

18/09/2013

RAP/Cha/POL/13(2014)

CHARTE SOCIALE EUROPEENNE DE 1961

13e rapport national sur l'application de la
Charte sociale européenne

soumis par

LE GOUVERNEMENT DE LA POLOGNE

(Articles 2, 4, 5 et 6
pour la période 01/01/2009 – 31/12/2012)

Rapport enregistré par le Secrétariat le 18 septembre 2013

CYCLE XX-3 (2014)



CHARTRE SOCIALE EUROPEENNE

RAPPORT

présenté 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 : les articles 2, 4, 5, 6 dans les années 2009-2012.

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 ALINÉA 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 oeuvre le cadre juridique.

Le Tribunal Constitutionnel a déclaré l'article 130 §2¹ du Code du travail contraire à l'article 32 alinéa 1 de la Constitution (le jugement du 2 octobre 2012). Cette disposition énonçait que si conformément au système de temps de travail appliqué le jour de fête tombe un jour férié résultant de la répartition des horaires de travail dans une semaine de 5 jours ouvrables, ceci ne fait pas diminuer la durée du temps de travail. L'article 130 §2¹ du Code du travail a perdu toute force obligatoire le 8 octobre 2012.

3) Données chiffrées, statistiques et factuelles, 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.

Nombre de conventions collectives au niveau des entreprises contenant des stipulations concernant la diminution du temps de travail hebdomadaire:

- 2009 – 1 convention,
- 2010 – aucune convention,
- 2011 – 1 convention,
- 2012 – aucune convention.

-

Contrôles effectués par l'Inspection nationale du travail

	2009	2010	2011	2012
Nombre d'employeurs contrôlés	636	1.356	1.551	1.596
Nombre de contrôles effectués	642	1.386	1.595	1.627

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

Type d'irrégularité constatée	2009	2010	2011	2012
Non-respect de la norme journalière (pas de récompense)	Pas de données	16,26	9,8	19,8
Non-respect la durée hebdomadaire moyenne de travail (pas de récompense)	Pas de données	16,69	12,6	18,27

Embauche de travailleurs en violation de la moyenne hebdomadaire d'heures supplémentaires admissible	8,93	12,4	10,1	9,89
Embauche travailleurs en violation de la moyenne d'heures supplémentaires admissible dans l'année	Pas de données	7,21	6,15	7,8
Embauche travailleurs en violation du principe de repos quotidien de 11 heures consécutives	22,57	24,9	21,14	21,72

CONCLUSION NEGATIVE:

La durée du travail qui, dans certains cas, peut s'élever à 16 heures sur 24 et arriver à 72 heures par semaine (six jours consécutifs), est excessivement longue.

Aucune modification des dispositions du Code du travail concernant la durée du temps de travail applicable aux travaux liés à la garde des biens ou la protection des personnes, les travaux de surveillance des installations ou les travaux exigeant la disponibilité partielle afin d'effectuer un travail n'est envisagée.

ARTICLE 2 ALINEA 3

1) Cadre juridique général. La nature, motifs et étendue de toute réforme.

et

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

L'article 168 du Code du travail déterminant le période minimum d'emploi nécessaire pour pouvoir bénéficier d'un congé annuel a été modifié. Du 1 janvier 2012 ce délai expire le 30 septembre (auparavant – le 31 mars).

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

Pourcentage d'employeurs contrôlés par l'Inspection nationale du travail chez lesquels les irrégularités ont été constatées

Type d'irrégularité constatée	2009	2010	2011	2012
Refus d'accorder le congé dans le délai exigé par la loi	77	62	55	26
Refus d'accorder d'au moins une partie du congé comprenant au moins 14 jours calendaires successifs	36	36	40	41

Nombre de contrôles effectués par l'Inspection nationale du travail et mesures prises par les inspecteurs :

2009:

- 1.052 contrôles thématiques,
- 845 interventions contenant 1.746 demandes,
- 16 demandes de sanctions déposées aux tribunaux,
- 143 amendes pénales pour un montant total de 171.250 złoty, 2010:
- 1.181 contrôles sur certains thématiques,
- 841 interventions contenant 1.596 demandes,
- 26 demandes de sanctions déposées aux tribunaux,
- 105 amendes pénales pour un montant total de 127.900 złoty, 2011:
- 1.324 les contrôles sur certains thématiques,
- 970 interventions contenant 1.925 demandes,
- 11 demandes de sanctions déposées aux tribunaux,
- 150 amendes pénales pour un montant total de 181.650 złoty, 2012:
- 996 contrôles sur certains thématiques,
- 627 interventions contenant 1.038 demandes,
- 6 demandes de sanctions déposées aux tribunaux,
- 40 amendes pénales pour un montant total de 48.100 złoty.

ARTICLE 2 ALINEA 4

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 oeuvre 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 ou toutes autres informations pertinentes, dans la mesure du possible.

Nombre de conventions collectives au niveau des entreprises contenant des stipulations concernant la réduction de la durée du travail ou à l'octroi de congés payés supplémentaires aux travailleurs exécutant des travaux dangereux ou nocifs pour la santé:

- 2009: 5 conventions ont garanti des congés supplémentaires et 2 conventions ont prévu la réduction des normes du temps de travail,
- 2010: 4 conventions ont garanti des congés supplémentaires et 3 conventions ont prévu la réduction des normes du temps de travail,
- 2011: 4 conventions ont garanti des congés supplémentaires et 3 conventions ont prévu la réduction des normes du temps de travail,

- 2012: 2 conventions ont garanti des congés supplémentaires, et 3 conventions ont prévu la réduction des normes du temps de travail.

