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 <sup>6</sup>. 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-

---

<sup>6</sup> 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 remploi 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<sup>er</sup> 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 femmes<sup>7</sup> — 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 code<sup>8</sup> 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 travail<sup>9</sup>. 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.

---

<sup>7</sup> J. des L. n° 12, texte 96 avec amendements postérieurs.

<sup>8</sup> 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).

<sup>9</sup> Ainsi *Nowe prawo pracy [Le nouveau droit du travail]*, sous la rédaction de R. Korolec et J. Pacho, 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<sup>er</sup> 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 antérieur<sup>10</sup>. 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

---

<sup>10</sup> 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 antérieur<sup>11</sup>.

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<sup>e</sup> 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.

---

<sup>11</sup> Des postulats *de lege ferenda* ont été avancés en cette matière. Cf. l'intervention de l'auteur au VII<sup>e</sup> Congrès International de Droit du Travail et de la Sécurité Sociale de 1970 à Varsovie (*Actes du VII<sup>e</sup> 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 éduque un enfant adopté, 3° de 26 semaines en cas de naissance multiple<sup>12 13</sup>.

A 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'interprétation<sup>13</sup>, 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

<sup>12</sup> 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.

<sup>13</sup> 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 maternité<sup>14</sup>. Le montant de cette allocation représente 100%

---

<sup>14</sup> 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<sup>er</sup> 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 rémunération<sup>15</sup>. 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<sup>e</sup> 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

---

<sup>15</sup> 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 <sup>16</sup>.

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 payé<sup>17</sup> 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

<sup>16</sup> J. des L. n° 43, texte 219.

<sup>17</sup> 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<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> 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 seulement<sup>18</sup>. 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 code<sup>19</sup>, 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<sup>er</sup> 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

---

<sup>18</sup> 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.

<sup>19</sup> Cf. T. Zieliński, *op. cit.* Plus amplement sur ce sujet W. Piotrowski, *Roszczenia pracownika z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania 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 liquidé<sup>20</sup>. 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

---

<sup>20</sup> 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 travail<sup>21</sup>.

*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<sup>22</sup>. 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<sup>23</sup>.

\*

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.

---

<sup>21</sup> Ainsi le § 3 du règlement précité.

<sup>22</sup> 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).

<sup>23</sup> Cf. l'art. 32 al. 1<sup>er</sup> 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).



## LE SYSTEME DE SOLUTION DES CONFLITS DU TRAVAIL EN R.P.P.

*Czesław Jackowiak*

### I

Le trait caractéristique de révolution du droit processuel du travail au cours des trente ans de la Pologne populaire a été, d'abord, la tendance à confier à l'élément social la solution des conflits du travail et, ensuite, l'intégration du système ainsi formé avec l'administration judiciaire de la justice. Ce qui est important à l'étape actuelle de cette évolution, c'est que les formes de la solution des conflits du travail se rapprochent de celles de la solution des conflits en matière d'assurance sociale, car cela semble apporter une justification à la thèse sur la formation d'un système de droit processuel du travail au sens large du terme.

Dans les cinq premières années de la Pologne populaire, l'organe fondamental de l'administration de la justice dans les conflits du travail étaient les tribunaux de travail, institués déjà en 1928. La réforme, en 1950, des juridictions de droit commun et l'introduction dans la procédure civile des règles spéciales dictées par le caractère spécifique des conflits du travail, ont entraîné la suppression des tribunaux de travail et l'attribution de la compétence en cette matière aux tribunaux de droit commun. Cependant, déjà en 1951, des commissions d'arbitrage\* furent instituées à titre expérimental dans 35 établissements industriels d'État<sup>1</sup> et, en 1954, dans tous les établissements employant au moins cent travailleurs, tandis que des commissions d'arbitrage locales ont été prévues pour les entreprises de moindre importance<sup>2</sup>.

Ce système consistait essentiellement à confier l'instruction des conflits du travail dans les établissements socialisés aux organes sociaux

---

\* V. M. Matey, *Les commissions d'arbitrage pour la solution des conflits du travail en République Populaire de Pologne*, « Droit Polonais Contemporain », 1972, n° 17/18, pp. 83 - 96.

<sup>1</sup> Arrêté n° 636 du Présidium du Gouvernement du 5 septembre 1951, Monitor Polski, n° A — 87, texte 1199.

<sup>2</sup> Décret du 24 février 1954 sur les commissions d'arbitrage d'établissement, Dziennik Ustaw [Journal des Lois — cité ci-après : J. des L.] n° 10, texte 35.

fonctionnant dans ces établissements sur la base du principe paritaire: le conseil d'établissement et la direction de l'établissement étaient représentés, respectivement, par deux délégués. Le contrôle également de l'activité jurisprudentielle de ces commissions était assumé par un organe social — les bureaux nationaux des syndicats compétents, tandis que le contrôle en dehors des voies de recours ordinaires était assuré, au moyen de la révision extraordinaire, par le Conseil Central des Syndicats. Le litige ne pouvait être envoyé sur la voie judiciaire qu'à la requête du travailleur intéressé, dans les cas où la commission n'avait pas tranché le conflit à défaut d'unanimité ou quand le bureau national du syndicat compétent avait cassé la décision attaquée de la commission.

Ce système n'a jamais englobé les conflits des travailleurs occupant des postes de direction\* les conflits des travailleurs des établissements non socialisés ainsi que les conflits où l'établissement était la partie demanderesse. Ainsi on était en présence de deux systèmes, social et judiciaire, en principe tout à fait indépendants l'un de l'autre.

Une loi sur la Cour Suprême, adoptée en 1962 <sup>3</sup>, était une expression des solutions nouvelles tendant à soumettre toute la jurisprudence, également en matière de conflits du travail, au contrôle juridictionnel de la Cour Suprême, et notamment de la Chambre du Travail et des Assurances Sociales, nouvellement instituée.

Il y a lieu de noter également la codification de la procédure civile de 1964 <sup>3 4</sup> et la réforme profonde qu'elle apportait d'une procédure simplifiée et accélérée de la solution des conflits du travail, qui a été étendue aux conflits des travailleurs ne relevant pas de la compétence des commissions d'arbitrage, aux affaires intentées sur l'action des établissements de travail et aussi aux affaires envoyées par les commissions d'arbitrage sur la voie judiciaire.

Une importance particulière pour l'évolution du système de solution des conflits du travail avant l'entrée en vigueur du code du travail, avait la loi du 23 janvier 1968 sur les prestations en argent dues aux victimes des accidents du travail<sup>5 6</sup>. Elle soumettait à la compétence des commissions d'arbitrage les litiges portant sur les prestations à la charge des établissements, prévues par la loi, et attribuait la compétence aux tribunaux régionaux d'assurances sociales<sup>6</sup> et, en deuxième instance, au Tribunal d'Assurances Sociales pour connaître des recours contre les décisions en cette matière. Le contrôle juridictionnel de cette jurisprudence était as-

<sup>3</sup> Loi du 15 février 1962, J. des L. n° 11, texte 54.

<sup>4</sup> Code de procédure civile. Loi du 17 novembre 1964, J. des L. n° 43, texte 296.

<sup>5</sup> J. des L. n° 3, texte 8.

<sup>6</sup> Les tribunaux d'assurances sociales ont été institués en tant que tribunaux d'exception après la Seconde Guerre mondiale en vertu d'une loi du 28 juillet 1939.

sumé par la Chambre du Travail et des Assurances Sociales de la Cour Suprême. De cette manière, l'uniformité des voies de recours contre les décisions des commissions d'arbitrage a été brisée, puisque les décisions portant sur des principaux conflits du travail continuaient à être attaquées devant les bureaux nationaux des syndicats, mais désormais les organes sociaux avaient un point de contact avec l'administration judiciaire de la justice.

## II

La réforme accomplie par la codification du droit du travail dans le domaine du droit processuel du travail est une réalisation conséquente des principes adoptés de l'évolution en cette matière. Les principales caractéristiques de cette réforme sont: 1° le perfectionnement des structures et des formes de l'administration sociale de la justice dans les conflits du travail, 2° la liaison directe entre la solution des conflits par les organes sociaux et l'administration judiciaire de la justice, 3° l'unification de la juridiction du travail et des assurances sociales.

Comparé aux systèmes des États socialistes européens, le nouveau système polonais montre des particularités assez notables. En effet, dans aucun de ces pays n'est connu un système socio-judiciaire distinct d'administration de la justice dans les conflits du travail et des assurances sociales, système où, en première instance, statuent les organes sociaux différenciés suivant l'objet du litige, et en deuxième instance, les tribunaux uniques de travail et d'assurances sociales.

Le code polonais du travail associe convenablement les valeurs sociales de la solution des conflits du travail par les organes sociaux à l'établissement aux exigences d'impartialité et de spécialisation de l'administration de la justice. Sans surestimer les possibilités des organes sociaux à l'établissement, le code du travail restreint leurs compétences non seulement, comme c'était le cas jusqu'à présent, par l'importance de l'entreprise et le poste du travailleur, partie au litige, mais aussi par l'objet du litige. Comme antérieurement, les commissions d'arbitrage sont instituées seulement dans les entreprises employant à titre permanent au moins cent travailleurs, ce chiffre étant toutefois réduit à 50 s'il s'agit des coopératives de travail. Contrairement à la solution antérieure, les commissions d'arbitrage sont en principe instituées dans tous les établissements socialisés, doue pas seulement dans les entreprises<sup>7</sup>.

<sup>7</sup> Conformément au règlement du Conseil des ministres du 25 octobre 1974 concernant les commissions d'arbitrage et les commissions des recours pour les questions du travail (J. des L. n° 41, texte 243), les commissions d'arbitrage d'établissement

Comme par le passé, les conflits des travailleurs occupant des postes de direction ne relèvent pas de la compétence des commissions d'arbitrage fonctionnant auprès des établissements. Cependant, les conflits en question ne relèvent pas désormais de la compétence des tribunaux de droit commun, mais de la compétence des commissions d'arbitrage locales instituées auprès des organes locaux de l'administration de l'État pour les établissements de travail de moindre importance, socialisés ou non socialisés. Cette solution a pour but d'éviter les conséquences défavorables qui pourraient résulter des liens de dépendance entre un travailleur occupant un poste de direction, partie au litige, et les travailleurs siégeant à la commission d'arbitrage, appelés à trancher le conflit.

De la compétence des commissions d'arbitrage continuent à être exclus les litiges concernant une réparation demandée par les établissements de travail, dont connaissent comme par le passé les tribunaux de droit commun.

Une nouveauté apportée par le code consiste à exclure de la compétence des commissions d'arbitrage d'établissement et locales les affaires particulièrement compliquées et mettant souvent en jeu l'élément émotionnel, concernant notamment la dénonciation ou la résiliation du contrat de travail, la réparation due par suite de la non-délivrance ou de la délivrance, entachée de vices, d'un certificat de travail ou d'une opinion ainsi que la formation d'un rapport de travail. Des organes nouveaux à caractère mixte socio-professionnel, appelés commissions locales des recours pour les questions du travail, fonctionnant auprès des organes locaux de l'administration de l'État, ont été institués pour connaître des affaires en question. Ces commissions représentent la nouveauté la plus caractéristique dans la structure des organes sociaux de l'administration de la justice en première instance dans les litiges du travail.

Les parties au litige ont le droit de recours contre les décisions de tous les trois organes sociaux de première instance ainsi que contre les décisions des conseils de surveillance des filiales de l'Établissement d'Assurances Sociales<sup>8</sup>, devant le tribunal régional de travail et d'assurances sociales qui statue en deuxième et dernière instance, suivant une procédure se rapprochant de la procédure d'appel. Le contrôle, en dehors des instan-

---

ne sont pas instituées dans les offices d'État, les banques et les instituts d'assurances, les écoles et les organismes de tutelle et d'éducation, les écoles supérieures et les instituts de recherche ainsi que dans les organisations sociales et politiques. Les conflits du travail surgis dans ces établissements sont tranchés par les commissions d'arbitrage locales.

<sup>8</sup> Les conseils de surveillance ont été institués en tant qu'organes de contrôle social de l'activité de l'Établissement d'Assurances Sociales par une loi du 13 avril 1960 (J. des L. n° 20, texte 119).

ces, de la jurisprudence des tribunaux de travail et d'assurances sociales est assumé par la Chambre du Travail et des Assurances Sociales de la Cour Suprême au moyen de la révision extraordinaire, et aussi des réponses aux questions juridiques et des directives pour la jurisprudence de ces tribunaux. Cependant, lorsqu'il s'agit des affaires suscitant de graves doutes juridiques, les commissions d'arbitrage et les commissions des recours peuvent soumettre ces affaires au tribunal de travail et d'assurances sociales qui, s'il accepte de connaître de l'affaire, statue en première instance, tandis que la Cour Suprême devient alors la juridiction de deuxième instance.

### III

Le code du travail et le règlement d'application du Conseil des ministres<sup>9</sup> ont apporté plusieurs modifications à la structure et à la procédure des commissions d'arbitrage d'établissement et locales. Ces modifications sont le fruit d'une vingtaine d'années d'expérience de ces organes et sont destinées aussi bien à perfectionner leur activité qu'à adapter cette activité au nouveau système de solution des conflits.

Tout comme par le passé, les membres des commissions d'arbitrage d'établissement sont désignés conjointement par le chef d'établissement et le conseil d'établissement. Cependant, ils ne sont plus qualifiés de représentants, du fait que les membres de la commission ne sont pas les représentants des organes qui les désignent et doivent remplir leurs fonctions indépendamment de la volonté de ces derniers. Les commissions d'arbitrage élisent en leur sein un président et ses suppléants qui président les corps statuants.

Désormais, contrairement à la règle antérieurement en vigueur, la commission d'arbitrage statue au nombre de cinq membres et à la majorité des voix. Antérieurement, elle statuait au nombre de quatre membres conformément au principe paritaire, qui se traduisait par la participation au corps statuant de deux représentants de la direction de l'établissement et autant du conseil d'établissement. A présent, on ne fait plus cette distinction, car tous les membres de la commission sont désignés conjointement par ces deux organes et aucun des membres de la commission ne représente séparément Tun ou l'autre organe. La renonciation au principe de l'unanimité a pour but de renforcer l'activité et l'autorité de la commission, puisque le défaut d'unanimité avait ceci pour effet que l'affaire n'était pas tranchée et qu'il fallait l'envoyer sur la voie judiciaire.

Afin d'assurer l'autorité de la commission vis-à-vis du personnel des

---

<sup>9</sup> Cf. la note 7.

