



21/09/2017

RAP/Cha/POL/17(2018)

CHARTRE SOCIALE EUROPEENNE

17e rapport sur la mise en œuvre de la
Charte sociale européenne

soumis par

LE GOVERNMENT DE LA POLOGNE

Articles 2, 4, 5 et 6

pour la période 01/01/2013 – 31/12/2016)

Rapport enregistré par le Secrétariat le
21 septembre 2017

CYCLE XXI-3 (2018)



CHARTE SOCIALE EUROPÉENNE

RAPPORT

présenté conformément aux dispositions de l'article 21 de la Charte sociale européenne par le Gouvernement de la République de Pologne sur les mesures prises pour mettre en œuvre les dispositions de la Charte sociale européenne, articles : 2, 4, 5, 6 pour la période 2013-2016.

Conformément aux dispositions de l'article 23 de la Charte sociale européenne le rapport a été adressé 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 À DES CONDITIONS DE TRAVAIL ÉQUITABLES

ARTICLE 2 ALINEA 1

1) Cadre juridique général. La nature, les raisons et l'étendue de toute réforme
et

2) Mesures prises (règlements administratifs, programmes, plans d'action, projets, etc.) pour mettre en œuvre le cadre juridique

Les modifications apportées par la loi du 12 juillet 2013 sur l'amendement de la loi – Code du travail et de la loi sur les syndicats consistent à permettre une prolongation de la période de référence du temps de travail jusqu'à 12 mois au maximum, si cela est justifié par des raisons objectives ou techniques, ou relevant de l'organisation du travail, tout en observant les principes généraux concernant la protection de la sécurité et de la santé des travailleurs. Des périodes de référence plus longues permettent aux employeurs de gérer le temps de travail de façon plus rationnelle, en fonction de la demande de main-d'œuvre pendant une période donnée, et facilitent la compensation des heures de travail supplémentaires par un temps libre. Un employeur chez lequel la demande de produits ou de services (et donc de travail effectué par les travailleurs) est fluctuante peut prévoir des heures de travail plus longues au cours des périodes d'une haute demande de main-d'œuvre, et des heures raccourcies au cours des périodes d'une demande basse (de telles fluctuations se produisent souvent dans une perspective temporelle plus longue). De plus, le délai dans lequel des heures de travail supplémentaires peuvent être compensées par un temps libre est prolongé.

Dans une période de référence du temps de travail prolongée des périodes du travail plus longs sont compensées par des périodes du travail plus courts ou par des jours libres, dans les limites de la durée du travail applicable pour un travailleur donné et pour une période de référence donnée, conformément aux dispositions du Code du travail et dans le respect d'autres normes de protection (concernant, par exemple, la durée du repos quotidien et hebdomadaire).

La prolongation de la période de référence jusqu'à 12 mois n'est possible qu'après un accord préalable entre l'employeur et les représentants des travailleurs, quel que soit le système de travail.

La prolongation de la période de référence du temps de travail jusqu'à 12 mois peut être mise en œuvre :

– sur base d'une convention collective de travail ou d'un accord avec les organisations syndicales d'entreprise ; s'il n'est pas possible d'arrêter le contenu de l'accord avec toutes les organisations syndicales d'entreprise, l'employeur peut convenir du contenu de l'accord avec les organisations syndicales représentatives au sens de l'article 241^{25a} du Code du travail,

ou

– sur base d'un accord conclu avec les représentants des travailleurs élus selon la procédure adoptée chez l'employeur donné – s'il n'y a pas d'organisations syndicales d'entreprise dans l'entreprise.

L'employeur est obligé de transmettre une copie de l'accord portant sur la prolongation de la période de référence du temps de travail à l'inspecteur de travail régional dans un délai de 5 jours ouvrables à compter de la date de la conclusion de l'accord.

Le travailleur a le droit à une rémunération minimale pour le travail si dans le mois donné il n'aurait pas de droit à la rémunération vu la distribution du temps de travail pendant la période de référence prolongée telle que adoptée.

Il est possible d'établir l'horaire de travail d'un travailleur donné pour une période de référence plus courte que prévue par le Code du travail, soit d'au moins 2 mois. Un tel horaire

peut être établi sous la forme écrite aussi bien que sous la forme électronique. L'employeur transmet l'horaire de travail au travailleur au moins 2 semaines avant le début du travail selon un tel horaire de travail.

Les modifications apportées correspondent aux dispositions de la directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail. Selon la directive, une prolongation de la période de référence (jusqu'à 12 mois au maximum) n'est admissible qu'en vertu de conventions collectives ou accords conclus entre les partenaires sociaux. Une condition additionnelle sont des raisons objectives, techniques ou relevant de l'organisation du travail, ainsi que le respect des principes généraux concernant la protection de la sécurité et de la santé des travailleurs.

La Commission de codification du droit de travail, œuvrant depuis septembre 2016, est chargée de préparer des projets du nouveau Code du droit du travail individuel et du Code du droit du travail collectif. À cette occasion, la commission traitera globalement la problématique du temps de travail.

3) Données chiffrées, statistiques ou données factuelles concernant notamment le temps de travail réel moyen de chaque groupe professionnel important et les mesures permettant d'écarter l'application de la législation sur le temps de travail.

Conventions collectives de travail d'entreprise comportant des dispositions sur la réduction du temps de travail hebdomadaire :

- 2013 – aucune,
- 2014 – 2.
- 2015 – aucune,
- 2016 – 4.

Contrôles effectués par l'Inspection nationale du Travail

	2013	2014	2015	2016
Employeurs contrôlés	1.356	1.481	1.367	1.632
Contrôles effectués	1.375	1.490	1.375	1.658

Pourcentage des employeurs chez lesquels le non-respect des dispositions légales a été constaté

	2013	2014	2015	2016
Non-respect de la norme journalière (pas de récompense)	22,9	25,8	27,3	32,2 – pas d'indemnité d'heures supplémentaires
				5,8 – congé non accordé
Non-respect de la durée hebdomadaire moyenne de travail (pas de récompense)	20,5	26,5	31	31,4 – pas d'indemnité d'heures supplémentaires
				11,9 – congé non accordé
Emploi de travailleurs au-dessus du nombre d'heures supplémentaires admissible par semaine	10,7	11,2	8,5	11,4
Emploi de travailleurs au-dessus du nombre d'heures supplémentaires admissible par année civile	16,1	14,2	11,8	7,3
Emploi de travailleurs en violation du principe de repos quotidien de 11 heures consécutives	22,3	17,9	21,4	16,4

Question supplémentaire

Dispositions légales concernant l'astreinte et l'indemnité pour l'astreinte fournie sur le lieu de travail et à domicile si aucun travail n'a été effectué lors de l'astreinte.

Conformément au Code du travail, l'employeur peut obliger le travailleur à rester prêt à effectuer un travail en dehors des heures de travail normales, dans l'établissement de travail ou dans un autre lieu indiqué par l'employeur (astreinte).

Le temps d'astreinte ne peut enfreindre le droit du travailleur à un repos quotidien continu, quel que soit le lieu où il reste prêt à effectuer un travail et s'il a effectué un travail lors de

l'astreinte ou non. Cela signifie qu'un travailleur qui travaille 8 heures par jour peut être en garde pendant 5 heures au maximum, ce qui donne 13 heures de travail et 11 heures de repos quotidien continu. De plus, l'astreinte ne peut empêcher le travailleur à bénéficier de 35 heures du repos hebdomadaire.

Si un travail a été effectué lors de l'astreinte, le temps d'astreinte est traitée comme le temps de travail et le travailleur a le droit à une rémunération pour ce travail, tout en prenant compte des dispositions sur la rémunération pour les heures supplémentaires.

Si aucun travail n'a été effectué lors de l'astreinte, le travailleur a le droit au temps libre dont la durée correspond à la durée d'astreinte ou, s'il est impossible d'accorder le temps libre, à une rémunération. Cependant, si le service d'astreinte a été fourni à domicile et aucun travail n'a été effectué lors de l'astreinte, l'astreinte n'est pas traitée comme le temps de travail et le travailleur n'a pas de droit au temps libre ni à une rémunération.

Conclusion négative

La durée du travail qui peut, certains cas, dépasser 16 heures et atteindre 24 heures par jour est excessive. Conformément à la Charte, la durée du travail ne peut en aucun cas dépasser 16 heures par jour.

Au cours de la période couverte par le rapport aucun changement n'est intervenu en ce qui concerne le cadre juridique.

ARTICLE 2 ALINEA 3

1) Cadre juridique général. La nature, les raisons et portée de toute réforme
et

2) Mesures prises (règlements administratifs, programmes, plans d'action, projets, etc.) pour mettre en œuvre le cadre juridique

Au cours de la période couverte par le rapport aucun changement n'est intervenu en ce qui concerne le cadre juridique.

3) Données chiffrées, statistiques et toutes autres informations pertinentes, dans la mesure du possible.

Pourcentage des employeurs contrôlés par l'Inspection nationale du Travail chez lesquels des irrégularités ont été constatées

	2013	2014	2015	2016
Refus d'accorder le congé dans le délai exigé par la loi	34	37	51	pas de données
Refus d'accorder d'au moins une partie du congé comprenant au moins 14 jours calendaires successifs	46	44	46	pas de données

Contrôles effectués et mesures juridiques prises par les inspecteurs :

2013 :

- 990 contrôles ciblés,
- 690 avis avec 1.152 demandes,
- 4 dénonciations de contravention introduites aux tribunaux,
- 79 amendes pénales.

2014 :

- 1.000 contrôles ciblés,
- 1.285 demande de rectifier d'autres violations de la loi,
- 7 dénonciations de contravention introduites aux tribunaux,
- 96 amendes pénales.

2015 :

- 1.077 contrôles ciblés

- 1.728 demandes de rectifier d'autres violations de la loi,
- 10 dénonciations de contravention introduites aux tribunaux,
- 93 amendes pénales.

2016 :

- 3.416 contrôles ciblés,
- avis avec 5.576 demandes,
- 23 dénonciations de contravention introduites aux tribunaux,
- 285 amendes pénales.

ARTICLE 2 ALINEA 4

1) Cadre juridique général. La nature, les raisons et portée de de toute réforme

et

2) Mesures prises (règlements administratifs, programmes, plans d'action, projets, etc.) pour mettre en œuvre le cadre juridique

Au cours de la période couverte par le rapport aucun changement n'est intervenu en ce qui concerne le cadre juridique.

