16/11/09 RAP/Cha/POL/IX(2009)

# CHARTE SOCIALE EUROPEENNE

9e rapport national sur l'application de la
Charte sociale européenne

soumis par

# LE GOUVERNEMENT DE LA POLOGNE

(Articles 2,4,5 et 6
for the period 01/01/2005 – 31/12/2008)

Rapport enregistré au Secrétariat le 13 novembre 2009

## CYCLE XX-1 (2010)

**REPUBLIQUE DE POLOGNE**

# RAPPORT

**soumis par le Gouvernement de la République de Pologne conformément aux dispositions de l'article 21 de la Charte sociale européenne, relatif aux mesures prises afin de mettre en œuvre les dispositions de la Charte sociale européenne : articles 2, 4, 5 et 6 dans la période 2005-2008.**

Conformément aux dispositions de l'article 23 de la Charte sociale européenne le rapport a été transmis aux organisations des partenaires sociaux suivantes:

- Niezależny Samorządny Związek Zawodowy "Solidarność",
- Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych,
- Forum Związków Zawodowych,
- Konfederacja Pracodawców Polskich,
- Polska Konfederacja Pracodawców Prywatnych,
- Business Centre Club – Związek Pracodawców,
- Związek Rzemiosła Polskiego.

**ARTICLE 2 DROIT A DES CONDITIONS DE TRAVAIL EQUITABLES**

**ARTICLE 2§1**

**1) Prière de décrire le cadre juridique général. Prière d'en spécifier la nature, les raisons et l'étendue de toute réforme.**

et

**2) Prière d'indiquer les mesures prises (règlements administratifs, programmes, plans d'action, projets, etc.) pour mettre en œuvre le cadre juridique.**

Durant la période couverte par le rapport il n'y a pas eu de modifications par rapport à ce qui a été présenté dans le rapport précédant.

**3) Les données statistiques ou chiffrées, surtout concernant le temps réel moyen du travail de chaque groupe professionnel majeur, les mesures permettant d'écarter l'application de la législation sur le temps du travail.**

En ce qui concerne les possibilités d'une dérogation à la législation sur le temps de travail, durant la période couverte par le rapport les modifications de la législation présentée dans le rapport précédant n'ont pas été apportées.

Les parties à la convention collective peuvent insérer dans la convention des dispositions sur la réduction du temps de travail. En 2005, de telles dispositions ont été contenues dans une convention collective, en 2006 dans deux conventions collectives et en 2007, il y en avait trois. Les conventions collectives enregistrées en 2008 ne contenaient pas de telles dispositions.

Nombre moyen d'heures payées par employé, exprimées en 1 mois, en 2006

| | |
|---|---|
| Au total | 163,99 |
| Représentants des autorités publiques, hauts fonctionaires et cadres dirigeants | 169,14 |
| Experts | 140,77 |
| Professions intermédiaires | 167,36 |
| Employés de bureau | 169,69 |
| Services personnels et vendeurs | 171,09 |
| Agriculteurs, jardiniers, forestiers et pêcheurs | 172,75 |
| Ouvriers industriels et artisans | 173,37 |
| Opérateurs et monteurs des machines et installations | 174,00 |
| Travaux simples (demandant peu de qualifications) | 170,05 |

En 2008, l'Inspection Nationale du Travail a examiné les questions concernant le temps de travail par branches d'activité economique et c'est pour cette raison il est impossible de comparer ces données statistiques avec celles des années précédentes.

Taux d'établissements contrôlés où des manquements ont été constatées

| | 2005 | 2006 | 2007 |
|---|---|---|---|
| Fixation de la durée de travail, l'aménagement du temps de travail et la durée de la période de référence | 45 | 47 | 46 |
| Exactitude de la fixation du temps de travail journalier | 8 | 5 | 6 |
| Exactitude de la fixation du temps de travail hebdomadaire durant une période de référence adoptée | 17 | 8 | 8 |
| Enregistrement du temps de travail: | | | |
| - absence d'enregistrement | 9 | 6 | 9 |
| - enregistrement non conforme aux dispositions légales | 60 | 47 | 49 |
| Emploi de travailleurs les horaires excédant la durée de travail en vigueur : | | | |
| - journalière, | 39 | 33 | 32 |
| - moyenne hebdomadaire | 40 | 32 | 34 |
| Repos journalier de 11 heures garanti aux travailleurs | 43 | 30 | 32 |

Les mesures appliquées par les inspecteurs du travail[1]
en 2005:
- 1.552 décisions,
- 2.332 demandes émises dans les interventions,
- 6 demandes de sanctions pénales déposées aux tribunaux,
- 134 amendes pénales du montant total de 93.000 złoty,

en 2006 :
- 1.052 décisions,
- 2.134 demandes émises dans les interventions,
- 9 demandes de sanctions pénales déposées aux tribunaux,
- 128 amendes pénales du montant total de 89.350 złoty,
- une notification au ministère public concernant une suspicion d'infraction,

en 2007 :
- 2.930 ont été prises,
- 6.275 demandes dans les interventions,
- 43 demandes de sanctions pénales déposées aux tribunaux,
- 389 amendes pénales du montant total de 362.550 złoty,
- 14 notifications au ministère public concernant des suspicions d'infraction.

En 2007, une augmentation considérable du nombre de mesures juridiques appliquées par les inspecteurs, par rapport aux années 2005 et 2006, résulte d'une forte augmentation du nombre de contrôles effectués : en 2007, les inspecteurs du travail ont controlé 547 employeurs (avec 86.000 travailleurs) en ce qui concerne le temps de travail, et en 2006 les contrôles ont été menés auprès de 163 employeurs (avec 19.100 employés), tandis qu'en 2005, 152 employeurs qui employaient 39.400 personnes ont été controlés.

**QUESTION SUPPLEMENTAIRE**

**Dans quelles situations la période de référence peut être prolongée jusqu'à 12 mois.**

La période de référence prolongée jusqu'à 12 mois peut être appliquée, dans le cadre du système de base du temps de travail dans les secteurs tels que l'agriculture et l'élevage, la garde des biens ou la protection des personnes, si cela est justifié par l'organisation ou technique particulière qui affectent le déroulement du travail.

La période de référence prolongée peut être également appliquée dans les institutions culturelles, en vertu de l'article 26b de la loi du 25 octobre 1991 sur l'organisation des activités culturelles. Cette loi prévoit que la période de référence peut être prolongée pour des raisons justifiées par l'organisation du travail et à condition de respecter les principes généraux portant sur la protection de la sécurité et de la santé des travailleurs et pour 12 mois au plus. La période de référence prolongée est établie sur base de la convention collective, si une telle a été conclue par l'institution culturelle concernée ou sur base d'un accord entre l'employeur et les employés, suivant la procedure adopté chez l'employeur concerné, l'inspecteur du travail compétent en est notifiié

Les calendriers de travail des travailleurs sont fixés pour une période non inférieure à 2 semaines.

[1] Les données concernant toutes les violations des dispositions sur le temps de travail (la durée de travail, les heures supplémentaires, le repos hebdomadaire) se trouvent dans les tableaux sur les pages 3, 5, 7, 8.

**CONCLUSION NEGATIVE**

**La durée de travail laquelle dans certains cas (travail de surveillance des installations, la garde des personnes ou des biens) peut être de 16 heures en 24 heures et aller jusqu'à 72 heures par semaine (six jours consécutifs), est trop longue.**

Dans le cas du travail consistant en la surveillance des installations ou nécessitant la disponibilité partielle, peut être appliqué le système de temps de travail équivalent, où il est possible de prolonger la durée journalière de travail jusqu'à 16 heures.

L'adoption du temps de travail par jour plus important fait suite à l'évaluation du type de travail et des conditions de travail dans l'entreprise (section ou poste concerné). Le fait de profiter de la possibilité de prolonger la durée journalière de travail est lié aux conditions dans lesquelles le travail est exercé, en particulier la concentration exigée, l'intensité et la durée des périodes d'observation, la possibilité d'assurer le repos.

La prolongation du temps de travail signifie que le travailleur ne peut pas profiter de son droit au repos comme les autres travailleurs. Pour cette raison la législation prévoit :

- l'interdiction de dépasser la durée maximale de travail par semaine (40 heures, semaine de travail de 5 jours),
- la période de référence réduite à un mois (la période de référence générale est de 4 mois),
- l'obligation d'assurer au travailleur, immédiatement après l'achèvement du travail, une période de repos d'une durée équivalente au nombre d'heures travaillées,
- le travailleur a le droit à un repos hebdomadaire sans interruption de 35 heures,
- le travailleur a le droit à des jours fériés, au nombre correspondant au nombre de dimanches, de jours de fête et de jours fériés au cours de la période de référence,
- si ¼ du temps de travail dans la période de référence est pendant la nuit, le temps de travail ne peut pas excéder 8 heures sur 24 heures - si le travail est de nature dangereuse ou exige un grand effort physique ou intellectuel,
- les règlements concernant la sécurité et l'hygiène dans le travail exigent que certains travaux soient exercés en équipes de deux personnes.

En pratique, si l'employeur adopte le temps de travail de 16 heures, le travailleur travaillera de 9 à 10 jours durant la période de référence (soit 1 mois).

Dans le cas de travaux liés à la garde ou la protection des personnes et des biens il est possible de prolonger le temps de travail jusqu'à 24 heures, la période de référence comptant un mois. Les dispositions sur le calcul du temps de travail et de repos, présentées ci-dessus, s'appliquent. En pratique, si l'employeur adopte le temps de travail de 24 heures, le travailleur travaillere de 5 à 6 jours durant la période de référence (soit 1 mois).

**ARTICLE 2§3**

**1) Cadre juridique général. Type, motifs et étendue des toutes modifications.**

et

**2) Prière d'indiquer les mesures prises (règlements administratifs, programmes, plans d'action, projets, etc.) pour mettre en œuvre le cadre juridique.**

Durant la période couverte par le rapport il n'y a pas eu de modifications par rapport à ce qui a été présenté dans le rapport précédant.

**3) Données statistiques et toute information pertinente, si possible.**

Taux d'employeurs contrôlés, chez lesquels des manquements ont été constatés

| | 2006 | 2007 | 2008 |
|---|---|---|---|
| Non-octroi du congé dans le délai prévu par la législation | 75 | 77 | 76 |
| Non-octroi d'au moins une partie du congé s'étendant à au moins 14 jours civils consécutifs | 36 | 38 | 35 |
| Non-paiement d'indemnité pour le congé non pris | 22 | 17 | 23 |
| Manquements en matière de calendrier des congés | 18 | 15 | 15 |
| Réduction du temps de congé | 12 | 12 | 15 |
| Réduction du montant d'indemnité de congé | 6 | 9 | 9 |

Les mesures appliquées par les inspecteurs :

en 2006 :

- 429 interventions contenant 3.840 demandes,
- 16 demandes de sanctions pénales déposées aux tribunaux,
- 212 amendes pénales du montant total de 140.300 złoty,

en 2007 :

- 698 interventions contenant 1.879 demandes,
- 30 demandes de sanctions pénales déposées aux tribunaux,
- 237 amendes pénales du montant total de 201.880 złoty,

en 2008 :

- 891 interventions contenant 2.046 demandes,
- 32 demandes de sanctions pénales déposées aux tribunaux,
- 245 amendes pénales du montant total de 296.200 zloty.

**QUESTION SUPPLEMENTAIRE**

**Est-ce que la prise du congé de repos peut être dérogée (par exemple une pause justifiée par des besoins particuliers ou extraordinaires de l'employeur), et selon quelles règles.**

Le travailleur a le droit au congé de repos annuel ininterrompu, d'une durée définie par les dispositions de la législation de travail et dans une période fixée par l'employeur. Les congés devraient être octroyés conformément au calendrier des congés. L'employeur fixe le calendrier des congés, tenant compte des demandes des travailleurs et la nécessité d'assurer un fonctionnement normal de l'entreprise. Le congé doit être octroyé au travailleur au cours de l'année dans laquelle il a acquis le droit au congé (article 161 du Code de travail).

Le report du congé à un autre délai, soit à la prochaine année civile, n'est fait qu'exceptionnellement. Cela ne peut arriver que dans des situations prévues par les dispositions du Code de travail qui justifient le report du délai de congé (articles 164 et 165), l'interruption du congé (article 166) ou le rappel du travailleur du congé (article 167). Le congé non pris conformément au calendrier des congés ou fixé en consultation avec l'employeur, doit être octroyé au travailleur au plus tard avant la fin du premier trimestre de l'année civile suivante (article 168).

Le report de congé peut se faire à la demande du travailleur, si justifié par des raisons importantes. L'évaluation des raisons présentées par le travailleur comme justication de sa demande et, en conséquence, la décision finale appartient à l'employeur.

Le report de congé est possible vu les besoins particuliers de l'employeur, si l'absence du travailleur entraînerait des graves difficultés dans le déroulement normal du travail. L'employeur évalue s'il a des besoins particuliers qui justifieraient le report de congé. La réglementation ne définit pas la période avant le congé au cours de laquelle l'employeur a la possibilité d'annoncer au travailleur le report du congé. Ce report peut donc s'opérer jusqu'au jour avant son début. Le travailleur peut solliciter une indemnisation pour couvrir les pertes liées au report du congé. Le report de congé entraîne aussi la nécessité de fixer un nouveau délai de congé, ce qui se fait en concertation entre l'employeur et le travailleur. Ce nouveau

délai devrait être fixé l'année civile au cours de laquelle le travailleur a acquis le droit au congé ou, au plus tard, avant la fin du premier trimestre de l'année suivante.
L'interruption du congé peut s'opérer dans des situations exceptionnelles, car un des principes applicables au congé de repos est son déroulement sans interruption. L'interruption peut être fondée uniquement sur des circonstances impossibles à prévoir au moment du commencement du congé, et l'employeur est chargé de l'évaluation si la cause justifie une telle interruption. L'employeur est tenu de couvrir les frais encourus par le travailleur liés à l'interruption du congé.
Si le travailleur ne peut commencer son congé dans le délai fixé pour des raisons qui justifient son absence au travail telles que :
- l'incapacité temporaire due à une maladie,
- l'isolement dû à une maladie contagieuse,
- la participation à l'entainement militaire ou à la formation militaire jusqu'à la période de 3 mois,
- le congé maternel,

l'employeur est tenu de reporter le congé à un délai ultérieur.
Il y a d'autres raisons pour le report de congé. L'employeur est tenu de reporter le délai du congé si des raisons indiquées dans le droit du travail comme justifiant l'absence du travailleur au travail se produisent (absence pour différentes raisons). Il est important qu'une telle situation se produit après la fixation du calendrier des congés ou le report du congé soit decidé en consultation avec le travailleur mais et en tout état de cause avant le début de congé. Lorsque la raison qui justifie l'absence du travailleur au travail se manifeste, le travailleur est tenu de documenter la situation.
Une partie du congé non prise (congé interrompu) en raison de :
- l'incapacité temporaire due à une maladie,
- l'isolement dû à une maladie contagieuse,
- la participation a l'entrainement militaire ou à la formation militaire jusqu'à la période de 3 mois,
- le congé maternel,

l'employeur est tenu de l'octroyer dans un délai ultérieur.
Le congé est interrompu pour une période où une telle cause se manifeste. La partie non prise du congé est octroyée par l'employeur dans un délai ultérieur. Le liste des raisons qui, en se manifestant, entraînent l'interruption du congé est exhaustive. D'autres causes que celles indiquées n'entraînent pas l'interruption du congé.
Le congé doit être octroyé au travailleur en sa durée totale, tout en pouvant être divisé en parties, cela exclusivement à la demande du travailleur. En cas de déposition de la demande du travailleur visant la division du congé, la justification n'est pas nécessaire. L'employeur n'est pas lié par la demande du travailleur, il peut en tenir compte sous réserve que la demande ne soit incompatible avec le déroulement normal du travail de l'entreprise concernée.
En cas de division du congé en parties, au moins une partie doit couvrir au moins 14 jours civils consécutifs. Par les 14 jours civils consécutifs il faut comprendre tous les jours consécutifs, en commençant par le premier jour du congé jusqu'au dernier jour précédant le retour du travailleur au travail, y compris les jours fériés légaux, soit le dimanche, les fêtes et les jours fériés résultant du calendrier du temps de travail dans la semaine de travail de cinq jours qui tombent au cours du congé et directement après sa fin. Ces jours sont pris en compte s'ils tombent immédiatement avant le départ du travailleur en congé.

**ARTICLE 2§4**

**1) Cadre juridique général. Type, motifs et étendue des toutes modifications.**

et

**2) Prière d'indiquer les mesures prises (règlements administratifs, programmes, plans d'action, projets, etc.) pour mettre en œuvre le cadre juridique**.

Durant la période couverte par le rapport il n'y a pas eu de modifications par rapport à ce qui a été présenté dans le rapport précédant.