ARTICLE 2 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 oeuvre le cadre juridique.

Au cours de la période couverte par le rapport aucun changement n'est intervenu en ce qui concerne le cadre juridique. Reste en vigueur l'analyse du cadre juridique concernant le repos quotidien contenue dans le VIe rapport (2001-2004).

Les jugements concernant les dispositions de droit commun concernent principalement la violation par l'employeur des normes concernant les périodes de repos, concernent également la nature du droit au repos en tant qu'un droit individuel du travailleur et la protection du droit au repos. La Cour Suprême a constaté, entre autres que :

- le droit du travailleur au repos peut être considéré comme son droit individuel, distinct du droit à la santé et du droit à la sécurité et l'hygiène au travail (le jugement SN du 21.6.2011, III PK 96/10, OSNP 2012/15-16/189),
- le travailleur ne peut pas renoncer valablement au droit au repos garanti à l'article 132 §1 et à l'article 133 §1 du Code du travail, car qu'il existe une proche analogie entre le droit au repos et le droit au congé auquel le travailleur ne peut pas renoncer (art. 152 §2 du Code du travail). Les deux institutions garantissent la protection de la santé du travailleur et de sa sécurité (le jugement SN du 10.3.2011 r., III PK 50/10, LEX n° 901624),
- sauf disposition particulière régissant les droits du travailleur en cas de violation par l'employeur des normes concernant des périodes de repos, des règles générales de la responsabilité réparatrice prévues par le droit civil sont applicables (le jugement SN du 8.10.2009 r., II PK 110/09, M.P.Pr 2010/6/314-317),
- le travailleur, auquel l'employeur n'a pas octroyé d'heures de repos obligatoires (art. 132 et 133 du Code du travail) n'a pas de prétention à une indemnité financière en vertu des articles 171 et 172 du Code du travail appliqués mutatis mutandis bien que la relation de travail soit résiliée. En cas du non-octroi de périodes de repos le travailleur peut revendiquer des dommages et intérêts ou une satisfaction conformément aux règles générales (le jugement SN du 03.09.2009, III PK 33/09, OSCP 2011/9-10/120),
- en cas de non-octroi au travailleur du nombre d'heures de la période de repos résultant des articles 3 et 5 de la directive 2003/88/CE et des articles 132 et 133 du Code du travail, il n'a pas de prétention à la rémunération supplémentaire ni à l'octroi du temps libre cumulé dont la durée serait égale au nombre d'heures du repos non utilisées. Si le travailleur a subi un dommage matériel à ce titre, il peut revendiquer des dommages et intérêts en vertu de l'article 471 du Code civil, et en cas de préjudice immatériel – en vertu de l'article 23 et l'article 24 du Code civil (le jugement SN du 11.08.2009 r., III PK 22/09, LEX n° 578139),

- en cas de non-octroi au travailleur de la période de repos égal à la durée résultant des articles 3 et 5 de la directive 2003/88/CE et des articles 132 et 133 du Code du travail, il n'a pas de prétentions à la rémunération supplémentaire à ce titre, ni à l'octroi d'octroi du temps libre cumulé dont la durée serait égale au nombre d'heures de repos non utilisées (le jugement SN du 11.08.2009 r., III PK 21/09, LEX n° 560861).

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

Contrôles effectués par l'Inspection nationale du travail

	2009	2010	2011	2012
Nombre d'employeurs contrôlés	636	1.356	1.551	1.596
Nombre de de contrôles effectués	642	1.386	1.595	1.627

Pourcentage d'employeurs contrôlés par l'Inspection nationale du travail chez lesquels les irrégularités ont été constatées

Type d'irrégularité constatée	2009	2010	2011	2012
Non-octroi de jours fériés résultant de durée hebdomadaire moyenne répartie en cinq jours durant une période de référence	32,6	42	37,96	35,83
Embauche des travailleurs en violation aux règles du repos hebdomadaire de 35 heures	Pas de données	18,3	17,18	16,35
Non-octroi d'un autre jour férié ou d'une rémunération complémentaire pour un travail effectué un dimanche et un jour de fête	Pas de données	10,9	9,55	11,49
Non-octroi au travailleur une fois par 4 semaines d'un dimanche férié	10,34	9,7	9,43	10,96

Selon les inspecteurs du travail les infractions constatées résultent en général des actions intentionnelles des employeurs entreprises dans la plupart des cas dans le but de réduire les frais de l'activité exercée. Les employeurs tentent de réduire les frais de l'embauche, principalement par la réduction des postes ce qui entraîne l'exercice de l'activité avec le personnel réduit. Ceci mène au non-octroi du repos quotidien et hebdomadaire, à l'exercice du travail pendant les heures supplémentaires, y compris dépassant le limite moyen hebdomadaire légal, ainsi qu'à l'infraction aux dispositions relatives à la durée hebdomadaire de travail répartie en moyenne sur cinq jours. Les employeurs décident souvent de ne pas tenir de registre du temps du travail pour dissimuler des heures effectives du travail et le fait de non-octroi des prestations additionnelles en résultant.

Les employeurs en violant les dispositions relatives au temps du travail profitent souvent de la manque de connaissance de la législation du travail par les travailleurs ou de leur acceptation muette de la situation – les travailleurs qui ont peur de perdre leur emploi acceptent les actions illégitimes des employeurs. Compte tenu de ceci, beaucoup d'irrégularités concernant le temps du travail ne sont détectées qu'après la cessation de la relation de travail. Les inspecteurs soulignent par ailleurs que souvent la cause des infractions en matière de droit du

travail constitue une connaissance insuffisante des dispositions concernant le temps du travail ou leur interprétation maladroite.