3) Données chiffrées, statistiques et toutes autres informations pertinentes, dans la mesure du possible.

Conventions collectives de travail d'entreprise comportant des dispositions concernant la réduction du temps de travail ou l'octroi des congés payés supplémentaires aux travailleurs effectuant des travaux dangereux ou insalubres :

- 2013 : congés supplémentaires garantis dans 1 convention, temps de travail réduit dans 2,
- 2014 : congés supplémentaires garantis dans 2 conventions,
- 2015 : droit aux congés supplémentaires prévu dans 2 conventions,
- 2016 : congés supplémentaires garantis dans 1 convention.

ARTICLE 2 ALINEA 5

1) Cadre juridique général. Nature, les raisons et l'étendue de toute réforme

et

2) Mesures prises (règlements administratifs, programmes, plans d'action, projets, etc.) pour mettre en œuvre le cadre juridique

Au cours de la période couverte par le rapport aucun changement n'est intervenu en ce qui concerne le cadre juridique.

3) Données chiffrées, statistiques et toutes autres informations pertinentes, dans la mesure du possible.

Contrôles effectués par l'Inspection nationale du Travail

	2013	2014	2015	2016
Employeurs contrôlés	1.356	1.481	1.367	1.632
Contrôles effectués	1.375	1.490	1.375	1.658

Pourcentage des employeurs chez lesquels des irrégularités ont été constatées

Type d'irrégularité constatée	2013	2014	2015	2016
Absence d'octroi de jours fériés résultant de durée hebdomadaire moyenne répartie en cinq jours durant une période de référence	38,4	40	45	35,3
Violation aux règles du repos hebdomadaire de 35 heures	16,5	13,4	16,4	13
Absence d'octroi d'un autre jour férié ou d'une rémunération complémentaire pour un travail effectué un dimanche et un jour de fête	11,8	12,2	12,3	8,2 – absence d'octroi un jour libre 12,4 – pas d'indemnité
Absence d'octroi d'un dimanche férié une fois par 4 semaines	13,8	12,2	7,9	11,4

ARTICLE 4 – DROIT À UNE RÉMUNÉRATION ÉQUITABLE

ARTICLE 4 ALINEA 2

1) Cadre juridique général. La nature, les raisons et l'étendue de toute réforme

et

2) Mesures prises (règlements administratifs, programmes, plans d'action, projets, etc.) pour mettre en œuvre le cadre juridique

Au cours de la période couverte par le rapport aucun changement n'est intervenu en ce qui concerne le cadre juridique.

3) Données chiffrées, statistiques (le cas échéant, des estimations) ou toutes autres informations pertinentes concernant notamment les méthodes de calcul du taux majoré de rémunération, l'incidence des formules d'aménagement du temps du travail sur la rémunération des heures supplémentaires, les cas particuliers dérogeant à la rémunération des heures supplémentaires.

Conventions collectives de travail d'entreprise comportant des dispositions sur un taux de rémunération pour les heures supplémentaires majoré par rapport au taux prévu dans le Code du travail :

- 2013 – 13,
- 2014 – 10,
- 2015 – 6,
- 2016 – 13.

Pourcentage des employeurs contrôlés par l'Inspection nationale du Travail chez lesquels des irrégularités ont été constatées

	2013	2014	2015	2016
Absence de paiement ou réduction de la rémunération pour les heures supplémentaires	43	46	52	45 – rémunération normale 40 – indemnité pour la norme journalière dépassée 43 – indemnité pour la norme hebdomadaire du temps de travail dépassée
Absence de paiement de la rémunération pour les heures supplémentaires	30	37	41	33 – rémunération normale 32 – indemnité pour la norme journalière dépassée 31 – indemnité pour la norme hebdomadaire du temps de travail dépassée

Contrôles du respect de la réglementation concernant le temps de travail et le paiement de la rémunération et d'autres prestations résultant de la relation de travail (y compris la rémunération pour les heures supplémentaires) effectués par l'Inspection nationale du Travail et mesures juridiques prises par les inspecteurs du travail :

2013 :

- 1.800 contrôles ciblés chez 1.758 employeurs,
- 1.022 décisions,
- 2.420 demandes dans le cadre d'interventions,
- 217 instructions orales,
- 96 dénonciations de contravention introduites aux tribunaux,
- 437 amendes pénales,
- 328 mesures éducatives,
- 3 dénonciations d'infraction présumée introduites au parquet concernant le non-paiement de la rémunération pour le travail et d'autres prestations dues aux travailleurs.

2014 :

- 1.695 contrôles ciblés chez 1.672 employeurs,
- 565 décisions,

- 2.325 demandes dans le cadre d'interventions,
- 244 instructions orales,
- 54 dénonciations de contravention introduites aux tribunaux,
- 436 contraventions,
- 277 mesures éducatives,
- 3 dénonciations d'infraction présumée introduites au parquet concernant le non-paiement de la rémunération pour le travail et d'autres prestations dues aux travailleurs.

2015 :

- 1.593 contrôles ciblés chez 1.570 employeurs,
- 428 décisions,
- 2.028 demandes dans le cadre d'interventions,
- 256 instructions orales,
- 44 dénonciations de contravention introduites aux tribunaux,
- 385 amendes pénales,
- 287 mesures éducatives,
- 2 dénonciations d'infraction présumée introduites au parquet concernant le non-paiement de la rémunération pour le travail et d'autres prestations dues aux travailleurs.

2016 :

- 1.658 contrôles ciblés chez 1.632 employeurs,
- 626 décisions,
- 6.587 demandes dans le cadre d'interventions,
- 363 instructions orales,
- 67 dénonciations de contravention introduites aux tribunaux,
- 548 amendes pénales,
- 348 mesures éducatives,
- 1 dénonciation d'infraction présumée introduite au parquet concernant le refus de réemployer une personne dont le réemploi a été arrêté par un tribunal.

Conclusions négatives

1/Dans le secteur privé le taux de rémunération majoré pour les heures supplémentaires peut être remplacé par le temps libre dont la durée correspond au nombre d'heures supplémentaires.

Au cours de la période couverte par le rapport aucun changement n'est intervenu en ce qui concerne le cadre juridique.

2/ Dans le secteur public, les travailleurs de la fonction publique ne peuvent se voir octroyer que le temps libre dont la durée correspond au nombre d'heures supplémentaires (les fonctionnaires nommés – uniquement pour le travail le dimanche et les jours de fête).

Au cours de la période couverte par le rapport aucun changement n'est intervenu en ce qui concerne la rémunération pour les heures supplémentaires.

Des travaux analytiques sont en cours concernant des changements possibles du statut des fonctionnaires d'Etat qui pourraient entraîner une modification de la loi du 21 novembre 2008 sur la fonction publique. Ces travaux prennent en considération les obligations de la Pologne découlant du Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels ainsi que de la Charte sociale européenne. Il n'est pas encore possible d'indiquer précisément le délai dans lequel les travaux seront terminés ni la portée des modifications.

Le récompense pour les heures supplémentaires fait objet d'une plainte du Commissaire pour les droits de l'homme introduite au Tribunal constitutionnel (K 20/15) concernant la violation

du droit à une rémunération majorée pour les heures supplémentaires qui touche des employés et d'autres groupes professionnels (violation de l'article 4 alinéa 2 de la Charte sociale européenne). Les griefs soulevés par le Commissaire pour les droits de l'homme:

- absence de récompense pour les heures supplémentaires sous la forme de temps libre d'une durée prolongée octroyé sur demande du travailleur (Code du travail),
- absence de droit des fonctionnaires des offices publics à une rémunération majorée ou au temps libre d'une durée prolongée pour le travail en dehors des heures de travail normales (loi sur les fonctionnaires des offices publics),
- absence de droit des contrôleurs à une rémunération majorée ou au temps libre d'une durée prolongée pour le travail en dehors des heures de travail normales, absence de droit au temps libre d'une durée prolongée pour le travail en dehors des heures de travail normales effectué la nuit ou les jours fériés (loi sur la Chambre suprême de contrôle),
- absence de droit des membres du corps diplomatique à un taux majoré de rémunération ou au temps libre d'une durée prolongée pour le travail en dehors des heures de travail normales, les dimanches et les jours fériés (loi sur le corps diplomatique),
- absence de droit des travailleurs de l'Inspection nationale du Travail au temps libre d'une durée prolongée pour le travail en dehors des heures de travail normales (loi sur l'Inspection nationale du travail),
- absence de récompense pour les heures supplémentaires sous la forme du temps libre d'une durée prolongée – fonctionnaires d'Etat travaillant en vertu du contrat de travail, pas de droit au temps libre au titre des heures supplémentaires travaillées les jours ouvrables et les nuits – fonctionnaires d'Etat travaillant en vertu de nomination, pas de droit au temps libre d'une durée prolongée pour le travail le dimanche ou au le jour férié qui dépasse la durée journalière du temps de travail – fonctionnaires d'Etat travaillant en vertu de nomination (loi sur la fonction publique)
- absence de droit à un taux majoré de rémunération ou au temps libre d'une durée prolongée au titre du travail pendant des heures supplémentaires (loi sur les fonctionnaires des autorités locales).

ARTICLE 4 ALINEA 3

1) Cadre juridique général. La nature, les raisons et l'étendue de toute réforme

et

2) Mesures prises (règlements administratifs, programmes, plans d'action, projets, etc.) pour mettre en œuvre le cadre juridique

Au cours de la période couverte par le rapport aucun changement n'est intervenu en ce qui concerne le cadre juridique.

Plaintes déposées auprès de l'Inspection nationale du Travail pour discrimination salariale ou en terme d'autres conditions d'emploi en raison du sexe

2013	10
2014	13
2015	12
2016	21

3) Données chiffrées, statistiques et toutes autres informations pertinentes sur l'écart de rémunérations entre les hommes et les femmes travaillant pour des employeurs différents, selon les branches de l'économie, en fonction du niveau d'éducation ou de tout autre facteur pertinent.