Information supplémentaire :

En application de l'article 145 §1 du Code du travail les travailleurs employés dans des conditions particulièrement dures ou particulièrement néfastes pour la santé ont droit à la réduction du temps de travail par rapport aux normes prévues à l'article 129 §1 du Code du travail (la norme étant 8 heures par jour et 40 heures en moyenne dans une semaine de travail de cinq jours dans la période de référence non excédant 4 mois). La réduction du temps de travail peut consister en des pauses supplémentaires incluses dans le temps de travail ou bien en la réduction du temps de travail. La liste des travaux, conformément au paragraphe 2 de l'article 145 du Code du travail, est établie par l'employeur après la consultation avec les travailleurs ou leurs représentants selon la procédure et principes définis à l'article $237^{11a}$ et $237^{13a}$ du Code du travail, et après avoir obtenu un avis du médecin qui assure les soins médicaux préventifs aux travailleurs.

Les personnes travaillant dans des conditions particulièrement néfastes pour la santé ou particulièrement dures, ont droit à des congés payés supplémentaires, sous réserve que cela soit prévu dans des conventions collectives.

**3) Données statistiques et toute autre information pertinente, si possible.**

Les décisions concernant la réduction du temps de travail ou l'octroi des congés payés supplémentaires aux travailleurs qui exercent des travaux dangereux ou néfastes pour la santé, sont contenues dans des conventions collectives, entre autres. Ainsi :

- en 2005, 14 conventions collectives ont assuré aux travailleurs des congés supplémentaires, et dans 13 conventions collectives la durée de travail a été réduite,
- en 2006, 11 conventions collectives ont assuré aux travailleurs des congés supplémentaires, et dans 9 conventions collectives la durée de travail a été réduite,
- en 2007, 8 conventions collectives ont assuré le droit au congé supplémentaire au titre du travail exercé dans des conditions particulièrement dures ou particulièrement néfastes pour la santé, et dans 3 conventions collectives se sont trouvées des dispositions sur la réduction du temps de travail aux travailleurs exerçant de tels travaux,
- en 2008, 4 conventions collectives prévoyaient le droit au congé supplémentaire, et 2 la réduction du temps de travail.

Prestations au titre du travail dans des conditions néfastes pour la santé, nombre de travailleurs en bénéficiant

| | Temps de travail réduit | Congés supplémentaires |
|---|---|---|
| Fin juillet 2007 | 49.280 | 142.108 |
| Mi-décembre 2007 | 46.909 | 143.173 |

Mi-décembre 2006 :

- réduction du temps de travail – 49.900 travailleurs,
- congés supplémentaires – 159.000 travailleurs.

Mi-décembre 2005 :

- réduction du temps de travail – 45.900 travailleurs,
- congés supplémentaires – 165.300 travailleurs.

Violation des dispositions sur la réduction du temps de travail

| | Nombre d'employeurs chez qui les manquements ont été constatés | Amendes | Demandes au tribunal | Mesures éducatives |
|---|---|---|---|---|
| 2005 | 34 | 36 | 2 | 1 |
| 2006 | 60 | 57 | 4 | 2 |
| 2007 | 110 | 104 | 12 | 4 |
| 2008 | 64 | 50 | 10 | 11 |

**QUESTION SUPPLEMENTAIRE**

**Confirmation que tous les travailleurs employés dans des chantiers navals, l'industrie chimique et pharmaceutique ont droit à un temps de travail réduit, vu les conditions de travail dangereuses ou néfastes pour la santé ou bien ils bénéficient d'autres solutions compensatoires à ce titre.**

Les dispositions du droit du travail ne prévoient pas de normes particulières pour le temps de travail (réduit) pour des chantiers navals, l'industrie chimique ou pharmaceutique d'applicabilité générale. Par contre la possibilité de réduire le temps de travail par rapport aux normes générales du temps de travail (soit 8 heures par jour et 40 heures hebdomadaires en moyenne) est prévue pour les travailleurs employés dans des conditions particulièrement dures ou particulièrement néfastes pour la santé. Il n'y a pas d'obstacles pour introduire le temps de travail réduit pour des travaux dures ou néfastes pour la santé dans ces secteurs, vu les conditions de travail particulières dans chacune des entreprises concernées.

**ARTICLE 2§5**

**1) Prière de décrire le cadre juridique général. Prière d'en spécifier la nature, les raisons et l'étendue de toute réforme.**

et

**2) Prière d'indiquer les mesures prises (règlements administratifs, programmes, plans d'action, projets, etc.) pour mettre en œuvre le cadre juridique**.

Durant la période couverte par le rapport il n'y a pas eu de modifications par rapport à ce qui a été présenté dans le rapport précédant.

**3) Prière de fournir des données statistiques et toute autre information pertinente, si possible.**

Violation des dispositions concernant le repos hebdomadaire

| | Nombre d'employeurs chez qui des manquements ont été constatés | Amendes | Demandes au tribunal | Mesures éducatives |
|---|---|---|---|---|
| 2005 | 379 | 383 | 19 | 21 |
| 2006 | 412 | 402 | 47 | 29 |
| 2007 | 556 | 535 | 67 | 53 |
| 2008 | 545 | 488 | 63 | 69 |

Taux d'entreprises contrôlées où des manquements ont été constatés

| | 2007 | 2006 | 2005 |
|---|---|---|---|
| Emploi des travailleurs le dimanche sans leur assurer : | | | |
| - une journée fériée accordée dans un autre délai ou une rémunération supplémentaire | 15 | 15 | 19 |
| - un dimanche férié une fois par quatre semaines | 22 | 15 | 18 |
| Garantie des jours fériés au titre du travail le jour férié, résultant de la semaine de travail de cinq jours durant la période de référence adoptée | 62 | 56 | 57 |
| Garantie du repos hebdomadaire aux travailleurs | 25 | 25 | 32 |

**ARTICLE 4 – DROIT A UNE REMUNERATION EQUITABLE**

**ARTICLE 4§2**

**1) Cadre juridique général. Type, motifs et étendue de toute modification.**
et
**2) Prière d'indiquer les mesures prises (règlements administratifs, programmes, plans d'action, projets, etc.) pour mettre en œuvre le cadre juridique**.
Durant la période couverte par le rapport il n'y a pas eu de modifications par rapport à ce qui a été présenté dans le rapport précédant.

**3) Prière de fournir des données chiffrées, statistiques (le cas échéant sous forme d'estimations) et toutes autres informations pertinentes, en particulier sur les méthodes utilisées pour calculer les taux de rémunération majorés ; sur l'incidence des formules d'aménagement du temps de travail sur la rémunération des heures supplémentaires ; ainsi que sur les cas particuliers dérogeant aux règles relatives à la rémunération des heures supplémentaires.**
La rémunération des heures supplémentaires plus avantageuse que définie par les dispositions du Code du travail peut être prévue par des conventions collectives, règlements de rémunération ou des contrats de travail individuels. En 2005, de telles dispositions ont été contenues dans 27 conventions collectives (sur 220 conventions collectives d'entreprise enregistrées cette année-là), en 2006 ce nombre se chiffrait à 45 conventions collectives (sur 177 conventions collectives d'entreprise enregistrées cette année-là), en 2007 ce nombre était de 38 (sur 168 conventions collectives de travail enregistrées cette année-là) et en 2008, 27 conventions sur 155 conventions collectives de travail enregistrées cette année-là.

Taux d'entreprises contrôlées où des manquements ont été constatés

| | 2007 | 2006 | 2005 |
|---|---|---|---|
| Emploi des travailleurs au-delà du nombre d'heures supplémentaires admissible par semaine | 26 | 21 | 22 |
| Emploi des travailleurs au-delà du nombre d'heures admissible par année civile | 14 | 12 | 16 |
| Détermination dans le contrat de travail d'un nombre d'heures de travail excédant la durée prévue dans le contrat et au titre desquelles un supplément à la rémunération est accordé au travailleur conformément à l'article 151[1], paragraphe 1 du Code du travail | 28 | 29 | 28 |

**CONCLUSION NEGATIVE**

**1/ Dans le secteur privé, le taux de rémunération majoré pour les heures supplémentaires peut être remplacé par le repos compensateur équivalent le nombre d'heures supplémentaires travaillées, en cas où le travailleur sollicite la compensation des heures de travail supplémentaires sous forme de repos.**
Durant la période couverte par le rapport il n'y a pas eu de modifications par rapport à ce qui a été présenté dans le rapport précédant.
L'amendement aux dispositions du Code du travail est en considération, visant à octroyer aux travailleurs le droit au repos pour des heures supplémentaires dans la proportion une heure de travail - une heure et demi de repos quand le travailleur sollicite une telle forme de recompense pour des horaires supplémentaires, ce qui assurera la conformité avec les dispositions de la Charte sociale européenne. Ces modifications nécessitent des consultations avec les partenaires sociaux, il est donc impossible de préjuger leur étendue.

**2/ Le repos compensatoire équivalent au nombre d'heures supplémentaires travaillées est accordé aux membres de la fonction publique.**
L'élaboration du projet d'amendement de la loi du 21 novembre 2008 sur la fonction publique a été mise en oeuvre, visant à récompenser aux membres du corps de la fonction publique (les

employés de la fonction publique et les fonctionnaires de la fonction publique) le travail dans les heures supplémentaires par un repos compensatoire majoré.
Conformément au projet le travail exercé les heures supplémentaires par les membres du corps de la fonction publique sera récompensé dans la proportion 1,25 heure de repos pour une heure travaillée supplémentairement, et 1,5 heure de repos pour une heure travaillée supplémentairement le dimanche, les jours de fête et le travail de nuit. Pour les personnes chargées de fonctions dirigeantes, les directeurs des institutions et leurs adjoints (personnes chargées d'exercer la puissance publique) étant membres du corps de la fonction publique, la compensation du travail supplémentaire se fera uniquement pour le dimanche, le jour de fête ou la nuit, et dans la proportion 1,5 heure de repos pour une heure supplémentaire travaillée.
Le projet d'amendement de la loi sur la fonction publique sera soumis au Conseil des Ministres en vue de son acceptation avant d'être adressé à la Diète de la République de Pologne, dans la 2$^{de}$ moitié de 2009.

**ARTICLE 4§3**

**1) Prière de décrire le cadre juridique général. Prière d'en spécifier la nature, les raisons et l'étendue de toute réforme.**

Durant la période couverte par le rapport il n'y a pas eu de modifications par rapport à ce qui a été présenté dans le rapport précédant.
Information supplémentaire :
La rémunération du travailleur doit correspondre au type du travail et aux compétences exigées pour son exercice, et tenir compte du volume et qualité du travail effectué. Si les dispositions internes de l'entreprise octroient aux travailleurs d'autres composantes (suppléments) de la rémunération, leur montant et les principes de leur octroi devraient être fixés par l'employeur.
Les modalités de rémunération pour le travail et d'octroi d'autres prestations liées au travail sont fixées par l'employeur par voie d'une convention collective de l'entreprise ou inter-entreprise. Si dans une entreprise concernée il n'y a pas de convention collective en vigueur et l'employeur emploie au moins 20 personnes, les modalités de rémunération doivent être établies dans le règlement de rémunération. Si l'employeur n'est pas couvert par la convention collective ou il n'est pas tenu d'établir un tel règlement, il les définit dans les contrats de travail individuels.
En fixant la rémunération, l'employeur doit respecter le principe exprimé dans le Code du travail (son article 18$^{3c}$) selon lequel les travailleurs ont droit aux rémunérations égales pour le travail égal ou pour le travail d'une valeur égale. Ce principe s'applique à toutes les composantes de la rémunération, ainsi qu'à d'autres prestations (pecuniaires et non pecuniaires) au titre de travail.
Le principe s'applique lorsque les travailleurs remplissent les mêmes obligations d'une manière identique. Si l'employeur emploie des travailleurs sur différents postes de travail ou bien sur les mêmes postes mais ils remplissent leurs obligations professionnels à un degré différent, leur rémunération peut être différenciée.
Le travail qui n'est pas le même mais a une valeur égale est celui qui requiert les compétences égales, de même que l'expérience, l'effort, les capacités, la responsabilité, donc tous les éléments qui sont pris en compte dans le cadre des méthodes de valorisation du travail servant à la fixation des systèmes de rémunération. A cet égard, la référence est faite aux méthodes de valorisation du travail utilisées par l'économie du travail et pour des comparaisons.

**2) Prière d'indiquer les mesures prises (règlements administratifs, programmes, plans d'action, projets, etc.) pour mettre en œuvre le cadre juridique**.

En 2008, le Ministère du Travail et de la Politique sociale a mis en oeuvre deux projets dans le cadre du Programme Opérationnel le Capital Humain (Priorité I. Emploi et intégration sociale), qui touchent au problème de différence de salaires.

Le projet « Activisation socio-économique des femmes au niveau local et régional » (décembre 2008–avril 2011) vise à améliorer la situation des femmes sur le marché du travail grâce à l'intensification des actions entreprises par les institutions du marché du travail. Le renforcement du potentiel des opérateurs déjà existants et la sensibilisation au problème d'égalité des chances permettront d'améliorer la situation des femmes sur le marché du travail. On prévoit aussi de procéder au diagnostic des causes de la rémunération inégale. Ces causes se trouvent tantôt de la part des employeurs, tantôt des travailleurs. Les résultats des analyses serviront à l'élaboration du matériel d'information et à la promotion du changement d'attitudes en la matière ce qui servira à généraliser la perception des femmes au travail en tant que participants égaux et appréciés du marché du travail. Grâce à l'engagement d'un large spectre des participants, non seulement des institutions du marché du travail et des travailleurs, mais de l'ensemble de la société, il sera possible de développer des solutions innovatrices qui soutiennent l'objectif de suppression des différences salariales entre les femmes et les hommes.

Le projet « Conciliation des rôles professionnels et familiaux des femmes et des hommes » (janvier 2009–avril 2011) contribuera à restreindre la défavorisation de femmes ayant des enfants sur le marché du travail. La conciliation de vie professionnelle et familiale favorise la répartition équilibré des tâches familiales entre les femmes et les hommes, tout en facilitant la participation des femmes au marché du travail et contribue ainsi à l'élimination des différences salariales. Les employeurs considèrent souvent les femmes comme moins disponibles vu leurs devoirs familiaux. Le fait de proposer aux femmes des postes moins bien payés et de ne pas leur accorder des primes et promotions résulte aussi de l'image stéréotypée quant aux objectifs de la vie des femmes, c'est à dire de la supériorité de la famille par rapport à l'activité professionnelle. Une conciliation plus facile des devoirs familiaux et professionnels et la promotion du partenariat au sein de la famille contribueront à la réduction des disproportions salariales en fonction du sexe. Ce projet vise également à engager les partenaires sociaux, les services publics d'emploi, les organisations d'employeurs et les syndicats dans le développement des solutions qui réduisent la défavorisation des femmes sur le marché du travail en raison de leur situation familiale.

En janvier 2009 le Ministère du Travail et de la Politique sociale a achevé la réalisation du projet entrepris en octobre 2008, intitulé « Gender mainstreaming comme outil de changement », dans le cadre du Programme Général PROGRESS, dont l'objectif principal consistait en la formation des travailleurs de l'administration publique pour qu'ils appliquent la perspective de l'égalité des sexes dans des activités de l'Etat dans le domaine social, politique et économique. Dans le cadre du projet l'indicateur d'égalité entre les sexes concernant les fonctionnaires du Ministère du Travail et de la Politique sociale a été examiné. Les résultats de cette analyse ont démontré que l'égalité de salaires des femmes et des hommes travaillant dans le Ministère est garantie.

**3) Prière de fournir données statistiques et toutes autres informations pertinentes concernant les différences de salaire entre les femmes et les hommes, qui ne travaillent pas pour le même employeur, selon la branche économique, en fonction du niveau d'éducation ou de tout autre facteur approprié.**

Les informations sur les rémunérations moyennes selon le sexe proviennent d'une enquête représentative sur la structure des salaires en fonction d'activité économique, menée tous les

deux ans. Les données disponibles les plus récentes concernent l'octobre 2006. Les données pour 2008 seront disponibles en décembre 2009.