A l'avis des employeurs, le non-respect des dispositions relatives au temps du travail résulte de la réglementation compliquée dont l'application exige souvent la connaissance de la jurisprudence de la Cour Suprême (ceci concerne surtout l'imputation sur le temps du travail du temps des formations professionnelles – excepté les formations en hygiène et sécurité au travail ou d'un voyage d'affaires). A l'avis des employeurs, l'infraction aux dispositions relatives au temps du travail résulte aussi d'une situation économique difficile des entreprises et de la nécessité de réduire les frais liés à l'exercice de l'activité économique par la réduction du coût du travail.

Pour prévenir des infractions au droit du travail, y compris en ce qui concerne le temps du travail, l'Inspection nationale du travail entreprend plusieurs démarches parmi lesquelles un programme de prévention intitulé « Acquérir le diplôme de l'Inspection nationale du travail » est destiné aux employeurs qui embauchent jusqu'au 9 travailleurs. Les démarches les plus importantes entreprises dans le cadre du programme en 2011 sont, pour ce qui concerne la protection du travail: tenir le registre du temps du travail conformément aux dispositions légales, amendement des règlements du travail, la solution du problème des congés non utilisés.

En 2011 a été lancée une campagne d'information « Poznaj swoje prawa w pracy » (« Apprends tes droits au travail ») visant à sensibiliser et encourager les travailleurs et les employeurs à actualiser leur connaissance des droits et obligations au travail, à montrer aux employeurs et aux travailleurs l'influence de ces dispositions sur l'augmentation du confort au travail et le confort de la vie. Dans le projet se sont engagées plusieurs institutions et organisations dont la mission était similaire aux objectifs du projet, parmi lesquels : le Plénipotentiaire du Gouvernement pour l'égalité de traitement, le Commissaire pour les droits des citoyens, l'Entente nationale des syndicats (OPZZ), le Syndicat indépendant et autogéré (NSZZ) «Solidarność», les Employeurs de la République de Pologne, Organisation Polonaise des Employeurs des Personnes Handicapées, ainsi que les médias : Radio PIN, TVP INFO, Gazeta Praca.pl, „Przyjacieli przy Pracy”, „Praca i Zdrowie”, STROER.

Sous la devise « Poznaj swoje prawa w pracy – bądź pewny, silny, kompetentny » (« Apprends tes droits au travail - soit sûr, fort, compétent ») a été financée une campagne dans les médias supportée par des initiatives concernant l'information entreprises par les partenaires et les médias. En octobre 2011 ont été émis près de 500 spots TV et 100 spots-radio concernant, entre autres, la conclusion des contrats avec les travailleurs conformément à la législation de travail. Les communiqués ont été émis également dans le métro de Warszawa, dans les moyens de communication urbains des villes de voïvodie (Kraków, Poznań), sur les écrans dans les espaces urbains et dans les magasins à grande surface.

On a élaboré les dépliants destinés aux travailleurs, concernant les questions du droit du travail telles que le contrat de travail, la rémunération, les congés, le temps du travail, et les manuels pour les employeurs abordant de façon compréhensible le droit du travail et la sécurité au travail.

Pour les partenaires de la campagne a été élaboré un cycle de rencontres, de séminaires et de formations, y compris une formation intitulée « Comment promouvoir le droit de travail dans ton milieu » inspirant les participants à continuer la campagne dans leurs milieux de travail. Dans 217 formations, rencontres et autres formes éducatives ont participé 18.000 personnes. En collaboration avec 29 autogestions des étudiants a été réalisée une action d'information utilisant les annonces parues sur les sites Internet universitaires et les publications colportées au sein des établissements d'enseignement supérieur. Les inspecteurs ont animé des

formations destinées aux élèves et aux étudiants dans des écoles et des établissements d'enseignement supérieur, ils ont participé dans les événements organisés par les autorités locales, dans les foirées, jours de carrière, festins, fêtes de la moisson).

Les destinataires particuliers des formations et des séminaires étaient les inspecteurs sociaux du travail. Aux militants syndicaux et les inspecteurs sociaux du travail ont été organisées plus de 50 formations dans lesquelles ont participé près de 1.700 personnes.

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 oeuvre le cadre juridique.

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

3) Données chiffrées, statistiques (en cas de besoin les estimations) ou toutes autres informations pertinentes sur, notamment, les méthodes de calcul du taux de rémunération majoré, 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.

Nombre de conventions collectives au niveau des entreprises contenant autres que résultant des dispositions du Code du travail des stipulations concernant le taux de rémunération majoré pour les heures supplémentaires:

- 2009 – 16 conventions,
- 2010 – 32 conventions,
- 2011 – 24 conventions,
- 2012 – 19 conventions.