Rémunération moyenne par le sexe et les grands groupe professionnel, octobre 2014, zloty

	Hommes	Femmes
Total	4.481,75	3.717,57
Représentants des autorités publiques, hauts fonctionnaires et cadres dirigeantes	9.541,14	6.975,40
Experts	6.054,90	4.532,26
Techniciens et autres personnels intermédiaires	4.757,37	3.644,97
Employés de bureau	3.311,28	3.256,32
Services personnels et vendeurs	2.668,07	2.311,46
Agriculteurs, jardiniers, sylviculteurs et pêcheurs	2.694,18	2.558,23
Ouvriers industriels et artisans	3.477,79	2.391,19
Opérateurs et monteurs de machines et d'installations	3.487,39	2.849,21
Travaux simples	2.659,57	2.222,40

Les données concernant les rémunérations moyennes en 2016 seront disponibles en décembre 2017 – les études relatives à la structure des rémunérations en fonction de la profession sont effectuées tous les 2 ans.

Rémunération moyenne par sexe, niveau d'éducation, âge, l'ancienneté et section de classement d'activité économique polonaise (PKD), octobre 2014, zloty

A – en zloty, B – total = 100,0		Hommes	Femmes
Au total	A	4.481,75	3.717,57
dont en fonction de	B	100,0	100,0
Niveau d'éducation			
Supérieur : titulaires du grade de docteur ou supérieur ; titulaires du titre de maître, de médecin ou équivalent	A	7.092,27	4.919,16
	B	158,2	132,3
Supérieur : titulaires du titre d'ingénieur, de licence, d'économiste diplômé ou équivalent	A	5.736,73	3.942,74
	B	128,0	106,1
Post-secondaire	A	3.954,22	3.207,61
	B	88,2	86,3
Secondaire professionnel	A	3.814,38	3.011,28
	B	85,1	81,0
Secondaire général	A	3.746,17	2.929,91
	B	83,6	78,8
Collège professionnel	A	3.244,00	2.324,08
	B	72,4	62,5
Collège	A	2.618,72	2.345,97
	B	58,4	63,1
Primaire et primaire incomplet	A	3.052,95	2.367,22
	B	68,1	63,7
Âge			
au-dessous de 24 ans	A	2.793,46	2.443,12
	B	62,3	65,7
25 - 34	A	4.100,91	3.417,05
	B	91,5	91,9
35 - 44	A	5.129,26	3.992,86
	B	114,4	107,4
45 - 54	A	4.664,68	3.817,59
	B	104,1	102,7
55 - 59	A	4.348,55	3.814,06
	B	97,0	102,6
60 - 64	A	4.629,21	4.483,81
	B	103,3	120,6

65 ans et plus	A	6.125,17	6.656,90
	B	136,7	179,1
Âge mobile (18 - 44 ans)	A	4.417,44	3.631,35
	B	98,6	97,7
Ancienneté			
au-dessous de 1,9 ans	A	3.153,73	2.749,02
	B	70,4	73,9
2,0 - 4,9 ans	A	3.786,75	3.105,34
	B	84,5	83,5
5,0 - 9,9 ans	A	4.393,45	3.531,29
	B	98,0	95,0
10,0 - 14,9 ans	A	4.844,37	3.832,74
	B	108,1	103,1
15,0 - 19,9 ans	A	5.145,43	4.088,41
	B	114,8	110,0
20,0 ans et plus	A	4.665,54	3.971,50
	B	104,1	106,8
Section de classement d'activité économique (PKD)			
Agriculture, sylviculture, chasse et pêche (A)	A	4.731,22	4.253,30
	B	105,6	114,4
Industrie (B+C+D+E)	A	4.402,43	3.354,76
	B	98,2	90,2
Industrie minière et extractive (B)	A	6.967,33	5.239,70
	B	155,5	140,9
Industrie manufacturière (C)	A	4.096,88	3.206,59
	B	91,4	86,3
Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur, de l'eau chaude et de l'air pour les systèmes de climatisation (D)	A	5.915,77	5.791,84
	B	132,0	155,8
Distribution d'eau, gestion des déchets et dépollution (E)	A	3.877,69	3.837,30
	B	86,5	103,2
Construction (F)	A	3.752,27	4.081,56
	B	83,7	109,8
Commerce de gros et de détail, réparation des véhicules automobiles, y compris les motocyclettes (G)	A	4.338,22	3.046,66
	B	96,8	82,0
Transport et entreposage (H)	A	3.659,94	3.738,22
	B	81,7	100,6
Hébergement et restauration (I)	A	2.911,80	2.515,64
	B	65,0	67,7
Information et communication (J)	A	7.551,29	5.588,55
	B	168,5	150,3
Activité financière et d'assurances (K)	A	8.356,82	5.295,88
	B	186,5	142,5
Activités immobilières (L)	A	4.645,75	3.946,22
	B	103,7	106,2
Activité professionnelle, scientifique et technique (M)	A	6.649,44	5.338,46
	B	148,4	143,6
Activités de services administratifs et de soutien (N)	A	2.949,24	2.982,81
	B	65,8	80,2
Administration publique et défense nationale, sécurité sociale obligatoire (O)	A	5.335,59	4.476,10
	B	119,1	120,4
Éducation (P)	A	4.451,95	3.902,35
	B	99,3	105,0
Santé et assistance sociale (Q)	A	4.404,28	3.501,97
	B	98,3	94,2
Arts, spectacles et activités récréatives (R)	A	3.770,69	3.367,64
	B	84,1	90,6

Autres services (S)	A	3.640,69	2.543,00
	B	81,2	68,4

Les données concernant les rémunérations moyennes en fonction de la structure des professions en 2016 seront disponibles en décembre 2017 – les études relatives à la structure des rémunérations en fonction de la profession sont effectuées tous les 2 ans.

Question supplémentaire

En ce qui concerne l'égalité de la rémunération, est-il admissible de comparer les rémunérations versées par des entreprises différentes si les conditions de rémunération sont définies et tant qu' « une seule source » (le même propriétaire de l'entreprise, une seule convention collective ou un seul règlement applicable dans les entreprises)

Dans de nombreux jugements on compare les rémunérations payées chez le même employeur. Par exemple, dans le jugement du 12 février 2013 (II PK 163/12), la Cour suprême s'est référée au « principe de la rémunération de base des membres d'une seule chambre » (chambre des comptes régionale). Ensuite, dans le jugement du 14 mai 2014 (II PK 208/13), la Cour suprême a considéré que les dispositions du chapitre IIa du Code du travail, tout comme le droit communautaire, ne comportent pas de norme dont il ressortirait que tous les employés d'un seul employeur doivent être traités de manière égale. Cependant, les dispositions définissent certains critères (raisons) qui ne savent pas justifier une différenciation de la situation des employés.

Les tribunaux ne se sont pas référés au problème de la comparaison des rémunérations provenant « d'une seule source ». Néanmoins, il semble que le droit du travail polonais n'exclut pas de tels comparaisons. Pourtant, vu l'absence des jugements à ce jour en la matière, il n'est pas possible de déterminer de façon univoque quelle serait l'interprétation des tribunaux de la question.

ARTICLE 4 ALINEA 4

1) Cadre juridique général. La nature, les raisons et portée de l'étendue de toute réforme

et

2) Mesures prises (règlements administratifs, programmes, plans d'action, projets, etc.) pour mettre en œuvre le cadre juridique

Voir la réponse à la conclusion négative.

Nombre de conventions collectives de travail d'entreprise comportant des dispositions sur des périodes de préavis plus longues :

- 2013 - 5,
- 2014 - 16,
- 2015 - 1,
- 2016 - 2.

Contrôles effectués par l'Inspection nationale du Travail au cours desquelles ont été constatés des irrégularités lors de la résiliation des contrats de travail et ont été formulées des conclusions

	2013	2014	2015	2016
Contrôles	768	754	745	728
Demandes dans le cadre d'interventions	823	814	798	799
Dénonciations introduites aux tribunaux	28	31	31	29
Mesures éducatives	37	34	44	34
Amendes	110	98	93	90

Irrégularités constatées par l'Inspection nationale du travail concernant le licenciement –
nombre de demandes dans le cadre d'interventions

	2013	2014	2015	2016
Contrôles	1.589	1.507	1.245	1.122
Demandes dans le cadre d'interventions	1.766	1.671	1.377	1.239
Dénonciations introduites aux tribunaux	21	20	23	22
Mesures éducatives	43	32	33	35
Amendes	91	88	64	54

Questions supplémentaires

1/ Périodes de préavis appliquées pour la dissolution de la relation de travail dans le cas de :

- **appel sous les drapeaux,**
- **insolvabilité ou liquidation de l'entreprise,**
- **mort de l'employeur étant une personne physique,**
- **incapacité temporaire de travail,**
- **autres raisons.**

La raison pour la dissolution de la relation de travail n'affecte pas la période de préavis. En ce qui concerne les cas indiqués par le Comité d'experts indépendants :

1/ Dans le cas de l'appel sous les drapeaux, la relation de travail n'est pas dissoute. Conformément à la loi du 21 novembre 1967 sur l'obligation universelle de défendre la République de Pologne, l'employeur ne peut pas licencier le travailleur ni dissoudre la relation de travail pendant la période allant de la date de signification de la carte d'appel au service militaire actif jusqu'à la fin de ce service.

Si le délai de la résiliation de la relation de travail par l'employeur ou par le travailleur tombe après la date de signification de la carte d'appel au service militaire actif, la résiliation devient sans effet. Dans un tel cas, la dissolution de la relation de travail n'est possible qu'avec le consentement du travailleur. Il en va de même pour les contrats de travail conclus pour une période d'essai : si l'issue de la période d'essai tombe après que le travailleur soit appelé au service militaire actif, le contrat de travail est considéré comme un contrat à durée indéterminée.

Un contrat de travail à durée déterminée est dissout à l'expiration du délai fixé dans le contrat. La réglementation protégeant le travailleur appelé sous les drapeaux n'est pas applicable si l'employeur a des raisons pour dissoudre le contrat de travail sans préavis pour faute du travailleur ainsi que dans le cas de la faillite ou de la liquidation de l'établissement de travail. La dissolution de la relation de travail s'effectue dans un tel cas conformément aux principes généraux.

2/ Si un travailleur employé en vertu du contrat de travail à durée indéterminée ou du contrat de travail à durée déterminée est licencié en raison de la faillite ou de la liquidation de l'employeur, ou pour d'autres raisons indépendantes du travailleur, l'employeur, en raison d'une dissolution anticipée du contrat de travail, peut raccourcir la période de préavis de trois mois, qui ne doit cependant pas être plus court qu'un mois. Dans un tel cas, le travailleur a le droit à une indemnité égale à la rémunération pour le reste de la période de préavis. La période de paiement de l'indemnité est prise en compte pour le calcul de l'ancienneté.