Rémunérations moyennes ventilées par sexe et groupes professionnels, 2006, en złoty

| | Sexe | |
|---|---|---|
| | hommes | femmes |
| Total | 2.903,68 | 2.385,68 |
| Représentants des autorités publiques, hauts fonctionnaires et cadres dirigeants | 6.747,37 | 4.692,73 |
| Experts | 3.977,82 | 2.977,55 |
| Professions intermédiaires | 3.185,56 | 2.541,81 |
| Employés de bureau | 2.222,34 | 2.140,52 |
| Services personnels et vendeurs | 1.641,77 | 1.390,85 |
| Agriculteurs, jardiniers, forestiers et pêcheurs | 1.840,59 | 1.601,58 |
| Ouvriers industriels et artisans | 2.350,01 | 1.419,14 |
| Opérateurs et monteurs des machines et installations | 2.302,13 | 1.824,66 |
| Travaux simples (demandant peu de qualifications ) | 1.666,44 | 1.415,00 |

Rémunération moyenne par genre, âge, ancienneté et activité économique, 2006

| A - złoty, B – au total = 100,0 | | Hommes | Femmes |
|---|---|---|---|
| Au total | A | 2.903,68 | 2.385,68 |
| dont en fonction de | B | 100,0 | 100,0 |
| Niveau de formation | | | |
| Supérieure avec titre du docteur au moins, maître, médecin ou équivalent | A | 4.828,78 | 3.322,74 |
| | B | 166,3 | 139,3 |
| Supérieure avec titre d'ingénieur, de licence, d'économiste diplômé ou équivalent | A | 4.432,51 | 2.934,25 |
| | B | 152,7 | 123,0 |
| Après bac | A | 2.678,78 | 2.265,18 |
| | B | 92,3 | 94,9 |
| Secondaire professionnelle | A | 2.623,10 | 2.110,24 |
| | B | 90,3 | 88,5 |
| Secondaire d'enseignement général | A | 2.492,55 | 2.124,54 |
| | B | 85,8 | 89,1 |
| Professionnelle de base | A | 2.165,93 | 1.463,54 |
| | B | 74,6 | 61,3 |
| Collège | A | 1.795,05 | 1.355,47 |
| | B | 61,8 | 56,8 |
| Ecole primaire ou inférieur | A | 2.087,52 | 1.509,67 |
| | B | 71,9 | 63,3 |
| Age | | | |
| moins de 24 ans | A | 1.703,45 | 1.472,82 |
| | B | 58,7 | 61,7 |
| 25 - 34 | A | 2.665,77 | 2.235,76 |
| | B | 91,8 | 93,7 |
| 35 - 44 | A | 3.175,33 | 2.444,48 |
| | B | 109,4 | 102,5 |
| 45 - 54 | A | 3.024,93 | 2.505,73 |
| | B | 104,2 | 105,0 |
| 55 - 59 | A | 3.281,18 | 3.005,60 |
| | B | 113,0 | 126,0 |
| 60 - 64 | A | 3.754,57 | 3.210,95 |
| | B | 129,3 | 134,6 |
| 65 ans et plus | A | 3.930,69 | 3.037,04 |
| | B | 135,4 | 127,3 |

| | | | |
|---|---|---|---|
| à l'âge mobile (18 - 44 ans) | A | 2.752,56 | 2.257,14 |
| | B | 94,8 | 94,6 |
| Ancienneté | | | |
| jusqu'à 1,9 ans | A | 1.921,56 | 1.624,55 |
| | B | 66,2 | 68,1 |
| 2,0 - 4,9 ans | A | 2.381,41 | 1.976,68 |
| | B | 82,0 | 82,9 |
| 5,0 - 9,9 ans | A | 2.920,91 | 2.351,82 |
| | B | 100,6 | 98,6 |
| 10,0 - 14,9 ans | A | 3.131,16 | 2.440,54 |
| | B | 107,8 | 102,3 |
| 15,0 - 19,9 ans | A | 3.041,02 | 2.438,03 |
| | B | 104,7 | 102,2 |
| 20,0 ans et plus | A | 3.100,00 | 2.589,84 |
| | B | 106,8 | 108,6 |
| Section dans le cadre de classement d'activités économiques | | | |
| Agriculture, chasse et sylviculture (A) | A | 2.825,11 | 2.486,91 |
| | B | 97,3 | 104,2 |
| Pêche (B) | A | 2.285,38 | 1.961,65 |
| | B | 78,7 | 82,2 |
| Industrie (C+D+E) | A | 2.890,94 | 2.108,21 |
| | B | 99,6 | 88,4 |
| Industrie minière (C) | A | 4.533,41 | 3.101,48 |
| | B | 156,1 | 130,0 |
| Transformation industrielle (D) | A | 2.673,31 | 2.026,80 |
| | B | 92,1 | 85,0 |
| Production et approvisionnement en énergie électrique, gaz et eau (E) | A | 3.352,14 | 3.100,81 |
| | B | 115,4 | 130,0 |
| Construction (F) | A | 2.473,47 | 2.543,37 |
| | B | 85,2 | 106,6 |
| Commerce en gros et en détail ; réparation de véhicules, motocycles et articles d'usage personnel (G) | A | 2.634,73 | 1.856,21 |
| | B | 90,7 | 77,8 |
| Hôtellerie et restauration (H) | A | 1.968,53 | 1.678,62 |
| | B | 67,8 | 70,4 |
| Transport, entreposage et communication (I) | A | 2.865,76 | 2.728,22 |
| | B | 98,7 | 114,4 |
| Intermédiation financière (J) | A | 6.443,60 | 3.915,42 |
| | B | 221,9 | 164,1 |
| Activité immobilière, location et services liés à l'activité économique (K) | A | 2.810,62 | 2.433,34 |
| | B | 96,8 | 102,0 |
| Administration publique et défense nationale, assurances sociales obligatoires et assurance maladie (L) | A | 3.772,56 | 3.153,03 |
| | B | 129,9 | 132,2 |
| Enseignement (M) | A | 2.948,86 | 2.499,30 |
| | B | 101,6 | 104,8 |
| Santé et assistance sociale (N) | A | 2.972,81 | 2.288,07 |
| | B | 102,4 | 95,9 |
| Services communaux, sociaux et individuels, autres (O) | A | 2.589,14 | 2.260,04 |
| | B | 89,2 | 94,7 |

**QUESTIONS SUPPLEMENTAIRES**

**1/ Quel est le stade de travaux sur le projet de la loi sur l'égalité de traitement prévoyant l'interdiction de la discrimination des femmes et des hommes au travail.**

Le 22 janvier 2009 le Comité du Conseil des Ministres a adressé le projet de la loi sur la transposition de certaines dispositions de l'Union européenne en matière d'égalité de

traitement, pour avis, au Conseil Législatif auprès du Premier Ministre. Le projet a été adopté par le Comité du Conseil des Ministres le 29 juin 2009 et a été recommandé au Conseil des Ministres.

**2/ Quels sont les principes de fixation du montant des salaires (y compris visant à assurer la non-discrimination des travailleurs).**

L'article $18^{3c}$ du Code du travail est essentiel à cet égard. En vertu de cet article les travailleurs ont droit à la rémunération égale pour le travail égal ou le travail de valeur égale. La rémunération englobe toutes ses composantes, sans tenir compte de leur nom ou nature, ainsi que d'autres prestations liées au travail accordées aux travailleurs sous forme de prestations en espèces ou sous autre forme.

Les travaux de même valeur sont ceux dont l'exercice exige les compétences comparables des travailleurs confirmées par les certificats prévus par des dispositions particulières ou par la pratique ou l'expérience professionnelle, ainis que la responsabilité et l'effort comparables.

La rémunération devrait être fixée de manière à correspondre au type de travail exercé et aux qualifications exigées pour son exercice et devrait tenir compte du volume et qualité du travail fourni. Afin de déterminer le montant de la rémunération, l'on établit, en accord avec les articles $77^{1}$–$77^{3}$ du Code du travail (détermination par voie de conventions collectives, du règlement des salaires ou, en ce qui concerne les travailleurs des unités du secteur public, sous réserve qu'ils ne soient couverts par la convention collective, par le reglèment du ministre du travail établi à la demande du ministre compétent), le montant et les règles de l'octroi des taux de rémunération aux travailleurs pour un travail spécifié ou sur un poste spécifié, et d'autres composantes (suppléments) de la rémunération, si elles sont prévues au titre de l'exercice d'un travail donnée.

**3/ Exemples de jurisprudence concernant l'égalité de rémunération des femmes et des hommes, quelles indemnisations sont prononcées en cas de constatation de discrimination en matière de rémunération.**

La jurisprudence concerant *strice* la question d'égalité de rémunération des femmes et des hommes n'est pas abondante. Cela résulte du fait que le Code du travail contient le principe général d'égalité de rémunération des travailleurs, et non seulement en fonction de leur sexe, et les arrêts des tribunaux sont formulés conformément à cette disposition (dans le jugement on rappelle le principe d'égalité de traitement en termes généraux, sans préciser le motif particulier de discrimination), de même sont rédigés les exposés de motifs. Les tendances de la jurisprudence concernant l'égalité de rémunération sont reflétées par de jugements suivants de la Cour Suprême :

- l'arrêt de la Cour Suprême du 15 mars 2006, II PK 154/05, dans lequel la Cour Suprême a statué qu'en cas d'exercice des obligations professionnelles sur le poste de travail uniquwe dans la structure organisationnelle de l'employeur, la possibilité raisonnable d'indiquer et de vérifier des critères objectifs de comparabilité d'un travail au droit à la rémunération égale, n'existe pas (article $18^{3c}$ du Code du travail),
- l'arrêt de la Cour Suprême du 22 février 2007, I PK 242/06, où la Cour Suprême a jugé qu'en cas de différenciation des salaires des employés exerçant le même travail (article $18^{3c}$ paragraphe 1 du Code du travail), l'employeur doit prouver qu'il se fondait sur des critères objectifs (article$18^{3b}$, paragraphe 1 *in fine,* du Code du travail). Si l'employeur se prévaut des qualifications professionnelles et de l'ancienneté, cela entraîne la nécessité de prouver que ces facteurs étaient essentielles pour l'execution des tâches confiées aux travailleurs.

En vertu de l'article$18^{3d}$ du Code du travail, en cas de constatation de la discrimination au travail, la personne à l'égard de qui l'employeur a violé le principe d'égalité de traitement a le

droit à la compensation des préjudices du montant non inférieur à la rémunération minimale, fixée en application d'autres dispositions de la loi (montant établi par la cour n'est pas plafonnée).

**4/ Est-ce que dans la période couverte par le rapport des analyses des différences du montant de rémunérations des femmes et des hommes ont été menées. En cas de confirmation, quels en sont les résultats. Est-ce qu'en cas de constatation de telles différences, des démarches ont été entreprises en vue de leur élimination (réduction).**
Données statistiques – voir la réponse à la question 3.
Information sur les actions – voir la réponse à la question 2.
Il y a de nombreux facteurs qui peuvent d'une façon simultanée contribuer à des différences de rémunérations. Ce sont, entre autres :

- différences objectives qui concernent des traits individuels (âge, formation, expérience), l'emploi (profession, type de contrat ou modalités de travail) ou l'entreprise (secteur d'activité ou la taille de l'entreprise),
- évaluation de la valeur du poste – les postes ou professions exercées principalement par des femmes sont souvent considerées comme ayant moindre importance,
- ségrégation sur le marché du travail – les femmes travaillent dans un nombre de secteurs et de métiers moins important que les hommes,
- tradition et stéréotypes qui influencent le choix d'une école, l'évaluation et le classement des métiers ainsi que l'activité professionnelle (question de concilier la vie professionnelle et la vie familiale).

**ARTICLE 4§4**
**1) Prière de décrire le cadre juridique général. Prière d'en spécifier la nature, les raisons et l'étendue de toute réforme**
et
**2) Prière d'indiquer les mesures prises (règlements administratifs, programmes, plans d'action, projets, etc.) pour mettre en œuvre le cadre juridique**.
Durant la période couverte par le rapport il n'y a pas eu de modifications par rapport à ce qui a été présenté dans le rapport précédant.

**CONCLUSION NEGATIVE**
**L'article 33 du Code du travail prévoit une possibilité d'introduire la période de préavis de deux semaines en cas de contrats à durée déterminée conclus pour une période au-delà de 6 mois. Cette période de préavis devrait être plus longue, proche de ou la même que celle qui est prévue pour les contrats à durée indéterminée conclus avec les travailleurs d'une ancienneté similaire dans une entreprise concernée.**
La Pologne maintient sa position présentée précédemment au sujet de la conclusion négative.
La justification des dispositions sur la période de préavis en cas de contrats à durée déterminée est telle que sous certains aspects il n'est pas possible de traiter de même manière les travailleurs employés à durée déterminée et ceux à durée indéterminée, cela vaut pour la durée de la période de préavis en particulier. Il convient d'indiquer que la différenciation de la situation des travailleurs est admissible à la lumière de la directive CE 99/70 sur le travail à durée déterminée : le principe d'égalité de traitement n'empêche pas de différencier certains aspects des conditions de travail (y compris la durée de la période de préavis) des travailleurs à durée déterminée et de ceux à durée indéterminée. La directive prévoit des mesures de protection des travailleurs à durée déterminée contre des abus de la part des employeurs. Cette directive a été transposée dans l'ordre juridique polonais.

Les dispositions considèrent la dénonciation du contrat de travail à durée déterminée comme exception. Les dispositions du droit du travail permettent la dénonciation du contrat à durée déterminée en cas de déclaration de la faillite ou liquidation de l'employeur et en cas de licenciements de travailleurs pour des causes qui ne les concernent pas, cela exclusivement chez les employeurs qui emploient au moins 20 personnes.
Au principe, un contrat à temps determiné ne peut être dénoncé que si le contrat a été conclu pour une période supérieure à 6 mois et les parties au contrat ont consenti à l'introduction d'une clause spéciale admettant la dénonciation du contrat.
Le nombre de contrats à durée déterminée conclus successivement est limité par les dispositions du Code du travail (article $25^1$).

**ARTICLE 4§5**

**1) Prière de décrire le cadre juridique général. Prière d'en spécifier la nature, les raisons et l'étendue de toute réforme.**

Durant la période couverte par le rapport les modifications ont été apportées à l'article 88 du Code du travail portant sur les déductions au titre des pensions alimentaires (entrée en vigueur le 1 juin 2005). La disposition en vigueur prévoit que l'employeur est tenu d'effectuer des déductions de la rémunération du travailleur en application du titre exécutoire, dans des limites définis à l'article 87, paragraphe 3, point 1 et à l'article 87, paragraphe 5 du Code du travail (auparavant l'employeur pouvait effectuer ces déductions mais n'était pas obligé d'y procéder).

**2) Prière d'indiquer les mesures prises (règlements administratifs, programmes, plans d'action, projets, etc.) pour mettre en œuvre le cadre juridique.**

Durant la période couverte par le rapport aucune mesure n'a été prise.

**CONCLUSION NEGATIVE**

**1/Les travailleurs peuvent exprimer leur accord écrit, visant à permettre à l'employeur la déduction non restreinte des retenues salariales.**

Afin d'assurer la conformité de la législation polonaise avec les dispositions de la Charte sociale européenne le Gouvernement a entrepris des travaux législatifs. Par suite la loi du 14 novembre 2003 sur l'amendement du Code du travail et de certaines autres loi a modifié l'article 91 du Code du travail relatif aux déductions effectuées avec le consentement écrit du travailleur. Une phrase a été ajoutée à cette disposition, libellée comme suit : « dans un tel cas, libre de déductions est le montant de la rémunération pour le travail défini à l'article $87^1$ paragraphe 1, point 1", soit le montant de rémunération minimale pour le travail fixé en application d'autres dispositions, et qui est dû aux travailleurs travaillant à temps plein, après la déduction des cotisations sociales et d'une avance pour l'impôt sur le revenu des personnes physiques. Cette modification a suscité un vive controverse parmi les partenaires sociaux (critiques de la part des syndicats). Le gouvernement a été amené a préparer un projet d'amendement subsequent. La loi du 20 avril 2004 sur la promotion de l'emploi et les institutions du marché du travail a amendé le Code du travail de nouveau. L'article 91 du Code du travail est actuellement libellé comme suit :
« Article 91. § 1: Les droits autres que visés à l'article 87, aux paragraphes 1 et 7, peuvent être déduits du salaire du travailleur uniquement avec son consentement écrit.
§ 2. Dans les cas définis au paragraphe 1, le montant de la rémunération pour le travail libre de déductions :

1) est visé à l'article $87^1$, paragraphe 1, point 1 – en cas de déduction de droits au titre de l'employeur,

2) 80 % du montant visé à l'article 87[1], paragraphe 1, point 1 – en cas de déduction d'autres droits que ceux visés au point 1. »

La disposition permettant que le montant de la rémunération libre de déductions soit inférieur à celui de la rémunération minimale se réfère exclusivement aux déductions effectuées avec le consentement écrit du travailleur au titre d'autres agents que l'employeur. Sous cette forme, la disposition a trouvé l'acceptation des partenaires sociaux.

L'on ne prévoit pas d'autres modifications des dispositions adoptées en 2004, car les dispositions en vigueur sont soutenues par les partenaires sociaux, et une tentative de leur modification serait incompatible à leur volonté, la situation similaire à celle en 2003 pourrait se produire.

**2/ Après avoir procédé à des déductions, les travailleurs à la rémunération la plus basse n'obtiennent pas de moyens qui leur assurent la subsistance ou la subsistance des personnes à leur charge.**

Le Code du travail, après l'amendement du 14 novembre 2003 dispose :

« Article 87[1]. § 1. Le montant de rémunération libre de déductions égale:

1) le montant d'une rémunération minimale pour le travail fixée en application des dispositions particulières, qui est du aux travailleurs à temps plein, après avoir déduit les cotisations sociales et les avances pour l'impôt sur le revenu des personnes physiques – en cas de déductions des montants exécutés en vertu des titres exécutoires pour compenser des droits autres que les aliments,
2) 75 % de la rémunération définie au point 1 – en cas de déduction des avances en espèces accordées au travailleur,
3) 90 % - la rémunération définie au point 1 – en cas de déduction des amendes prévues à l'article 108.