Pourcentage d'employeurs contrôlés par l'Inspection nationale du travail chez lesquels les irrégularités ont été constatées

	2009	2010	2011	2012
Non paiement ou la réduction de la rémunération pour les heures supplémentaires	30*	50	46	43
Non paiement de la rémunération pour les heures supplémentaires	24,5	38	34	31

- * comprend également les irrégularités concernant le paiement du forfait pour les heures supplémentaires

Le nombre de contrôles relatifs au respect des dispositions du droit du travail lors du paiement des rémunération et d'autres prestations découlant de la relation de travail (le problème des prestations pour les heures de travail supplémentaires constituait un des problèmes soulevés au cours du contrôle) effectués par l'Inspection nationale du travail et les mesures prises par les inspecteurs du travail:

2009:

- 1.373 les contrôles thématiques chez 1.288 employeurs,

- 1.768 décisions pour un montant de 35.504.021,13 złoty,
- 2.484 conclusions dans les interventions,
- 186 demandes de sanctions déposées aux tribunaux,
- 545 amendes pour un montant total de 752.250 złoty,
- 131 mesures éducatives,
- 10 saisines du ministère public pour suspicion de commission de délits concernant le non-paiement aux travailleurs de rémunérations et d'autres prestations dues.

2010:

- 1.680 contrôles thématiques chez 1.563 employeurs,
- 2.075 décisions pour un montant de 47.531.724,68 złoty,
- 1.234 conclusions comprenant 3.332 demandes,
- 223 demandes de sanctions déposées aux tribunaux,
- 657 amendes pour un montant total de 900.200 złoty,
- 156 mesures éducatives,
- 7 saisines du ministère public pour suspicion de commission de délits concernant le non-paiement aux travailleurs de rémunérations et d'autres prestations dues,

2011:

- 1.420 contrôles thématiques chez 1.355 employeurs,
- 1.744 décisions pour un montant de 32.651.772,26 złoty,
- 1.070 interventions contenant 2.907 demandes,
- 181 demandes de sanctions déposées aux tribunaux,
- 534 amendes pour un montant total de 710.450 złoty,
- 178 mesures éducatives,
- 6 saisines du ministère public,

2012:

- 9.200 contrôles thématiques chez 8.728 employeurs,
- 5.090 décisions pour un montant de 106.179.092,77 złoty,
- 696 ordres,
- 5.086 interventions contenant 11.124 demandes,
- 533 demandes de sanctions déposées aux tribunaux,
- 2.150 amendes pour un montant total de 2.725.300 złoty,
- 1.094 mesures éducatives,
- 16 saisines du ministère public.

CONCLUSIONS NEGATIVES

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.

L'augmentation de la durée du temps libre octroyé en contrepartie des heures supplémentaires est un des sujets de la discussion générale relative à la nouvelle section sixième du Code du travail – Temps du travail, menée par le Groupe pour les questions relatives au droit du travail et des conventions collectives de la Commission Tripartite pour des affaires sociales et économiques. La discussion sur cette question sera continuée.

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).

La demande d'inscrire le projet cadre étant la base pour le projet d'amendement de la loi sur la fonction publique et de certaines autres lois à la Liste des travaux législatifs du Conseil des ministres a été examiné le 2 avril 2012 par le Groupe pour la programmation des travaux du Gouvernement. Conformément à la décision du Groupe, le Chef de la fonction publique a élaboré le projet d'amendements accompagné d'une analyse du fonctionnement de la loi sur la fonction publique telle qu'en vigueur.

Le 8 mai 2013 le Chef de la fonction publique a demandé au chef du Groupe pour la programmation des travaux du Gouvernement d'inscrire le projet cadre étant la base pour le projet d'amendement de la loi sur la fonction publique à la Liste des travaux législatifs du Conseil des ministres. Ce projet contenait des propositions quant à la compensation des heures supplémentaires (pour répondre à la conclusions négative). Jusqu'au jour de l'établissement du rapport aucune décision n'a été prise concernant le projet.

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 oeuvre le cadre juridique.

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

Conformément à art. 18^{3c} du Code du travail, les travailleurs ont droit à une rémunération égale pour un travail égal ou pour un travail de valeur égale. La notion de « travaux de valeur égale » est définie à l'article 18^{3c} §3 du Code du travail : les travaux de valeur égale sont les travaux dont l'exécution exige des travailleurs des qualifications professionnelles comparables, confirmées par les documents prévus par les dispositions particulières ou la pratique et l'expérience professionnelle ainsi que la responsabilité et l'effort comparables.

Le Code de travail ne contient pas de notion de « travail égal ». La doctrine du droit du travail et la jurisprudence de la Cour Suprême indiquent que les travaux égaux sont des travaux qualifiés de mêmes en ce qui concerne leur nature, les qualifications nécessaires à leur exercice, des conditions dans lesquels ils sont exécutés ainsi que leur quantité et qualité. Par ailleurs, la Cour Suprême a statué que le poste de travail peut constituer un critère comparatif utilisé pour établir ce qui est un „travail égal”, pourtant ce critère ne peut pas être exclusif. Les travaux similaires en ce qui concerne leur qualité et les qualification exigées pour leur exécution aux mêmes postes fonctionnant chez un employeur donné peuvent différer quant à leur quantité et qualité, et dans ce cas ils ne peuvent pas être qualifiés de travaux égaux au sens de l'article 18^{3c} §1 du Code du travail. La quantité et la qualité du travail exécuté constituent, au sens de l'article 78 §1 du Code du travail, des critères de base de l'appréciation du travail pour les besoins du calcul du montant de la rémunération (le jugement SN du 07.03.2012, II PK 161/11, LEX n° 1211149).

Le Code du travail garantit que la charge de la preuve dans des cas concernant la violation du principe de l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes incombe à l'employeur (article 18^{3b} §1 point 2).