3/ Les contrats de travail expirent à la date de la mort de l'employeur étant une personne physique, on ne les résilie pas.

4/ Si un travailleur est temporairement incapable de travailler, l'employeur peut dissoudre le contrat de travail sans préavis :

- si l'incapacité due à une maladie dure :

- au-dessous de 3 mois – si le travailleur était employé par l’employeur pendant une période au-dessous de 6 mois,
- plus que la période totale de versement de la rémunération et de l’allocation de maladie et de versement de la prestation de réhabilitation pendant les 3 premiers mois – si le travailleur était employé par l’employeur donné pendant une période d’au moins 6 mois ou si l’incapacité de travail a été causée par un accident de travail ou une maladie professionnelle,
- dans le cas d’absence au travail injustifiée de plus d’un mois du travailleur pour des raisons autres que celles énumérées ci-dessus.

Le contrat de travail ne peut être dissout sans préavis :

- dans le cas de l’absence du travailleur au travail à cause de la garde d’enfant – pendant la période de versement de l’allocation à ce titre,
- dans le cas de l’isolement du travailleur à cause d’une maladie contagieuse – pendant la période de versement de la rémunération et de l’allocation à ce titre.

De plus, un contrat de travail ne peut être dissout sans préavis après la comparution du travailleur au travail quand la raison pour son absence a disparu.

L’employeur devrait, autant que possible, réemployer le travailleur qui, dans le délai de 6 mois à compter de la dissolution du contrat de travail sans préavis, déclare son retour au travail immédiatement après la disparition de la raison pour la dissolution du contrat.

2/ Période de préavis applicable dans le cas de la dissolution d’un contrat pour une période d’essai

Conformément à l’article 34 du Code du travail, la période de préavis pour le licenciement du travailleur employé en vertu du contrat de travail conclu pour une période d’essai est de :

- 3 jours ouvrables si la période d’essai ne dépasse pas 2 semaines,
- 1 semaine si la période d’essai est plus longue que 2 semaines,
- 2 semaines si la période d’essai est de 3 mois.

3/ Période de préavis et/ou prestations applicables pour les agents statutaires et les travailleurs de la fonction publique

Conformément à la loi du 21 novembre 2008 sur la fonction publique, à toute matière non couverte par cette loi et concernant la relation de travail dans la fonction publique s’applique le Code du travail et les autres dispositions du droit de travail. La loi sur la fonction publique ne précise pas les périodes de préavis pour le licenciement des fonctionnaires d’Etat travaillant en vertu de contrats de travail, les dispositions pertinentes du Code du travail sont applicables. Conformément à la loi sur la fonction publique, la dissolution de la relation de travail d’un fonctionnaire d’Etat travaillant en vertu de nomination s’effectue moyennant un préavis de trois mois. Dans le cas de la dissolution de la relation de travail d’un tel fonctionnaire à cause de la liquidation du service, s’il est impossible de le muter dans un autre service, il a droit à une prestation financière pendant 6 mois au maximum et cela entre la cessation de la relation de travail et le commencement d’un nouvel travail ou de l’activité économique. Le montant de la prestation est égale à l’indemnisation pour le congé de vacances. Un fonctionnaire qui a le droit à la retraite ne peut bénéficier de cette indemnisation.

Conclusion négative

L'article 33 du Code du travail prévoit une période de préavis de deux semaines pour les contrats à durée déterminée conclus pour une période dépassant 6 mois. Cette période devrait être plus longue, proche ou la même que celle prévue pour des contrats à durée indéterminée conclus avec des travailleurs à l'ancienneté similaire au sein de l'entreprise en question.

Les dispositions concernant la période de préavis pour les contrats à durée déterminée ont été modifiées. L'article 33 du Code du travail a été abrogé par la loi du 25 juin 2015 portant sur la modification de la loi – Code du travail et de certaines autres lois. Par conséquent, la période de préavis est la même pour les contrats à durée déterminée et à durée indéterminée. Si l'ancienneté dans l'établissement de travail donné est au-dessous de 6 mois, la période de préavis est de 2 semaines, si l'ancienneté égale au 6 mois au moins, la période de préavis est de 1 mois, et si la durée d'emploi égale au 3 ans au moins, la période de préavis est de 3 mois. Les modifications sont en vigueur depuis le 22 février 2016.

ARTICLE 4 ALINEA 5

1) Cadre juridique général. La nature, les raisons et l'étendue de toute réforme
et

2) Mesures prises (règlements administratifs, programmes, plans d'action, projets, etc.) pour mettre en œuvre le cadre juridique

Au cours de la période couverte par le rapport aucun changement n'est intervenu en ce qui concerne le cadre juridique.

Pourcentage des employeurs contrôlés par l'Inspection nationale du Travail chez lesquels des irrégularités ont été constatées

	2013	2014	2015	2016
Retenues sur le salaire	9	8	9	8

Conclusion négative

Une fois les déductions effectuées, les travailleurs touchant les rémunérations le plus basses ne disposent pas de moyens qui leur assurent la subsistance ou la subsistance des personnes à leur charge.

Au cours de la période couverte par le rapport aucun changement n'est intervenu en ce qui concerne le cadre juridique.

La question des retenues des créances alimentaires a été discutée lors de la rencontre de la délégation polonaise avec le Comité d'experts indépendants en mai 2015. Le Comité a reconnu la position de la délégation polonaise selon laquelle la question du calcul des retenues sur le salaire au titre d'obligations alimentaires revêt d'une nature particulière et il faut balancer l'intérêt du créancier et celui du débiteur. Le Comité a noté que la Charte ne garantit pas la protection des droits des créanciers aux aliments, ce qui peut constituer une lacune importante (article 5 alinéa 5 de la Charte protège uniquement le travailleur).

Le Comité d'experts indépendants a indiqué qu'une présentation des calculs concernant le montant exempté de la retenue et la comparaison avec le minimum vital, ainsi qu'une présentation des tendances dans la jurisprudence à propos des pensions alimentaires, pourraient s'avérer utiles pour une évaluation correcte des mesures polonaises. Par conséquent :

Valeurs du minimum vital dans des types de foyers choisis par rapport au salaire minimal
réduite par les retenues au titre de pensions alimentaires (złoty, par mois)
2015

	Foyers des travailleurs*					
	1 personne H+F/2	2 personnes H+F*	3 personnes H+F***+E de 4-6 ans	3 personnes H+F***+E de 13-15 ans	4 personnes H+F***+E 4-6 ans+E de 13-15 ans	5 personnes H+F **+E4-6 ans+2xE de 13-15 ans
Minimum vital	545,76	915,57	1.323,80	1.447,24	1.856,45	2.389,11
Salaire minimal net	1.286,16	2.572,32	2.572,32	2.572,32	2.572,32	2.572,32
Revenu réduit de pension alimentaire dûe par une personne adulte	514,46	1.800,62	1.800,62	1.800,62	1.800,62	1.800,62
Écart entre le revenu réduit et le minimum vital	-31,29	885,05	476,82	353,38	-55,83	-588,48
Écart des revenus par rapport aux revenus gagnés jusqu'à présent (sans retenues alimentaires)	-771,70	-771,70	-771,70	-771,70	-771,70	-771,70
Part des retenues alimentaires dans les revenus du foyer gagnés jusqu'à présent	60%	30%	30%	30%	30%	30%

2016

Minimum vital	555,02	934,54	1.349,57	1.472,48	1.888,14	2.426,91
Salaire minimal net	1.355,69	2.711,38	2.711,38	2.711,38	2.711,38	2.711,38
Revenu réduit de pension alimentaire dûe par une personne adulte	542,28	1.897,97	1.897,97	1.897,97	1.897,97	1.897,97
Écart entre le revenu réduit et le minimum vital	-12,74	963,43	548,40	425,49	9,83	-528,94
Écart des revenus par rapport aux revenus gagnés jusqu'à présent (sans retenues alimentaires)	-813,41	-813,41	-813,41	-813,41	-813,41	-813,41
Part des retenues alimentaires dans les revenus du foyer gagnés jusqu'à présent	60%	30%	30%	30%	30%	30%

H - homme

F - femme

E - enfant

* Les calculs sont établis dans l'hypothèse que des foyers ne gagnent de revenus que du travail (sans prestations sociales).

** On présume que dans des foyers avec deux personnes adultes, les deux perçoivent le salaire minimal, les revenus étant réduits de pension alimentaire dûe part une de ces personnes.

L'analyse de la jurisprudence indique que le montant moyen des pensions alimentaires adjugés est le suivant :

- 2012 – 543,70 złoty,
- 2013 – 563,80 złoty,
- 2014 – 557,40 złoty,
- 2015 – 583,40 złoty,
- 2016 – 766,70 złoty .

ARTICLE 5 DROIT SYNDICAL

1) Cadre juridique général. La nature, les raisons et l'étendue de toute réforme

Au cours de la période couverte par le rapport aucun changement n'est intervenu en ce qui concerne le cadre juridique.

Des travaux sur la révision de la loi sur les syndicats sont en cours en raison des jugements du Tribunal constitutionnel du 13 mai 2008 (P 50/07) et du 2 juin 2015 (acte L 1/13). Ils visent à :

- renforcer la responsabilité pénale pour la violation des droits syndicaux,
- accorder des droits syndicaux aux personnes exerçant une activité rémunérée, non mentionnées dans la loi sur les syndicats (preneurs de commandes, travailleurs indépendants), et qui ont toutes les caractéristiques des travailleurs au sens de la Constitution de la République de Pologne.

En vertu de la loi du 16 novembre 2016 – dispositions sur la mise en œuvre de la loi sur l'Administration fiscale nationale, la loi sur la fonction publique a été modifiée : la liste des postes élevés dans la fonction publique a été complétée par le directeur de l'Information fiscale nationale, le directeur de la chambre de l'administration fiscale, le chef de l'office fiscal, le chef de l'office de douane et fiscal, et les adjoints de ces personnes. Les personnes occupant ces postes n'ont pas de droit à exercer des fonctions dans des syndicats. Leurs tâches sont directement liées à l'exercice du pouvoir au nom de l'État dans le domaine de l'administration fiscale.