§ 2. Si le travailleur concerné travaille à temps partiel, les montants définis au paragraphe 1, sont réduits proportionnellement à la durée de travail. »

En vertu des dispositions présentées le travailleur peut obtenir une rémunération moins importante que la rémunération minimale uniquement si les avances versées auparavant ou des amendes sont déduites (sanctions pour le non-respect des règlements de sécurité et d'hygiène au travail, des règlements incendie, absence non justifiée au travail, pour le fait de se présenter au travail dans un état d'ébriété ou pour la consommation d'alcool au travail).

En évaluant les dispositions en vigueur il convient de considérer ce qui suit :

Les avances versées aux travailleurs visent à couvrir les coûts liés à l'exercice du travail étant à la charge de l'employeur (achat de matériaux, de carburants, coûts des déplacements). Les avances doivent être recensées ou remboursées sans délai. Des moyens confiés temporairement au titre d'avance ne font pas partie de rémunération du travailleur. La déduction d'une avance non recensée est possible à l'écoulement du délai de recensement et dans des limites définis par le Code du travail. Si l'avance n'est pas recensée dans un délai fixé, il convient d'admettre à raison que l'argent confié à ce titre est toujours à la disposition du travailleur, donc il n'est pas dépourvu de ressources.

En vertu du Code du travail les sanctions financières imposées aux travailleurs sont relativement peu élevées. La sanction financière pour une infraction ainsi que pour chaque jour d'absence sans justification ne peut pas excéder la rémunération journalière du travailleur et au total les sanctions financières ne peuvent pas excéder une dixième de la rémunération du au travailleur après les déductions visées à l'article 87, paragraphe 1, points 1-3. Les moyens provenant des sanctions ne vont pas à l'employeur mais sont utilisés uniquement pour améliorer la sécurité et l'hygiène au travail dans l'entreprise.

## ARTICLE 5 DROIT SYNDICAL

**1) Prière de décrire le cadre juridique général. Prière d'en spécifier la nature, les raisons et l'étendue de toute réforme.**
et
**2) Prière d'indiquer les mesures prises (règlements administratifs, programmes, plans d'action, projets, etc.) pour mettre en œuvre le cadre juridique**.
et
**3) Prière de fournir des données chiffrées, statistiques et toutes autres informations pertinentes, si possible.**
Durant la période couverte par le rapport il n'y a pas eu de modifications par rapport à ce qui a été présenté dans le rapport précédant.

### CONCLUSION NEGATIVE

**1/ L'interdiction d'effectuer des fonctions dans les syndicat par les fonctionnaires publics viole les dispositions de la Charte.**
Le 21 novembre 2008 une nouvelle loi sur le service public (abrogeant la loi du 24 août 2006 sur le service public) a été adoptée. Cette loi a éliminé l'incompatibilité avec la Charte sociale européenne. Dès son entrée en vigueur (le 24 mars 2009), en vertu de l'article 67, paragraphe 6 de la loi les fonctions dans les syndicats peuvent être exercées par le membres du corps de la fonction publique, à l'exclusion de hauts fonctionnaires de la fonction publique (ceux exerçant la puissance publique) uniquement. En vertu de la loi (article 52), les postes de hauts fonctionnaires sont les suivants :

1) directeur général de l'office,
2) chef du département ou d'une unité équivalente de la Chancellerie du Président du Conseil des Ministres, chef du département ou d'une unité équivalente de l'office du ministre, chef du département ou d'une unité équivalente de l'office assurant les services au président du comité faisant partie du Conseil des Ministres, chef du département ou d'une unité équivalente de l'office d'administration gouvernementale et du département ou d'une unité équivalente à l'office de voïvodie, et ses adjoints,
3) médecin vétérinaire de voïvodie et ses adjoints,
4) chef d'une unité organisationnelle à l'Agence d'enregistrement des produits médicaux et produits biocides et à l'Office des semences forestières, ainsi que ses adjoints.

Le Conseil des Ministres considère que les dispositions en vigueur sont conformes avec la Charte sociale européenne.

**2/ Le statut des fonctionnaires de l'Agence de Sécurité Intérieure (ABW) ne justifie pas leur privation de droit syndical, même compte tenu des raisons justifiées de sécurité intérieure cela n'est pas nécessaire dans la société démocratique.**
Les modifications de la législation concernant les droits syndicaux des fonctionnaires de l'Agence de Sécurité Intérieure n'ont pas été introduites durant la période couverte par le rapport et il n'y a pas d'amendements prévus.
Les explications du rapport précédent restent en vigueur.
En vertu de l'article 81 paragraphe 2 de la loi du 24 mai 2002 sur l'Agence de Sécurité Intérieure et l'Agence de Services Secrets, les fonctionnaires de l'Agence de Sécurité Intérieure ne peuvent se fédérer au sein de syndicats, ce qui, à l'avis du Conseil des Ministres est admissible à la lumière de l'article 5 de la Charte sociale européenne compte tenu de la nature particulière des tâches accomplies par les fonctionnaires de l'Agence de Sécurité Intérieure.

Les tâches de l'Agence sont énumérées à l'article 5 de la loi sur l'Agence de Sécurité Intérieure. La participation de l'Agence de Sécurité Intérieure à la réalisation des tâches liées à la défense nationale s'opère par l'accomplissement des tâches consistant à identifier, prévenir et lutter contre les risques qui menacent l'intégralité du territoire et la défense de l'Etat. Parmi ces tâches, il y a :

- l'identification, la prévention et la lutte contre les risques menaçant la sécurité intérieure de l'Etat et son ordre constitutionnel, et notramment la souveraineté et sa position internationale, son indépendance et l'intégralité du territoire ainsi que la la défense de ses frontières,
- l'identification, la prévention et la lutte contre les infractions telles que:
  - l'espionnage, le terrorisme, la violation du secret d'Etat et d'autres infractions qui menacent la sécurité de l'Etat,
  - le menace aux les intérêts économiques de l'Etat,
  - la corruption des personnes exerçant des fonctions publiques, visées aux articles 1 et 2 de la loi du 21 août 1997 sur les restrictions du droit des fonctionnaires de la fonction publique d'exercer une activité économique lorsque celle-ci peut porter l'atteinte à la sécurité de l'Etat,
  - la production et la distribution des biens, technologies et services à portée stratégique pour la sécurité de l'Etat,
  - la fabrication illicite, détention ou trafic d'armes, de munitions et d'explosifs, d'armes de destruction massive, de stupéfiants et de substances psychotropes sur le marché international

  ainsi que la poursuite des auteurs de ces infractions,
- l'exercice, dans le cadre de ses compétences, des missions de protection de l'Etat et l'exercice de la fonction de l'autorité nationale de sécurité en matière de protection d'informations confidentielles dans les relations internationales,
- la collecte, l'analyse, le traitement et la soumission aux organes compétents des informations susceptibles d'avoir une importance fondamentale pour la protection de la sécurité intérieure de l'Etat et de son ordre constitutionnel,
- la réalisation d'autres actions définies dans des lois et accords internationaux.

Les missions de l'Agence de Sécurité Intérieure sont réalisées par les fonctionnaires de l'Agence, dans le cadre de la relation de service à l'Agence. La relation de service est établie après la déclaration volontaire du candidat et la prise de la décision administrative portant sur son désignation. Le fonctionnaire de l'Agence de Sécurité Intérieure n'est pas un travailleur ou employé au sens des dispositions du Code du travail. Les fonctionnaires de l'Agence de Sécurité Intérieure exercent leur fonctions dans le cadre de formation armée.

A la différence des fonctionnaires de l'Agence de Sécurité Intérieure, les employés civils de l'Agence peuvent se fédérer au sein de syndicats. A partir de septembre 2007, dans le cadre de l'Agence de Sécurité Intérieure fonctionne le Syndicat des Employés Civils ABW. L'objectif de ce syndicat est de défendre et de représenter les intérêts professionnels et sociaux des employés, des retraités et mèner l'activité visant à l'amélioration des conditions de vie, des conditions sociales et culturelles. Le syndicat entreprend des actions en faveur de l'éthique professionnelle, de bonnes relations interpersonnelles, selon les principes de respect de la dignité humaine, de l'aide mutuelle, la bienveillance et l'amitié. Il propose des initiatives visant à améliorer l'organisation du travail, la sécurité et l'hygiène au travail, l'amélioration de qualifications professionnelles. Le syndicat a le droit de prendre une position au sujet d'emploi, rémunération, promotion professionnelle, distinction, récompense et licenciement des employés civils de l'Agence de Sécurité Intérieure, il établit également le calendrier du travail et celui des congés.

Le syndicat participe à la poursuite disciplinaire en qualité de porte-parole des travailleurs, notamment en prenant connaissance des dossiers, le dépôt des demandes des preuves et des avis. Le syndicat entreprend des actions d'intervention à l'égard des responsables de l'Agence de Sécurité Intérieure en cas de violation de droits ou d'intérêts des employés, y compris à la demande de ceux qui ne sont pas fédérés.
Quant à l'activité statutaire, le syndicat est indépendant de l'administratio et des organisations politiques.

**3/ Certains groupes de travailleurs (retraités, chômeurs, personnes travaillant à domicile) n'ont pas le droit de former des organisation syndicales indépendantes.**
Durant la période couverte par le rapport il n'y a pas eu de modifications par rapport à ce qui a été présenté dans le rapport précédant.
La Pologne maintient sa position présentée dans le rapport précédent.
La Constitution de la République de Pologne garantit la liberté de former des syndicats et d'activité syndicale, des organisations socio-professionnels d'agriculteurs, des associations, des mouvements de citoyens, d'autres groupements et fondations. C'est la garantie de la liberté d'association dans tous les aspects de la vie sociale, y compris dans les relations de travail.
L'article 12 de la Constitution de la République de Pologne, tout en garantissant la liberté de constitution et de fonctionnement de différents types d'organisations, ne contient pas de catalogue exhaustif des formes d'association. Or, les organisations syndicales y apparaissent en premier lieu, ce qui met en relief leur rôle particulier dans la vie sociale et économique. Cette importance accordée aux organisations syndicales est confirmée par les articles 20 et 59 de la Constitution de la République de Pologne, qui identifient :

- le partenaire des syndicats, à savoir les employeurs,
- les instruments d'action propres aux syndicats : le droit de négociation collective et le droit de grève.

Les dispositions de la Constitutions de la République de Pologne reflètent ainsi une idée généralement acceptée, dans d'autres pays européens aussi, selon laquelle les syndicats sont des organisations de travailleurs. Leur objectif est de défendre les intérêts des travailleurs à l'égard des employeurs, en établissant, par voie de négociations collectives, des salaires et des conditions de travail.
Les syndicats ne sont pas des seules organisations qui fonctionnent dans les relations professionnelles. Il y a également des comités professionnels, des associations et des fondations. La législation (notamment la loi du 7 avril 1989 Droit d'association, la loi du 6 avril 1984 sur les fondations) crée des conditions favorables à la création des organisations de différents types.
Les personnes visées par la conclusion négative du Comité d'experts indépendants (chômeurs, retraités et personnes travaillant à domicile) peuvent fonder librement leurs propres organisations afin de représenter leurs intérêts. L'énumération de quelques organisations qui associent ces personnes donnée ci-dessous prouve que les chômeurs et les retraités béneficient de leur droit de s'organiser pleinement:

- Association polonaise des chômeurs,
- Mouvement de la défense des chômeurs,
- Fondation d'aide aux chômeurs et aux SDF,
- Association des chômeurs et des personnes agissant en faveur des chômeurs « Tous Ensemble – In Corpore »,
- Association polonaise des personnes retraitées, des pensionnaires et des invalides,
- Association des personnes retraitées du Ministère de l'Intérieur de la République de Pologne.

Les organisations sont donnés à titre d'exemple, il y a d'autres qui regroupent ces personnes et répresentent leurs interrêts.

Quant à l'organisation sous forme de syndicats :
La Cour Suprême a declaré que[2] : « Une interprétation élargissant le droit syndical également aux chômeurs, irait à l'encontre de la teneur de la loi sur les syndicats. La Cour d'Appel a raison en constatant que, dans certaines circonstances, les intérêts des chômeurs ne peuvent pas être efficacement défendus par les organisations syndicales de travailleurs, les intérêts de ces deux groupes étant en contradiction évidente. Ces questions sont à considérer par le législateur. La constatation que la non habilitation des chômeurs à constituer les syndicats peut être considérée comme une lacune du droit polonais nécessitant d'être comblé par analogie ne saurait être correcte. L'absence d'une telle réglamentation relève plutôt d'une lacune axiologique qui peut être supprimé moyennant des propositions *de lege ferende,* tirées du principe que la solution juridique en vigueur n'est pas juste. Or, les considérations indiquées ci-dessus ne libèrent nullement la Cour Suprême de l'analyse des dispositions de la loi sur les syndicats sous l'angle de leur conformité à la Constitution de la République de Pologne. (...) Une fois la non conformité de ladite loi à la Constitution de la République de Pologne constatée, la Cour Suprême, dans le cadre de l'interprétation du droit polonais et de manière contraignante pour le cas donnée, renonce à l'application des dispositions de la loi incompatibles aux dispositions de la Constitution de la République de Pologne, les dispositions de celle-ci étant directement applicables.
Une telle analyse doit être menée en prenant en considération des principes stipulés dans le droit international. Cet aspect du problème, notamment dans le contexte de la liberté syndicale, a été soulevé maintes fois dans la jurisprudence et la doctrine polonaises avec, comme conclusion généralement soutenue qu'une analyse de la conformité des dispositions de la loi sur les syndicats à la Constitution de la République de Pologne et aux accords internationaux est indispensable (...). Les articles en question de la Constitution de la République de Pologne stipulent comme suit :
« Art. 84. 1. En vue de favoriser le développement de l'activité politique, sociale, économique et culturelle, la République de Pologne garantit aux citoyens polonais le droit d'association.
2. Les organisations politiques, les syndicats, les associations des agriculteurs, les associations de coopératives, les organisations de jeunesse, de femmes, de sport et de défense, les associations culturelles, techniques et scientifiques ainsi que d'autres organisations sociales réunissent les citoyens en vue d'une participation active à la vie politique, sociale, économique et culturelle.
Art. 85. Les organisations syndicales, en tant qu'organisations universelles, participent à la constitutions en à la réalisation des missions du développement social et économique de la Pologne, jouent un róle important dans la République de Pologne. Elles représentent les intérêts et les droits de la population active et développent, chez leurs membres, une attitude d'engagement et de participation active à la construction de la société civique».
En vertu de ces dispositions il est possible d'arriver à la conclusion selon laquelle le principe de la liberté syndicale, y compris le droit de constituer des organisations syndicales, est applicable à tous les citoyens ou « la population active ». Une telle constation semble trouver la confirmation à l'article 1, paragraphe 1 de la loi du 23 mai 1991 sur les syndicats (...) qui dispose que « le syndicat est une organisation autonome, basée sur la libre participation de la population active, constitué en vue de représenter et de défendre leurs droits et intérêts professionnels et sociaux. » Dans ce contexte il est également indiscutable que les chômeurs, en tant que personnes désirant exercer une activité professionnelle permanente, indépendante

[2] La résolution de la Cour Suprême I PZP 63/91; elle a été prise sur la base de la Constitution auparavant en vigueur, toutefois les dispositions concernant les syndicats n'ont pas été modifiées de manière considérable, elle s'applique respectivement.