Conformément à l'article 77¹ du Code du travail, les conditions de rémunération et d'octroi d'autres prestations liées au travail sont établies dans les conventions collectives de travail conclues au niveau d'une entreprise et/ou supra-entreprises. Si l'employeur n'est pas couvert par une convention collective et il embauche 20 travailleurs au moins, il est tenu de fixer les règles de rémunération dans un règlement de rémunération. S'il y a une représentation syndicale au sein de son entreprise, il est tenu de convenir avec cette organisation le contenu du règlement. En cas de la non-présentation dans un délai de 30 jours d'avis concernant le contenu de ce document convenu par les organisations syndicales, l'employeur prend lui-même la décision relative à cette question.

Conformément à l'article 9 du Code du travail, des stipulations des conventions collectives de travail et des règlements de rémunération ne peuvent pas être moins favorables que les dispositions du Code du travail et d'autres lois et actes exécutifs. Ceci signifie que :

- elles ne peuvent pas violer le droit à une rémunération égale pour un travail égal ou un travail de valeur égale, visé à l'article 18^{3c} du Code du travail,
- elles doivent respecter le montant de la rémunération minimale fixée pour une année civile donnée, conformément aux dispositions de la loi du 10 octobre 2002 sur la rémunération minimale.

Du respect des règles résultant de l'article 9 du Code du travail en ce qui concerne les conventions collectives de travail sont responsables les autorités chargées d'enregistrement des conventions collectives, à savoir le Ministre du travail et de la politique sociale (pour des conventions collectives supra-entreprises) et les inspecteurs du travail (pour des conventions collectives d'entreprise). La convention collective de travail entre en vigueur à condition de son enregistrement précédée par une analyse effectuée par les autorités chargées de l'enregistrement, de la légalité des stipulations contenues dans cette convention. En ce qui concerne les règlements de rémunération qui ne sont pas soumis à l'enregistrement, du respect des règles de légalité de leurs stipulation répondent les employeurs.

Dans le secteur privé, au niveau des entreprises les conditions de rémunération sont fixées dans les règlements de rémunération, dans la plupart des cas. Les conventions collectives supra-entreprises conclues fonctionnent principalement au sein des unités publiques et des unités de collectivités locales budgétaires ainsi que de grandes sociétés commerciales dont le

Trésor public est actionnaire majoritaire. Les conventions collectives supra-entreprises conclues pour les travailleurs du secteur extra-budgétaire ont le caractère cadre, notamment dans leur partie concernant les règles de rémunération de base, elles ne contiennent pas de tableau de rémunération de base, car ceux-ci étant élaborés au niveau de l'entreprise. En revanche, elles précisent d'autres composantes de la rémunération des travailleurs, par exemple les indemnités pour les heures supplémentaires, pour le travail de nuit, le travail exercé dans les conditions nocifs pour la santé, les jours fériés, les dimanches et les jours de fête, ainsi que les primes, les prix et d'autres prestations ou droits. Les conventions collectives supra-entreprises conclues pour les travailleurs embauchés par des unités publiques et des unités de collectivités territoriales du secteur budgétaire sont plus détaillées. Leurs stipulations déterminent les fourchettes de taux de rémunération de base dont l'étendue est fixée par les dispositions d'exécution, pourtant elle déterminent librement le plafond de chaque grade. Par ailleurs, elles établissent des composantes additionnelles de la rémunération tels que l'indemnité de fonction, les primes ou les prix. Les droits contenus dans les conventions supra-entreprises enregistrées concernent la totalité des travailleurs y soumis.

La loi du 3 décembre 2010 sur la mise en oeuvre de certaines dispositions de l'Union Européenne concernant l'égalité de traitement détermine les mesures d'agir contre la violation du principe de l'égalité de traitement sans égard, entre autres, du sexe. Les dispositions générales de la loi et les dispositions concernant le principe de l'égalité de traitement et des mesures de son protection ne sont pas applicables aux travailleurs dans la mesure où ces questions sont régis par les dispositions du Code du travail.

La loi est applicable aux personnes physiques et aux personnes morales ainsi qu'aux entités organisationnelles n'ayant pas la personnalité juridique auxquelles la loi confère la capacité juridique.

La loi précise, entre autres, les notions suivantes :

- discrimination directe – une situation où une personne physique est traitée de manière moins favorable qu'une autre personne est, était ou serait traitée dans une situation comparable,
- discrimination indirecte – une situation où pour une personne physique, à la suite d'une stipulation apparemment neutre, d'un critère appliqué ou d'une action entreprise, apparaissent ou pourraient apparaître des disproportions défavorables ou une situation particulièrement défavorable pour elle, à moins que cette stipulation, ce critère ou cette action soient objectivement justifiés compte tenu de l'objectif licite qui devrait être atteint et les mesures destinées à atteindre cet objectif sont convenables et nécessaires,
- traitement inégal – un traitement appliqué aux personnes physiques d'une des manières suivantes: la discrimination directe, la discrimination indirecte, le harcèlement, le harcèlement sexuel ainsi qu'un traitement moins favorable d'une personne physique résultant du rejet du harcèlement ou du harcèlement sexuel ou de la soumission au harcèlement ou au harcèlement sexuel et la promotion de tels comportements ou l'imposition de ce type de comportement;
- le principe de l'égalité de traitement – le défaut de tout comportement constituant le traitement inégal.

La loi interdit le traitement inégal des personnes physiques dans le cadre, entre autres, de l'exercice de l'activité professionnelle, y compris dans le cadre de la relation de travail ou du travail effectué en vertu d'un contrat de droit civil.