2) Mesures prises (règlements administratifs, programmes, plans d'action, projets, etc.) pour mettre en œuvre le cadre juridique

Pendant la période couverte par le rapport, des organisations représentatives de partenaires sociaux réalisaient des projets visant à renforcer le droit syndical et le droit aux négociations collectives, financés par le Fonds social européen, notamment :

- « Dialogue constructif – renforcement du potentiel institutionnel de la NSZZ Solidarność »,
- « Renforcement du potentiel de l'Union des Employeurs du secteur de l'Infrastructure » - Confédération Lewiatan,
- « Commissions du dialogue social de voïvodie – cohésion du dialogue », « Secteurs dans le dialogue » – Union de l'Artisanat polonais (Związek Rzemiosła Polskiego),
- « Investissement dans le dialogue » - OPZZ.

Projets d'autres organisations de partenaires sociaux :

- « Syndicalistes compétents en Mazovie » - Conseil de l'OPZZ de la Voïvodie de Mazovie,
- « Protégeant le dialogue » - NSZZ de Policiers,
- « Renforcement du potentiel de l'Union des Employeurs du secteur de la Protection de la Santé de Dolnośląskie en tant qu'un moteur du développement du dialogue social en Dolnośląskie »,
- « Dimension européenne du dialogue social » - Fédération de syndicats « Metalowcy ».

Dans la nouvelle perspective financière 2014-2020, des partenaires sociaux et des organisations non-gouvernementales sont engagés en mise en œuvre des projets réalisés dans le cadre du Programme Opérationnel Connaissance-Éducation-Développement. Afin d'augmenter l'engagement dans la mise en œuvre du programme, ils ont élaboré le projet « Préparation des stratégies de partenariat par les partenaires sociaux pour 2014-2020 ».

3) Données chiffrées, statistiques et toutes autres informations pertinentes, dans la mesure du possible.

Suite des constatations d'une violation de la loi sur les syndicats (entrave de l'activité syndicale effectuée conformément aux dispositions de la loi), les inspecteurs du travail ont introduit au parquet des dénonciations d'infraction présumée :

- 2013 – 3,
- 2014 – 4,
- 2015 – 6,
- 2016 – 4.

En 2013, l'Inspection nationale du Travail a reçu 4 plaintes concernant la violation du droit syndical :

- 1 plainte concernant l'abus de peines réglementaires et de mesures disciplinaires par l'employeur pour exercer une pression sur les travailleurs pour qu'ils renoncent à l'appartenance à un syndicat et, par conséquent, pour entraîner la liquidation du syndicat dans l'établissement de travail. L'inspecteur du travail a constaté que l'employeur avait imposé 3 peines réglementaires (les travailleurs ont formé recours contre deux d'entre eux au tribunal de travail). Deux travailleurs ont renoncé à l'appartenance à l'organisation syndicale, mais il n'est pas ressorti des informations obtenues que ces renonciations avaient été causées par des actions de l'employeur.
- 2 plaintes concernant le fonctionnement des syndicats chez un employeur qui a été informé par écrit de l'enregistrement d'une organisation syndicale dans l'établissement. L'organisation syndicale n'a pas indiqué les travailleurs bénéficiant de la protection prévue dans la loi sur les syndicats. L'employeur a licencié le président et la vice-président de l'organisation syndicale d'entreprise et les a exemptés de l'obligation du travail pendant la période de préavis. De plus, l'employeur a demandé à la cour de constater que l'organisation syndicale n'avait pas le statut d'une organisation d'entreprise. L'inspecteur du travail a demandé à la cour d'imposer une peine à l'employeur pour avoir licencié des employés bénéficiant de la protection syndicale particulière. Il a également notifié au parquet la possibilité de commission d'une infraction. L'affaire a finalement été classée sans suite à cause de l'enregistrement fautif de l'organisation syndicale.
- 1 plainte concernant la remise en cause du statut d'une organisation syndicale d'entreprise par l'employeur. L'inspecteur du travail a informé le plaignant qu'il n'était pas un organe autorisé à régler l'affaire et il a indiqué la base juridique des mesures que les syndicats pouvaient prendre dans le cas où l'employeur enfreignait la loi sur les syndicats.

En 2014, 5 plaintes ont été reçues :

- 1 plainte concernant la dissolution de la relation de travail avec des membres du comité fondateur d'une organisation syndicale d'entreprise, ainsi que l'incitation de travailleurs à quitter les syndicats. Le contrôle a confirmé le grief relatif au licenciement sans préavis des membres du comité fondateur bénéficiant de la protection. Une demande a été adressée à l'employeur et la procédure de contravention a été ouverte. En ce qui concerne le deuxième grief, l'inspecteur du travail a informé le parquet d'une commission possible de l'infraction consistant à entrave à l'activité syndicale.
- 1 plainte concernant l'intimidation par l'employeur des travailleurs ayant l'intention de fonder le syndicat. Les constats de l'inspecteur du travail n'ont pas confirmé le grief.
- 1 plainte concernant l'absence de la reconnaissance de la part de l'employeur d'une organisation syndicale créée. L'inspecteur du travail a constaté un entrave de l'activité syndicale et a introduit une dénonciation d'infraction présumée au parquet. La cour a statué un non-lieu conditionnel pour une période d'essai de 2 ans. De plus, l'inspecteur du travail a constaté que l'employeur a licencié un membre du syndicat sans consulter

l'organisation syndicale d'entreprise. Une demande a été adressée à l'employeur en cette matière.

- 1 plainte concernant l'injonction prononcée par le directeur d'un établissement de travail à quitter une organisation syndicale sous peine d'imposition de peines réglementaires, perte de la prime et non attribution du congé. Lors du contrôle, il a été constaté que la totalité des documents a été sécurisée pour les besoins de la procédure de parquet, empêchant ainsi l'inspecteur à vérifier les griefs soulevés dans la plainte.
- 1 plainte concernant l'injonction prononcée par l'employeur au moment de la conclusion du contrat de travail à signer un document comportant un engagement à ne pas fonder et ne pas joindre des syndicats. Le grief n'a pas été confirmé lors du contrôle.

En 2015, 4 plaintes ont été reçues :

- 1 plainte concernant un soupçon de la violation des droits et libertés syndicaux parce que de nombreuses personnes ont quitté des syndicats pendant une période courte, il était donc soupçonné que l'employeur influençait les décisions de travailleurs en ce qui concerne l'appartenance au syndicat. L'inspecteur du travail a informé les syndicats de la possibilité d'introduire au parquet une dénonciation d'infraction présumée.
- 1 plainte concernant l'absence de la reconnaissance des organisations syndicales actives dans un établissement acquis par un nouveau employeur qui a licencié des membres des syndicats bénéficiant de la protection. L'inspecteur du travail a introduit à la cour une demande d'imposer une peine au directeur de l'établissement de travail pour avoir commis une contravention. La cour de première instance n'a pas reconnu le directeur coupable, mais à la suite d'un appel introduit par l'inspecteur du travail, le jugement a été abrogé et l'affaire a été renvoyée. Finalement, le directeur a été reconnu coupable d'avoir commis une contravention et a été puni d'une amende.
- 1 plainte concernant l'interdiction de créer des organisations syndicales dans l'établissement sous peine de licenciement. Les éléments recueillis lors du contrôle n'ont pas confirmé le grief.
- 1 plainte concernant l'employeur incitant des membres d'un syndicat à le quitter sous peine de licenciement ou de conséquences lors de la promotion. L'inspecteur du travail a constaté que l'employeur disposait d'une liste des travailleurs sur laquelle ils ont indiqué leur appartenance syndicale. Par conséquent, l'inspecteur a demandé à l'employeur de ne pas prendre de mesures visant à déterminer l'appartenance syndicale des travailleurs.

En 2016, 3 plaintes ont été reçues :

- 1 plainte concernant l'absence de la reconnaissance des organisations syndicales actives dans un établissement acquis par un nouveau employeur. En réponse à la plainte, l'inspecteur du travail a indiqué la possibilité d'introduire au parquet une dénonciation d'infraction présumée consistant à entraver l'activité syndicale.
- 1 plainte concernant des pressions exercées par les cadres d'un établissement de travail sur des travailleurs pour qu'ils quittent le syndicat. En réponse, l'inspecteur du travail a indiqué la possibilité d'introduire au parquet une dénonciation d'infraction présumée consistant à entraver l'activité syndicale.
- 1 plainte concernant une entrave continue de l'activité d'une organisation syndicale d'entreprise, un refus continu de conclure un contrat régissant le fonctionnement du syndicat dans l'établissement malgré un arrêt de la cour et le licenciement disciplinaire d'un travailleur protégé qui était président de la commission d'établissement. Lors du contrôle, tous les griefs soulevés contre l'employeur ont été confirmés. Les mesures prises par l'inspecteur ont entraîné la conclusion d'un contrat concernant la mise de locaux à la disposition du syndicat et d'un accord de coopération. L'inspecteur du travail a également adressé une intervention à l'employeur concernant le licenciement des travailleurs bénéficiant d'une protection particulière sans consentement de l'organisation syndicale.

Questions supplémentaires

1/ Dispositions régissant le statut des fonctionnaires de l'Agence de sécurité intérieure (ABW)

Des informations détaillées à propos du statut des fonctionnaires de l'ABW ont été présentées dans le XIII rapport de la Pologne sur la mise en œuvre de la Charte et dans la réponse aux questions supplémentaires du Comité d'experts indépendants notifiée au secrétariat du Conseil de l'Europe le 16 juin 2014. Le gouvernement polonais confirme de nouveau que l'Agence de sécurité intérieure est un service spécial et que les fonctionnaires de l'Agence sont fonctionnaires d'une formation en uniforme et armée.

2/ Les tâches exécutées par les fonctionnaires de l'ABW

Des informations détaillées à propos du statut des fonctionnaires de l'ABW ont été présentées dans le XIII rapport de la Pologne sur la mise en œuvre de la Charte et dans la réponse aux questions supplémentaires du Comité d'experts indépendants notifiée au secrétariat le 16 juin 2014.