et rémunérée dans le cadre du statut du travailleur sont « la population active », au sens des dispositions de la loi sur l'emploi.
Une telle interprétation de l'application subjective du droit de coalition semble également valide au sens des dispositions de l'article 22 du Pacte international relatif aux droits civils et politiques (...) qui dispose que « toute personne a le droit de s'associer librement avec d'autres, y compris le droit de constituer des syndicats et d'y adhérer pour la protection de ses intérêts » ou de l'article 8, paragraphe 1, point a du Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels (...) qui prévoit « le droit qu'a toute personne de former avec d'autres des syndicats et de s'affilier au syndicat de son choix, sous la seule réserve des règles fixées par l'organisation intéressée ». Les dispositions mentionnées ci-dessus n'ont cependant qu'un caractère général et ne précisent nullement l'étendue subjective du droit de coalition. Pour cette raison, du point de vue de l'interprétation dudit droit, une importance décisive doit être accordée aux conventions spécialisées adoptées par l'Organisation internationale du travail, à savoir à la Convention n° 98 du 1 juillet 1949, sur l'application des principes du droit d'organisation et de négociation collective (...), la Convention n° 135 du 23 juin 1971 sur la protection des représentants des travailleurs dans les entreprises et l'octroi des privilèges (...), la Convention n° 151 du 7 juin 1978 sur la protection du droit d'organisation et les procédures de détermination des conditions d'emploi dans la fonction publique (...), et surtout la Convention n° 87 du 9 juillet 1948 sur la liberté syndicale et protection du droit syndical (...). L'article 2 de cette dernière stipule expliciptement que «Les travailleurs et les employeurs, sans distinction d'aucune sorte, ont le droit, sans autorisation préalable, de constituer des organisations de leur choix, ainsi que celui de s'affilier à ces organisations, à la seule condition de se conformer aux statuts de ces dernières ». Il s'ensuit que l'étendue subjective du droit de coalition concerne uniquement les travailleurs. Indépendamment des controverses relatives à la notion de « travailleur » dans la Convention précitée, il faut constater que celle-ci ne s'applique nullement aux chômeurs (voir aussi la Convention n° 2 de l'Organisation internationale du travail sur le chômage du 10 septembre 1919 (...) ».
Une telle conclusion émane également de la doctrine polonaise, selon laquelle le syndicat n'est pas une organisation de chômeurs et ne représente pas leurs droits et intérêts. Il est nécessaire de signaler que dans la tradition du mouvement syndical, le syndicat apparaît comme une organisation de travailleurs et non pas de personnes privées d'emploi : les syndicats n'ont pas pour vocation de représenter les droits et intérêts collectifs des chômeurs.
La Commission Européenne a également démontré les caractéristiques essentielles d'une organisation syndicale (la communication « Partnership for change in an enlarged Europe – enhancing the contribution of European social dialogue" » COM(2004)557 final) en constatant que les organisations syndicales et celles d'employeurs se distinguent d'autres organisations comme elles sont autorisées à conclure des conventions collectives normatives.
En cherchant à comprendre le sens du droit d'association il faut prendre en considération le lien étroit entre ledit droit et l'intérêt de la personne censée d'en bénéficier. Ce droit ne revient pas à chacun en général mais à chacun pour « la défense de ses intérêts » (Déclaration universelle des droits de l'homme et la Convention européenne sur la protection des droits de l'homme et des libertés fondamentales), « pour la protection de ses intérêts » (Pacte international relatif aux droits civils et politiques), « pour la protection de ses intérêts économiques et sociaux » (Charte sociale européenne). Quant à la question particulière de formation des syndicats, il ne s'agit pas d'intérêts quelconques mais ceux qui ont un lien direct avec l'exercice de l'activité professionnelle. La Convention de l'Organisation internationale du travail n° 87 souligne également que « le Préambule de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail énonce, parmi les moyens susceptibles d'améliorer la condition des travailleurs et d'assurer la paix, "l'affirmation du principe de la liberté syndicale" ».

Si l'on devait envisager l'octroi aux chômeurs ou aux retraités du droit de créer des syndicats autonomes, une question se pose : comment un syndicat, par exemple celui des chômeurs, pourrait réaliser les missions immanentes du syndicat en tant que partenaire des organisations patronales lors de négociations collectives ? De quelle manière la législation pourrait-elle garantir les droits particuliers revenant aux personnes exerçant une fonction dans les organes du syndicaux, par exemple la protection de la relation de travail (ou plutôt du « statut de chômeur ») ?

Il s'ensuit que l'avis du Comité d'experts indépendants relatif à l'obligation d'accorder aux chômeurs et aux retraités le droit (autonome) de fonder leurs syndicats indépendants n'est pas justifié compte tenu des missions attribées traditionnellement aux syndicats et de l'impossibilité pratique d'accomplir ces missions par les organisations par moyens propres aux syndicats.

En répondant à la demande adressée aux syndicats reconnus représentatifs d'exprimer leur avis sur le droit des chômeurs et des retraités à constituer les organisations syndicales, le syndicat NSZZ 'Solidarność' a indiqué que son statut prévoit la possibilité d'une participation active des chômeurs et des retraités. L'organisation compte dans ses rangs les membres de ces deux groupes. Dans la plupart des cas lesdites personnes ont adhéré au syndicat NSZZ 'Solidarność' avant d'être licenciées ou retraitées et tiennent à garder leur statut de membres. Par contre, l'idée d'accorder le statut d'organisations syndicales aux structures associant les représentants des groupes en question et qui ne feraient pas partie de grandes organisations syndicales, demeure dubitative pour NSZZ 'Solidarność'. La création d'organisations syndicales dont aucun membre ne resterait dans la relation de travail imposerait, sans aucun doute, des objectifs et des modalités de fonctionnement différents de ceux qui sont propores aux organisations syndicales classiques.

Le Forum des syndicats (Forum Związków Zawodowych), quant à lui, a constaté que le syndicat est une organisation regroupant les travailleurs, vouée à représenter les intérêts sociaux et économiques de ceux-ci, notamment dans leurs relations avec les employeurs. Pour cette raison, la constitution des organisations de chômeurs et de retraités doit être réglée par une loi particulière, autre que la loi sur les syndicats.

Les personnes qui travaillent à domicile ont droit d'adhérer aux syndicats qui fonctionnent dans l'entreprise avec laquelle elles ont conclu le contrat de travail, ce qui résulte de la loi sur les syndicats. La question d'octroi du droit de créer les syndicats autonomes aux personnes travaillant à domicile n'a pas été soulevée jusqu'à présent par les travailleurs ni leur organisations.

Ces dernières années en Pologne le nombre de personnes qui travaillent à domicile a diminué considérablement. Le télétravail devient de plus en plus répandu. En vertu d'un accord-cadre relatif au télétravail signé par les partenaires sociaux à l'échelle européenne, les télétravailleurs bénéficient de mêmes droits collectifs que les travailleurs qui exercent leur travail dans les locaux de l'entreprise. Ils sont soumis aux mêmes conditions concernant la participation et la candidature aux élections aux les organes représentatifs des travailleurs ainsi que la représentation des travailleurs. Une groupe d'experts de la Table ronde polonaise du dialogue social pour l'intégration européenne a préparé un projet d'accord relatif au télétravail. L'accord accompagné d'un annexe contenant le projet de modifications légales a été signé par les représentants des organisations de partenaires sociaux et adressé au Ministre de l'Economie et du Travail et au Présidium de la Commission tripartite pour les questions socio-économiques en vue de sa mise en oeuvre. Le 24 août 2007 la loi modifiant le Code du travail a été adoptée, elle est entrée en vigueur le 16 octobre 2007. A la partie 2 du Code du travail, un nouveau chapitre 2b a été ajouté « Emploi des travailleurs sous forme de télétravail ». En vertu de ses dispositions, les travailleurs employés dans le cadre du système de télétravail ont les mêmes droits syndicaux que les autres travailleurs. L'employeur doit faciliter leur contact avec les représentants des travailleurs.

**Le Conseil des Ministres s'adresse à mettre à sa disposition l'exposé des motifs de l'interprétation de l'article 5 de la Charte sociale européenne telle que proposée par le Comité d'experts indépendants et sur laquelle est fondée la constatation de la violation de cet article par la Pologne (absence de droit des chômeurs et retraités de fonder des syndicats autonomes). Le Conseil des Ministres souhaite attirer l'attention que l'interprétation du droit syndical du Comité d'experts indépendants comme visant à assurer à ces groupes le droit de créer un syndicat autonome n'a pas de précédent, en particulier un tel engagement n'est pas imposé par des conventions pertinentes de l'Organisation internationale du travail. Le Conseil des Ministres souhaiterait obtenir l'explication sur les objectifs particuliers à atteindre par un syndicat qui associe les chômeurs ou les retraités, que les associations de ces personnes fondées sur la loi Droit d'association n'auraient pas pu atteindre, et attire l'attention sur l'impossibilité de réaliser en pratique des fonctions des syndicats essentielles telles que le droit de négociation collective ou de grève.**

## ARTICLE 6 DROIT DE NEGOCIATION COLLECTIVE

### ARTICLE 6§1

**1) Prière de décrire le cadre juridique général qui s'applique aussi bien dans le secteur privé que public. Prière d'en spécifier la nature, les raisons et l'étendue de toute réforme**

Durant la période couverte par le rapport il n'y a pas eu de modifications par rapport à ce qui a été présenté dans le rapport précédant.

Informations supplémentaires :

La Constitution de la République de Pologne contient des dispositions sur les négociations (son article 59, paragraphe 2). Ils accordent aux syndicaux et aux employeurs et leurs organisations le droit de négociation collective, notamment visant à résoudre des litiges collectifs et à conclure des conventions collectives et d'autres accords. Les dispositions détaillées sont prévues dans :

- le Code du travail (Section XI « Conventions collectives »),
- la loi du 23 mai 1991 sur les syndicats,
- la loi du 6 juillet 2001 sur la Commission tripartite pour les questions socio-économiques et les comités du dialogue social à l'échelle de voïvodie : l'article 2, paragraphe 4 de la loi permet à la partie des travailleurs et à la partie des employeurs au sein de la Commission tripartite pour les questions socio-économiques de conclure des conventions collectives applicables à l'ensemble d'employeurs associés aux organisations représentatives au sens de cette loi et à l'ensemble de travailleurs employés par ces employeurs ; l'article 2a de la loi permet à toutes les parties à la Commission tripartite de conclure les accords qui définissent leurs obligations mutuelles, et l'article 3 définit la manière de présenter par la partie des travailleurs et celle des employeurs à la Commission tripartite, des avis sur les facteurs macroéconomiques qui sert comme base pour l'élaboration de la loi budgétaire et des propositions concernant les rémunérations dans l'économie nationale, y compris dans le secteur public et chez les entrepreneurs ainsi que le montant de rémunération minimale pour le travail et les montants des retraites du Fonds d'assurance sociale,
- la loi du 23 mai 1991 sur la résolution des litiges collectifs.

En vertu des dispositions de la section XI du Code du travail, la conclusion de la convention collective s'opère par voie de négociation. L'agent qui propose de conclure une telle convention est tenu d'en notifier chaque organisation syndicale représentant les travailleurs, pour qui cette convention sera conclue, afin de mener des négociations par toutes les organisations syndicales ensemble. Chacune des parties autorisées à conclure la convention collective a l'obligation légale de procéder aux négociations:

- en vue de la conclusion d'une convention collective pour les travailleurs non couverts par la convention,
- en vue de la modification de la convention collective vu une modification essentielle de la situation économique ou financière des employeurs ou par suite d'une détérioration de la situation financière des travailleurs,
- si la demande a été présentée 60 jours au plus tôt avant l'expiration de la période pour laquelle la convention collective a été conclue, ou bien après la dénonciation de la convention.

Chacune des parties est obligée de procéder aux négociations de bonne volonté et dans le respect des intérêts bien fondés de l'autre partie. Cela signifie :

- la prise en compte des postulats de l'organisation syndicale justifiés vu la situation économique des employeurs,
- l'abstention de formuler des postulats dont la réalisation dépasse de façon évidente les possibilités financières d'employeurs,
- le respect des intérêts des travailleurs non couverts par la convention collective.

Le législateur a permis aux parties à la convention collective de déterminer le mode de règlement de questions faisant objet de litige en relation avec l'objet des négociations, ou d'autres sujets de litige qui peuvent se révéler au cours de négociations ; dans un tel cas les dispositions légales sur le règlement de litiges collectifs ne s'appliquent pas, à moins que les parties ne décident pas de leur application et dans des limites déterminées par elles.
Afin d'assurer les négociations efficaces et dans l'esprit de responsabilité, l'article $241^4$ du Code du travail impose à l'employeur l'obligation de mettre à la disposition des représentants des syndicats des informations concernant la situation économique et dans l'étendue repondant à l'objet de négociations. L'obligation porte notamment sur les informations couvertes par les rapports à l'Office central des statistiques. Les représentants des syndicats sont tenus de ne pas révéler les informations obtenues de l'employeur qui constituent le secret d'entreprise au sens des dispositions légales sur la lutte contre la concurrence déloyale. Une possibilité de convoquer, à la demande de chacune des parties, un expert chargé de présenter les avis sur l'objet de négociations a été prévue. Les coûts de l'expertise sont couverts par la partie qui a demandé l'avis d'expert à moins que les parties en stipulent autrement.
Les dispositions de la directive 1994/45/CE concernant l'institution d'un comité d'entreprise européen ou d'une procédure dans les entreprises de dimension communautaire et les groupes d'entreprises de dimension communautaire en vue d'informer et de consulter les travailleurs, de la directive 2001/86/CE complétant le statut de la société européenne pour ce qui concerne l'implication des travailleurs, ainsi que celles de la directive 2002/14/CE établissant un cadre général relatif à l' information et la consultation des travailleurs dans la Communauté européenne, ont été transposées dans le droit polonais par, respectivement: la loi du 5 avril 2002 sur les comités d'entreprise européens, la loi du 4 mars 2005 sur le groupement européen d'intérêts économiques et la société européenne, la loi du 7 avril 2006 concernant l'information des travailleurs et les consultations avec eux.
L'entrée en vigueur des dispositions de la loi sur l'information des travailleurs et les consultations avec eux a permis l'institution des organismes consultatifs et d'information, soit les conseils de travailleurs chez les employeurs exerçant l'activité économique et qui emploient au moins 50 personnes. Les dispositions de la loi prévoient que lorsque chez l'employeur fonctionne une organisation syndicale représentative (l'organisation étant une unité d'organisation ou l'organisation membre de l'organisation syndicale représentative supra-entreprise au sens de l'article $241^{17}$, paragraphe 1, point 1 du Code du travail, à condition qu'elle associe au moins 7% des travailleurs employés chez l'employeur ou au moins 10% des travailleurs employés chez l'employeur), alors les membres du conseil de travailleurs sont élus par le comité dirigeant cette organisation et cette dernière en notifie l'employeur. Si plusieures organisations syndicales fonctionnent chez l'employeur, elles procèdent ensemble à l'élection du conseil de travailleurs en vertu d'un accord conclu et en notifient l'employeur. Néanmoins, si les organisations syndicales n'arrivent pas à conclure l'accord dans le délai de 30 jours à partir du début des négociations, ce qui se passe souvent dans le cas du pluralisme syndical, les membres du conseil de travailleurs sont élus par les travailleurs parmi les candidats proposés par les organisations syndicales représentatives. Toutefois, si chez un employeur les syndicats représentatifs ne fonctionnent pas, le conseil de travailleurs est élu par les travailleurs parmi les candidats proposés par les groupes de travailleurs comptant 10 ou 20 personnes. Un conseil ainsi élu est résilié, en vertu de la loi, si l'employeur est notifié par écrit qu'il devient couvert par l'activité de l'organisation syndicale représentative et sur le nombre de membres d'organisation étant ses employés.
Voir également la réponse à la question supplémentaire.
Trybunał Konstytucyjny (le Tribunal constitutionnel) par son jugement du 1 juillet 2008, K 23/07, a statué que l'article 4, paragraphes 1, 3 et 5 de la loi du 7 avril 2006 sur l'information des travailleurs et les consultations avec eux, dans l'étendue dans laquelle cet article

détermine le mode d'élection et de révocation du conseil de travailleurs en fonction d'appartenance des travailleurs à l'organisation syndicale représentative, est incompatible avec l'article 59, paragraphe 1 en liaison avec les articles 32 et 21, paragraphe 3 de la Constitution de la République de Pologne. Le 22 mai 2009 la loi sur l'amendement de la loi concernant l'information et les consultations avec les travailleurs a été adoptée, en adaptant les dispositions de cette loi au jugement du Tribunal constitutionnel.