établissements de travail, les membres de la commission doivent, comme par le passé, justifier des qualifications spéciales. Par ailleurs, ne peuvent faire partie de la commission les travailleurs occupant des postes de direction, les travailleurs des services du personnel, de l'emploi et des salaires, et aussi les conseillers juridiques et les agents responsables du service juridique ainsi que les travailleurs qui remplissent les fonctions d'assesseur dans les tribunaux. Cela a pour but de renforcer l'indépendance de la commission, notamment vi-à-vis de la direction.

Ce qui sert également à garantir l'indépendance des membres de la commission, c'est l'énumération des causes de leur révocation ainsi que l'inadmissibilité de la dénonciation du contrat de travail de ses membres. Les commissions d'arbitrage sont désignées pour la durée du mandat du conseil d'établissement, et l'on cherche très scrupuleusement à protéger les membres de la commission contre les conséquences défavorables quelconques de leur activité durant cette période; Le problème de l'entière indépendance des membres de la commission d'arbitrage est évidemment très complexe du fait qu'ils sont liés par un rapport de travail, mais c'est précisément la raison pour laquelle la loi consacre beaucoup d'attention à leur indépendance formelle.

L'idée même des commissions d'arbitrage a toujours été de rapprocher la solution des conflits du travail du lieu de leur apparition, c'est-à-dire de l'établissement de travail. Toutefois, malgré la simplification de la procédure, les membres de la commission devaient posséder au moins des notions fondamentales du droit du travail, et connaître en plus les conditions dans lesquelles le travail est fourni. Ainsi, une des conditions de l'activité efficace des commissions d'arbitrage étaient toujours le savoir et la maturité de ses membres, les seules valeurs de nature à garantir l'autorité de la commission et à permettre une liquidation rapide et adroite des conflits du travail. Pour cette raison principalement, l'importance de l'établissement était décisive pour le choix approprié au sein du personnel, et par cela même pour l'activité des commissions d'arbitrage. Au cours des vingt années écoulées, on désignait pour les établissements de travail de moindre importance des commissions d'arbitrage locales affiliées aux bureaux régionaux des syndicats et fonctionnant sous leur contrôle. Le bureau régional du syndicat compétent désignait également le président d'une telle commission. A présent, comme nous l'avons déjà mentionné, les commissions d'arbitrage locales sont instituées auprès des organes locaux de l'administration de l'État au niveau le plus bas, et elles sont compétentes également pour connaître des litiges des travailleurs occupés à des postes de direction aussi dans les grands établissements. Cela ne pouvait rester sans influences sur la struc-

ture de ces commissions, de manière à leur permettre de faire face à leurs tâches.

Les membres des commissions d'arbitrage locales sont élus, pour la durée de leur mandat, par les conseils du peuple des communes, des villes et des quartiers parmi les candidats présentés en nombre égal par le chef de la commune, de la ville ou du quartier ainsi que par l'instance territorialement compétente des syndicats. Le président et ses suppléants sont élus par la commission parmi ses membres. Le président et les suppléants président les corps statuants de la commission.

#### IV

Comme nous l'avons déjà mentionné, la nouveauté la plus caractéristique du système de solution des conflits du travail prévu par le code, sont les commissions des recours locales pour les questions du travail, qui traduisent la coopération de l'élément social et de l'élément professionnel, coopération si caractéristique de la juridiction du travail. Le président de la commission, les présidents des corps statuants et les membres de la commission sont élus, pour la durée de leur mandat, par les conseils du peuple des communes, des villes et des quartiers, les candidatures à la fonction de membre de la commission étant présentées en nombre égal par les chefs des communes, des villes et des quartiers et l'instance compétente des syndicats, tandis que les candidatures à la fonction de président de la commission et de présidents des corps statuants sont présentées par le président du tribunal de voïvodie parmi les juges des tribunaux régionaux ou de la cour. Le corps statuant de la commission des recours est toujours présidé par un juge du tribunal régional ou du tribunal de voïvodie. Il comprend en outre deux membres de la commission, dont l'un choisi parmi les candidats présentés par les; syndicats. Le président de la commission peut ordonner qu'une affaire soit instruite au nombre de cinq personnes, s'il le juge utile en raison de la complexité particulière de l'affaire ou du caractère dé précédent qu'elle revêt.

Nous avons déjà dit que les commissions des recours ont été instituées pour trancher les litiges du travail particulièrement complexes, concernant la dissolution d'un rapport de travail, les indemnités à cause de la non-délivrance ou de la délivrance entachée de vices d'un certificat de travail ou d'une opinion ainsi que la formation du rapport de travail. En ce qui concerne les affaires relatives à la dissolution du rapport de travail, l'art. 44 du code du travail prévoit la faculté d'attaquer toute dénonciation du contrat de travail par un recours devant la commission des recours pour les questions du travail. Cette construction juridique a sans doute eu une incidence sur l'appellation de ces organes lesquels en réali-

té, n'ont rien de commun avec un organe de recours mais sont, comme les commissions d'arbitrage d'établissement et locales, des organes de solution des conflits en première instance. Le soi-disant recours contre la dénonciation du contrat est en fait une demande du travailleur, tendant à examiner le litige et à prononcer l'inefficacité de la dénonciation ou la réintégration dans l'emploi aux conditions antérieures et au paiement de la rémunération pour le temps où le travailleur est resté sans travail. Notre littérature juridique a déjà fait remarquer que le fait que la commission est appelée commission des recours ne peut suggérer qu'il s'agit d'une deuxième instance et qu'en particulier il ne saurait faire penser à la procédure administrative.

Les commissions d'arbitrage d'établissement et locales, fonctionnant en première instance, ont un caractère d'organes sociaux, et c'est seulement à ces organes que se rapporte l'art. 254 du code du travail, selon lequel « l'exercice des devoirs de membre d'une commission d'arbitrage est une fonction sociale ». Cette formule n'est pas employée s'il s'agit des commissions des recours locales, et il y a lieu de supposer qu'en raison notamment de la présidence assumée par les juges professionnels, on ait sciemment renoncé à leur attribuer le caractère social.

La compétence des organes locaux de l'administration de l'État se borne à désigner les commissions d'arbitrage et les commissions des recours locales et, dans des cas déterminés par la loi, à révoquer les membres de ces commissions. En revanche, cette compétence ne comprend pas le contrôle de l'activité de ces commissions, tout comme la direction d'un établissement de travail n'a pas le droit de contrôle de l'activité de la commission d'arbitrage d'établissement. Le contrôle de l'organisation et du fonctionnement des commissions d'arbitrage et des commissions des recours est assumé par le ministre du Travail, des Salaires et des Affaires sociales, agissant de concert avec le Conseil Central des Syndicats. Ce ministre peut également édicter, de concert avec le Conseil Central des Syndicats, des directives en matière de ce contrôle. Il convient de mentionner dès à présent que le contrôle de l'organisation et du fonctionnement des tribunaux de travail et d'assurances sociales est assumé par le ministre de la Justice, agissant de concert avec le ministre du Travail, des Salaires et des Affaires sociales et avec le Conseil Central des Syndicats. La compétence du ministre du Travail, des Salaires et des Affaires Sociales (art. 278 § 1<sup>er</sup> du code du travail) d'édicter des directives pour les commissions d'arbitrage et les commissions des recours, doit être entendue comme ayant trait, à côté de l'organisation, à la procédure seulement, et non pas à l'activité en général. Car la notion de contrôle de l'activité devrait comprendre également le contrôle juridictionnel qui appartient à la Cour Suprême.

## V

La tendance à simplifier et à accélérer la procédure de solution des conflits du travail, se traduisant par la compétence confiée en cette matière à divers organes sociaux, s'accompagnait toujours de la difficulté fondamentale de savoir lier ces organes à l'administration judiciaire de la justice. Cette difficulté résulte, semble-t-il, principalement du manque d'une documentation suffisante de la procédure devant un organe social, ce qui restreint la possibilité de contrôle par une procédure judiciaire de la régularité des décisions rendues en première instance. Cette difficulté a pour conséquence deux modèles opposés du point de rencontre des organes sociaux avec les organes judiciaires: 1° le modèle le plus fréquent, qui consiste à considérer la procédure devant les organes sociaux seulement comme une condition d'admissibilité de la procédure judiciaire (il en est ainsi par exemple en U.R.S.S., en Tchécoslovaquie et en R.D.A.), et 2° le modèle qui écarte la voie judiciaire dans les conflits relevant de la compétence des commissions et qui fait instituer des organes sociaux de recours particuliers (ainsi la Hongrie avant 1973 et la Pologne avant 1975).

L'originalité de la solution du code polonais du travail consiste donc non seulement à instituer pour les litiges plus compliqués des organes socio-judiciaires déjà en première instance, mais aussi à instituer des tribunaux spéciaux de deuxième instance, par la transformation des tribunaux régionaux antérieurs d'assurances sociales en tribunaux régionaux de travail et d'assurances sociales. Cette solution mérite notre attention tant en raison du fait qu'elle facilite le contrôle juridictionnel par les tribunaux sociaux des décisions émanant des organes sociaux, que du fait qu'elle fait rapprocher la sphère des conflits du travail et celle des conflits en matière d'assurance. Les liens entre ces deux sphères qui demeurent séparées, ont été resserrés par la réforme également sur le plan matériel, par le fait entre autres que les allocations d'assurance sont traitées davantage comme prestations de substitution en relation avec le rapport de travail<sup>10</sup>.

En comparaison de la situation antérieurement en vigueur, le système des degrés de juridiction a été simplifié en matière de conflits du travail et d'assurances sociales, et nous avons désormais deux instances. Les décisions du tribunal de travail et d'assurances sociales sont en principe définitives et ne peuvent être attaquées, comme les décisions définitives de

---

<sup>10</sup> Cette réforme a été notamment l'oeuvre de la loi du 17 décembre 1974 sur les prestations en argent des assurances sociales en cas de maladie ou de maternité et complétée par un amendement de cette loi en date du 23 octobre 1975 (texte unique du 24 octobre 1975, J. des L. n° 34, texte 188).

la commission d'arbitrage ou de la commission des recours, que par le pourvoi en révision extraordinaire devant la Cour Suprême, lorsque la décision porte manifestement atteinte à la loi ou à l'intérêt de la République Populaire de Pologne (art. 275 du code du travail). Un pourvoi en révision extraordinaire peut être formé, en dehors du ministre de la Justice, du premier Président de la Cour Suprême et du Procureur Général de la R.P.P., par le ministre du Travail, des Salaires et des Affaires sociales ainsi que le Conseil Central des Syndicats. C'est seulement dans le cas où une affaire particulièrement complexe est envoyée sur la voie judiciaire par une commission d'arbitrage ou des recours, que le tribunal régional de travail et d'assurances sociales statue en première instance, la Cour Suprême étant alors une juridiction de deuxième instance.

## VI

Les changements apportés par le code du travail et le règlement d'application aux règles de procédure sont une conséquence du nouveau modèle de solution des conflits du travail. Le code a proclamé les principes directeurs suivants de la procédure devant les commissions et les tribunaux de travail et d'assurances sociales: 1° la vérité objective, 2° la protection des intérêts du travailleur, 3° la conciliation, 4° la célérité de la procédure et 5° la gratuité de la procédure.

Au premier rang avancé le principe de la vérité objective. Le code statue que les commissions ainsi que les tribunaux de travail et d'assurances sociales doivent « chercher à examiner à tous les points de vue toutes les circonstances essentielles de l'affaire » (art. 245 pt 1<sup>er</sup> du code), tandis que « les parties sont tenues de fournir des éclaircissements sur les circonstances de l'affaire conformément à la vérité, et de produire des preuves indispensables » (art. 246 § 2). Afin de mettre en oeuvre ces principes, la commission peut admettre toutes preuves même non évoquées par les parties (§ 32 du règlement d'application), tandis que le tribunal régional de travail et d'assurances sociales n'est pas lié par les limites des requêtes et des chefs du recours, et il a le devoir d'éclaircir l'affaire à tous les points de vue <sup>11</sup>. De même en matière juridictionnelle, les commissions ainsi que le tribunal de travail et d'assurances sociales ne sont pas liés par la requête et peuvent accorder au travailleur ce qui n'est pas demandé ou l'est en moins, si l'état de fait constaté pendant la procédure le justifie

---

<sup>11</sup> Art. 55 de la loi du 24 octobre 1974 sur les tribunaux régionaux de travail et d'assurances sociales (J. des L. n° 35, texte 231).

<sup>11 12</sup> Ainsi l'art. 261 du code du travail applicable dans la procédure devant les commissions des recours et l'art. 57 de la loi sur les tribunaux de travail et d'assurances sociales.

Le principe de la protection des intérêts du travailleur se traduit par le devoir de fournir au travailleur des informations sur ses droits, de lui éclaircir les dispositions de la loi en vigueur et de l'instruire des voies de recours qui lui appartiennent (art. 245 pt 2 du code). A la protection de ces intérêts sert également le devoir d'accorder plus qu'il n'est demandé par le travailleur ainsi que le devoir du tribunal de délivrer au demandeur, le jour de l'audience, une copie du dispositif du jugement, lorsque ce dernier donne droit à la prétention du travailleur.

A cette protection sert aussi le devoir de la commission des recours locale d'informer de la date de l'audience non seulement les parties mais aussi le conseil d'établissement (art. 270 § 2 du code) qui doit assister le travailleur.

Enfin, la protection des intérêts du travailleur se traduit par le droit accordé aux tribunaux de travail et d'assurances sociales d'attirer l'attention des établissements de travail sur les irrégularités constatées au cours de la procédure (il en est de même en ce qui concerne les organes attribuant des rentes), et dans des cas justifiés, le droit d'en informer les unités supérieures de ces établissements.

Le principe de la conciliation est mis en oeuvre de façon conséquente tant par le code du travail et le règlement d'application que par la loi sur les tribunaux de travail et d'assurances sociales. Dans la procédure devant les commissions d'arbitrage et des recours, le président de la commission est tenu, aussitôt reçue la requête du travailleur, d'en notifier une copie à l'établissement de travail et d'inviter ce dernier à une solution amiable de l'affaire. Il en est notamment ainsi lorsque la requête concerne un litige dont la solution amiable peut prévenir des litiges d'un groupe important de travailleurs, fondés sur un même état de fait ou sur une même situation juridique. Lorsque l'établissement de travail se déclare prêt à une solution amiable de l'affaire, le président de la commission impartit un bref délai pour la solution de l'affaire par voie de négociations entre les parties. De même dans la procédure devant un corps statuant de la commission, celle-ci doit inciter les parties, à toutes les phases de la procédure, à régler à l'amiable leur litige. La commission est tenue de ne pas admettre une transaction qui serait contraire à la loi ou aux règles de vie en société. Dans la procédure devant les tribunaux de travail et d'assurances sociales, le tribunal peut, avant de fixer l'audience, prendre des mesures explicatives ayant entre autres pour but d'inciter les parties à une transaction. Au cours de l'audience également le tribunal doit inciter à la conciliation.