La loi définit les autorités compétentes en matière de la lutte contre la violation du principe de l'égalité de traitement. L'exécution des missions concernant la réalisation des règles de l'égalité de traitement a été confiée au Commissaire pour les droits des citoyens et au Plenipotentiaire du gouvernement pour l'égalité de traitement.

Vu que la question de l'égalité de rémunération est décrite de manière exhaustive dans le Code de travail, des stipulations de la loi sur la mise en oeuvre de certaines dispositions de l'Union Européenne relatives à l'égalité de traitement ne sont pas applicables aux questions traités par l'article 4 alinéa 3 de la Charte.

La loi du 21 novembre 2008 sur la fonction publique et les actes d'application à cette loi déterminent les règles de rémunération des membres du corps de la fonction publique. Une influence essentielle sur le niveau de rémunérations des membres du corps de la fonction publique a la structure même de rémunérations. Elle prévoit que cette rémunération a plusieurs composantes dont la plupart a un caractère obligatoire, à condition de remplir les conditions prescrites, et le caractère objectif de leur attribution résulte des dispositions légales.

Parmi les composantes des rémunérations dont le montant dépend de la décision des employeurs de la fonction publique se trouvent :

- la rémunération de base – fixée avec l'application des multiplicateurs du montant de base dans le cadre des niveaux déterminés dans le règlement,
- le prix pour de succès particuliers (versé du fonds crée spécialement à ce fin),
- indemnité de mission – pour l'exécution des missions supplémentaires confiées par l'employeur.

Dans le système de rémunérations de la fonction publique fonctionnent des composantes dont l'attribution est soumise à la satisfaction aux conditions définies par les dispositions légales, indépendamment de la volonté des employeurs, parmi lesquels :

- indemnité pour l'anciennité travail dans la fonction publique,
- prix jubilaire – résultant de l'ancienneté,
- indemnité de la fonction publique – pour ceux qui ont le status du fonctionnaire de la fonction publique et d'un grade,
- indemnités résultant de droits spéciaux – les commissions, les indemnités des contrôle,
- rémunération annuelle additionnelle.

L'égalité de traitement des femmes et des hommes quant à la rémunération des membres du corps de la fonction publique est garantie par les dispositions générales du Code du travail, et notamment par l'article 18^{3c} du Code du travail. Par ailleurs, au sein de la fonction publique il existe une obligation de description et d'évaluation des fonctions. Conformément à l'Arrêté N° 3 du Chef de la fonction publique du 30 mai 2012 relatif aux standards de la gestion des ressources humaines de la fonction publique, pour fixer la rémunération de base d'un membre du corps de la fonction publique est pris en considération le résultat de l'évaluation des postes de travail dans un office donné.

Dans les années 2009-2012 ont été réalisées les études suivantes concernant l'écart de rémunérations entre les femmes et les hommes :

- les rapports annuels des directeurs généraux des offices relatifs à la réalisation des tâches résultant de la loi sur la fonction publique, comprenant les données issues de 2.300 offices,
- une étude de rémunérations dans le corps de la fonction publique, des entités commerciales et d'autres entités d'administration publique, effectuée en 2010 à la demande de la Chancellerie du Président du Conseil des ministres par la société HRM Partners S.A. Un des aspects de l'étude était la différenciation des rémunérations (en ce qui concerne ses parties fixes et variables) par sexe des personnes occupant les postes comparables,
- des études de rémunérations réalisés *ad hoc* :
 - concernant les postes choisis,
 - une étude pilote du niveau de rémunérations par sexe concernant les résultats de l'évaluation des fonctions au 30 juin 2011.

L'écart de rémunérations entre les femmes et les hommes :

- au sein du corps de la fonction publique est visible la supériorité du niveau des rémunérations totales moyennes des hommes sur les rémunérations totales moyennes des femmes – elle apparaît aussi bien en ce qui concerne tout le corps de la fonction publique qu'en ce qui concerne la plupart des groupes de fonctions – à l'exception du cadre moyen de la fonction publique,
- la supériorité la plus importante exprimée en pourcentage (16%) des rémunérations totales moyennes des hommes sur les rémunérations des femmes est visible dans la cas du groupe des postes de soutien,
- un écart assez peu élevé (3-4%) concerne les groupes de fonctions situées le plus haut dans l'hierarchie, à savoir les fonctions de coordination, le cadre moyen et les hauts fonctionnaires.

Ce ne sont pas tous les écarts de rémunération qui constituent la discrimination. Le montant de la rémunération d'un membre du corps de la fonction publique dépend du niveau de sa rémunération de base, de son ancienneté, ainsi que de son statut au sein de la fonction publique (le travailleur ou le fonctionnaire de la fonction publique). Compte tenu de ceci, le montant de la rémunération de deux membres du corps de la fonction publique embauchés dans un même office, sur un même poste (une description similaire du poste occupé), peut être différent aussi bien en ce qui concerne le niveau de la rémunération de base (la fourchette en vigueur pour un poste donné), par exemple compte tenu de l'évaluation du travail de chaque personne, y compris le niveau des compétences et les résultats du travail, ainsi que compte tenu de la rémunération au total – vu l'ancienneté ou le statut au sein de la fonction publique.

La politique de rémunération est menée par le directeur général de l'office en question (le chef de l'office dans le cas des offices où il n'y a pas de poste de directeur général de l'office). Ainsi, le directeur général est tenu de surveiller et de lutter contre toute discrimination en raison du sexe.