**2) Prière d'indiquer les mesures prises (règlements administratifs, programmes, plans d'action, projets, etc.) pour mettre en œuvre le cadre juridique**
et
**3) Prière de fournir des données chiffrées, statistiques et toutes autres informations pertinentes, si possible.**
Il résulte des informations provenant des partenaires sociaux et des représentants de la doctrine que les dispositions de la loi sur les conseils d'entreprise européens étaient appliquées jusqu'à présent à l'élection des représentants polonais aux conseils d'entreprise européens fonctionnant en dehors du territoire de la République de Pologne. Le Ministère du Travail et de la Politique sociale répondait plusieurs fois aux questions posées au téléphone concernant le mode de désignation des représentants à l'équipe spéciale de négociation.
Jusqu'au 1 avril 2009, aucune société européenne n'a été enregistrée en Pologne, par conséquent il n'y a pas eu de nécessité d'appliquer les dispositions de la loi sur le groupement européen d'intérêts économiques et sur la société européenne.
En vertu de la loi sur l'information des travailleurs et les consultations avec eux, avant le 1 avril 2009, 2.897 conseils des travailleurs ont été créés, dont 2.007 conseils ont été convoqués par les syndicats, 69 conseils ont été institués par les travailleurs choisis parmi les candidats proposés par les syndicats, 819 conseils ont été fondés par les travailleurs. 4.065 employeurs ont bénéficié de la possibilité prévue par la loi de conclure avant l'entrée en vigueur de la loi (le 25 mai 2006) un accord concernant l'information des travailleurs et les consultations avec eux, en garantissant les modalités de consultations et d'information reprenant celles définies par la loi au moins.
Entre le 7 juillet 2008 (date de publication du jugement du Tribunal constitutionnel sur l'incompatibilité avec la Constitution des dispositions permettant aux organisations syndicales représentatives d'effectuer la désignation des membres des conseils des travailleurs) jusqu'au 1 avril 2009, 382 conseils de travailleurs, dont 90 conseils ont été fondés par les organisations syndicales, et 281 conseils ont été élus par les travailleurs parmi les candidats proposés par les syndicats, tandis que 11 conseils ont été élus par les travailleurs.
La Chancellerie du Président du Conseil des Ministres mène un dialogue intense avec les représentants des syndicats qui fonctionnent au sein du service public, ce dialogue consistant en correspondance, des réunions régulières officielles et de travail, ainsi qu'en consultations réelles, et non apparentes dans le cadre de la procédure législative. Le but est d'élaborer des régulations juridiques acceptables pour les fonctionnaires et vers la solution des problèmes de la fonction publique. La partie gouvernementale s'est engagée également à mener des entretiens et à résoudre des différends collectifs, non seulement avec un groupe restreint des organisations syndicales représentatives, mais aussi avec d'autres, ayant des membres moins nombreux, afin d'avoir une image complète des besoins et demandes des membres de la fonction publique.
En 2008,cinq réunions avec syndicats ont eu lieu à la Chancellerie du Président du Conseil des Ministres, touchant aux différentes questions, entre autres relatives au mode de répartition des réserves budgétaires de l'Etat, au travail dans le service public pendant les heures supplémentaires et au régime de salaires. Par ailleurs, les représentants de la Chancellerie du Président du Conseil des Ministres ont participé aux réunions organisées par les syndicats.

Etablie en 1994 par l'ordonnance du Conseil des Ministres, la Commission tripartite pour les questions socio-économiques constitue un élément essentiel du dialogue social. Dans le cadre de la Commission tripartite il y a 9 équipes thématiques, dont l'équipe du droit du travail et des conventions collectives. Par la résolution n° 34 de la Commission tripartite du 16 février 2009, l'équipe ad hoc pour les questions des employés d'administration locale ou membres de la fonction publique a été instauré. La tâche de cette équipe est d'élaborer et de discuter les solutions concernant les employés d'administrations locales et les membres de la fonction publique en matière de rémunérations, de critères d'évaluation de qualifications, de valorisation des postes de travail, de dispositions particulières en matière de droit du travail, de moyens financiers pour le fonctionnement du service. L'équipe se compose de représentants des organisations de employés et d'employeurs, de représentants de la partie gouvernementale et de représentants des organes d'autonomie désignés par la Commission jointe du Gouvernement et des organes d'autonomie. L'équipe terminera son travail avant le 31 décembre 2011.
Selon les données disponibles (nombre de recours déposés à l'Inspection Nationale du Travail et de contrôles effectuées), le nombre des manquements constatés concernant le fonctionnement de la loi sur l'information des travailleurs et les consultations avec eux est relativement peu important. En 2006 les inspecteurs du travail ont reçu 15 recours portant sur la création et le fonctionnement des conseils de travailleurs. En 2007, sur 24.400 recours déposés à l'Inspection Nationale du Travail, le nombre de tels recours s'élevait à 54. En 2008, sur plus de 34.000 recours, il y avait 80 recours sur la violation des dispositions de la loi sur l'information des travailleurs et les consultations avec eux. Ces recours portaient entre autres sur l'interdiction par l'employeur de créer un conseil de travailleurs, la non organisation des élections au conseil de travailleurs, la création du conseil de travailleurs selon la procédure incompatible avec celle prévue dans la loi, le non respect de l'accord conclu en application de l'article 24 de la loi, la non-fixation par l'employeur de règles concernant la coopération avec le conseil de travailleurs, la non transmission des informations au conseil par l'employeur qui sont visées à l'article 13 de la loi ou le refus de mise à disposition de documents, la non organisation de consultations concernant les questions définies par la loi, la résiliation de la relation de travail avec un membre du conseil de travailleurs sans l'accord du conseil, le non octroi de l'absence du travail à un membre du conseil de travailleurs pour une durée nécessaire pour la participation aux débats du conseil. Le groupe le plus nombreux était celui des recours concernant la manque de coopération de l'employeur et du conseil de travailleurs suivant les règles définies aux articles 13 et 14 de la loi, et la non création du conseil de travailleurs malgré l'obligation légale.
Les problèmes concernant la création et le fonctionnement des conseils de travailleurs faisaient l'objet de contrôles chez 15 employeurs en 2006, cependant en 2007 ces contrôles concernaient 65 employeurs, et en 2008, 86 employeurs. Vu les manquements constatés, les inspecteurs du travail ont adressé aux employeurs les interventions comprenant 9 demandes en 2006, 76 demandes en 2007 et 117 en 2008. Dans leurs interventions les inspecteurs appelaient le plus souvent au respect des dispositions de la loi sur l'information des travailleurs et les consultations avec eux. Par suite des contrôles effectués, les inspecteurs ont révélé 40 infractions commises (dont 5 en 2006, 11 en 2007 et 24 en 2008). Le délit le plus fréquemment constaté consistait à ne pas transmettre des informations portant sur les sujets définis dans la loi. Dans de tels cas, les inspecteurs ont appliqué les mesures juridiques prévues par la règlementation (les amendes imposées par voie d'amende pénale, les mesures éducatives appliquées conformément à l'article 41 du Code des infractions ou les requêtes de l'action pénale déposées au tribunal).

**QUESTION SUPPLEMENTAIRE**

**Comment se concrétise le dialogue social au niveau d'entreprises en dehors du cadre des négociations menées en vue de conclusion de la convention collective, et dans les entreprises où les syndicats ne fonctionnent pas. Est-ce qu'il y a les solutions juridiques pareilles à celles portant sur des consultations des travailleurs en matière de sécurité et d'hygiène au travail, et se référant aux consultations en matière de productivité, de conditions du travail, de problèmes économiques, de sécurité sociale.**

La loi du 7 avril 2006 sur l'information des travailleurs et les consultations avec eux a permis d'institutionnaliser le dialogue social au niveau de l'employeur : les travailleurs de l'employeur exerçant une activité économique et employant au moins 50 personnes, chez qui l'organisation syndicale représentative ne fonctionne pas, peuvent convoquer un organisme d'information et de consultation, à savoir le conseil de travailleurs. La loi définit aussi bien la portée d'informations que l'employeur transmet au conseil de travailleurs que l'objet de consultations, en laissant aux partenaires sociaux la possibilité d'établir les règles et le mode de transmission des informations et de déroulement des consultations, de règlement des différends et de remboursement des coûts d'expertises.

L'employeur transmet au conseil de travailleurs des informations concernant :

- l'activité et la situation économique de l'employeur et des modifications prévues,
- l'état, la structure et les modifications prévus de l'emploi et les actions visant à préserver le niveau d'emploi,
- les actions qui peuvent entraîner des modifications importantes en matière d'organisation du travail ou des bases juridiques des relations d'emploi.

L'employeur transmet des informations en cas de modifications prévues ou d'actions planifiées et à la demande écrite du conseil de travailleurs. Cela doit s'opérer dans un délai raisonnable, sous une forme et dans l'étendue qui permet au conseil de travailleurs de prendre connaissance de la question, d'analyser les informations fournies et de se préparer aux consultations.

Les consultations entre l'employeur et le conseil de travailleurs portent sur l'état, la structure et les modifications prévues de l'emploi et les actions visant à préserver le niveau d'emploi, ainsi que les actions qui peuvent entraîner des modifications importantes de l'organisation du travail ou des bases juridiques des relations d'emploi. Les consultations devraient se dérouler :

- dans le délai et sous forme permettrant à l'employeur de prendre les actions concernant les questions soumises aux consultations,
- à un niveau de gestion en fonction des sujets à débattre,
- sur la base d'informations fournies par l'employeur et les avis présentés par le conseil de travailleurs et l'avis séparé du membre du conseil de travailleurs,
- de façon à permettre au conseil de travailleurs de procéder à une réunion avec l'employeur visant à connaître sa position et la justification de cet avis,
- de façon à atteindre le consensus entre le conseil de travailleurs et l'employeur.

Le conseil de travailleurs a gagné l'opportunité de présenter ses avis aux sujets soumis à l'information et aux consultations. En cas de divergence d'opinions des membres du conseil de travailleurs, chacun de ses membres peut présenter un avis séparé qui devrait être soumis à l'employeur.

Les dispositions de la loi mettent en oeuvre le principe des négociations collectives par l'obligation imposée au conseil de travailleurs et à l'employeur à mener les consultations de bonne volonté et en respectant les intérêts des parties.

En cas de transfert d'entreprise à un autre employeur, si chez aucun les organisations syndicales ne fonctionnent, les deux employeurs notifient ses travailleurs par écrit sur le délai prévu du transfert de l'entreprise ou de sa partie à un autre employeur, sur ses motifs

juridiques, économiques et les conséquences sociales pour les travailleurs, ainsi que sur les actions planifiées concernant les conditions d'emploi, en particulier les conditions de travail, de rémunération et de réadaptation professionnelle. Les informations devraient être fournies à au moins 30 jours avant la date prévue du transfert d'entreprise ou de sa partie à un autre employeur (article $23^1$, paragraphe 3, du Code du travail).

**ARTICLE 6§2**

**1) Prière de décrire le cadre juridique général qui s'applique aussi bien dans le secteur privé que public. Prière d'en spécifier la nature, les raisons et l'étendue de toute réforme.**

Durant la période couverte par le rapport il n'y a pas eu de modifications par rapport à ce qui a été présenté dans le rapport précédant.

Informations supplémentaires :

Les régulations concernant la conclusion des conventions collectives, aussi bien dans le secteur privé que public, se trouvent dans la section XI du Code du travail. Ces dispositions donnent la possibilité de conclure les conventions collectives d'entreprise (par l'employeur et l'organisation syndicale d'entreprise) et les conventions collectives supra entreprise (conclues de la part des travailleurs par un organisme statutaire compétent d'organisation syndicale en dehors d'entreprise, et de la part des employeurs par un organisme statutaire compétent d'organisation d'employeurs au nom des employeurs associés à cette organisation).

La convention collective est conclue pour tous les travailleurs employés par les employeurs faisant partie à cette convention, à moins que les parties à la convention ne décident pas autrement. La convention peut également couvrir les personnes qui travaillent dans un autre cadre que la relation de travail ainsi que les retraités. Le législateur, en identifiant le champ d'application personnel a indiqué les catégories de travailleurs pour lesquels l'on ne conclut pas de conventions collectives. Ce sont :

- membres du corps de la fonction publique,
- fonctionnaires des agences publiques employés sur la base de désignation et de convocation,
- employés des organes d'autonomie locale travaillant sur la base d'élection, de désignation et de nomination:
  - à l'office du maréchal,
  - aux unités territoriales *starostwa powiatowe*,
  - à l'administration communale,
  - aux offices (équivalents) des unités d'autonomie locale,
  - aux offices (leurs équivalents) des unités administratives des unités d'autonomie locale,
- juges et procureurs.

En vertu de l'article 240 du Code du travail, la convention collective détermine les conditions auxquelles la teneur de la relation de travail doit répondre, elle définit les obligations mutuelles des parties à la convention, y compris celles concernant la mise en oeuvre de la convention et le respect de ses dispositions. La convention collective peut déterminer d'autres aspects à moins qu'ils ne soient pas réglés par voie de dispositions du droit du travail ayant la force obligatiore. La convention collective ne peut pas faire préjudice aux droits des tiers.

La conclusion de la convention collective pour les employés des unités budgétaires, exploitations budgétaires et unités auxiliaires des unités budgétaires peut se faire exclusivement dans le cadre des moyens financiers mis à leur disposition, y compris de rémunérations définies en application de dispositions séparées. La demande d'enregistrement d'une convention collective conclue pour les employés des unités budgétaires, exploitations budgétaires et unités auxiliaires des unités budgétaires doit comporter une déclaration de

satisfaire à cette exigence, établie par l'organisme qui a créé un opérateur concerné ou a repris les fonctions d'un tel organisme.

**2) Prière d'indiquer les mesures prises (règlements administratifs, programmes, plans d'action, projets, etc.) pour mettre en œuvre le cadre juridique**.

La mise en oeuvre des dispositions de l'article 6, paragraphe 2 de la Charte sociale européenne s'opère avant tout par voie de consultations avec des fonctionnaires du Ministère du Travail et de la Politique sociale (en cas de conclusion des conventions collectives supra entreprise) et avec des employés de l'Inspection Nationale du Travail (en cas de conclusion des conventions collectives d'entreprise) avant le dépôt de la demande d'enregistrement de la convention. Les partenaires sociaux qui négocient la convention collective profitent souvent d'une aide visant à éclaircir les problèmes juridiques qui apparaissent lors des négociations, et profitent d'orientations concernant les dispositions qui devraient être contenues dans le texte de la convention.

Par ailleurs, les représentants de l'administration gouvernementale participent, en qualité d'experts, aux conférences et séminaires organisés par les partenaires sociaux, par exemple à la revue annuelle des conventions de travail (« Coroczny przegląd układów zbiorowych pracy ») organisée par NSZZ Solidarność. A la demande des partenaires sociaux ils préparent également des cours de formation en matière de conventions collectives (par exemple le cours organisée par l'Union des Enseignants Polonais le 5 mai 2008). Prenant compte de l'importance du rôle des conventions collectives dans le développement du dialogue social, le 28 mai 2008 le Ministre du Travail et de la Politique sociale a adressé un appel aux partenaires sociaux les encourageant à conclure les conventions collectives supra entreprise, tout en assurant l'assistance du Ministère du Travail et de la Politique sociale.

En promouvant les négociations collectives en dehors d'entreprises dans le secteur des unités budgétaires d'Etat et au niveau du gouvernement local, le Ministère du Travail et de la Politique social a organisé le 20 novembre 2008 un cours de formation destinée aux représentants de ce secteur, intitulée « Zagadnienia związane z ponadzakładowymi układami zbiorowymi pracy » (« Questions liées aux conventions collectives supra entreprise »).

En profitant des ressources du Fonds social européen (Priorité V. Action 5.5. Développement du dialogue social) en 2008, des actions ont été entreprises visant à renforcer le potentiel des syndicats et des organisations d'employeurs qui participent au dialogue social.

**3) Prière de fournir des données chiffrées, statistiques et toutes autres informations pertinentes, particulièrement concernant les conventions collectives conclues dans le secteur public et privé, au niveau national, régional ou sectoriel, en fonction de cas.**

Parmi les conventions collectives enregistrées :

- en 2005, sur 220 conventions, 82 ont été conclues dans le secteur public, 124 dans le secteur privé, pour 14 conventions collectives - pas de données sur la forme de propriété,
- en 2006, sur 177 conventions collectives, 55 ont été conclues dans le secteur public, 110 dans le secteur privé, pour 12 conventions - pas de données sur la forme de propriété,
- en 2007, sur 168 conventions 65 ont été conclues dans le secteur public, 99 dans le secteur privé, pour 4 conventions - pas de données sur la forme de propriété,
- en 2008, sur 155 conventions collectives, 63 ont été conclues dans le secteur public, 88 dans le secteur privé, pour 4 conventions - pas de données sur la forme de propriété.