Le principe de la conciliation est particulièrement important dans les litiges du travail, car il sert le mieux à la liquidation des conflits, en contribuant à créer une bonne atmosphère dans les établissements.

Le principe de la célérité de la procédure se traduit par la directive imposant à toutes les commissions et aux tribunaux de travail et d'assurances sociales de chercher à trancher l'affaire au cours de la première session, dans un délai de deux semaines au maximum depuis l'introduction de la requête ou du recours, si cela est possible sans nuire à l'éclaircissement de toutes les circonstances de l'affaire (art. 246 § 1<sup>er</sup> du code du travail). Ainsi, la célérité de la procédure ne saurait porter atteinte au principe fondamental du procès qu'est la vérité objective.

Une condition de la bonne réalisation du principe de la célérité est une bonne préparation de l'audience. A cet égard, des devoirs particuliers sont imposés aux présidents des commissions d'arbitrage et des recours, et aussi au président du tribunal de travail et d'assurances sociales. Ils sont tenus de demander, le cas échéant, aux parties de produire avant l'audience les documents et autres preuves qu'elles possèdent et, si besoin est, mettre en jeu la procédure explicative qui, dans la procédure devant le tribunal de travail et d'assurances sociales, porte le nom d'actes explicatifs. Ces actes ont pour but d'établir lesquelles des circonstances essentielles pour la solution de l'affaire sont litigieuses entre les parties et quelles preuves sont à administrer pour leur éclaircissement.

Dans la procédure judiciaire, ces actes, accomplis par le juge sans participation des assesseurs, peuvent englober aussi l'administration de la preuve, ce qui doit être notifié aux parties. La convocation des parties, des témoins et d'autres personnes peut être faite non seulement par écrit mais aussi de tout autre manière susceptible d'accélérer la solution de l'affaire.

La célérité de la procédure doit être bien entendu subordonnée au principe de la conformité à la loi de l'éclaircissement de toutes les circonstances de l'affaire et de la solution du litige.

Le principe de la gratuité de la procédure est exprimé par la règle que la procédure dans les affaires concernant le rapport de travail est libre des frais (art. 247 du code du travail). La procédure devant le tribunal de travail et d'assurances sociales est libre de taxes judiciaires, tandis que les dépenses occasionnées par les actes de procédure sont provisoirement supportés par le Fisc. Dans la décision clôturant la procédure, le tribunal met ces dépenses à la charge des parties, en appliquant respectivement les dispositions sur les frais judiciaires en matière civile. Les dépenses sont à la charge du Fisc seulement dans les affaires concernant les prestations des assurances sociales.

## CHRONIQUE DE LA VIE SCIENTIFIQUE

DROIT POLONAIS  
CONTEMPORAIN  
1976 n° 2 (30)

### CINQUIÈME CONFÉRENCE NATIONALE DU DROIT DU TRAVAIL (WROCLAW - LUBIN, 2-4 JUIN 1975)

Du 2 au 4 juin 1975 s'est tenue à Wrocław et à Lubin la cinquième conférence nationale du droit du travail à laquelle ont pris part les travailleurs scientifiques représentant tous les centres universitaires, l'École Supérieure de la Planification et des Statistiques et d'autres institutions scientifiques (Institut des Sciences Juridiques de l'Académie Polonaise des Sciences, Institut de l'Organisation et de la Direction de cette même Académie, Institut Central de la Protection du Travail, Institut du Travail et des Affaires Sociales) ainsi que les représentants du ministère de la Justice. A la différence des rencontres précédentes de ce type, aux débats de la conférence ont aussi pris part les praticiens représentant la direction ainsi que les organisations sociales et politiques des établissements groupés dans le Combinat des Mines et des Usines de Cuivre (C.M.U.C.) à Lubin. Outre les débats pléniérs, ont également été organisées des rencontres en groupes avec la direction et les activistes des organisations socio-politiques des établissements choisis du Combinat, ainsi que les visites de ces établissements.

A l'ouverture solennelle de la conférence ont pris part le professeur M. Klimowicz, vice-recteur de l'Université de Wrocław, et le professeur agrégé A. Kordik, vice-doyen de la Faculté de Droit et d'Administration à la même Université.

La conférence a été ouverte par le professeur J. Jończyk, chef de la Section du Droit du Travail à l'Université de Wrocław. Après avoir attiré l'attention de l'assistance sur le développement continu de la science du droit du travail, il a souligné la signification pour ce développement des rencontres des représentants de la science du droit du travail, qui constituent le meilleur forum de l'échange d'idées et d'opinions, indispensable dans le travail scientifique. A cet égard, le rôle particulier est joué par la présente conférence, qui est la première rencontre de ce type organisée après la promulgation du code du travail.

Monsieur E. Orzechowski, directeur chargé d'affaires des travailleurs du C.M.U.C., a salué les participants à la conférence au nom de la direction du Combinat de Lubin. Il a attiré l'attention sur le besoin de la participation des représentants de la science du droit du travail à la solution des problèmes liés aux transformations socio-économiques rapides dans notre pays. Saluant les personnes arrivées à la conférence, le professeur M. Klimowicz a attiré l'attention sur la coopération très efficace entre l'Université de Wrocław et le C.M.U.C. à Lubin dans la solution des problèmes liés au développement socio-économique du pays.

Le premier jour de la conférence, la discussion s'est concentrée autour des problèmes présentés dans le rapport du professeur J. Jończyk, intitulé « La révolution scientifique et technique et le droit du travail ». Accentuant la thèse sur l'augmentation du rôle du droit du travail à l'époque de la révolution scientifique et technique, l'auteur a indiqué les problèmes dont l'élaboration par la science du droit du travail déciderait de l'efficacité de cette branche de droit en tant qu'instrument de la réalisation des objectifs sociaux et humanistes de cette révolution. Il a attiré

l'attention, entre autres, sur les problèmes suivants: 1° les normes locales comme un instrument de la différenciation et de la démocratisation souhaitables du droit du travail; 2° l'emploi rationnel de la main-d'oeuvre, compte étant tenu de la mobilité considérable des travailleurs; 3° le rôle à remplir par les institutions juridiques de la protection du travail dans les conditions de la diminution de l'accroissement de la main-d'oeuvre et de l'augmentation simultanée des situations menaçant la santé et la vie des travailleurs; 4° le perfectionnement du système de la responsabilité des travailleurs conformément aux changements dans les méthodes d'exécution du travail; 5° le modèle de la démocratie de travailleur, adéquat aux nouvelles structures d'organisation dans notre économie.

Approuvant la thèse sur l'augmentation du rôle du droit du travail au fur et à mesure du progrès scientifique et technique, les discutants ont fait remarquer que le droit du travail pouvait servir d'instrument de la réalisation des objectifs à long terme uniquement, car seulement ces objectifs sont de nature à garantir la certitude et la stabilité du droit. En ce qui concerne les normes locales, on a constaté qu'actuellement — en conséquence de la réduction du rôle des conventions collectives de travail — elles assurent une différenciation souhaitable du droit du travail. Tout en acceptant la thèse du rapport que la mobilité des travailleurs est un phénomène avantageux et rationnel, les discutants ont soulevé une réserve que cette thèse est juste seulement pour la mobilité dans certaines limites. A l'époque de la révolution scientifique et technique, la mobilité des travailleurs a toujours, à cause de ses dimensions considérables, une signification négative, car elle provoque des troubles dans le processus de production. Tous les discutants se sont prononcés pour l'intensification des études dans le domaine de la protection du travail. Soulevant la question de la responsabilité des travailleurs, on a indiqué le besoin d'élaborer des formes plus diversifiées et, par conséquent, plus nuancées de cette responsabilité. Quant aux tâches de la science du droit du travail, on a constaté qu'à côté de l'élaboration de la théorie du droit du travail, il faut également analyser les problèmes intéressants du point de vue de l'économie nationale. Dans la conclusion, le professeur J. Jończyk a remercié les participants des précieuses remarques aux thèses de son rapport et observé à cette occasion que, pour les buts de la recherche, l'objet du droit du travail devrait être élargi des questions se trouvant aux confins des disciplines voisines du droit du travail.

La deuxième journée des débats a été consacrée à la discussion du rapport du professeur Z. Salwa sur « La direction unipersonnelle et la coopération avec le conseil d'établissement dans les affaires des travailleurs ». En avançant la thèse que le principe de la direction unipersonnelle est un reflet des régularités objectives gouvernant le processus de tout travail coopéré, le rapporteur a soulevé que, dans le régime socialiste, les méthodes et les formes de la réalisation de ce principe devraient être conformes aux principes généraux du régime basé sur l'activité et l'engagement conscients des masses travailleuses. Analysant l'évolution de l'étendue et du caractère juridique de la coopération entre le conseil d'établissement et le chef d'établissement, il a constaté que le code du travail avait donné à cette coopération le caractère consultatif, en abandonnant en même temps la tendance d'attribuer au conseil d'établissement les pouvoirs de décision dans ce domaine. Après avoir classifié et caractérisé les formes de la coopération en question, prévues dans le code, le rapporteur a constaté que le modèle actuel de cette coopération unit dans sa construction les conditions résultant du principe de la direction unipersonnelle avec le principe de la participation de la représentation de travailleurs à l'administration de l'établissement.

Les personnes prenant la parole dans la discussion ont souligné l'importance des problèmes soulevés par le professeur Z. Salwa pour la formation de la pratique convenable. On a constaté que le rapporteur avait à juste raison souligné la nécessité de réaliser le principe de la direction unipersonnelle conformément au sentiment de l'équité et de la justice du personnel de l'établissement. Reconnaissant le bien-fondé d'une mise en relief dans le code du travail du principe de la direction unipersonnelle, les discutants ont attiré l'attention sur le manque dans ce code de conception concernant les formes et les effets juridiques de la coopération du chef avec le conseil d'établissement. En soulevant le problème de la participation du conseil d'établissement à la dénonciation du contrat de travail, et celui du contrôle des dénonciations par les commissions des recours pour les questions du travail et par les tribunaux de travail et d'assurances sociales, on a indiqué le besoin de préciser le contenu de la notion de « dénonciation non fondée », dont dépend la régularité de la coopération entre le chef et le conseil d'établissement. Dans l'appréciation du bien-fondé de la dénonciation, il faut s'appuyer non seulement sur les considérations relatives à l'établissement de travail, mais également sur celles concernant le travailleur (stage, niveau d'instruction, etc.). Dans la discussion on a constaté que l'affaiblissement par le code du travail de la position juridique de l'organisation syndicale ne signifie nullement l'affaiblissement de sa position de fait, car celle-ci dépend non seulement du caractère des pouvoirs institutionnellement garantis mais également, et ceci en grande partie, des qualités et de l'attitude des membres de cette organisation. Les discutants ont consacré beaucoup de place à la coopération entre la direction et l'organisation syndicale au niveau de la deuxième instance. Dans la conclusion, en remerciant les personnes qui ont pris part à la discussion, le professeur Z. Salwa a constaté que le grand nombre des questions soulevées témoignait de l'importance de la problématique abordée, particulièrement pour la formation de la pratique convenable en matière de coopération du chef d'établissement avec l'organisation syndicale.

Le dernier jour de la conférence, les participants ont discuté le rapport du professeur K. Kolasinski et du docteur H. Szurgacz sur « La participation des étudiants aux travaux de recherche ». Les rapporteurs ont attiré une attention sur les aspects didactiques et éducatifs de cette participation, en soulignant notamment son importance pour l'économie des travaux de recherche de caractère empirique, menés par les centres d'étude du droit du travail.

A la clôture des débats, le professeur Z. Salwa a remercié au nom des participants à la conférence la Section du droit du travail à Wrocław de l'organisation de la rencontre très utile avec les représentants des établissements de travail et constaté qu'elle avait permis d'enrichir la connaissance des problèmes du fonctionnement du droit du travail dans la pratique des entreprises.

*Antoni Malaka*



LOI DU 26 JUIN 1974

CODE DU TRAVAIL

(EXTRAITS)

Dziennik Ustaw [Journal des Lois] de 1974, n° 24, texte 141

Dans la République Populaire de Pologne, État du peuple travailleur, le travail est un droit et devoir fondamental et une question d'honneur de chaque citoyen.

Dans la formation des rapports socialistes de travail, un rôle particulier incombe au droit du travail. Car ce droit, grâce à ses dispositions normatives conformes aux principes constitutionnels et aux règles de vie en société dans l'État populaire, raffermirait le sentiment de légalité et la conviction que le travail honnête et consciencieux jouit de la protection légale. Il garantit aux personnels, à travers leurs organisations, le rôle de participant, actif à la vie et à l'activité de l'établissement de travail. Il élève les travailleurs dans l'esprit du respect de la discipline du travail, de l'ordre et de la bonne organisation, et les engage à une participation active à la multiplication des ressources matérielles de l'État, qui est une garantie de l'amélioration constante des conditions de travail et d'existence de chaque travailleur et de toute la société.

En République Populaire de Pologne tous les travailleurs sont égaux. Au nom de la justice sociale, le droit socialiste du travail traite tous les travailleurs sur un pied d'égalité, en accordant à chacun les mêmes droits au titre de l'accomplissement des mêmes devoirs. Le code supprime les différences entre les droits des travailleurs manuels et intellectuels.

Le code institue un système unique des droits et devoirs des travailleurs. Tout en augmentant les exigences en ce qui concerne les devoirs des travailleurs, de la bonne exécution desquels, de leur accomplissement consciencieux et créatif, dépendent la richesse de l'État et le bien-être de la nation, il élargit les prérogatives du monde du travail.

Le code reflète la conscience sociale et l'activité professionnelle des travailleurs, telles qu'elles se sont formées au cours du développement socio-économique trentenaire du pays, et il traduit le principe qu'en Pologne Populaire l'objectif ultime de toute activité est l'homme, et avant tout la croissance constante de son bien-être et de son niveau culturel.

Le code favorise le perfectionnement de l'organisation du travail, en imposant à la direction des établissements de travail le devoir d'organiser comme il se doit les processus de production, en offrant des conditions propres à la mise à profit des qualifications et des capacités individuelles des travailleurs et à un rendement élevé du travail, ainsi qu'à la formation des règles socialistes des relations humaines à rétablissement.