En cas de l'inégalité de traitement, le membre du corps de la fonction publique est autorisé à revendiquer ses prétentions résultant de son relation de travail devant le tribunal du travail, conformément à l'article 9 alinéa 2 de la loi sur la fonction publique.

Pour ce qui concerne des juges et des procureurs, le législateur polonais a adopté des solutions (la loi du 27 juillet 2001 sur le régime des tribunaux de droit commun, la loi du 20 juin 1985 sur le Ministère public) qui garantissent qu'il ne peut pas avoir lieu un écart de rémunération entre les hommes et les femmes sur la base des données subjectives. Tout écart de rémunération ne peut résulter que des critères mesurables et objectifs, tels que l'ancienneté, la fonction. Ceci signifie que tous les juges exerçant leurs fonctions au sein d'un tribunal d'une instance donnée (d'arrondissement, régional, d'appel, la Cour Suprême) touchent la même rémunération dans le cadre de son grade défini par les dispositions de la loi sur le régime des tribunaux de droit commun ou de la loi sur la Cour Suprême. La rémunération peut différer en raison du montant de l'indemnité d'ancienneté ou de fonction à caractère administratif (par exemple le président du tribunal a droit à un supplément). Les mêmes règles concernent les juges des tribunaux administratifs et les procureurs.

Dans les données statistiques recueillies concernant la justice n'a pas été indiquée la catégorie de cas relatifs à l'indemnisation au titre de la violation du principe de l'égalité de traitement de rémunération des femmes et des hommes. Par conséquent, il n'est pas possible d'identifier des cas individuels d'attribution par le tribunal d'une indemnisation au titre de la violation du principe de rémunération égale des femmes et des hommes.

Toute prétention concernant les dommages et intérêts au titre de la violation du principe de l'égalité de traitement est enregistrée mais elle n'est pas décrite de manière aussi détaillée qu'il serait possible d'identifier les affaires suivant la demande du Comité d'experts indépendants.

Le problème de l'écart de rémunération des femmes et des hommes est traité en priorité dans le cadre des actions visant à assurer l'égalité des chances des femmes et des hommes sur le marché du travail. Les questions concernant une rémunération égale pour un travail de même valeur sont traitées dans le cadre de différentes actions visant à assurer l'égalité des chances des femmes et des hommes en ce qui concerne l'accès au travail, le renforcement de la situation des femmes sur le marché du travail, la validation de la valeur économique du travail des femmes et de la valeur sociale de la parenté, ainsi que la promotion des solutions et des stratégies qui constituent une alternative au travail.

Les actions sont réalisées dans le cadre de projets cofinancés par les Fonds Sociaux Européen. Ce sont notamment les projets suivants : « Activation sociale et économique des femmes au niveau local et régional » et « Conciliation des rôles professionnels et familiaux des femmes et des hommes ».

Dans le cadre du projet « Activation sociale et économique des femmes au niveau local et régional » pour ce qui concerne la rémunération égale des femmes et des hommes :

1/ a été lancée une campagne de promotion du principe de l'égalité de chances, comprenant le volet d'information et affirmatif. La campagne concernait entre autres les questions des écarts de rémunérations des femmes et des hommes. La campagne a été menée à la TV, à la radio et dans la presse,

2/ a été créé un site Internet (www.rowniowpracy.gov.pl) constituant un outil de promotion visant à assurer l'égalité des chances sur le marché du travail, composé des éléments suivants :

- le contenu concernant l'activation et la possibilité d'assurer l'égalité des chances sur le marché du travail: le développement de l'activité sociale et économique, la lutte contre la discrimination des femmes sur le marché du travail, la législation polonaise et européenne concernant l'égalité des chances sur le marché du travail, les articles, les analyses

concernant tous les aspects de fonctionnement des femmes sur le marché du travail, l'égalité chances et des institution exerçant ou devant exercer sont activité dans ce domaine,

- une base nationale d'institutions dont des actions concernent l'égalité des chances sur le marché du travail, y compris la lutte contre la discrimination,
- un forum d'échange d'idées, d'expériences, de connaissances, de meilleures pratiques et de besoins pour soutenir la présence des femmes sur le marché du travail,

3/ a été élaboré un modèle de formation concernant la politique d'égalité entre les sexes pour les services publiques d'embauche et d'autres institution du marché du travail, entre autres sur la base du manuel d'UNDP « La politique d'égalité entre les sexes dans la pratique ».

Les études, les campagnes et les formations réalisés dans le cadre un projet « Conciliation des rôles professionnels et familiaux des femmes et des hommes » – y compris en ce qui concerne l'égalité de rémunération des femmes et des hommes avaient pour but de:

- diminuer les stéréotypes sur le rôle à jouer dans vie privée et vie professionnelle par les deux sexes; ces stéréotypes ayant une influence défavorable sur la situation des femmes sur le marché du travail,
- augmenter les connaissances et le savoir-faire des institutions du marché du travail, des employeurs et des travailleurs sur les possibilités de conciliation des rôles professionnels et familiaux,
- promouvoir la politique d'égalité des chances dans toute la société,
- standardiser les mécanismes de conciliation des rôles professionnels et familiaux, conformément à politique de l'EU,
- sensibiliser toute la société en ce qui concerne les bénéfices découlant d'un modèle de famille fondé sur le partenariat.

Les effets de deux projets vont influencer indirectement le montant de rémunérations des femmes et vont assurer leur égalisation avec les rémunérations des hommes, en particulier grâce à la sensibilisation aux les questions de l'égalité entre les sexes sur le marché du travail et d'égalité des chances sur le marché du travail, la création d'une ambiance positive pour l'activité des femmes, l'accès à un savoir concernant l'égalité des chances sur le marché du travail, la lutte contre les stéréotypes concernant rôles à jouer dans la société.