Pour compléter ces informations : les fonctionnaires de l'Agence exécutent des tâches d'analyse et d'information, d'opération et de reconnaissance, d'instruction et d'enquête :

- analyse-information : collecte et traitement d'informations pertinentes pour la protection de la sécurité intérieure de l'État et de son ordre constitutionnel,
- opération-reconnaissance : des mesures prévues par la loi permettant de recueillir en secret des informations concernant, entre autres, des lieux ou des événements :
 - en fonction du type d'action, les fonctionnaires peuvent procéder à un contrôle opérationnel, acquérir ou intercepter en secret des objets provenant d'une infraction (opération dénommée « achat contrôlé ») ou surveiller en secret la production, le transport, le stockage et le commerce des objets d'une infraction (opération dénommée « livraison surveillée »),
 - les fonctionnaires peuvent effectuer une observation, c'est-à-dire surveiller et enregistrer des événements dans des lieux publics et le son qui les accompagne ; les informations recueillies par la voie d'opération et de reconnaissance sont analysées et traitées afin d'être transmises aux destinataires autorisés ou sont utilisées conformément aux dispositions du Code de la procédure pénale et du Code pénal pour examiner et détecter des infractions et poursuivre leurs auteurs dans le cadre des procédures pénales,
- instruction-enquête : autorisation d'arrêter des personnes, fouiller des personnes et des pièces, demander les papiers aux personnes ; dans le cadre de ces activités, les fonctionnaires de l'ABW sont autorisés d'appliquer des mesures de contrainte par corps et, dans des cas justifiés, de tirer avec une arme à feu sur des personnes ou autres cibles.

Le rapport de l'activité de l'Agence de sécurité intérieure pour l'année donnée, présentant de façon détaillée les mesures mises en œuvre, est confidentiel du fait qu'il contient des informations relevant du secret d'État.

3/ Dans le contexte des informations fournies lors du cycle de contrôle précédent à propos de l'absence des droits syndicaux des personnes travaillant en vertu des contrats du droit civil, indiquer des exemples des métiers exercés en vertu de tels contrats. Les exemples sont censés de confirmer qu'il n'y a pas de lien hiérarchique entre les personnes qui exercent un métier en vertu des contrats du droit civil et la personne qui bénéficie de leur service (leurs droits et obligations ne sont pas comparables avec les droits et obligations des salariés)

Le Ministère de la Famille, du Travail et de la Politique sociale ainsi que l'Inspection nationale du Travail ne disposent pas d'exemples de métiers exercés en vertu des contrats du droit civil pour qu'il soit possible de confirmer qu'il n'y a pas de lien hiérarchique entre les personnes qui exercent le travail en vertu des contrats du droit civil et la personne qui bénéficie de leur service (leurs droits et obligations ne sont pas comparables avec les droits et obligations des salariés). Plus particulièrement, lors des contrôles les inspecteurs de l'Inspection nationale du Travail décrivent dans le procès verbal les infractions constatées, et donc des situations opposées à celles demandées dans la question supplémentaire.

Conclusions négatives

1/ L'interdiction d'exercer par les fonctionnaires d'Etat de fonctions au sein de syndicats – les adjoints du médecin vétérinaire de voïvodie et les adjoints du dirigeant de la cellule organisationnelle au sein de l'Office de l'enregistrement des médicaments, des produits médicaux et des produits biocides ainsi qu'à l'Office des semences pour la silviculture viole l'article 5 de la Charte.

Pendant la période couverte par le rapport, aucune modification n'a été introduite pour abroger la restriction des droits syndicaux des membres de la fonction publique occupant certains postes élevés. Des travaux analytiques sont en cours concernant des changements éventuels du statut des fonctionnaires de l'administration publique, elles pourront entraîner une modification de la loi du 21 novembre 2008 sur la fonction publique, y compris en ce qui concerne le droit syndical. Les travaux prennent en considération des obligations de la Pologne découlant du Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels ainsi que de la Charte sociale européenne. Il n'est pas encore possible d'indiquer précisément le délai dans lequel les travaux seront terminés ni la portée des modifications.

L'abrogation de la disposition concernant les postes élevés dans la fonction publique de l'Office d'enregistrement des médicaments, des dispositifs médicaux et des biocides de la loi sur la fonction publique en 2011 est sans incidence sur les droits syndicaux des personnes occupant des postes élevés dans la fonction publique de cet office. Conformément à la loi du 18 mars 2011 sur l'Office d'enregistrement des médicaments, des dispositifs médicaux et des biocides, le Président de l'Office est un organe central de l'administration gouvernementale. Par conséquent, les postes du chef du département et de son adjoint dans l'office sont des postes élevés dans la fonction publique. Les personnes qui occupent ces postes sont soumises aux limitations quant à l'exercice de fonctions dans les syndicats. La modification était de nature organisationnelle et découlait de l'octroi au Président de l'Office d'enregistrement des médicaments, des dispositifs médicaux et des biocides du statut d'un organe central de l'administration gouvernementale.

2/ Les personnes exerçant un travail à façon n'ont pas le droit à créer leurs propres organisations syndicales

La non-conformité a été éliminée en 2015 suivant l'arrêt du Tribunal constitutionnel du 2 juin 2015. Le Tribunal constitutionnel a décidé que les dispositions de la loi sur les syndicats qui limitent les droits syndicaux des personnes exerçant un travail à façon (pas de droit à créer un syndicat) sont contraires à la Constitution. Les dispositions contraires à la Constitution ont été abrogées au moment de la publication de l'arrêt dans Dziennik Ustaw, c'est-à-dire, le 12 juin 2015. L'arrêt prononcé a une force universelle obligatoire. Par conséquent, les personnes exerçant un travail à façon ont le droit à créer et à joindre les syndicats.

Un projet d'une modification de la loi sur les syndicats a été préparé. Il vise à accorder le droit syndical à toutes personnes exerçant un travail rémunéré, quelle que soit la base de l'emploi, notamment à des personnes exerçant un travail en vertu des contrats du droit civil et les

travailleurs indépendants. Le projet prévoit des mécanismes de protection des activistes syndicaux et des membres des organisations syndicales qui ne sont pas salariés contre le traitement discriminatoire dû à l'appartenance au syndicat ou des conséquences négatives de l'exercice d'une fonction ou du statut syndical.

Les travaux législatifs concernant le projet sont en cours.

ARTICLE 6 DROIT DE NÉGOCIATION COLLECTIVE

ARTICLE 6 ALINEA 1

1) Cadre juridique général applicable aussi bien au secteur privé que public. La nature, les raisons et l'étendue de toute réforme.

Au cours de la période couverte par le rapport aucun changement n'est intervenu en ce qui concerne le cadre juridique.

En ce qui concerne le dialogue tripartite, le Conseil du Dialogue social a été créé en vertu de la loi du 21 juillet 2015 sur le Conseil du Dialogue social et autres institutions du dialogue social, remplaçant la Commission tripartite pour les questions socio-économiques.

Les objectifs du Conseil du Dialogue social :

- assurer des conditions pour le développement socio-économique et pour l'amélioration de la compétitivité de l'économie polonaise et de la cohésion sociale,
- mettre en œuvre le principe de participation et de solidarité sociale en ce qui concerne les relations de travail,
- agir pour améliorer la qualité de l'élaboration et de la mise en œuvre de la politique et des stratégies socio-économiques, ainsi que pour contribuer à un consensus social autour de ces politiques et stratégies par le biais d'un dialogue transparent, substantiel et régulier entre les organisations des travailleurs et des employeurs et le gouvernement,
- assister au dialogue social sur tous les niveaux du gouvernement local.

Les tâches du Conseil du Dialogue social consistent à :

- exprimer des opinions et prendre des positions,
- donner l'avis sur les projets des orientations des projets de lois et d'actes juridiques,
- initier le processus législatif selon les règles prévues dans la loi du 21 juillet 2015 sur le Conseil du Dialogue social et autres institutions du dialogue social.

De plus, il est chargé des tâches définies dans les lois :

- du 23 décembre 1999 sur la détermination des salaires dans le secteur budgétaire public (*administration publique au sens large*) et modifiant certaines lois – convenir sur le taux des indices annuels moyens de la croissance des salaires dans le secteur pour l'année suivante,
- du 10 octobre 2002 sur la rémunération minimale pour le travail – convenir sur le montant de la rémunération minimale pour le travail pour l'année suivante,
- du 12 mars 2004 sur l'assistance sociale – chaque année le ministre chargé de la sécurité sociale présente au Conseil du Dialogue social l'information sur le montant du minimum vital ; si pendant une année donnée le montant du critère de revenu pour une personne vivant seule et pour une personne en famille est inférieur ou égal au minimum vital, le Conseil peut demander au Conseil des ministres d'ajuster les critères de revenu,
- du 17 décembre 1998 sur les retraites et pensions du Fonds des assurances sociales – convenir sur l'augmentation de l'indice de revalorisation des retraites et pensions pour l'année suivante,
- du 28 novembre 2003 sur les prestations familiales – convenir sur le montant des allocations familiales et des prestations familiales.

Le Conseil du Dialogue social est autorisé à participer à l'élaboration du projet du budget de l'État pour l'année suivante.

Les représentants des employeurs et les représentants des travailleurs dans le Conseil sont autorisés à :

- donner leur avis sur les orientations des projets de lois et d'autres actes juridiques préparées par le Conseil des ministres et par ses membres,

- élaborer et transmettre au ministre compétent des projets des orientations des projets de lois et des projets d'actes juridiques pour qu'ils soient soumis au Conseil des ministres,
- demander à l'organe chargé de l'élaboration du projet d'un acte juridique concernant des matières relevant de la compétence du Conseil d'organiser une audition publique,
- poser une question jointe au ministre compétent à propos de matières relevant de la compétence du Conseil,
- introduire une demande jointe d'adopter ou de modifier une loi ou un autre acte juridique concernant des matières relevant de la compétence du Conseil,
- adopter une résolution obligeant le Président du Conseil de demander à la Cour suprême de résoudre une question juridique si des incohérences ont été constatées dans la jurisprudence de la Cour suprême ou des tribunaux de droit commun quant à l'interprétation de la législation.

Les membres du Conseil du Dialogue social sont des représentants : du gouvernement, des organisations syndicales représentatives et des organisations des employeurs représentatives.

Les organisations syndicales représentatives :

- NSZZ « Solidarność »,
- Entente nationale polonaise des syndicats (Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych),
- Forum des Syndicats (Forum Związków Zawodowych).

Les organisations des employeurs représentatives :

- Employeurs de la République de Pologne (Pracodawcy Rzeczypospolitej Polskiej),
- Confédération « Lewiatan »,
- Union de l'Artisanat polonais (Związek Rzemiosła Polskiego),
- Union des Employeurs Business Centre Club.