Le chef d'un établissement socialiste de travail est responsable de la bonne exécution des tâches de son établissement, découlant du plan de développement socio-économique du pays, de l'utilisation rationnelle de tous les facteurs de production ainsi que de l'amélioration constante des conditions du travail, et notamment des conditions de sécurité et d'hygiène du travail. Conformément au principe de la direction unipersonnelle, il représente l'établissement de travail et en assume la gestion au nom de l'État. Il a le droit de nouer et de dénouer un rapport de travail. Il coopère avec l'organisation syndicale et l'aide à s'acquitter de ses tâches statutaires.

Dans le domaine de la consolidation des rapports socialistes de travail, un rôle important incombe aux syndicats professionnels, qui coopèrent avec les organes de l'État populaire en faveur d'une amélioration constante des conditions sociales et d'existence des personnels, et en même temps en faveur de l'accroissement du rendement du travail, du renforcement de la discipline sociale dans la production, de l'accroissement de la conscience sociale, du niveau du savoir et de la culture des travailleurs. En définissant les normes fondamentales du rapport de travail, le code du travail garantit aux syndicats professionnels la position qui leur est due et la coparticipation dans la formation de ces rapports, règle les principales formes de coopération des chefs d'établissements avec les conseils d'établissement, confère aux instances syndicales les droits indispensables dans le processus de la création et de l'application du droit du travail.

La réalisation du but fondamental de notre régime, sous forme de la satisfaction de plus en plus complète des besoins matériels et culturels des travailleurs, exige que tous les travailleurs, les directions des établissements de travail, les organes de l'État ainsi que les organisations sociales et professionnelles respectent intégralement les dispositions du présent code.

## PREMIÈRE PARTIE

### DISPOSITIONS GÉNÉRALES

#### Chapitre premier

##### DISPOSITIONS PRÉLIMINAIRES

**Art. 1<sup>er</sup>.** Le code du travail définit les droits et devoirs des travailleurs et sert à la consolidation des rapports socialistes de travail.

**Art. 2.** Est travailleur une personne employée en vertu d'un contrat de travail, d'une désignation, élection ou nomination ou d'un contrat coopératif de travail.

**Art. 3.** Est établissement de travail 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 ou une organisation sociale.

**Art. 4.** Le chef d'un établissement de travail représente celui-ci vis-à-vis du personnel et agit en son nom conformément au principe de la direction unipersonnelle.

**Art. 5.** Lorsque le rapport de travail d'une catégorie déterminée de travailleurs est réglé par des prescriptions spéciales, les dispositions du code sont applicables aux matières non réglées par ces prescriptions.

**Art. 6. § 1<sup>er</sup>.** Le rapport de travail entre un citoyen polonais et une représentation, mission ou un autre organisme polonais à l'étranger est régi par ce code.

§ 2. Le rapport de travail entre un citoyen polonais et une représentation, mission ou un autre organisme d'un État étranger ou d'une institution internationale exerçant leur activité sur le territoire de la République Populaire de Pologne, est régi par ce code, à moins que des conventions, accords ou arrangements internationaux n'en statuent autrement.

**Art. 7.** Les dispositions du droit du travail doivent être interprétées et appliquées en accord avec les principes du régime et les buts de la République Populaire de Pologne.

**Art. 8.** Nul ne peut user de son droit contrairement au but socio-économique de ce droit ou aux règles de vie en société en République Populaire de Pologne. Une telle action ou abstention de l'ayant droit n'est pas considérée comme exercice du droit et ne jouit pas de protection légale.

**Art. 9.** Toutes les fois où le code parle de droit du travail, on entend par ce terme les dispositions du code et les autres dispositions définissant les droits et devoirs des travailleurs.

## Chapitre II

### PRINCIPES FONDAMENTAUX DU DROIT DU TRAVAIL

**Art. 10.** § 1<sup>er</sup>. Le travail est garanti aux citoyens de la République Populaire de Pologne par un développement constant et multiforme de l'économie nationale et par la politique de l'emploi rationnel.

§ 2. Le droit au travail est protégé suivant les principes prévus par le code du travail et les dispositions spéciales.

§ 3. Les organes compétents de l'État sont tenus d'aider les citoyens, de la manière définie par des dispositions spéciales, à obtenir un emploi correspondant à leurs qualifications professionnelles.

**Art. 11.** 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.

**Art. 12.** Le travailleur est tenu de s'acquitter comme il se doit de ses devoirs, de respecter la discipline du travail, de chercher à obtenir le meilleur résultat possible de son travail et de manifester à cet effet des initiatives appropriées, ainsi que de veiller à l'intérêt et aux biens de l'établissement.

**Art. 13.** Le travailleur a droit à une rémunération correspondant au genre, à la quantité et à la qualité de son travail.

**Art. 14.** Le travailleur a droit au repos qui lui est assuré par les dispositions sur la durée du travail, les jours fériés et les congés payés.

**Art. 15.** L'établissement de travail est tenu de garantir aux travailleurs les conditions de travail conformes aux exigences de sécurité et d'hygiène.

**Art. 16.** L'établissement de travail est tenu de se soucier de la satisfaction des besoins matériels, sociaux et culturels des travailleurs.

**Art. 17.** L'établissement de travail est tenu de faciliter aux travailleurs le perfectionnement, de leurs qualifications professionnelles.

**Art. 18.** § 1<sup>er</sup>. Les stipulations des contrats de travail et d'autres actes qui donnent naissance au rapport de travail, doivent être conformes aux dispositions du droit du travail.

§ 2. Les stipulations des contrats et des actes dont il est question au § 1<sup>er</sup>, moins avantageuses au travailleur que les dispositions du droit du travail, sont nulles. Les dispositions du droit du travail sont respectivement applicables à leur place.

## Chapitre III

## LES SYNDICATS PROFESSIONNELS ET LES PERSONNELS

**Art. 19.** § 1<sup>er</sup>. Les travailleurs ont le droit de se syndiquer.

§ 2. Les syndicats professionnels participent à l'élaboration et à la réalisation des tâches concernant le développement socio-économique du pays, l'amélioration des conditions de travail et du niveau de vie des personnels, et aussi la formation de la conscience sociale et des relations humaines socialistes. En particulier, les syndicats coopèrent avec les organes d'État compétents dans la production et l'application des dispositions du droit du travail et agissent en faveur du renforcement de la légalité en ce qui concerne le respect des droits et devoirs des travailleurs.

**Art. 20.** § 1<sup>er</sup>. Le personnel exécute les tâches économiques de production de l'établissement de travail et coopère avec la direction dans la réalisation des objectifs dans le domaine de la satisfaction des besoins matériels, sociaux et culturels des travailleurs. En particulier, le personnel participe activement — par l'intermédiaire de l'organisation syndicale à l'établissement et de l'autogestion ouvrière — à la vie de l'établissement. Il entreprend des actions visant à promouvoir les initiatives des travailleurs et soumet au chef d'établissement ainsi qu'aux unités d'organisation supérieures des avis et des propositions tendant à l'amélioration des résultats et des conditions du travail à l'établissement.

§ 2. Le Conseil Central des Syndicats et les syndicats compétents coopèrent à la bonne réalisation des objectifs définis au § 1<sup>er</sup>.

**Art. 21.** Les chefs des établissements de travail et les unités d'organisation supérieures sont tenus de créer des conditions permettant aux personnels de jouir des droits définis à l'art. 20.

## DEUXIÈME PARTIE

## LE RAPPORT DE TRAVAIL

## Chapitre premier

## DISPOSITIONS GÉNÉRALES

**Art. 22.** § 1<sup>er</sup>. Par la formation d'un rapport de travail, le travailleur s'engage à exécuter le travail d'un genre déterminé au profit de l'établissement de travail, tandis que ce dernier s'engage à employer le travailleur contre une rémunération.

§ 2. Tout individu qui a 18 ans révolus peut être partie à un rapport de travail. Dans les conditions définies dans la partie neuvième, peut également être partie à un rapport de travail une personne n'ayant pas 18 ans révolus.

§ 3. La personne ayant une capacité restreinte d'accomplir des actes juridiques peut, sans consentement de son représentant légal, nouer un rapport de travail et accomplir les actes juridiques concernant ce rapport. Cependant, lorsqu'© le rapport de travail est contraire à l'intérêt de cette personne, le représentant légal peut résoudre ce rapport avec consentement du tribunal de tutelle.

**Art. 23.** § 1<sup>er</sup>. Les actes juridiques relatifs au rapport de travail sont accomplis, au nom de l'établissement de travail, par son chef ou par un autre travailleur autorisé à cet effet.

§ 2. Toutes les fois qu'il est question dans le code de chef d'établissement de

travail, il faut entendre aussi par ce terme un autre travailleur autorisé à agir dans des limites déterminées au nom de l'établissement.

**Art. 24.** § 1<sup>er</sup>. Dans un établissement de travail où il n'y a pas de conseil d'établissement, les compétences de ce conseil, prévues par le code, appartiennent respectivement au délégué syndical.

§ 2. Dans un établissement de travail où il n'y a pas d'organe syndical, les compétences du conseil d'établissement sont exercées par une instance supérieure compétente du syndicat.

## Chapitre II

### LE CONTRAT DE TRAVAIL

#### Sous-chapitre premier

#### Conclusion du contrat de travail

**Art. 25.** § 1<sup>er</sup>. Le contrat de travail est conclu pour une durée déterminée ou indéterminée, ou pour la durée d'exécution d'un travail déterminé.

§ 2. Chacun des contrats dont il est question au § 1<sup>er</sup>, peut être précédé par un contrat pour une période d'essai. Dans les cas prévus à l'art. 28, les contrats de travail sont conclus pour une période d'essai et pour une période préliminaire.

**Art. 26.** Le rapport de travail est formé dans le délai que le contrat définit comme le jour de commencement du travail, et lorsque ce délai n'est pas fixé, le jour de la conclusion du contrat.

**Art. 27.** La période d'essai ne peut excéder deux semaines. S'il s'agit d'un travailleur à un poste de direction ou autre poste autonome, ou encore à un poste entraînant la responsabilité matérielle pour les biens confiés au travailleur, cette période ne peut dépasser trois mois.

**Art. 28.** § 1<sup>er</sup>. Le travailleur qui entreprend un travail pour la première fois ou qui n'a travaillé au moins un an dans aucun établissement de travail, ne peut être engagé par un établissement de travail socialisé en vertu d'un contrat de travail à durée indéterminée qu'après avoir été employé au préalable pour une période d'essai et, ensuite, pour une période préliminaire, la durée totale de ces deux périodes conjointement étant d'un an.

§ 2. Un contrat de travail pour une période préliminaire, complétant la durée de l'emploi jusqu'à un an, est conclu avec le travailleur dont il est question au § 1<sup>er</sup>, lorsqu'il continue à être employé dans le même établissement après l'expiration du contrat de travail à durée déterminée ou conclu pour la durée d'exécution d'un travail déterminé, si cette période est inférieure à un an.

§ 3. Si les bons résultats du travail le justifient, le chef d'établissement de travail abrègera, sur sa propre initiative ou sur proposition du conseil d'établissement, la période préliminaire, mais sans que cette période puisse être inférieure à trois mois.

§ 4. Les dispositions des §§ 1 - 3 ne sont pas applicables:

1° au travailleur qui entreprend le travail en vue de la formation professionnelle ainsi qu'au travailleur qui reste ensuite employé dans le même établissement;

2° à l'emploi dans la profession apprise du diplômé d'une école professionnelle du degré primaire ou secondaire ou d'une école supérieure.

§ 5. Durant la période préliminaire, l'établissement de travail doit assurer au travailleur les conditions favorisant son adaptation à la bonne exécution du travail.

**Art. 29.** § 1<sup>er</sup>. Le contrat de travail doit être conclu par écrit et définir expressément le genre et les conditions du contrat. En particulier, il doit préciser:

- 1° le genre du travail et la date de son commencement,
- 2° la rémunération correspondant au genre du travail.

§ 2. Dans le contrat de travail, le travailleur doit aussi s'engager à respecter l'ordre et la discipline du travail.

§ 3. Lorsque 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.

## Sous-chapitre 2

### Dispositions générales sur la résiliation du contrat de travail

**Art. 30.** § 1<sup>er</sup>. Le contrat de travail peut être résilié:

- 1° en vertu d'un accord des parties;
- 2° par la déclaration de l'une des parties avec un délai-congé (résiliation du contrat de travail avec préavis);
- 3° par la déclaration de l'une des parties sans délai-congé (résiliation du contrat de travail sans préavis);
- 4° à l'expiration du délai pour lequel il a été conclu;
- 5° le jour de l'achèvement du travail pour l'exécution duquel il a été conclu.

§ 2. Le contrat de travail pour une période d'essai ainsi que le contrat de travail pour une période préliminaire sont résiliés à l'expiration de leur durée; avant leur expiration, ils peuvent être résiliés avec préavis.

§ 3. La déclaration de chacune des parties sur la dénonciation du contrat de travail ou sa résiliation sans préavis doit être faite par écrit.

§ 4. La déclaration de l'établissement de travail sur la dénonciation du contrat de travail ou sa résiliation sans préavis doit instruire le travailleur sur les moyens juridiques dont il dispose.

**Art. 31.** Le Conseil des ministres peut, après entente avec le Conseil Central des Syndicats, fixer par voie de règlement des règles différentes de la résiliation des contrats de travail conclus pour les travaux saisonniers.

## Sous-chapitre 3

### La résiliation du contrat de travail avec préavis

**Art. 32.** § 1<sup>er</sup>. Chacune des parties peut résilier avec préavis un contrat de travail conclu pour:

- 1° une période d'essai,
- 2° une période préliminaire,
- 3° une durée indéterminée.

§ 2. Le contrat de travail est résilié à l'expiration du délai-congé.

**Art. 33.** Dans un contrat de travail conclu pour une durée déterminée de plus de 6 mois, les parties peuvent prévoir la faculté de résiliation de ce contrat avant terme avec un délai-congé de deux semaines.

**Art. 34.** § 1<sup>er</sup>. Le délai-congé d'un contrat de travail conclu pour une période d'essai n'excédant pas deux semaines, est de trois jours ouvrables.

§ 2. Le délai-congé d'un contrat de travail conclu pour une période d'essai avec

un travailleur occupant un poste de direction ou un autre poste autonome, ou encore un poste entraînant la responsabilité matérielle pour les biens confiés au travailleur, est de deux semaines.