Conventions collectives d'entreprise enregistrées

2005

| | Total | Protocoles supplémentaires | Accords sur la suspension d'application de la convention ou de sa partie | Informations |
|---|---|---|---|---|
| Dépôt | 285 | 2.106 | - | 764 |
| Enregistrées ou inscrites au registre | 220 | - | 132 | - |

2006

| | Total | Conventions | | Protocoles supplémentaires | Accords (article 241[10] du Code du travail | Informations |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | Nouvelles | Modifiées | | | |
| Dépôt | 2.762 | 231 | 1 | 1.892 | 6 | 632 |
| Retournées | 244 | 23 | - | 147 | - | 74 |
| Enregistrées ou inscrites au registre | 2.402 | 176 | 1 | 1.646 | 6 | 573 |
| Refus d'enregistrement | 44 | 8 | - | 36 | - | - |
| Conventions et protocoles contenant des dispositions incompatibles avec la loi | 198 | 71 | - | 127 | - | - |

2007

| | Total | Nouvelles | Protocoles supplémentaires | Accords (article 241[10] du Code du travail) | Informations |
|---|---|---|---|---|---|
| Dépôt | 3.016 | 209 | 2.237 | 14 | 556 |
| Retournées | 246 | 27 | 170 | 1 | 48 |
| Enregistrées ou inscrites au registre | 2.648 | 168 | 1.961 | 15 | 504 |
| Refus d'enregistrement | 55 | 10 | 45 | - | - |
| Conventions et protocoles contenant des dispositions incompatibles avec la loi | 227 | 56 | 170 | 1 | - |

2008

| | Total | Conventions | | Protocoles supplémentaires | Accords (article 241[10] du Code du travail) | Informations |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | Nouvelles | Modifiées | | | |
| Dépôt | 2.746 | 199 | 1 | 150 | 5 | 591 |
| Retournées | 185 | 21 | - | 110 | 1 | 53 |
| Enregistrées ou inscrites au registre | 2.395 | 154 | 1 | 1.732 | 4 | 504 |
| Refus d'enregistrement | 55 | 7 | - | 48 | - | - |
| Conventions et protocoles contenant des dispositions incompatibles avec la loi | 210 | 59 | - | 151 | - | - |

Conventions collectives supra entreprise et protocoles supplémentaires

| | 2005 | 2006 | 2007 | 2008 |
|---|---|---|---|---|
| Conventions collectives nationales | 1 | 1 | 1 | 2 |
| Protocoles supplémentaires | 20 | 12 | 19 | 15 |

**QUESTION SUPPLEMENTAIRE**

**1/ Quelles dispositions du Code du travail s'appliquent entre la dénonciation de la convention collective et la conclusion d'une nouvelle convention collective.**

La question de dénonciation de la convention collective est traitée à l'article 241[7] du Code du travail. En vertu de cet article chacune des parties à la convention est autorisée à procéder, sous forme écrite, à la dénonciation de ses dispositions. Dan un tel cas la convention est résiliée à l'expiration de la période de préavis (3 mois civils) à moins que les parties ne stipulent pas autrement. Mêmê si la convention a été dénoncé, l'employeur est obligé de satisfaire aux modalités qui en résultent et qui déterminent le contenu de la relation de travail jusqu'à l'expiration de la période de préavis de ces conf\ditions applicable aux travailleurs.

En cas de résiliation de la convention collective en raison de dénonciation, conformément à l'article 77[2] du Code du travail l'employeur qui emploie au moins 20 personnes établit les modalités de rémunération pour le travail dans le réglement des rémunérations, et si une organisation syndicale d'entreprise fonctionne, il discute le réglement avec cette organisation. Dans le réglement des rémunérations l'employeur peut établir d'autres prestations liées au travail et les règles de leur octroi. Le réglement reste en vigueur jusqu'au moment où une convention collective d'entreprise ou une convention collective supra entreprise entre en vigueur et qui établit les conditions de rémunération pour le travail et les modalités d'octroi

d'autres prestations liées au travail de façon permettant d'établis les contrats de travail individuels. Le réglement de rémunérations entre en vigueur à l'ecoulement de deux semaines à partir de sa notification adressée aux travailleurs d'une manière adoptée par un employeur concerné.

Le paragraphe 4 de l'article $241^7$ du Code du travail était en vigueur jusqu'au 26 novembre 2002. En vertu de ce paragraphe, en cas de résiliation de la convention collective et avant l'entrée en vigueur d'une nouvelle convention les dispositions de la convention précédente s'appliquaient, à moins que les parties à la convention n'ont pas décidé par voie d'un accord séparé, d'un autre terme à l'application des dispositions de la convention résiliée. Dans une telle situation l'article $241^8$, paragraphe 2 du Code du travail s'appliquait[3]. Par conséquence la seule résiliation de la convention n'entraînait pas l'expiration de ses dispositions. En absence d'autre décision, les dispositions de la convention résiliée continuaient de s'appliquer jusqu'au moment d'entrée en vigueur d'une nouvelle convention. Le Tribunal constitutionnel a jugé le 18 novembre 2002 (K 37/01) que l'article $241^7$ paragraphe 4 du Code du travail a incompatible avec le paragraphe 2 de l'article 59 de la Constitution de la République de Pologne et avec l'article 4 de la Convention n° 98 de l'Organisation internationale du travail sur l'application des règles de droit à l'association et aux négociations collectives et avec le paragraphe 2 de l'article 6 de la Charte sociale européenne, ainsi que l'article 20 de la Constitution de la République de Pologne.

Par suite de ce jugement l'article $241^7$ paragraphe 4 du Code du travail a été abrogé. Etant donné que dans certaines conventions collectives l'on a introduit des clauses au contenu identique à l'article $241^7$ paragraphe 4 du Code du travail, le problème d'effets juridiques du jugement du Tribunal constitutionnel s'est crée, et en particulier s'est posée la question sur la validité de ces clauses. Conformément à l'avis de la doctrine les clauses ne sont pas abrogées si elles ont été introduites dans la convention collective après le 1 janvier 2001. C'est à cette date que la loi du 9 novembre 2000 modifiant le Code du travail et de certaines autres lois est entrée en vigueur. Cette nouvelle loi a modifié l'article $241^7$ paragraphe 4 du Code du travail, en offrant aux parties à la convention une possibilité de fixer un autre délai de son application. Auparavant, la prise d'une telle décision était impossible. Si les parties à la convention ayant une telle possibilité n'ont pas renoncé au principe indiqué à l'article $241^7$ paragraphe 4 du Code du travail qui visait à lier par la convention jusqu'à l'entrée en vigueur d'une nouvelle convention, il faut considèrer leur engagement mutuel comme contraignant. Une position similaire a été présentée par la Cour Suprême, par exemple dans la résolution du 4 janvier 2008, I PZP 9/07 d'où il résulte que la convention collective d'entreprise conclue entre le 1 janvier 2001 et le 26 novembre 2002, où la clause suivante a été inclue : « en cas de résiliation ou de dénonciation de la convention, les parties procèdent immédiatement aux négociations sur le contenu d'une nouvelle convention, et jusqu'au moment de la conclusion d'une nouvelle convention par les parties, l'ancienne convention reste en vigueur », ne s'applique pas à l'expiration du préavis effectué par l'employeur après la publication du jugement du Tribunal constitutionnel du 18 novembre 2002, K 37/01, à moins que la disposition soit établie avec la garantie de la liberté d'employeur de décider de se lier par une convention collective négociée.

[3] Art. $241^8$ § 2. « A l'écoulement de la période d'application de la convention collective, les modalités de contrats de travail ou d'autres actes qui en résultent et qui servent de base pour la conclusion de la relation de travail, s'appliquent jusqu'au moment de la dénonciation de ces modalités. Article $241^{13}$ § 2 seconde phrase est applicable. »

**2/ Prière de confirmer que les travailleurs du secteur public bénéficient des mêmes droits en matière de négociations collectives que les travailleurs du secteur privé.**
et
**3/Prière de confirmer que les personnes employées à l'administration publique, bénéficient du droit aux négociations collectives, en application des contrats de travail régis par les dispositions du Code du travail.**
Les employés de l'administration publique et locale bénéficient en principe des mêmes droits en matière de négociations collectives que les travailleurs du secteur privé. Certaines différences résultent du fait que les employeurs du secteur public ne sont pas indépendants en ce qui concerne la disposition des moyens financiers, y compris ceux destinés à la rémunération et à d'autres prestations liées au travail. En conséquence, le législateur a décidé de limiter la liberté conventionnelle dans la mesure où les solutions adoptées entraînerait des conséquences financières. La loi du 26 juillet 2002 sur la modification du Code du travail et de certaines autres lois a introduit à l'article 240 du Code du travail les paragraphes 4 et 5, en vertu desquels les dispositions de la convention collective pour les employés des unités budgétaires, exploitations budgétaires et unités auxiliaires des unités budgétaires doivent impérativement respecter les limites financiers établis pour eux, y compris pour ce qui concerne des rémunérations établies en application de dispositions séparées. Les opérateurs indiqués appartiennent aux unités du secteur des finances publiques dont les dépenses sont déterminées par la loi budgétaire – en ce qui concerne les unités budgétaires au niveau national et par la résolution budgétaire – en ce qui concerne les autres unités.
La convention collective conclue pour les employés du secteur public est soumise à un contrôle préliminaire effectué par l'organisme qui a créé un employeur concerné ou qui a repris les fonctions d'un tel organisme. Dans le cadre du contrôle l'organisme compétent examine si une convention collective pertinente respecte les limites des moyens financiers à la disposition de l'unité budgétaire, de l'exploitation budgétaire et de l'unité auxiliaire de l'unité budgétaire. En cas de résultat positif d'examen cet organisme déclare que la condition a été satisfaite. Une telle déclaration est indispensable pour qu'on puisse enregistrer la convention.
Le législateur a décidé que la convention n'est pas conclue pour les:
- membres du corps de la fonction publique,
- fonctionnaires des agences publiques employés sur la base de désignation et de convocation,
- employés d'administrations locales employés sur la base d'élection, de désignation et de convocation :
    - à l'office du maréchal,
    - à l'unité territoriale *starostwo powiatowe*,
    - à l'administration communale,
    - aux offices (équivalents) des unités d'autonomie locale,
    - aux offices (leurs équivalents) des unités administratives des unités d'autonomie locale,

– juges et procureurs.
Les conditions de rémunération pour le travail et d'octroi d'autres prestations liées au travail pour les employés des unités étatiques du secteur budgétaire, s'ils ne sont pas soumis à la convention collective, sont déterminées par le ministre compétent pour le travail à la demande du ministre compétent, par voie de réglement, dans l'étendue non réservée par d'autres lois aux compétences d' autres organes .
A la date d'entrée en vigueur de la convention collective pour les employés du secteur public soumis à cette convention, les dispositions d'un tel réglement ne s'appliquent pas.

**4/ Quelle est la composition du Comité pour le Dialogue avec Partenaires sociaux, convoquée le 8 décembre 2004 par le Chef du Service public. Quelles actions ce comité a entrepris dans la période couverte par le rapport, particulièrement s'il agit de sa participation à l'établissement des conditions de travail dans le service public.**

En vertu de l'article 12 paragraphe 3 de la loi du 18 décembre 1998 sur le service public et compte tenu du document de programmation adopté par le Conseil des Ministres le 22 octobre 2002 intitulé « Les principes du dialogue social », le Chef du Service public a émis une ordonnance N° 4/04 du 8 décembre 2004 en vertu de laquelle le Comité pour le Dialogue avec Partenaires sociaux a été instituée. Le Comité accomplissait des tâches en matière de dialogue sociale, notamment par:

- l'engagement des partenaires sociaux dans le processus de développement du service public, la promotion et la mise en oeuvre des principes du service public, y compris les règles d'éthique du service public,
- le transfert d'informations sur le fonctionnement du service public aux partenaires sociaux,
- la collecte d'informations sur le service public,
- les consultations des propositions en vue de solution des problèmes actuels concernant le service public,
- le soutien de la part des partenaires sociaux en la formulation des projets de modifications concernant le service public, leur planification et la mise en oeuvre.

La loi du 24 août 2006 sur le service public qui a remplacé la loi du 18 décembre 1998 sur le service public a abrogé l'organe central de l'administration gouvernementale, soit le Chef du Service public, par conséquent le Comité pour le Dialogue avec Partenaires sociaux a cessé de fonctionner.

**5/ Comment se déroulait la participation du Syndicat des Officiers de Police dans les consultations sur les conditions de travail et de rémunération de la Police et en particulier, dans quelle mesure les avis du Syndicat des Officiers de Police ont été pris en compte.**

Les années 2005-2008 quatre modifications de rémunérations des policiers ont été operées conformément au règlement du Ministre de l'Intérieur et de l'Administration du 6 décembre 2001 sur les règles détaillées d'octroi et du montant du traitement de base des policiers, des suppléments de salaire et les règles d'établissement de l'ancienneté qui détermine la croissance du montant du traitement de base. En vertu de la loi du 6 avril 1990 sur la Police cela exigeait des avis du Syndicat des Officiers de Police. Bien qu'un tel avis ne soit pas contraignant, néanmoins les deux parties, gouvernementale et syndicale, sont parvenues à un consensus en matière de régulation des rémunérations.

En 2005, le projet du règlement a reçu l'acceptation dans son intégralité de la part de la Direction Générale du Syndicat des Officiers de Police. En 2006, le NSZZ des Officiers de Police a accepté les principes des modifications proposées en matière de composantes du traitement (une augmentation égale du traitement de base et le reste des moyens financiers destiné à l'augmentation des composantes du traitement attribuées de façon discrétionnaire (l'indemnité ayant le rapport avec le poste et la fonction) pour les policiers sur les postes le plus bas). Le syndicat a formulé des critiques au sujet d'introduction des préférences salariales pour les policiers de la direction de l'intérieur (« police dans la Police ») et l'extension du droit au supplément métropolitain sur toute la région sous la responsabilité du Commandant métropolitain de la Police. Des critiques de la part syndicale n'ont pas été prises en compte mais cette modification concernait des groupes restreints de policiers et ne détournait pas des règles générales de la régulation. Par ailleurs, la question du supplément métropolitain a provoqué des différends au sein du syndicat même, car la Direction de

voïvodie du NSZZ des Officiers de Police auprès du Commissariat métropolitain soutenait ces modifications.
Pour mieux illustrer le déroulement des travaux législatifs on peut indiquer que la Direction générale du NSZZ des Officiers de Police lors de sa session du 10 mai 2006 a adopté les résolutions sur :

- la reprise le 15 mai 2006 de l'action de protestation, suspendue en 2004,
- la proclamation du litige collectif avec le Ministre de l'Intérieur et de l'Administration en cas de non accomplissement des demandes du NSZZ des Officiers de Police le 15 mai 2006 concernant la délivrance du règlement salarial et l'abrogation de la décision n° 107 du Commandant général de la Police du 27 février 2006 en matière de renforcement des patrouilles et de patrouilles-intervention au sein des unités organisationnelles de la Police,
- le fait de s'adresser au Premier Ministre (par le biais de la Commission tripartite) pour demander le changement de décision du Commandant général de la Police visant la liquidation des centres de repos, centres de repos et de formation et des centres de formation.

La Direction générale du NSZZ des Officiers de Police a constaté qu'il était nécessaire de reprendre l'action de protestation ce qui a été motivé par :

- non adoptin du règlement salarial du Ministre de l'Intérieur et de l'Administration,
- lent processus d'élaboration du projet du règlement sur les qualifications requises,
- les retards dans des travaux sur l'amendement de la loi sur la Police,
- la manque de moyens pour établir le régime incitatif,
- l'augmentation importante du nombre de postes libres,
- la manque de progrès en matière d'élaboration du projet de modernisation de la Police.

La deuxième résolution a été préparée sous le régime du litige collectif. L'ultimatum a été adressée au Ministre de l'Intérieur et de l'Administration et il concernait :

- l'adoption du règlement salarial régissant l'augmentation du traitement des policiers à partir du 1 janvier 2006,
- l'abrogation de la décision n° 107 du Commandant général de la Police du 27 février 2006 sur le renforcement des patrouilles et patrouilles-intervention au sein des unités organisationnelles de la Police, car selon la Direction cette décision a été prise contrairement à la loi.

La Direction générale du NSZZ des Officiers de Police a considéré que le règlement salarial fait partie de la mise en oeuvre de la loi budgétaire et son adoption ne peut pas dépendre d'une bonne ou mauvaise volonté du Ministre. La décision n° 107 a été critiquée pour manque du fondement juridique et manquement à l'obligation à procèder à des consultations avec les syndicats, bien que sa mise en oeuvre, selon le syndicat, viole les droits de travailleurs. Compte tenu que ces postulats étaient adressés au Ministre de l'Intérieur et de l'Administration, le Commandant général de la Police n'a pas procédé aux négociations ni à l'enregistrement du litige collectif.
Le 12 juillet 2006 le syndicat a organisé une manifestation à Varsovie. Plus tard la Direction générale NSZZ des Officiers de Police a estimé que le progrès des travaux sur le projet de modernisation de la Police donne de l'espoir quant à l'amélioration des conditions de travail et il a suspendu les actions de protestation.
En 2007, le projet de règlement  a été établi, visant une augmentation égale du traitement de base et 33% des moyens ont été destinés aux augmentations de l'indemnité de poste et de fonction. Dans la phase initiale de l'élaboration du règlement les postulats du NSZZ des Officiers de Police n'ont pas été reprises et le syndicat appelait aux consultations et aux débats. Le Commandant général de la Police n'a pas procédé aux négociations avec le syndicat. Comme les actions sur le forum de la Commission de l'Intérieur et de l'Administration de la Diète et de la Commission des Droits de l'Homme et de l'Etat de droit

du Sénat n'ont pas apporté des résultats attendus, le 11 janvier 2007 la Direction générale du NSZZ des Officiers de Police a adopté la résolution sur l'ouverture du litige collectif avec le Commandant général de la Police. La Direction a décidé qu'en cas de non satisfaction de la demande d'ouvrir des négociations visant les conditions et les règles de la répartition des moyens financiers destinés aux traitements en 2007 résultant de l'augmentation du facteur de la multiplication du montant de base de 2,03 à 2,18 et représentant le traitement de base des officiers de Police jusqu'au 2 février 2007, elle entrera en litige collectif avec le Commandant général de la Police. Après le changement du Ministre de l'Intérieur et de l'Administration et du chef de la Police, le 6 mars 2007, le Commandant général de la Police et le Président de la Direction générale du Syndicat des Officiers de Police ont signé un accord terminant le litige collectif ouvert par le NSZZ des Officiers de Police le 30 janvier 2007. Lors de la réunion, l'on a arrêté également que :

- le Commissariat général de la Police entreprendra les travaux sur le développement du système de monitoring de l'augmentation du facteur de multiplication individuel du montant de base (promotion horizontale) fondée sur les dispositions du règlement salarial et sur le calcul et la fixation du montant annuel moyen de rémunération pour toutes les voïvodies et écoles de Police,
- le Syndicat des Officiers de Police recevra les informations sur le déroulement des travaux visant à elaborer des principes sur lesquels reposera le projet de loi sur la Police et des règlements sur les prestations pour les officiers de Police (l'assistance au logement, la prime au repos, l'indemnité au titre de manque ou de rénovation du bureau, l'indemnité au titre de l'uniforme). Les représentants du NSZZ des Officiers de Police seront impliqués dans les travaux sur les projets de ces actes juridiques.