Les représentants du Conseil des ministres désignés par le Président du Conseil des ministres :

- Ministre de la Famille, du Travail et de la Politique sociale,
- Ministre du Développement et des Finances,
- Ministre de l'Infrastructure et de la Construction,
- Ministre de l'Intérieur et de l'Administration,
- Ministre de la Santé,
- Ministre de l'Éducation nationale,
- Ministre – membre du Conseil des ministres,
- Ministre de l'Énergie.

Les représentants du gouvernement désignés par le Président du Conseil des ministres :

- Secrétaire d'État du Ministère du Travail et de la Politique sociale chargé du dialogue social,
- Sous-secrétaire d'État du Ministère des Finances chargé du budget,

Représentants autorisés à donner un avis consultatif :

- représentant du Président de la République de Pologne,
- représentant du Président de la Banque nationale de Pologne,
- représentant du Président de l'Office central des Statistiques.

Le Conseil du Dialogue social est dirigé par le président qui représente le Conseil lors des contacts extérieurs et préside aux sessions. Le président du Conseil est alternativement un représentant des travailleurs, des employeurs et du gouvernement. Le mandat du président est d'un an. Il est également obligé de présenter un compte-rendu annuel de l'activité du Conseil à la Diète de la République de Pologne et au Sénat de la République de Pologne.

En vertu de la loi, ont été créés des conseils du dialogue social de voïvodie.

La composition d'un conseil du dialogue social de voïvodie :

- maréchal de la voïvodie,
- représentants des organisations syndicales représentatives,

- représentants des organisations des employeurs représentatives,
- le voïvode.

Compétences :

- exprimer des opinions sur des matières relevant du champ d'action des syndicats ou des organisations des employeurs et sur des matières relevant de la compétence de l'administration gouvernementale et locale de la voïvodie,
- donner l'avis sur les projets des stratégies de développement de la voïvodie et d'autres programmes en ce qui concerne les matières relevant du champ d'action des syndicats et des organisations des employeurs, ainsi qu'élaborer des compte-rendus de l'exécution de ces tâches,
- examiner des questions de dimension de la voïvodie leur transmises par le Conseil du Dialogue social,
- transmettre au Conseil du Dialogue social et aux organes de l'administration publique des propositions de nouvelles solutions et modifications de la législation en vigueur,
- examiner des questions sociales ou économiques engendrant des conflits entre les employeurs et les travailleurs si elles sont considérées comme pertinentes pour la préservation de la paix sociale.

2) Mesures prises (règlements administratifs, programmes, plans d'action, projets, etc.) pour mettre en œuvre le cadre juridique

Voir l'information sur la mise en œuvre de l'article 5.

3) Données chiffrées, statistiques et toutes autres informations pertinentes, si possible.

Résultats des contrôles effectués par l'Inspection nationale du Travail – irrégularités concernant la mise en œuvre de la loi sur l'information et la consultation des travailleurs

Fait de ne pas informer le conseil des travailleurs à propos des questions définies à l'article 13 de la loi

	2013	2014	2015	2016
Contrôles ayant entraîné des demandes	6	4	4	4
Demandes dans le cadre d'interventions	7	4	4	4

Absence de consultations à propos des questions définies à l'article 14 de la loi

	2013	2014	2015	2016
Contrôles ayant entraîné des demandes	5	2	1	2
Demandes dans le cadre d'interventions	4	2	1	2

Entrave des consultations

	2013	2014	2015	2016
Contrôles ayant entraîné des demandes	-	1	1	-
Demandes dans le cadre d'interventions	-	1	1	-

Violations de la loi sur l'information et la consultation des travailleurs
- contraventions

	2013	2014	2015	2016
Fait de ne pas informer le conseil des travailleurs à propos des questions définies à l'article 13 de la loi	3	3	1	1
Absence de consultations à propos des questions définies à l'article 14 de la loi	2	1	1	-
Entrave des consultations	-	-	-	-

En 2013, l'Inspection nationale du travail a reçu 8 plaintes bien fondées concernant la violation du droit des travailleurs à l'information et la consultation (violation des dispositions de la loi du 7 avril 2006 sur l'information et la consultation des travailleurs) :

- 1 plainte concernait le fait de ne pas informer le conseil des travailleurs à propos des questions définies à l'article 13 de la loi et l'absence de consultations à propos des questions définies à l'article 14 de la loi,

- 1 plainte concernait l'absence d'élection au conseil des travailleurs,
- 1 plainte concernait l'empêchement de création du conseil des travailleurs,
- 1 plainte concernait le fait de ne pas informer le conseil des travailleurs à propos des questions définies à l'article 13 de la loi,
- 1 plainte concernait l'absence de consultations à propos des questions définies à l'article 14 de la loi,
- 1 plainte concernait le fait de ne pas informer le conseil des travailleurs à propos des questions définies à l'article 13 de la loi et d'autres irrégularités relatives à l'application de la loi,
- 2 plaintes concernaient d'autres irrégularités relatives à l'information et à la consultation des travailleurs.

En 2014, l'Inspection nationale du travail a reçu 15 plaintes bien fondées :

- 2 plaintes concernaient l'entrave de l'élection du conseil des travailleurs,
- 2 plaintes concernaient le fait de ne pas informer les travailleurs de la date de l'élection et du délai pour la présentation des candidats pour les membres du conseil,
- 1 plainte concernait l'absence d'élection du conseil des travailleurs,
- 3 plaintes concernaient le fait de ne pas informer le conseil des travailleurs à propos des questions définies à l'article 13 de la loi et l'absence de consultations à propos des questions définies à l'article 14 de la loi,
- 1 plainte a été déposée en rapport avec le fait de ne pas informer le conseil des travailleurs à propos des questions définies à l'article 13 de la loi, l'entrave des consultations du conseil et la discrimination d'un membre du conseil des travailleurs en raison de ses activités relatives à l'information et à la consultation (article 18^{3a} du Code du travail),
- 1 plainte a été déposée en rapport avec l'absence de consultations à propos des questions définies à l'article 13 de la loi, la discrimination d'un membre du conseil des travailleurs en raison de ses activités relatives à l'information et à la consultation (article 18^{3a} du Code du travail) et d'autres irrégularités relatives à l'information et à la consultation des travailleurs,
- 3 plaintes concernaient le fait de ne pas informer le conseil des travailleurs à propos des questions définies à l'article 13 de la loi,
- 1 plainte concernait l'entrave des consultations du conseil,
- 1 plainte concernait d'autres irrégularités relatives à l'information et à la consultation des travailleurs.

En 2015, l'Inspection nationale du travail a reçu 9 plaintes bien fondées :

- 2 plaintes concernaient l'absence d'élection au conseil des travailleurs,
- 1 plainte concernait l'entrave de l'élection au conseil des travailleurs,
- 2 plaintes concernaient le fait de ne pas informer le conseil des travailleurs à propos des questions définies à l'article 13 de la loi,
- 1 plainte concernait le fait de ne pas informer le conseil des travailleurs à propos des questions définies à l'article 13 de la loi et l'absence de consultations à propos des questions définies à l'article 14 de la loi,
- 1 plainte concernait le fait de ne pas informer les travailleurs à propos du droit à l'élection des membres du nouveau conseil des travailleurs au moins 60 jours avant l'expiration du mandat du conseil des travailleurs,
- 1 plainte concernait l'empêchement de création du conseil des employés,
- 1 plainte concernait d'autres irrégularités relatives à l'information et à la consultation des travailleurs.

En 2016, l'Inspection nationale du travail a reçu 7 plaintes bien fondées :

- 2 plaintes concernaient l'empêchement de création du conseil des travailleurs,

- 1 plainte concernait l'absence d'élection au conseil des travailleurs,
- 1 plainte concernait le fait de ne pas transmettre aux travailleurs l'information visée à l'article 7, paragraphe 5, de la loi,
- 1 plainte concernait le fait de ne pas informer le conseil des travailleurs à propos des questions définies à l'article 13 de la loi,
- 1 plainte a été déposée en ce qui concerne l'absence de consultations à propos des questions définies à l'article 14 de la loi, le fait de ne pas informer les travailleurs de la date de l'élection et du délai pour proposer des candidats pour membres du conseil et le licenciement d'un membre du conseil des travailleurs sans consentement du conseil,
- 1 plainte concernait d'autres irrégularités relatives à l'information et à la consultation des travailleurs.

Fait de ne pas fournir aux syndicats des informations sur la situation économique de l'employeur, nécessaires pour les négociations préalables à la conclusion d'une convention (article 241⁴ du Code du travail)

	2013	2014	2015	2016
Contrôles ayant entraîné des demandes	5	3	10	3
Demandes dans le cadre d'interventions	5	2	8	3

Irrégularités en ce qui concerne la mise en œuvre de la loi sur les règles particulières du licenciement des travailleurs pour des raisons indépendantes des travailleurs

Fait de ne pas informer les organisations syndicales de l'intention du licenciement collectif

	2013	2014	2015	2016
Contrôles ayant entraîné des demandes	5	7	8	5
Demandes dans le cadre d'interventions	3	6	8	3

Absence d'entente avec l'organisation syndicale d'entreprise en ce qui concerne les règles de procédure dans les questions relatives aux travailleurs concernés par l'intention du licenciement

	2013	2014	2015	2016
Contrôles ayant entraîné des demandes	2	2	5	8
Demandes dans le cadre d'interventions	2	2	5	8

Fait que l'employeur n'ait pas émis un règlement définissant les règles de procédure dans les questions relatives aux travailleurs concernés par l'intention du licenciement

	2013	2014	2015	2016
Contrôles ayant entraîné des demandes	5	3	5	6
Demandes dans le cadre d'interventions	5	3	5	5

ARTICLE 6 ALINEA 2

1) Cadre juridique général applicable aussi bien au secteur privé que public. La nature, les raisons et l'étendue de toute réforme

Au cours de la période couverte par le rapport aucun changement n'est intervenu en ce qui concerne le cadre juridique.

2) Mesures prises (règlements administratifs, programmes, plans d'action, projets, etc.) pour mettre en œuvre le cadre juridique.

Voir l'information concernant la mise en œuvre de l'article 5.

3) Données chiffrées, statistiques et toutes autres informations pertinentes, notamment concernant les conventions collectives de travail conclues dans le secteur public et le secteur privé, au niveau national, régional ou sectoriel, selon le cas.