**Art. 35.** Le délai-congé d'un contrat de travail conclu pour une période préliminaire est de deux semaines.

**Art. 36.** § 1<sup>er</sup>. Le délai-congé d'un contrat de travail à durée indéterminée est:

1° de deux semaines, lorsque le travailleur a été employé pendant moins d'un an;

2° d'un mois, lorsque le travailleur a été employé au moins un an;

3° de trois mois, lorsque le travailleur a été employé au moins dix ans.

§ 2. Le délai-congé dont il est question au § 1<sup>er</sup> pt 1°, prend fin le samedi.

§ 3. Les délais-congés dont il est question au § 1<sup>er</sup> pts 2° et 3°, prennent fin le dernier jour du mois.

§ 4. Les périodes d'emploi dont il est question au § 1<sup>er</sup> pts 2° et 3°, représentent la durée des services dans un seul établissement de travail. La durée des services dans un établissement de travail antérieur entre dans le calcul de ces périodes, lorsque le travailleur a changé de travail à la suite d'un accord intervenu entre les établissements de travail intéressés ou d'une recommandation de leurs unités supérieures. Le Conseil des ministres peut, après entente avec le Conseil Central des Syndicats, prévoir par voie de règlement d'autres cas où il sera tenu compte de la durée des services antérieurs du travailleur.

§ 5. Les circonstances justifiant la prise en considération dans le calcul de la durée des services antérieurs dans les cas prévus au § 4, sont indiquées dans le certificat de travail.

**Art. 37.** § 1<sup>er</sup>. Pendant la durée du délai-congé, le travailleur a droit à un temps libre pour chercher un nouvel emploi, en conservant son droit à la rémunération.

§ 2. Ce temps libre s'élève:

1° à deux jours ouvrables, durant le délai-congé n'excédant pas un mois;

2° à trois jours ouvrables, durant le délai-congé de trois mois.

**Art. 38.** § 1<sup>er</sup>. Le chef d'établissement de travail qui a l'intention de dénoncer à un travailleur le contrat de travail à durée indéterminée, en informera par écrit le conseil d'établissement, en indiquant la cause justifiant la résiliation du contrat.

§ 2. Si le conseil d'établissement estime que la dénonciation serait injustifiée, il peut, dans les cinq jours suivant la réception de la communication mentionnée, soumettre par écrit au chef d'établissement ses réserves motivées.

§ 3. S'il ne retient pas les réserves présentées dans le délai par le conseil d'établissement, le chef d'établissement soumet le cas au président de l'instance syndicale immédiatement supérieure au conseil d'établissement. Le président de cette instance se prononce sur les réserves de conseil d'établissement dans les cinq jours suivant le moment où il a été saisi.

§ 4. Après avoir examiné l'opinion du président de l'instance syndicale, et aussi dans le cas où ce dernier ne prend pas position dans le délai prescrit, le chef d'établissement prend la décision au sujet de la dénonciation.

**Art. 39.** L'établissement de travail ne peut dénoncer le contrat de travail:

1° à un membre du conseil d'établissement et au délégué syndical;

2° à l'inspecteur social du travail de l'établissement ou d'une section de ce dernier;

3° à un membre de la commission d'arbitrage de l'établissement;

4° à un travailleur qui, dans deux ans au plus, doit atteindre l'âge de la retraite,

si la durée des services lui permet de faire valoir son droit à la retraite dès qu'il aura atteint cet âge.

**Art. 40.** § 1<sup>er</sup>. Les dispositions des articles 38 et 39 ne sont pas applicables en cas de liquidation de l'établissement de travail, et aussi lorsque le travailleur acquiert le droit à la retraite du fait qu'il est classé dans le premier ou le deuxième groupe d'invalidité.

§ 2. Les dispositions de l'art. 38 et de l'art. 39 pts 1° - 3° ne sont pas applicables dans le cas où le travailleur atteint l'âge de la retraite.

**Art. 41.** L'établissement de travail ne peut dénoncer le contrat de travail pendant le congé et aussi durant une autre absence justifiée du travailleur, lorsque la période dont l'écoulement donne à l'établissement le droit de résilier le contrat sans dénonciation n'a pas expiré.

**Art. 42.** § 1<sup>er</sup>. Les dispositions sur la dénonciation du contrat de travail sont respectivement applicables à la dénonciation des conditions de travail et de salaire découlant du contrat.

§ 2. La dénonciation des conditions de travail ou de salaire est censée accomplie si de nouvelles conditions ont été proposées par écrit au travailleur.

§ 3. Dans le cas où le travailleur refuse d'accepter les conditions proposées de travail ou de salaire, le contrat de travail est résilié à l'expiration de la période de dénonciation. Si, avant l'expiration de la moitié de la période de dénonciation, le travailleur ne déclare pas refuser les conditions proposées, il est réputé avoir accepté ces conditions. La lettre de l'établissement de travail dénonçant les conditions de travail ou de salaire doit renfermer une instruction en cette matière. A défaut de telle instruction, le travailleur peut déclarer refuser les conditions proposées, jusqu'à la fin de la période de dénonciation.

§ 4. La dénonciation des conditions de travail ou de salaire n'est pas exigée lorsque, dans les cas justifiés par les besoins de l'établissement de travail, le travailleur s'est vu confier, pour une période n'excédant pas trois mois de l'année civile, un travail autre que celui défini par le contrat de travail, à condition que cela n'entraîne pas de réduction de la rémunération et corresponde aux qualifications du travailleur.

**Art. 43.** § 1<sup>er</sup>. L'établissement de travail peut dénoncer les conditions de travail ou de salaire au travailleur dont il est question à l'art. 39, lorsque cette dénonciation a été nécessaire:

1° en raison de l'introduction de nouvelles règles de rémunération intéressant tous les travailleurs de l'établissement ou un groupe déterminé de ces derniers, ou en raison de la liquidation de la section où le travailleur est employé;

2° en raison de l'incapacité, constatée par un certificat médical, d'exécuter le travail jusqu'ici effectué, ou par suite de la perte par le travailleur, sans qu'il y ait faute de sa part, des titres requis pour l'exercer.

§ 2. L'établissement de travail peut dénoncer les conditions de travail ou de salaire au travailleur dont il est question à l'art. 39 pt 4°, dans le cas aussi où il y a lieu de lui confier un autre travail pour des raisons autres que celles énumérées au § 1<sup>er</sup>. En cas de réduction de la rémunération, qui en résulte, le travailleur a droit à un supplément de compensation.

§ 3. Les dispositions des §§ 1 et 2 sont respectivement applicables dans le cas aussi où la résiliation du contrat de travail est soumise à des restrictions en vertu d'une disposition spéciale.

## Sous-chapitre 4

**Les droits du travailleur en cas de dénonciation injustifiée ou illégale du contrat de travail par l'établissement**

**Art. 44.** Le travailleur peut former un recours contre la dénonciation du contrat de travail devant la commission des recours pour les litiges du travail, dont il est question dans la partie douzième.

**Art. 45.** Lorsqu'elle établit que la dénonciation du contrat de travail conclu pour une durée indéterminée est injustifiée, la commission des recours prononce son inef-ficacité, et si le contrat de travail est déjà résilié, elle prononce la réintégration du travailleur dans l'emploi aux conditions antérieures.

**Art. 46.** La commission des recours pour les litiges du travail prononce l'inef-ficacité de la dénonciation ou la réintégration du travailleur dans l'emploi, dans le cas aussi où elle établit que le contrat de travail a été dénoncé en violation des dispositions en cette matière. Cela concerne notamment la dénonciation du contrat sans observer la forme écrite, et lorsqu'il s'agit d'un contrat à durée indéterminée, sans respecter la procédure prévue à l'art. 38.

**Art. 47.** § 1<sup>er</sup>. Le travailleur qui a repris le travail à la suite de la réintégration, a droit à une rémunération pour le temps où il est resté sans travail, mais pour deux mois au maximum, et lorsque le délai-congé a été de trois mois — pour un mois au plus. Si le contrat de travail a été résilié avec le travailleur dont il est question à l'art. 39, ou avec une travailleuse durant la période de grossesse ou le congé de maternité, la rémunération est due pour tout le temps où l'intéressé est resté sans travail. Cela concerne également le cas où la résiliation du contrat de travail est soumise à des restrictions en vertu d'une disposition spéciale.

§ 2. La rémunération dont il est question au § 1<sup>er</sup>, est réduite de la rémunération du travail que le travailleur a obtenue au titre de l'emploi dans un autre établis-sement de travail.

**Art. 48.** § 1<sup>er</sup>. L'établissement de travail peut refuser de réemployer le tra-vailleur si, dans les sept jours à compter de sa réintégration, il ne déclare pas être prêt à entreprendre sans délai le travail, à moins que le dépassement du délai ne soit dû à des causes indépendantes du travailleur.

§ 2. Le travailleur qui a, avant la réintégration, entrepris un travail dans un autre établissement, peut résilier sans dénonciation, avec un préavis de trois jours, le contrat de travail avec cet établissement dans les sept jours qui suivent la réin-tégration. La résiliation du contrat suivant cette procedur<sup>0</sup> entraîne les effets que la loi attache à la résiliation du contrat de travail par l'établissement avec préavis.

**Art. 49.** Lorsque le délai-congé est inférieur à la période requise, le contrat de travail est résilié à l'expiration de la période requise, et le travailleur a droit à une rémunération jusqu'au moment de la résiliation du contrat. La dis-position de l'art. 47 § 2 est respectivement applicable.

**Art. 50.** § 1<sup>er</sup>. Lorsque le contrat de travail conclu pour une période d'essai a été dénoncé en violation des dispositions sur la dénonciation de tels contrats, le travailleur a droit exclusivement à une indemnité. Le montant de l'indemnité cor-respond à celui de la rémunération pour le temps jusqu'à l'expiration duquel le contrat devait rester en vigueur.

§ 2. Lorsque le contrat de travail conclu pour une période préliminaire a été dénoncé en violation des dispositions sur la dénonciation de tels contrats, et lorsque le délai du contrat a expiré, ou lorsque la réintégration dans l'emploi serait contre-

indiquée en raison du bref laps de temps qui reste à l'expiration de ce délai, le travailleur a droit exclusivement à une indemnité.

§ 3. Lorsque le contrat de travail conclu pour un temps déterminé a été dénoncé en violation des dispositions sur la dénonciation de tels contrats, le travailleur a droit exclusivement à une indemnité.

§ 4. L'indemnité dont il est question aux §§ 2 et 3 correspond au montant de la rémunération pour le temps jusqu'à l'expiration duquel le contrat devait rester en vigueur, sans excéder toutefois trois mois.

§ 5. Les dispositions des §§ 2 et 3 ne sont pas applicables en cas de dénonciation du contrat de travail d'une travailleuse durant la grossesse ou le congé de maternité. Dans ce cas, les dispositions de l'art. 46 sont applicables en relation avec l'art. 177.

**Art. 51.** § 1<sup>er</sup>. Dans le calcul de la durée des services d'un travailleur qui a repris le travail par suite de sa réintégration, entre la période où il est resté sans emploi et pour laquelle la rémunération lui a été accordée. La période sans emploi non rémunérée n'est pas considérée comme une interruption de l'emploi entraînant la perte des droits qui s'acquèrent par un emploi ininterrompu.

§ 2. Dans le calcul de la durée des services d'un travailleur qui a bénéficié d'une indemnité, entre la période où il est resté sans emploi, correspondant à la période couverte par l'indemnité.

## Sous-chapitre 5

### La résiliation du contrat de travail sans préavis

**Art. 52.** § 1<sup>er</sup>. L'établissement de travail peut résilier un contrat de travail sans préavis par la faute du travailleur dans les cas suivants:

1° une grave violation par le travailleur de ses devoirs fondamentaux, en particulier le fait d'avoir perturbé l'ordre et la tranquillité à l'établissement de travail, l'absence injustifiée au travail, le fait de s'être présenté au travail en état d'ébriété ou d'avoir consommé de l'alcool pendant le travail, ainsi que d'avoir abusé des prestations de l'assurance sociale ou d'autres prestations sociales;

2° la perpétration par le travailleur pendant la durée du contrat de travail d'une infraction qui empêche son emploi au poste qu'il occupe, dès lors que cette infraction est patente ou a été constatée par un jugement passé en force de chose jugée;

3° la perte, par la faute du travailleur, des droits requis pour travailleur au poste qu'il occupe.

§ 2. Le contrat de travail ne peut être résilié sans préavis par la faute du travailleur après l'expiration d'un mois depuis que l'établissement de travail a appris le fait justifiant la résiliation.

§ 3. Le chef d'établissement prend la décision au sujet de la résiliation du contrat, après avis pris du conseil d'établissement qu'il informe de la cause justifiant la résiliation du contrat. Si le bien-fondé de la résiliation suscite des réserves, le conseil d'établissement exprime son opinion sans délai, mais au plus tard en trois jours.

§ 4. La résiliation du contrat de travail avec un membre du conseil d'établissement ou un délégué syndical exige le consentement préalable de l'instance syndicale immédiatement supérieure.

**Art. 53.** § 1<sup>er</sup>. L'établissement de travail peut résilier le contrat de travail sans préavis dans les cas suivants:

1° lorsque l'incapacité de travail du travailleur consécutive à une maladie dure:

a) plus de trois mois, si le travailleur a été employé moins de six mois à cet établissement,

b) plus que la période couverte par l'allocation, si le travailleur a été employé au moins six mois dans cet établissement ou si l'incapacité de travail est due à un accident du travail ou à une maladie professionnelle;

2° en cas d'absence justifiée de plus d'un mois pour des causes autres que celles énumérées sous 1°.

§ 2. Le contrat de travail ne peut être résilié sans préavis en cas d'absence du travailleur au titre de la garde d'enfant ou de l'isolement nécessaire à cause d'une maladie infectieuse, durant la période de l'allocation perçue à ce titre.

§ 3. Le contrat de travail ne peut être résilié sans préavis après que le travailleur s'est présenté au travail, la cause de son absence ayant cessé.

§ 4. Les dispositions de l'art. 52 § 3 sont respectivement applicables.

§ 5. L'établissement de travail doit, autant que possible, réemployer le travailleur qui, dans les six mois qui suivent la résiliation du contrat de travail sans préavis, pour les causes énumérées aux §§ 1 et 2, se présente à l'établissement dès que les causes en question ont cessé d'exister.

**Art. 54.** La déclaration de l'établissement de travail sur la résiliation du contrat de travail sans préavis doit indiquer la cause justifiant la résiliation.