Les travaux sur l'augmentation des traitements à mettre en place le 1 janvier 2008 se sont déroulées de façon différente que l'année précédente. Par suite des consultations ouvertes menées par le Syndicat des Officiers de Police en mi-2007 les règles de répartition des moyens destinés aux salaires ont été arrêtées ainsi que d'autres solutions. Un des instruments du dialogue social était la convocation par le Commandant général de la Police, par la décision n° 614 du 31 août 2007, d'une équipe chargée d'élaboration de nouveaux principes d'octroi et de montant des traitements de base des policiers. L'équipe se composait du Président de la Direction générale du NSZZ des Officiers de Police et d'autres représentants du syndicat étaient impliqués dans les travaux. L'équipe traitait des questions lors de réunions régulières grâce à ce que l'arrivée au consensus s'est avérée possible. Dans le cadre de la réforme du régime salarial des policiers, les préférences accordées aux policiers de la direction de l'intérieur l'année précédente ont été abrogées ce qui prouve que l'opinion du syndicat a été prise en compte.

Le régime salarial des policiers pour 2009 a été arrêté en 2008 de manière similaire (les augmentations des traitements et d'autres réformes du régime). Ces solutions ont été élaborées avec le soutien des représentants du Syndicat des Officiers de Police, par l'équipe créé par le Commandant général de la Police par décision n° 119 du 27 mars 2008.

Le 9 juin 2008 la Direction générale du Syndicat des Officiers de Police a adopté la résolution n°150/IV/2008 sur l'ouverture du litige collectif avec le Ministre de l'Intérieur et de l'Administration et le Commandant général de la Police. La résolution résultait du Plan d'action syndicale en 2008, adopté le 22 avril 2008 par le NSZZ des Officiers de Police. La résolution a été transmise au Commandant général de la Police le 10 juin 2008. Après avoir pris connaissance de la résolution contenant des postulats de la Direction générale dans le délai jusqu'à 17 juin 2008 (contenu régi par les dispositions de la loi sur le règlement des litiges collectifs), le Commandant a communiqué sa position au Président du Syndicat le 16 juin 2008, où il a exprimé son avis, dans l'étendue de ses compétences. Il a proposé de signer un accord sur le plan de démarches afin de résoudre les problèmes soulèvés dans la résolution

du Syndicat des Officiers de Police. Vu que la Direction générale du NSZZ des Officiers de Police n'a pas pris de position à l'égard de la position du Commandant général de la Police avant le 17 juin 2008, le lendemain l'Inspecteur Régional du Travail à Varsovie a été notifié du litige.
Par suite des débats menés le 30 juillet 2008, le second tour des négociations entre le Commandant général et le Syndicat des Officiers de Police dans le cadre du litige collectif ouvert le 9 juin 2008, a été achevé. Vu la manque d'une concertation, les aspects où la position commune n'a pas pu être achevée ont été inscrits au protocole des divergences. Ce protocole contient le postulat d'augmentation des dépenses budgétaires destinées aux traitements des policiers à partir de 2009, d'un montant de 240 millions de złoty par an. Face à la crise financière mondiale cette demande n'est pas possible à réaliser.
Les années 2006-2008 l'on a procédé à l'amendement de dispositions des règlements du Ministre de l'Intérieur et de l'Administration sur les exigences en matière de formation, de qualifications professionnelles et d'ancienneté, auxquels les policiers sur les postes de commandants de la Police et d'autres postes devraient répondre, ainsi que les modalités de leurs désignation aux hautes fonctions (modifiées deux fois) et en matière d'octroi des grades. Les projets de règlements en la matière ont été soumis à la procédure de consultations avec le NSZZ des Officiers de Police suite aux dispositions de la loi du 23 mai 1991 sur les syndicats qui dispose que le syndicat national a le droit d'évaluer les principes et les projets de lois et les actes exécutifs dans les limites des compétences des syndicats. En général, les projets ont été approuvés, cependant des propositions détaillées de la part du syndicat, concernant par exemple la mise en place de l'obligation de compléter les qualifications professionnelles dans un délai précis, l'élimination de la possibilité de garder son poste en cas de policiers qui ne répondent pas aux exigences professionnelles, l'élévation des exigences en ce qui concerne l'ancienneté pour occuper certains postes, de la durée de certains examens ou de délais supplémentaires pour la promotion professionnelle, sont devenu l'objet des divergences. Les propositions du syndicat, considérés comme manquant de justification, ont été abandonées lors d'amendement des règlements, néanmoins il faut tenir en compte que ces questions, dans le contexte plus large des droits au traitement ou à son augmentation, ont une importance secondaire.

**ARTICLE 6§3**

**1) Prière de fournir le cadre juridique général sur les procédures de conciliation et d'arbitrage qui visent à résoudre les litiges collectifs dans le secteur privé et public, y compris les décisions émises par les tribunaux ou des organismes similaires. Prière d'en spécifier la nature, les raisons et l'étendue de toute réforme.**

Durant la période couverte par le rapport il n'y a pas eu de modifications par rapport à ce qui a été présenté dans le rapport précédant.
Informations supplémentaires :
Le cadre juridique en matière de règlement des litiges collectifs dans le secteur public et privé est défini :

- à l'article 59 paragraphe 3 de la Constitution de la République de Pologne qui garantit aux syndicats le droit d'organiser les grèves et d'autres formes de protestation définies dans la loi, tout en indiquant qu'en raison du bien public à préserver la loi peut limiter la grève voire l'interdire à l'égard de certaines catégories définies des travailleurs ou des secteurs,
- dans la loi du 23 mai 1991 sur le règlement des litiges collectifs,
- dans le règlement du Conseil des Ministres du 16 août 1991 sur la procédure d'arbitrage social,
- aux articles 17a-17c de la loi du 6 juillet 2001 sur la Commission tripartite pour les questions socio-économiques et les comités du dialogue social de voïvodie, qui autorisent

la commission de voïvodie à traiter les questions sociales ou économiques qui sont la source des conflits entre les employeurs et les travailleurs, si ces questions sont considérées comme importantes pour la préservation de la paix sociale. Pour ce qui ocncerne de telles questions, le comité du dialogue sociale de voïvodie exprime son avis ou adopte la résolution sur la nécessité de désigner une personne avec la mission de bonne volonté, cette personne étant inscritr sur la liste des médiateurs tenue par le Ministre du Travail et de la Politique sociale.

Les procédures de conciliation et d'arbitrage qui servent à régler les litiges collectifs aussi bien dans le secteur privé que public ont été définies dans le chapitre 2 (« Négociations ») et 3 (« Médiation et arbitrage ») de la loi sur le règlement des litiges collectifs et dans le règlement du Conseil des Ministres sur la procédure d'arbitrage social. Le litige collectif est établi le jour où l'acteur représentant les intérêts de travailleurs (uniquement le syndicat) s'adresse à l'employeur en lui présentant ses demandes en matière de conditions de travail, salaires ou prestations sociales et libertés syndicales des travailleurs ou d'autres groupes qui ont droit de s'associer dans les syndicats, si l'employeur n'a pas tenu compte de ces demandes dans le délai prévu et non inférieur à 3 jours. En présentant les demandes le syndicat peut avertir l'employeur qu'en cas où elles ne seront pas prises en considération, la grève sera lancée. L'ouverture de la grève ne peut tomber avant 14 jours à partir de la présentation du litige. Les dispositions de la loi engagent l'employeur à procéder aux négociations, immédiatement après la reception d'une telle notification, pour finir le litige par voie de consensus, mais en même temps il doit notifier le litige l'inspecteur du travail compétent.

Les négociations sont terminées par la signature de l'accord par les parties, en cas d'absence de consensus - par l'établissement du protocole des divergences, spécifiant la position des parties. Si le protocole a été signé et la partie qui a commencé le litige soutient ses causes, le litige continue, cete fois la participation d'une personne qui assure l'impartialité (médiateur) est assurée. Le médiateur est désigné conjointement par les parties au litige. Si les parties au litige collectif n'arrivent à s'entendre dans le délai de 5 jours quant au choix du médiateur, la procédure est poursuivie avec la participation d'un médiateur choisi, à la demande d'une des parties, par le ministre compétent pour le travail, de la liste établie par le ministre avec le consentement des organisations syndicales et des organisation d'employeurs représentatives au sens de la loi sur la Commission Tripartite pour les questions socio-économiques. La procédure de médiation est clôturée par la signature d'un accord par les parties, et en cas d'absence de consensus le protocole des divergences est établi, précisant la position des parties. L'absence de consensus qui règlerait le litige collectif dans le cadre de la procédure de médiation donne raison pour l'ouverture de la grève.

L'acteur qui mène le litige collectif pour la partie des travailleurs peut, sans recourir au droit à la grève, tenter de résoudre le litige en le soumettant au collège d'arbitrage social. L'avis du collège sera contraignant pour les parties du litige seulement dans le cas où aucune partie ne stipule autrement avant de soumettre le litige à la résolution par le collège. Les litiges concernant plusieurs établissements sont résolus par le Collège d'Arbitrage Social auprès de la Cour Suprême, tandis que les litiges internes sont résolus par les collèges d'arbitrage social auprès des tribunaux de voïvodie qui comprennent les tribunaux de travail et de sécurité sociale. Le collège d'arbitrage social est composé d'un président désigné par le président du tribunal compétent parmi les juges de ce tribunal et de trois membres sélectionnés par chacune des parties.

La procédure devant le collège d'arbitrage social est ouverte à la demande de l'acteur qui mène le litige collectif pour la partie des travailleurs. La demande doit permettre d'identifiier des parties, exposer l'objet du litige et indiquer les personnes désignées par les parties en qualité de membres de collège. La demande doit être accompagnée de protocoles des divergences établis dans le cadre des négociations et de la procédure de médiation, ainsi que

de documents pertinents pour la résolution du litige. Si la demande satisfait aux exigences formelles le président du tribunal désigne le président du collège et établi la date de l'audition et en notifie les parties et aux membres du collège, ainsi que le lieu où siègera le collège. Les séances du collège sont publiques, mais le collège peut décider que le jugement du litige se déroulera à huis clos, si cela est nécessaire pour garder le secret d'Etat ou professionnel. Le président du collège peut appeler les parties même avant la séance à présenter leurs explications et les documents indispensables à la résolution du litige ou à se présenter elles-mêmes lors de la séance. Le collège peut aussi administrer d'autres preuves, en appliquant les dispositions du Code des procédure civile concernant les preuves.
Après l'ouverture de la séance par le président demande aux les parties de présenter leur position. La tâche principale du collège vise à encourager les parties à parvenir à un accord, dont le contenu se trouvera dans le protocole de la séance et sera confirmé par les signatures des parties. En cas d'absence de consensus, le président du collège clôt la séance lorsque le collège considère la cause suffisamment clarifiée.
Le collège émet le jugement à la majorité; le jugement, accompagné d'un avis motivé, est fourni aux parties au plus tard les 7 jours de la date de son émission.
Chacune des parties est chargée des frais de la procédure liés à sa participation, y compris la rémunération et le remboursement des dépenses encourues par les membres désignés du collège au titre de leurs activités.

**2) Prière d'indiquer les mesures prises (règlements administratifs, programmes, plans d'action, projets, etc.) pour mettre en œuvre le cadre juridique**
A partir de l'entrée en vigueur de la loi sur la résolution des litiges collectifs et la mise en place de l'institution de médiateur, le Ministère du Travail et de la Politique sociale a entrepris l'organisation des cours de formation pour les médiateurs. L'objectif de cette formation consiste à approfondir les connaissances en matière de procédures de médiation dans des litiges collectifs. Les médiateurs de la liste du Ministre du Travail et de la Politique sociale (à présent 194 personnes) ont participé aux formations en matière de psychologie du conflit et de droit du travail, aux ateliers organisés par les médiateurs américains et belges et ont participé à la formation organisée en France, Grande Bretagne et Belgique.
En 2007, une enquête a été menée parmi les médiateurs concernant leur besoins en matière de formation, et en conséquence, l'on a organisé :
- la formation intitulée „Trudne rozmowy z partnerami - rozwiązywanie konfliktów bez porażek",
- une rencontre d'intégration pour médiateurs afin de débattre des questions essentielles auxquelles les médiateurs de la liste sont confrontés,

et en 2008 :
- la formation „Finanse przedsiębiorstwa. Zawiązywanie i rozwiązywanie rezerw budżetowych",
- une rencontre d'intégration.

En janvier 2008, une base de données sur des litiges collectifs au travail a été lancée, permettant de collecter les données statistiques sur les litiges collectifs en cours. Un archive des litiges a été également mis en place, des informations concernant les litiges résolus y sont introduites successivement. A présent, les travaux sont en cours pour créer un formulaire élecrtonique de demande de désignation du médiateur (sur un site Internet), ce qui permettra aux parties de déposer la documentation du litige par le biais d'Internet.

**3) Prière de fournir des données chiffrées, statistiques et toutes autres informations pertinentes, en particulier concernant la nature et la période de participation du parlement, du gouvernement ou de tribunaux aux négociations collectives et aux litiges, notamment par le biais d'application obligatoire de l'arbitrage.**

Litiges collectifs réglés par les médiateurs de la liste du Ministre du Travail et de la Politique sociale

| | 1994 | 1995 | 1996 | 1997 | 1998 | 1999 | 2000 | 2001 | 2002 | 2003 | 2004 | 2005 | 2006 | 2007 | 2008 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Litiges enregistrés et terminés sans intervention du médiateur de la liste | | | | | | | | | | | | | | | |
| Notification du litige sans demander le médiateur | 10 | 18 | 4 | 11 | 1 | 2 | 9 | 5 | 3 | 2 | - | 1 | 5 | 2 | 5 |
| Demande de la liste des médiateurs | n.d. | 7 | 31 | 35 | 28 | 23 | 25 | 19 | 12 | 9 | 10 | 12 | 8 | - | - |
| Conciliation intervenue avant l'intervention du médiateur | n.d. | 3 | 9 | 8 | 16 | 5 | 9 | 6 | - | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 2 |
| Demande de protocole de divergences | n.d. | n.d. | n.d. | n.d. | 6 | 16 | 15 | 8 | 7 | 3 | 4 | 4 | 5 | 30* | - |
| Litiges enregistrés et réglés par le médiateur de la liste | | | | | | | | | | | | | | | |
| Accord | 36 | 39 | 26 | 37 | 31 | 26 | 39 | 23 | 9 | 4 | 3 | 14 | 25 | 36 | 37 |
| Protocole de divergences | 9 | 11 | 10 | 20 | 13 | 17 | 24 | 19 | 12 | 3 | 7 | 9 | 20 | 37 | 43 |
| Accord et protocole de divergences | n.d. | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 1 | 1 | 3 | 2 | 8 |
| Refus de désignation du médiateur pour des raisons formelles | 3 | 1 | 8 | 5 | 1 | 10 | 4 | 4 | 4 | 10 | 7 | 4 | 6 | 2 | - |
| Litiges suspendus | n.d. | 2 | 2 | 1 | 4 | 11 | 16 | 5 | 9 | 7 | 3 | 5 | 5 | 1 | 6 |
| Mission de bonne volonté | n.d. | n.d. | n.d. | 1 | 4 | 4 | 6 | 3 | 3 | 2** | 5** | 4** | - | 2 | 1 |
| Litiges en cours | 5 | 7 | 6 | 6 | 5 | 5 | 11 | 7 | 4 | 2 | 1 | 4 | 5 | 22 | 10 |
| TOTAL | 63 | 91 | 97 | 126 | 106 | 121 | 160 | 102 | 65 | 44 | 43 | 61 | 86 | 116 | 130 |
| TOTAL des litiges enregistrés et réglés par le médiateur de la liste | 53 | 63 | 53 | 72 | 60 | 75 | 102 | 64 | 43 | 29 | 27 | 41 | 64 | 105 | 105 |

* trois cas sans réponse à la demande déposée (jusqu'au moment de réalisation de ce rapport)

** litiges renvoyés à wksd