Conventions collectives de travail d'entreprise enregistrées

2013	109
2014	88
2015	69
2016	79

Violation de l'obligation de la consultation des travailleurs ou de leurs représentants à propos des mesures relatives à la sécurité et l'hygiène du travail (article 237^{11a} du Code du travail)

	2013	2014	2015	2016
Contrôles ayant entraîné des demandes	2.067	2.154	1.727	2.189
Demandes dans le cadre d'interventions	2.157	2.230	1.764	2.258
Contrôles ayant entraîné des décisions	503	420	308	245
Décisions	581	478	333	258

Questions supplémentaires

1/ Composition et tâches du Groupe de travail chargé des questions des fonctionnaires des collectivités territoriales et de la fonction publique qui a fonctionné de 2009 au 2011 dans le cadre de la Commission trilatérale pour les affaires socio-économiques

Le Groupe de travail chargé des questions des fonctionnaires des collectivités territoriales et de la fonction publique a été créé par la résolution n° 34 de la Commission tripartite pour les questions socio-économiques du 16 février 2009.

Le 5 mai 2009, le Président de la Commission tripartite a confié au Chef de la Fonction publique les tâches du président du groupe. À part le Chef de la Fonction publique, le groupe comportait deux représentants de chaque organisation syndicale représentative (NSZZ „Solidarność”, OPZZ, FZZ) et un représentant de chaque organisation des employeurs représentative (seuls la Confédération polonaise des employeurs privés « Lewiatan » et Business Centre Club – Union des employés ont désigné leurs représentants), quatre représentants du gouvernement (Ministère des Finances, Ministère de l'Intérieur et de l'Administration, Ministère du Travail et de la Politique sociale, Chancellerie du Président du Conseil des ministres) et deux représentants des collectivités locales, désignés par la Commission Jointe du Gouvernement et des collectivités locales.

Le groupe devait élaborer et convenir sur des solutions concernant les fonctionnaires des collectivités locales et de la fonction publique, notamment : rémunérations, lignes directrices pour évaluation des qualifications, valorisation des postes de travail, dispositions particulières relatives au droit de travail, moyens financiers pour le fonctionnement.

Le groupe organisait des réunions plénières et dans le cadre du groupe de travail pour l'administration fiscale, en moyenne une fois par mois.

Ces activités ont demeuré infructueuses, ce qui découlait de plusieurs facteurs :

- divergences importantes entre la position des syndicats et celle du gouvernement, qui se sont avérées impossibles à combler lors des négociations,
- les syndicats soulevaient des questions en dehors de la compétence du groupe,
- les problèmes concernant les fonctionnaires des collectivités locales, censés de faire objet des travaux du groupe, n'étaient pas discutés lors de ces réunions, car les syndicalistes et les représentants des collectivités locales n'y étaient pas intéressés,
- les travaux de l'équipe ont été dominés par les question touchant à l'administration fiscale, ce qui découlait, entre autres, de la forte représentation syndicale de ce secteur,
- absence d'intérêt de la part des employeurs aux travaux du groupe, ce qui remettait en cause son caractère tripartite et empêchait l'adoption de résolutions.

Par conséquent, les activités du Groupe de travail chargé des questions des fonctionnaires des collectivités territoriales et de la fonction publique n'ont pas abouti à l'élaboration des recommandations concernant la mise en œuvre des solutions relatives aux rémunérations,

lignes directrices pour évaluation des qualifications, valorisation des postes de travail, dispositions particulières relatives au droit de travail et moyens pour le fonctionnement de la fonction publique. Le groupe a terminé ses activités le 31 décembre 2011.

Dans le cadre Conseil du Dialogue social instauré en 2015, il n'y a pas de groupe chargé de ces questions.

2/ Mesures prises ou envisagées pour faciliter ou aider à la conclusion de conventions collectives de travail

Soutien à la conclusion de conventions collectives de travail consiste à des solutions prévues dans la loi sur le Conseil du Dialogue social, qui offrent aux parties du Conseil la possibilité de conclure des accords tripartites sur les obligations des parties visant à mettre en œuvre les objectifs du Conseil. De plus, les représentants des travailleurs et les représentants des employeurs dans le Conseil peuvent conclure des conventions collectives de travail multi-établissement qui couvrent l'ensemble d'employeurs associés aux organisations représentatives des partenaires sociaux ou un groupe de tels employeurs et travailleurs employés par ces employeurs, ainsi que des accords définissant des obligations de ces parties. À ce jour-ci, la partie sociale du Conseil n'a pas utilisé de ces possibilités.

Les travaux concernant une réforme du droit de travail collectif, y compris le renforcement des conventions collectives de travail, ont été entrepris au 4^e trimestre 2016 par la Commission de la codification du droit du travail. Les solutions du nouveau Code du droit de travail collectif viseront à garantir une autonomie maximale aux partenaires sociaux en ce qui concerne la formation des rapports juridiques concernant les droit et intérêts collectifs des travailleurs et des employeurs, ainsi qu'une amélioration de l'efficacité du dialogue entre les partenaires sociaux. Étant donné que les travaux sont à leurs débuts, il n'est pas encore possible de présenter des informations sur la forme de nouvelles solutions juridiques.

ARTICLE 6 ALINEA 3

1) Cadre juridique général concernant les procédures de conciliation et d'arbitrage visant à régler les litiges collectifs dans le secteur privé et dans le secteur public, y compris, si possible, décisions arrêtées par les tribunaux et par d'autres organes pareils. La nature, les raisons et portée de toutes les modifications.

Au cours de la période couverte par le rapport aucun changement n'est intervenu en ce qui concerne le cadre juridique.

2) Mesures prises (règlements administratifs, programmes, plans d'action, projets, etc.) pour mettre en œuvre le cadre juridique.

Voir l'information concernant la mise en œuvre de l'article 5.

3) Données chiffrées, statistiques et toutes autres informations pertinentes, notamment celles concernant la nature et la durée de l'intervention du parlement, du gouvernement ou des tribunaux dans les négociations collectives et dans les litiges, notamment par une application obligatoire de l'arbitrage.

L'arbitrage social n'est pas obligatoire, et les organes n'interviennent pas dans le processus des négociations collectives.

En 2016, le Ministre de la Famille, du Travail et de la Politique sociale a reçu 55 demandes de désignation d'un médiateur, en 2015 – 106, en 2014 – 67, en 2013 – 55.

Suite au constat par des inspecteurs du travail des violations de la loi sur la résolution des litiges collectifs (non accomplissement des obligations définies dans la loi), des dénonciations d'infraction présumée ont été introduites au parquet :

- 2013 - 1,
- 2014 - 1,
- 2015 - 1,
- 2016 - 2.

	2013	2014	2015
Litiges présentés	284	254	1202
Demandes présentées	505	520	2616
Contrôles	29	17	15
Accords conclus	63	58	137

S'il ressortait du contenu d'une dénonciation de litige collectif que l'employeur a pu enfreindre des dispositions du droit de travail, les inspecteurs du travail effectuaient des activités de contrôle, mais les demandes présentées n'ont relevé que rarement de la compétence de l'Inspection nationale du travail.

Les données concernant les résultats des litiges sont incomplètes parce que la loi du 23 mai 1991 sur la résolution des litiges collectifs n'oblige pas les employeurs à notifier les étapes consécutives de la résolution d'un litige, une grève ou la fin d'un litige.

Question supplémentaire

Solutions juridiques et situation de fait en ce qui concerne les procédures de conciliation et l'arbitrage volontaire. Données concernant le nombre de litiges qui ont fait objet des procédures de conciliation ou de l'arbitrage volontaire pendant la période concernée par le rapport, y compris dans le secteur public

Conformément à la loi sur la résolution des litiges collectifs, la médiation est, à part les négociations, une étape obligatoire du traitement d'un litige.

La médiation consiste à un traitement du litige auquel participe une personne qui garantit l'impartialité. Le médiateur est choisi par les parties du litige collectif. Il peut être une personne inscrite sur la liste tenue par le Ministre de la Famille, du Travail et de la Politique sociale en coordination avec une organisation intersyndicale nationale et un syndicat national représentatif pour les travailleurs de la majorité des établissements de travail. Si les parties ne conviennent pas sur le choix du médiateur dans le délai de 5 jours, la procédure est continuée avec un médiateur désigné sur demande d'une partie à partir de la liste du ministre compétent pour le travail.

La procédure de médiation est terminée par la signature d'un accord par les parties ou, si les parties ne parviennent pas à un accord, par l'élaboration d'un protocole de divergences, indiquant les opinions des parties. Ces actes sont effectués avec participation du médiateur.

L'absence d'un accord résolvant le litige collectif dans le cadre de la procédure de médiation donne le droit à entreprendre une action de grève.

Au lieu d'entreprendre une action de grève, l'organe qui traite le litige collectif dans l'intérêt des travailleurs peut soumettre le litige à la résolution par un collège d'arbitrage social. Un litige au niveau d'établissement est examiné par le collège d'arbitrage social à la cour de voïvodie dans le cadre de laquelle fonctionne une cour de travail et d'assurances sociales, tandis qu'un litige multi-établissement est examiné par le Collège d'Arbitrage social à la Cour suprême. La sentence du collège est prise par la majorité des votes et est contraignante pour les parties, sauf décision contraire d'une d'entre elles avant que le litige soit soumis à la résolution par le collège.

En pratique, il est rare que les partenaires sociaux concluent des accords définissant leur propre procédure pour résoudre des litiges collectifs.

Dans le secteur public, les procédures applicables sont les mêmes que dans le secteur privé.

La réglementation en vigueur détermine également les types des conflits sociaux et indiquent les formes de conciliation, y compris pour les litiges qui ne relèvent pas de la loi sur la résolution des litiges collectifs.

Dans le cas de conflits entre les employeurs et les travailleurs dont la résolution est pertinente pour la préservation de la paix sociale, ce sont des conseils du dialogue social de voïvodie qui servent des modérateurs de la paix sociale. Ces tâches sont régies par la loi sur le Conseil du Dialogue social et autres institutions du dialogue social. Le président du conseil du dialogue social de voïvodie peut demander au ministre compétent pour le travail de désigner une personne avec mission de bonne volonté pour résoudre le conflit. Les procédures dans le cadre d'une mission de bonne volonté sont menées par les médiateurs de la liste du ministre. La loi sur la fonction publique ne comporte pas de solutions concernant la procédure de conciliation et l'arbitrage volontaire. Ce sont les dispositions de la loi sur la résolution des litiges collectifs qui sont applicables à la médiation et l'arbitrage dans les services de l'administration gouvernementale.