**Art. 55.** § 1<sup>er</sup>. Le travailleur peut résilier son contrat de travail 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.

§ 2. La déclaration du travailleur sur la résiliation du contrat de travail sans préavis doit être faite par écrit, en indiquant la cause justifiant la résiliation du contrat.

§ 3. La résiliation du contrat de travail pour les causes définies au § 1<sup>er</sup> entraîne les effets que les dispositions de la loi attachent à la résiliation du contrat par l'établissement de travail avec préavis.

## Sous-chapitre 6

### **Les droits du travailleur en cas de résiliation illégale par l'établissement de travail d'un contrat de travail sans préavis**

**Art. 56.** Le travailleur dont le contrat de travail a été résilié en violation des dispositions sur la résiliation des contrats de travail suivant cette procédure, a une prétention de réintégration dans l'emploi aux conditions antérieures ou en indemnité. La commission des recours pour les questions du travail décide de la réintégration ou de l'indemnité.

**Art. 57.** § 1<sup>er</sup>. Le travailleur qui a repris le travail par suite de sa réintégration dans l'emploi, a droit à une rémunération pour le temps où il est resté sans travail, sans que cette rémunération puisse être supérieure à trois mois de salaire et inférieure à un mois de salaire.

§ 2. Si le contrat de travail a été résilié avec le travailleur dont il est question à l'art. 39, ou avec une travailleuse pendant la période de grossesse ou le congé de maternité, la rémunération est due pour tout le temps où ils sont restés sans travail. Cela concerne également le cas où la résiliation du contrat de travail est soumise à des restrictions en vertu d'une disposition spéciale.

§ 3. La rémunération dont il est question aux §§ 1 et 2 est réduite de la rémunération du travail que le travailleur a obtenue en travaillant pendant ce temps dans un autre établissement. La rémunération due ne peut toutefois être inférieure à un mois de salaire.

§ 4. Les dispositions de l'art. 48 et de l'art. 51 § 1<sup>er</sup> sont respectivement applicables.

**Art. 58.** L'indemnité dont il est question à l'art. 56, est égale au montant de la rémunération pendant la période de dénonciation. En cas de résiliation du contrat de travail à durée déterminée ou conclu pour le temps d'exécution d'un travail déterminé, l'indemnité est égale au montant de la rémunération pendant la durée prévue du contrat, mais au maximum pour trois mois.

**Art. 59.** En cas de résiliation par l'établissement de travail d'un contrat de travail à durée déterminée ou conclu pour le temps d'exécution d'un travail déterminé, faite en violation des dispositions sur la résiliation des contrats de travail sans préavis, le travailleur a exclusivement droit à une indemnité si le contrat de travail est arrivé à terme ou si la réintégration dans l'emploi serait contre-indiquée en raison du bref laps de temps qui reste à l'expiration du contrat. Le montant de l'indemnité est égal à celui défini à l'art. 58.

**Art. 60.** Si l'établissement de travail a résilié un contrat de travail pendant la période de dénonciation, en violation des dispositions sur la résiliation des contrats de travail sans préavis, le travailleur a droit exclusivement à une indemnité. Le montant de l'indemnité est égal à celui de la rémunération pour le temps qui reste à courir jusqu'à l'expiration de la période de dénonciation.

**Art. 61.** La disposition de l'art. 51 § 2 est respectivement applicable au travailleur à qui une indemnité a été accordée en vertu des dispositions du présent sous-chapitre.

**Art. 62.** Si la résiliation du contrat de travail sans préavis a été fondée mais faite en violation des dispositions concernant la forme écrite (art. 30 § 3), le délai de sa résiliation — lorsque le dépassement du délai a été insignifiant (art. 52 § 2) —, la procédure requise (art. 52 § 3 et art. 53 § 4) ou Vindication de la cause de la résiliation (art. 54), la commission peut repousser la demande en réintégration dans l'emploi ou en indemnité, au cas où il serait contraire aux règles de vie en société de donner suite favorable à cette demande.

## Sous-chapitre 7

### L'extinction du contrat de travail

**Art. 63.** Le contrat de travail s'éteint dans les cas définis par le code et les dispositions spéciales.

**Art. 64.** § 1<sup>er</sup>. L'abandon du travail par le travailleur entraîne l'extinction du contrat de travail.

§ 2. L'extinction du contrat à la suite de l'abandon de travail produit les effets que les dispositions de la loi attachent, à la résiliation par l'établissement du contrat de travail sans dénonciation par la faute du travailleur, à moins que des dispositions spéciales prévoient des effets plus graves.

**Art. 65.** § 1<sup>er</sup>. Est considéré comme abandon de travail le fait de se dérober par le travailleur à l'exécution du travail. Est également considéré comme abandon du travail le fait de ne pas se présenter au travail sans informer l'établissement de travail, dans le délai prescrit, de la cause d'absence.

§ 2. Est réputée être la date d'expiration du contrat de travail le jour où le travailleur a cessé d'exécuter le travail.

§ 3. L'établissement de travail laissera reprendre le travail par le travailleur qui a été empêché de justifier son absence dans le délai prescrit et qui a accompli ce devoir dès que l'empêchement a cessé d'exister.

**Art. 66.** § 1<sup>er</sup>. Le contrat de travail s'éteint à l'expiration de trois mois d'absence du travailleur à cause d'une détention provisoire, à moins que rétablissement ait résilié antérieurement le contrat de travail sans dénonciation par la faute du travailleur.

§ 2. Malgré l'extinction du contrat de travail à cause d'une détention provisoire, l'établissement de travail est tenu de réemployer le travailleur si la procédure pénale a fait l'objet d'un non-lieu ou si un jugement d'acquiescement a été prononcé et le travailleur s'est présenté au travail dans les sept jours depuis que le jugement est passé en force de chose jugée. Les dispositions de l'art. 48 sont respectivement applicables.

§ 3. Les dispositions du § 2 ne sont pas applicables lorsque la procédure pénale a été classée à cause de prescription ou d'amnistie, et aussi en cas d'un non-lieu conditionnel.

**Art. 67.** En cas de violation par l'établissement de travail des dispositions du présent sous-chapitre, le travailleur a le droit de recours devant la commission des recours pour les questions du travail. En ce qui concerne les prétentions, les dispositions du sous-chapitre 6 du présent chapitre sont respectivement applicables.

### Chapitre III

#### LE RAPPORT DE TRAVAIL EN VERTU DE DÉSIGNATION, D'ÉLECTION, DE NOMINATION OU D'UN CONTRAT COOPÉRATIF DE TRAVAIL

##### Sous-chapitre premier

#### **Le rapport de travail en vertu de désignation**

**Art. 68.** § 1<sup>er</sup>. Le rapport de travail avec le chef d'établissement de travail et son suppléant est noué en vertu de désignation par un organe compétent.

§ 2. Le Conseil des ministres peut, en accord avec le Conseil Central des Syndicats, déterminer par voie de règlement les autres postes de direction auxquels les travailleurs sont employés en vertu de désignation. Suivant la même procédure, le Conseil des ministres peut déterminer les catégories d'établissements de travail où la disposition du § 1<sup>er</sup> n'est pas applicable.

**Art. 69.** A moins des dispositions contraires du présent sous-chapitre, les dispositions concernant le contrat de travail à durée indéterminée sont applicables au rapport de travail en vertu de désignation, à l'exclusion des dispositions sur la procédure de la résiliation des contrats de travail ainsi que des dispositions sur l'instruction des litiges du travail qui portent sur les décisions en matière d'inefficacité des dénonciations et de réintégration dans l'emploi.

**Art. 70.** § 1<sup>er</sup>. Un travailleur employé en vertu de désignation peut être à tout moment, sans délai ou dans un délai déterminé, révoqué de son poste par l'organe qui l'a désigné.

§ 2. La révocation équivaut à la dénonciation du contrat de travail. Durant la période de dénonciation, le travailleur a droit à la même rémunération qu'avant la révocation.

§ 3. La révocation équivaut à la résiliation du contrat de travail sans préavis si elle est intervenue pour les causes dont il est question aux articles 52 ou 53.

**Art. 71.** A la requête ou avec le consentement du travailleur, l'établissement de travail peut l'employer au cours de la période de dénonciation à un autre travail correspondant à ses qualifications professionnelles.

**Art. 72.** § 1<sup>er</sup>. Lorsque la révocation a été faite durant la période d'absence justifiée au travail, la dénonciation commence à courir à l'expiration de cette période. Cependant, si la durée de l'absence justifiée dépasse celle prévue à l'art. 53 §§ 1 et 2, l'organe qui a désigné le travailleur peut résoudre le rapport de travail sans dénonciation.

§ 2. En cas de révocation d'une travailleuse pendant la période de grossesse, l'organe révoquant est tenu de lui garantir un autre emploi correspondant à ses qualifications, professionnelles, la travailleuse ayant droit, durant la période égale à celle de la dénonciation, à la rémunération qui lui était due avant la révocation. Cependant, si la travailleuse ne consent pas à entreprendre un autre travail, le rapport de travail est dissous à l'expiration de la période égale à celle de la dénonciation, qui commence à courir le jour où un autre travail lui a été proposé par écrit.

§ 3. Les dispositions du § 2 sont respectivement applicables à la révocation du travailleur qui doit atteindre l'âge de la retraite dans deux ans au plus, si la période d'emploi lui permet de faire valoir son droit à la retraite dès qu'il aura atteint cet âge.

§ 4. En cas de violation par l'établissement de travail des dispositions des §§ 1 - 3, le travailleur a le droit de recours devant la commission des recours pour les questions du travail.

## Sous-chapitre 2

### **Le rapport de travail en vertu d'élection**

**Art. 73.** § 1<sup>er</sup>. Le rapport de travail est noué en vertu d'élection, si l'élection entraîne le devoir d'exercer le travail en qualité de travailleur.

§ 2. Le rapport de travail en vertu d'élection est dissous à l'expiration du mandat.

**Art. 74.** Le travailleur qui, à la suite de son élection, reste en congé non payé, a le droit de reprendre le travail dans l'établissement qui l'employait au moment de l'élection, à un poste équivalent au précédent quant au montant de la rémunération, à condition qu'il déclare reprendre le travail dans les sept jours qui suivent la dissolution du rapport de travail en vertu d'élection. L'inobservation de cette condition entraîne l'extinction du rapport de travail, à moins qu'elle soit due à des causes indépendantes du travailleur.

**Art. 75.** Le travailleur qui n'a pas bénéficié d'un congé non payé à la suite de son élection, a droit à une indemnité de congédiement correspondant à un mois de salaire.

## Sous-chapitre 3

### **Le rapport de travail en vertu de nomination**

**Art. 76.** Le rapport de travail est noué en vertu de nomination dans les cas justifiés par le caractère particulier du travail, définis par des dispositions spéciales ou par celles édictées en vertu de l'art. 298.

## Le rapport de travail en vertu d'un contrat coopératif de travail

**Art. 77.** § 1<sup>er</sup>. Le rapport de travail entre une coopérative de travail et un membre de. cette dernière. est noué par un contrat coopératif de travail.

§ 2. 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.

## PARTIE CINQUIÈME LA RESPONSABILITE MATERIELLE DES TRAVAILLEURS

### Chapitre premier

#### LA RESPONSABILITÉ DU TRAVAILLEUR POUR LE DOMMAGE CAUSÉ A L'ÉTABLISSEMENT DE TRAVAIL

**Art. 114.** Le travailleur qui, par suite de l'inexécution ou de l'exécution imparfaite de ses devoirs, a causé par sa faute un dommage à l'établissement de travail, encourt la responsabilité matérielle d'après les règles fixées par les dispositions du présent chapitre.

**Art. 115.** Le travailleur encourt la responsabilité pour le dommage dans les limites du dommage effectif subi par l'établissement, et seulement pour les effets normaux de l'action ou de l'abstention ayant provoqué le dommage.

**Art. 116.** L'établissement de travail est tenu de démontrer les circonstances justifiant la responsabilité du travailleur et le montant du dommage provoqué.

**Art. 117.** § 1<sup>er</sup>. Le travailleur n'est pas responsable du dommage dans la mesure où l'établissement de travail ou une autre personne ont contribué au dommage ou à son aggravation.

§ 2. Le travailleur ne répond pas du risque inhérent à l'activité de l'établissement, et notamment du dommage résultant de cette activité dans les limites du risque toléré.

§ 3. Lorsque l'établissement de travail a contribué au dommage, la responsabilité pour la partie du dommage qui n'est pas à la charge du travailleur, est encourue, suivant les règles du présent chapitre, par le chef d'établissement de travail ou un autre travailleur responsable de la contribution de rétablissement au dommage.

**Art. 118.** Lorsque le dommage est causé par plusieurs travailleurs, chacun d'eux est responsable: d'une partie du dommage, proportionnellement à sa contribution au dommage et au degré de sa faute. S'il est impossible d'établir le degré de la faute et la contribution de différents travailleurs à la naissance du dommage, ils répondent: chacun pour une part égale.

**Art. 119.** § 1<sup>er</sup>. Le montant de la réparation est fixé à celui du dommage causé, sans que toutefois il puisse dépasser trois mois de salaire du travailleur.

§ 2. Lorsque le montant du dommage ne dépasse pas 500 zlotys ou le degré de la faute du travailleur est insignifiant, le chef d'établissement peut, de sa propre initiative ou sur proposition du conseil d'établissement, renoncer à agir en réparation et frapper le travailleur de la pénalité prévue à l'art. 108.

**Art. 120.** § 1<sup>er</sup>. Lorsque le travailleur cause, dans l'exercice de ses devoirs, un

dommage à un tiers, l'obligation de réparer le dommage incombe exclusivement à l'établissement de travail.

§ 2. Le travailleur est tenu envers l'établissement de travail qui a réparé le dommage causé à un tiers, conformément aux dispositions du présent chapitre.

**Art. 121.** § 1<sup>er</sup>. Lorsque le dommage est réparé en vertu d'une transaction entre l'établissement de travail et le travailleur, le montant de la réparation peut être réduit d'un tiers au maximum, compte tenu de toutes les circonstances du cas, et notamment du degré de la faute du travailleur et de son attitude envers les devoirs de travailleur.

§ 2. En tenant compte des circonstances énumérées au § 1<sup>er</sup>, le montant de la réparation peut être réduit aussi par le tribunal, mais tout au plus d'un cinquième; cela concerne également le cas où le dommage est réparé en vertu d'une transaction judiciaire.

**Art. 122.** Lorsque le travailleur a accaparé des biens sociaux, ou a d'une autre manière provoqué intentionnellement un dommage, il est tenu d'en réparer le montant intégral.

**Art. 123.** Les litiges portant sur la réparation des dommages causés par le travailleur sont instruits par les tribunaux de droit commun.

## Chapitre II

### LA RESPONSABILITÉ POUR LES BIENS CONFISÉS AU TRAVAILLEUR

**Art. 124.** § 1<sup>er</sup>. Le travailleur qui s'est vu confier avec l'obligation de les restituer ou d'en rendre compte:

1° des espèces, des valeurs mobilières ou des objets de valeur,

2° des outils et instruments ou des objets semblables, ainsi que des vêtements de protection ou de travail, ou un matériel de protection individuelle —

répond du: dommage intégral subi par ses biens.

§ 2. Le travailleur répond également du dommage intégral subi par les biens autres que ceux énumérés au § 1<sup>er</sup>, qui lui ont été confiés avec l'obligation de les restituer ou d'en rendre compte.

§ 3. Le travailleur peut s'exonérer de la responsabilité définie aux §§ 1 et 2, s'il démontre que le dommage est survenu pour des causes indépendantes de lui, et notamment du fait que rétablissement de travail n'avait pas assuré les conditions permettant de préserver les biens qui lui ont été confiés

**Art. 125.** § 1<sup>er</sup>. Dans les conditions définies à l'art. 124, les travailleurs peuvent assumer la responsabilité matérielle pour les biens de rétablissement de travail, qui leur ont été confiés conjointement avec l'obligation d'en rendre compte. Les biens sont confiés conjointement en vertu d'un contrat de coresponsabilité matérielle, conclu par les travailleurs avec l'établissement de travail.

§ 2. Les travailleurs coresponsables sont tenus chacun jusqu'à concurrence de leur part respective fixée par le contrat. Cependant, s'il est prouvé que le dommage a été provoqué en tout ou en partie par quelques-uns des travailleurs, seuls les auteurs du dommage sont tenus à le réparer intégralement ou partiellement.

**Art. 126.** § 1<sup>er</sup>. Le Conseil des ministres déterminera, après entente avec le Conseil Central des Syndicats, le champ d'application et les règles détaillées d'application des dispositions de l'art. 125, ainsi que la procédure suivant laquelle les biens sont conjointement confiés.

conditions, de la responsabilité pour le dommage causé aux biens dont il est question à Part. 124 § 2 et à l'art. 125:

1° jusqu'à concurrence d'un montant limité, fixé par ce règlement;

i 2° suivant les règles prévues aux art. 144 - 116 et 118.

**Art. 127.** Les dispositions des art. 117 et 121-123 sont respectivement applicables à la responsabilité définie aux art. 124 - 126.

## HUITIÈME PARTIE

### LA PROTECTION DU TRAVAIL DES FEMMES

**Art. 176.** § 1<sup>er</sup>. Il est interdit d'employer les femmes aux travaux particulièrement incommodes et nuisibles à leur santé. La liste de ces travaux est fixée par un règlement du Conseil des ministres, rendu après entente avec le Conseil Central des Syndicats.

§ 2. Les genres des travaux auxquels il est interdit d'employer les femmes conformément à la liste dont il est question au § 1<sup>er</sup> doivent être déterminés dans le règlement de travail.

**Art. 177.** § 1<sup>er</sup>. L'établissement de travail ne peut dénoncer ni résilier le contrat de travail durant la période de grossesse et aussi pendant le congé de maternité de la travailleuse; <sup>1</sup>à moins qu'il y ait des causes justifiant la résiliation du contrat salis dénonciation par sa faute et à condition que le conseil d'établissement consente à la résiliation du contrat. En cas de refus du conseil d'établissement, le chef d'établissement peut s'en référer à son unité supérieure, qui tranche le cas après entente avec l'instance syndicale compétente.

§ 2, La disposition du § 1<sup>er</sup> n'est pas applicable à une travailleuse pendant la période d'essai,

§ 3. Le contrat de travail à durée déterminée ou conclu pour le temps d'exécution d'un travail déterminé, qui serait résilié à l'expiration du troisième mois de grossesse, est prorogé jusqu'au jour de l'accouchement.

§ 4. Le contrat de travail ne peut être résilié avec préavis par rétablissement pendant la période de grossesse ou le congé de maternité que dans le cas de liquidation de l'établissement. L'établissement est tenu de concerter avec le conseil d'établissement le délai de résiliation du contrat. S'il est impossible d'assurer pendant cette période un autre emploi à la travailleuse, celle-ci a droit aux prestations définies par des dispositions spéciales.

**Art. 178.** § 1<sup>er</sup>. Il est interdit d'employer une femme enceinte pendant les heures supplémentaires ou de nuit. Il est interdit de la déléguer sans son consentement en dehors de son lieu normal de travail.

§ 2. Il est interdit d'employer, sans son consentement, pendant les heures supplémentaires ou de nuit, ainsi que de déléguer en dehors du lieu normal de travail la femme qui s'occupe d'un enfant de moins d'un an.

**Art. 179.** § 1<sup>er</sup>. L'établissement de travail est tenu d'affecter à un autre travail une femme enceinte:

1° employée à un travail interdit aux femmes enceintes, ou

2° lorsqu'un établissement du service social de santé constate que son état ne lui permet pas d'exécuter le travail auquel elle est employée.

§ 2. Si l'affectation à un autre travail entraîne une réduction de la rémunération, la travailleuse a droit à un supplément de compensation.

§ 3. Lorsque les causés justifiant l'affectation à un autre travail ont cessé d'exister, l'établissement de travail est tenu d'employer la femme au travail défini par le contrat de travail.

§ 4. Les règles et la procédure suivant lesquelles les établissements du service social de santé constatent la nécessité d'affectation des femmes enceintes à un autre travail dans les cas prévus au § 1<sup>er</sup> pt seront fixées par le ministre de la Santé et de la Protection sociale.

**Art. 180.** § 1<sup>er</sup>. La travailleuse a droit à un congé de maternité:

1° de 16 semaines, à l'occasion du premier accouchement,

2° de 18 semaines, à l'occasion de chaque accouchement suivant,

3° de 26 semaines, en cas d'accouchement multiple.

§ 2. La travailleuse qui assume l'éducation d'un enfant adopté, a droit à un congé de maternité de 18 semaines à l'occasion aussi du premier accouchement.

§ 3. Au moins deux semaines de congé de maternité doivent être utilisées avant la date prévue d'accouchement et, après l'accouchement:

1° au moins 12 semaines, en cas de congé de 16 semaines,

2° au moins 14 semaines, en cas de congé de 18 semaines,

3° au moins 22 semaines, en cas de congé de 26 semaines.

§ 4. Après l'accouchement, la travailleuse a droit à la fraction du congé de maternité non utilisée avant l'accouchement, jusqu'à l'épuisement de la période fixée aux §§ 1 et 2.

§ 5. En cas d'accouchement d'un mort-né ou en cas de décès, de l'enfant, survenu dans les six premières semaines de sa vie, la travailleuse a droit à un congé de maternité de 8 semaines après l'accouchement. La travailleuse qui a fait un accouchement multiple, a droit dans un tel cas à un congé de maternité proportionné au nombre d'enfants ayant survécu.

**Art. 181.** En cas de naissance d'un enfant qui exigé à être hospitalisé, la travailleuse qui a utilisé 8 semaines du congé de maternité après l'accouchement, peut utiliser la portion restante du congé à une époque postérieure, après la sortie de l'enfant de l'hôpital.

**Art. 182.** Si la mère renoncé à s'occuper de son enfant et le confie à une autre personne aux fins d'adoption ou à une maison d'enfants en bas âge, elle n'a pas droit à la fraction du congé de maternité qui reste à utiliser après la remise de l'enfant. Toutefois, le congé de maternité après l'accouchement ne peut être inférieur à 8 semaines.

**Art. 183.** § 1<sup>er</sup>. La travailleuse qui a pris un enfant en charge et saisi le tribunal de tutelle d'une requête tendant à l'adoption de cet enfant, a droit à un congé de 14 semaines dans les conditions équivalentes au congé de maternité, à utiliser toutefois avant que l'enfant atteigne l'âge de 4 mois.

§ 2. Lorsque la travailleuse, dont il est question au § 1<sup>er</sup>, a pris en charge un enfant de moins d'un an, elle a droit à un congé de 4 semaines dans les conditions équivalentes au congé de maternité.

**Art. 184.** Pendant le congé de maternité, la travailleuse a droit à une allocation de maternité suivant les règles et dans les conditions fixées par des dispositions spéciales.

**Art. 185.** § 1<sup>er</sup>. L'état de grossesse doit être constaté par un certificat médical.

§ 2. L'établissement de travail est tenu d'accorder à la travailleuse enceinte des heures libres pour subir les examens nécessités par la grossesse et re-

hors des heures de travail. La travailleuse conserve Son droit à la rémunération pour le temps d'absence au travail occasionné par ces examens.

**Art. 186.** § 1<sup>er</sup>. A la requête de la travailleuse, l'établissement de travail est tenu de lui accorder un congé sans solde pour assurer la garde de son enfant en bas âge.

§ 2. Le Conseil des ministres déterminera par règlement, après entente avec le Conseil Central des Syndicats, les règles suivant lesquelles peut être accordé le congé non payé; et les prérogatives dont la travailleuse bénéficie pendant ce congé.

**Art. 187.** § 1<sup>er</sup>. La travailleuse allaitant son enfant a droit à deux interruptions de travail, d'une demi-heure chacune, qui entrent dans le calcul de la durée du travail. La travailleuse allaitant plus d'un enfant, a droit à deux interruptions de travail, de 45 minutes chacune. A la requête de la travailleuse, ces interruptions peuvent être accordées conjointement.

§ 2. La travailleuse qui est employée moins de 4 heures par jour, n'a pas droit aux interruptions en question. Lorsque la durée du travail ne dépasse pas 6 heures par jour, elle a droit à une interruption pour allaiter son enfant.

**Art. 188.** § 1<sup>er</sup>. Les travailleuses qui s'occupent des enfants de moins de 14 ans, ont droit à deux jours libres par an, en conservant le droit à la rémunération.

§ 2. Le droit prévu au § 1<sup>er</sup> appartient également au travailleur qui assume à lui seul la garde des enfants de moins de 14 ans.

**Art. 189.** Le temps d'absence au travail du travailleur, occasionné par la nécessité de garder personnellement l'enfant, donne droit à une allocation selon les règles fixées par des dispositions spéciales.

## DOUZIÈME PARTIE

### L'INSTRUCTION DES LITIGES DU TRAVAIL

#### Chapitre premier

##### DISPOSITIONS GÉNÉRALES

**Art. 242.** Les litiges du travail sont examinés par:

1° les commissions d'arbitrage d'établissement et locales, appelées commissions d'arbitrage,

2° les commissions locales des recours pour les litiges du travail appelées commissions pour les litiges du travail,

3° les tribunaux de travail et d'assurances sociales.

**Art. 243.** Les commissions d'arbitrage d'établissement sont constituées auprès des établissements socialisés de travail, employant à titre permanent au moins 100 travailleurs.

**Art. 244.** Les commissions d'arbitrage locales et les commissions des recours pour les litiges du travail sont instituées auprès des organes de l'administration de l'État dans les villes et dans les quartiers des villes-voïvodies.

**Art. 245.** Les commissions d'arbitrage, les commissions des recours pour les litiges du travail et les tribunaux de travail et d'assurances sociales doivent:

1° chercher à examiner à tous les points de vue toutes les circonstances essentielles de l'affaire;

2° fournir au travailleur des indications nécessaires sur ses droits, éclaircir les

dispositions de la loi en vigueur et instruire des moyens de recours dont il dispose;  
3° inciter les parties à la conciliation.

**Art. 246.** § 1<sup>er</sup>. Les commissions d'arbitrage, les commissions des recours pour les litiges du travail et les tribunaux de travail et d'assurances sociales doivent chercher à trancher l'affaire à la première séance, dans deux semaines à compter du jour où ils ont été saisis d'une requête ou d'un recours, si cela n'est pas de nature à nuire à l'éclaircissement de toutes les circonstances essentielles.

§ 2. Les parties sont tenues de fournir des éclaircissements sur les circonstances de l'affaire conformément à la vérité, et de produire des preuves indispensables.

**Art. 247.** La procédure dans les litiges du travail est gratuite.

## Chapitre II

### LE CHAMP D'ACTIVITÉ DES COMMISSIONS D'ARBITRAGE

**Art. 248.** § 1<sup>er</sup>. Les commissions d'arbitrage d'établissement connaissent des litiges du travail portant notamment sur:

1° la rémunération du travail et les autres prestations,

2° le congé payé et la rémunération due à ce titre,

3° la durée du travail,

4° les prérogatives spéciales des femmes et des jeunes travailleurs,

5° les prestations dues par l'établissement de travail à l'occasion d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle,

6° les droits découlant du rapport de travail, lorsque le travailleur y a intérêt.

§ 2. Les litiges concernant les travailleurs occupant les postes de direction ne relèvent pas de la compétence des commissions d'arbitrage d'établissement.

**Art. 249.** Les commissions d'arbitrage locales connaissent des litiges mentionnés à l'art. 248, concernant les travailleurs:

1° employés dans les établissements de travail où ne fonctionnent pas les commissions d'arbitrage d'établissement, ou

2° occupant des postes de direction.

**Art. 250.** De la compétence des commissions d'arbitrage ne relèvent pas les litiges concernant:

1° la résiliation ou l'extinction du contrat de travail,

2° la formation d'un rapport de travail,

3° la rectification d'une opinion sur le travailleur,

4° la réparation due dans le cas où un certificat de travail ou une opinion n'ont pas été délivrés dans le délai ou sont entachés de vices,

5° l'établissement de nouvelles conditions de travail et de salaire,

6° l'application des normes relatives au travail,

7° les appartements attribués au titre de fonctions exercées et les logements dans les hôtels d'ouvriers.

## Chapitre III

### L'INSTITUTION ET LA COMPOSITION DES COMMISSIONS D'ARBITRAGE

**Art. 251.** § 1<sup>er</sup>. Les membres de la commission d'arbitrage d'établissement sont désignés conjointement par le chef de l'établissement de travail et le conseil d'établissement.

§ 2. Le nombre des membres de la commission d'arbitrage d'établissement est

fixé par le chef d'établissement de concert avec le conseil d'établissement, compte tenu de l'importance numérique du personnel et de la structure de l'établissement.

§ 3. La commission d'arbitrage d'établissement élit en son sein un président et ses suppléants.

**Art. 252.** § 1<sup>er</sup>. Peut être membre, de la commission d'arbitrage d'établissement un travailleur qui justifie d'au moins cinq ans de travail, et qui est employé à l'établissement depuis au moins deux ans.

§ 2. La condition d'emploi depuis au moins deux ans dans un établissement donné n'est pas requise s'il s'agit d'un membre de la commission d'arbitrage dans un établissement nouvellement créé.

**Art. 253.** § 1<sup>er</sup>. Les membres d'une commission, d'arbitrage locale sont élus pour la durée de son mandat par le conseil du peuple compétent.

§ 2. Les candidatures aux fonctions de membres de la commission d'arbitrage locale sont présentées, en nombre égal, par les présidents ou les chefs des villes ou des quartiers ainsi que par l'instance syndicale compétente.

§ 3. La disposition de l'art. 251 § 3 est respectivement applicable.

**Art. 254.** L'exercice des devoirs du membre d'une commission d'arbitrage est une fonction sociale.

**Art. 255.** § 1<sup>er</sup>. Le mandat de membre de la commission d'arbitrage expire:

1° le jour de la convocation (de l'élection) d'une nouvelle commission,

2° en cas de désistement,

3° en cas de révocation.

§ 2. Le mandat de membre de la commission d'arbitrage d'établissement expire en cas également de dissolution ou d'extinction du rapport de travail.

§ 3. Un membre de la commission d'arbitrage peut être révoqué pour des causes justifiées, suivant la procédure prévue pour la convocation (l'élection).

**Art. 256.** Les litiges sont instruits au sein de la commission d'arbitrage par les corps statuants composés de cinq personnes. Le corps statuant est présidé par le président de la commission ou son suppléant.

## Chapitre IV

### LA PROCÉDURE DEVANT LA COMMISSION D'ARBITRAGE

**Art. 257.** La procédure devant la commission d'arbitrage est ouverte à la requête du travailleur, et s'il s'agit des prestations dues par l'établissement de travail à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, aussi à la requête d'un membre de la famille du travailleur, ayant qualité pour agir.

**Art. 258.** § 1<sup>er</sup>. Peut être mandataire du travailleur:

1° un représentant du conseil d'établissement,

2° un autre travailleur de l'établissement où est employé le requérant,

3° un membre de la famille du travailleur.

§ 2. Le chef d'établissement ou un travailleur délégué par lui agissent au nom de l'établissement.

§ 3. Le mandat peut être donné par écrit ou oralement pour être consigné sur le procès-verbal.

**Art. 259.** § 1<sup>er</sup>. S'il est constaté que l'affaire ne relève pas de la compétence de la commission d'arbitrage, le président de la commission ou la commission rendent une décision motivée déclarant l'incompétence de la commission, en indiquant l'organe appelé à trancher l'affaire. A la requête du travailleur, le président de la commission retourne la requête au travailleur ou la renvoie à l'organe compétent.

§ 2. La commission d'arbitrage examinera l'affaire qui lui est transmise par le tribunal Conformément aux règles de compétence lors même qu'elle se serait préalablement déclarée incompétente dans l'affaire.

**Art. 260.** § 1<sup>er</sup>. Après avoir reçu la requête, le président de la commission d'arbitrage procède à une tentative de conciliation.

§ 2. Lorsque le travailleur déclare que ses prétentions ont été réglées à l'amiable, le président de la commission d'arbitrage prononce le non-lieu, s'il reconnaît que la satisfaction des prétentions est Conforme à la loi et aux règles de vie en société. Si la solution à l'amiable intervient par voie d'une transaction conclue à la séance de la commission d'arbitrage, le non-lieu est prononcé par Cette dernière^

**Art. 261.** La commission d'arbitrage peut accorder au travailleur ce qui lui est dû sans avoir été réclamé dans la requête ou réclamé en moins, si l'état de fait établi au cours de la procédure le justifie.

**Art. 262.** § 1<sup>er</sup>. La commission d'arbitrage examine les litiges en séance, en ordonnant, s'il y a lieu, une procédure explicative. Les parties sont informées de la daté de la séance.

§ 2. La décision de la commission d'arbitrage est prise à la majorité des voix et doit être signifiée sans délai et avec motifs aux parties.

**Art. 263.** Dans des cas exceptionnels, la commission d'arbitrage peut soumettre l'affaire à un tribunal de travail et d'assurances sociales pour qu'il en connaisse, si elle le juge opportun en raison de graves doutes juridiques qui se manifestent dans l'affaire.

## Chapitre V

### LE CHAMP D'ACTIVITÉ DES COMMISSIONS DES RECOURS POUR LES LITIGES DU TRAVAIL

**Art. 264.** § 1<sup>er</sup>. Les commissions des recours pour les litiges du travail examinent:

1° les recours des travailleurs contre la dénonciation du contrat de travail,

2° les requêtes des travailleurs en réintégration dans l'emploi ou en indemnité due à la suite de la résiliation ou de l'extinction du contrat de travail,

3° les requêtes des travailleurs en indemnité due dans le cas où un certificat de travail ou une opinion n'ont pas été délivrés dans le délai ou sont entachés de vices,

4° les requêtes des travailleurs concernant la formation du rapport de travail.

§ 2. Lorsque, conjointement avec un recours ou une requête, le travailleur poursuit d'autres prétentions relevant, en vertu des art. 248 et 249, de la compétence de la commission d'arbitrage, la commission des recours pour les litiges du travail examinera conjointement toutes les prétentions du travailleur:

§ 3. La commission des recours pour les questions du travail examine également les requêtes tendant à la constatation des droits découlant du rapport de travail en relation avec les matières dont il est question au § 1<sup>er</sup>.

## Chapitre VI

### LA DÉSIGNATION ET LA COMPOSITION DES COMMISSIONS DES RECOURS POUR LES LITIGES DU TRAVAIL

**Art 265.** Le président de la commission des recours pour les litiges du travail, les présidents des corps statuants et les autres membres de la commission sont élus pour la durée de leur mandat par les conseils du peuple compétents.

**Art. 266.** § 1<sup>er</sup>. Les candidatures aux fonctions de membres de la commission des recours pour les litiges du travail sont présentées, en nombre égal, par les présidents ou les chefs des villes ou des quartiers ainsi que par l'instance syndicale compétente.

§ 2. Les candidatures aux présidents des commissions des recours pour les questions du travail et aux présidents des corps statuants sont présentées par le président du tribunal de voïvodie parmi les juges des tribunaux régionaux et de voïvodie.

**Art. 267.** § 1<sup>er</sup>. Le mandat: de membre de la commission des recours pour les litiges du travail expire:

1° le jour d'élection d'une nouvelle commission,

2° en cas de désistement,

3° en cas de révocation.

§ 2. Un membre de la commission des recours pour les litiges du travail peut être révoqué pour des causes justifiées, suivant la procédure prévue pour son élection.

**Art. 268.** § 1<sup>er</sup>. Les affaires sont examinées par la commission des recours pour les litiges du travail composée comme suit:

1° un juge du tribunal compétent qui préside,

2° deux membres de la commission, dont un choisi parmi les candidats présentés par l'instance syndicale compétente.

§ 2. Le président de la commission des recours pour les litiges du travail peut faire examiner l'affaire par un corps statuant composé de cinq personnes, s'il le juge utile en raison de la complexité particulière de l'affaire ou du caractère qu'elle revêt de précédent. Dans ce cas, le corps statuant doit comprendre deux membres de la commission, choisis parmi les candidats présentés par l'instance compétente des syndicats.

## Chapitre VII

### LA PROCÉDURE DEVANT LA COMMISSION DES RECOURS POUR LES LITIGES DU TRAVAIL

**Art. 269.** § 1<sup>er</sup>. Le recours contre la dénonciation d'un contrat de travail est formé devant la commission des recours pour les litiges du travail dans les 7 jours à compter de la notification de la lettre de dénonciation.

§ 2. La requête en réintégration dans l'emploi ou en indemnité est introduite à la commission des recours pour les litiges du travail dans les 14 jours à compter de la notification de la résiliation du contrat de travail sans préavis ou du jour de l'expiration du contrat de travail.

§ 3. La requête tendant à nouer un rapport de travail est introduite à la commission des recours pour les litiges du travail dans les 14 jours à compter de la notification du refus d'engagement.

§ 4. Dans des cas justifiés, la commission des recours pour les litiges du travail peut examiner un recours ou une requête introduits après l'expiration du délai prescrit, si le retard est justifié par des circonstances exceptionnelles et n'est pas excessif.

**Art. 270.** § 1<sup>er</sup>. Les dispositions des art. 258 - 263 sont respectivement applicables. Le travailleur peut avoir pour mandataire un autre représentant du syndicat.

§ 2. La date de la séance est notifiée aux parties et au conseil d'établissement.

§ 3. Dans le cas où elle donne droit au recours contre une dénonciation ou à la requête en réintégration dans l'emploi ou en indemnité, la commission des recours

pour les litiges du travail statue conformément aux dispositions des art. 44-51 et 56-62.

## Chapitre VIII

### LES TRIBUNAUX DE TRAVAIL ET D'ASSURANCES SOCIALES

**Art. 271.** § 1<sup>er</sup>. Les tribunaux de travail et d'assurances sociales connaissent des recours contre les décisions des commissions d'arbitrage et des commissions des recours pour les litiges du travail.

§ 2. Un tribunal de travail et d'assurances sociales peut évoquer une affaire qui lui est soumise en vertu de l'art. 263 par une commission d'arbitrage ou par une commission des recours pour les litiges du travail, lorsque cela paraît opportun en raison de graves doutes juridiques qui se manifestent dans l'affaire.

**Art. 272.** Les parties ont le droit de former un recours contre la décision d'une commission d'arbitrage ou d'une commission des recours pour les litiges du travail dans les 14 jours à compter de la signification de la décision.

**Art. 273.** La décision du tribunal de travail et d'assurances sociales n'est pas susceptible de recours, à l'exception des décisions rendues dans les affaires dont il est question à l'art. 271 § 2.

**Art. 274.** L'organisation des tribunaux de travail et d'assurances sociales ainsi que la procédure devant ces tribunaux, sont réglées par des dispositions spéciales.

## Chapitre IX

### LE RÉVISION EXTRAORDINAIRE

**Art. 275.** Une décision passée en force de chose jugée, émanant d'une commission d'arbitrage, d'une commission des recours pour les litiges du travail ou d'un tribunal de travail et d'assurances sociales, peut faire l'objet d'un pourvoi en révision extraordinaire, lorsqu'elle est rendue en violation manifeste de la loi ou des intérêts de la République Populaire de Pologne.

**Art. 276.** Le pourvoi en révision extraordinaire peut être formé par:

- 1° le ministre du Travail, des Salaires et des Affaires sociales,
- 2° le ministre de la Justice,
- 3° le premier Président de la Cour Suprême,
- 4° le Procureur Général de la République Populaire de Pologne,
- 5° le Conseil Central des Syndicats.

**Art. 277.** § 1<sup>er</sup>. Le pourvoi en révision extraordinaire est formé devant la Cour Suprême.

§ 2. A la procédure devant la Cour Suprême, engendrée par le pourvoi en révision extraordinaire, sont respectivement applicables les dispositions du code de procédure civile en matière de révision extraordinaire.

§ 3. En cas de cassation de la décision attaquée, la Cour Suprême peut renvoyer l'affaire, pour qu'il en connaisse de nouveau, à l'organe ayant rendu la décision, et lorsque la décision a été rendue par une commission d'arbitrage — à cette commission ou à un tribunal de travail et d'assurances sociales.

## Chapitre X

## LE CONTRÔLE DES COMMISSIONS D'ARBITRAGE, DES COMMISSIONS DES RECOURS POUR LES LITIGES DU TRAVAIL ET DES TRIBUNAUX DE TRAVAIL ET D'ASSURANCES SOCIALES

**Art. 278.** § 1<sup>er</sup>. Le contrôle de l'organisation et de l'activité des commissions d'arbitrage et des commissions des recours pour les litiges du travail est assumé par le ministre du Travail, des Salaires et des Affaires sociales, agissant de concert avec le Conseil Central des Syndicats. Dans l'exercice de ce contrôle, le ministre du Travail, des Salaires et des Affaires sociales peut édicter des directives concernant les matières relevant de son contrôle.

§ 2. Le contrôle de l'organisation et de l'activité des tribunaux de travail et d'assurances sociales est assumé par le ministre de la Justice, agissant de concert avec le ministre du Travail, des Salaires et des Affaires sociales et le Conseil Central des Syndicats.

**Art. 279.** La Cour Suprême établit les directives pour la jurisprudence des tribunaux de travail et d'assurances sociales et prend des résolutions renfermant les réponses aux questions juridiques, suivant la procédure et les règles définies par des dispositions spéciales.

## Chapitre XI

## L'EXÉCUTION DES DÉCISIONS

**Art. 280.** § 1<sup>er</sup>. Une décision d'une commission d'arbitrage ou d'une commission des recours pour les litiges du travail passe en force de chose jugée si elle n'a pas fait l'objet d'un recours ou a été maintenue dans la procédure de recours.

§ 2. Les décisions passées en force de chose jugée des commissions d'arbitrage ou des commissions des recours pour les litiges du travail, ainsi que les transactions conclues devant ces commissions, doivent être exécutées sans délai par rétablissement de travail. S'il y a lieu de procéder à une exécution forcée, les dispositions du code de procédure civile sont respectivement applicables, à moins que les dispositions du présent chapitre en statuent autrement. Les décisions des commissions, passées en force de chose jugée, et les transactions constituent des titres exécutoires.

§ 3. Lorsque le débiteur est un établissement de travail d'État et la créance découlant du titre exécutoire n'est pas acquittée dans les 7 jours à compter du dépôt du titre, l'unité supérieure du débiteur, à la requête du créancier, fera couvrir sans délai la créance sur les fonds du débiteur, et notamment sur son compte en banque.

§ 4. Si l'obligation de payer la rémunération adjugée dans une décision de réintégration dans l'emploi, ou fixée par la transaction, dépend de la reprise du travail par le travailleur, la clause exécutoire n'est conférée, en ce qui concerne cette rémunération, que lorsqu'il est constaté que le travailleur a repris le travail. Dans le cas où cette rémunération est poursuivie suivant la procédure définie au § 3, il appartient à l'unité supérieure du débiteur de constater que le travailleur a repris le travail.

§ 5. Les dispositions des §§2-4 sont respectivement applicables aux décisions rendues par les tribunaux de travail et d'assurances sociales et aux transactions conclues devant ces tribunaux.