3) Données chiffrées, statistiques ou toutes autres informations pertinentes sur l'écart de rémunérations entre les hommes et les femmes ne travaillant pas pour le même employeur, selon les branches de l'économie, en fonction du niveau d'éducation ou de tout autre facteur approprié.

Plaintes déposées auprès de l'Inspection nationale du travail pour discrimination en raison du sexe concernant le montant de la rémunération ou d'autres conditions d'embauche

	Fondées	Non fondées	Impossibles à examiner	Manque d'informations	Total
2009	3	7	0	2	12
2010	0	8	0	3	11
2011	1	5	10	1	17

2012	0	9	1	0	10
------	---	---	---	---	----

Rémunération moyenne par sexe et groupe professionnel, 2010, en zloty

	Sexe	
	hommes	femmes
Total	3.831,73	3.256,06
Représentants des autorités publiques, hauts fonctionnaires et cadres dirigeants	8.403,14	6.067,64
Experts	5.046,08	3.980,40
Techniciens et autres professions intermédiaires	4.156,12	3.254,65
Employés de bureau	3.019,98	2.955,59
Services personnels et vendeurs	2.286,26	2.003,48
Agriculteurs, jardiniers, forestiers et pêcheurs	2.361,58	1.835,51
Ouvriers industriels et artisans	2.946,70	1.978,36
Opérateurs et monteurs des machines et installations	3.131,33	2.380,29
Travaux simples	2.384,43	1.871,63

Les données concernant les rémunérations moyennes en 2012 seront disponibles en décembre 2013 – 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 la nomenclature d'activités polonaise (PKD), 2010

A - en zloty, B – au total = 100,0		Les hommes	Les femmes
Au total dont en fonction de	A	3.831,73	3.256,06
	B	100,0	100,0
Niveau d'éducation			
Supérieur avec le doctorat au moins et maître, le titre de médecin ou équivalent	A	6.062,87	4.345,58
	B	158,2	133,5
Supérieur avec le titre d'ingénieur, de licence, économiste diplômé ou équivalent	A	5.152,77	3530,48
	B	134,5	108,4
Post-secondaire	A	3.403,48	2.971,54
	B	88,8	91,3
Secondaire professionnel	A	3.398,75	2.741,40
	B	88,7	84,2
Secondaire secondaire deuxième degré général	A	3.166,28	2.636,06
	B	82,6	81,0
Professionnelle de base	A	2.842,14	1.968,82
	B	74,2	60,5
1er cycle du secondaire	A	2.174,73	1.886,35
	B	56,8	57,9
Primaire et primaire incomplet	A	2.717,63	1.963,79
	B	70,9	60,3
Age			
jusqu'au 24 ans	A	2.400,73	2.170,71
	B	62,7	66,7
25 - 34	A	3.596,16	3.056,27
	B	93,9	93,9
35 - 44	A	4.350,93	3453,11
	B	113,6	106,1
45 - 54	A	3.892,91	3.325,61

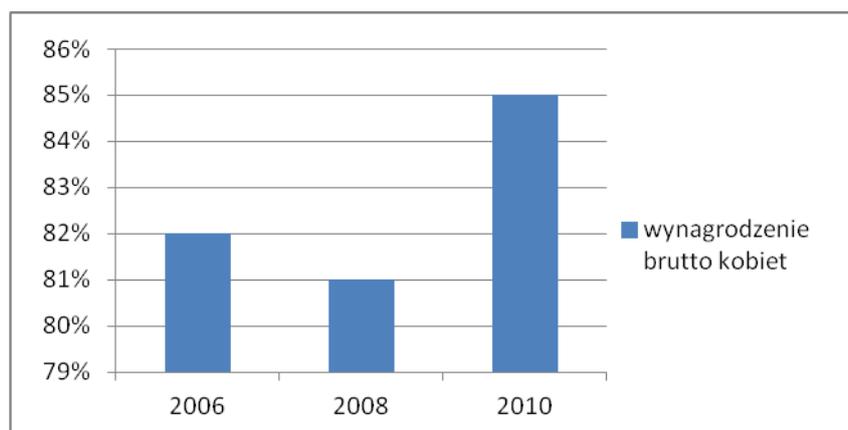
	B	101,6	102,1
55 - 59	A	3.835,58	3.556,73
	B	100,1	109,2
60 - 64	A	4.505,88	4.236,62
	B	117,6	130,1
65 ans et plus	A	5.258,24	5.110,93
	B	137,2	157,0
à l'âge mobile (18 - 44 ans)	A	3.766,59	3.171,88
	B	98,3	97,4
Ancienneté			
jusqu'au 1,9 ans	A	2.606,89	2.319,05
	B	68,0	71,2
2,0 - 4,9 ans	A	3.199,27	2.730,96
	B	83,5	83,9
5,0 - 9,9 ans	A	3.823,66	3.104,46
	B	99,8	95,3
10,0 - 14,9 ans	A	4.239,15	3.428,85
	B	110,6	105,3

15,0 - 19,9 ans	A	4.272,50	3.492,76
	B	111,5	107,3
20,0 ans et plus	A	3.970,86	3.474,88
	B	103,6	106,7
Section dans le cadre de classement d'activités économiques			
Agriculture, chasse, sylviculture et pêche (A)	A	3.670,85	3.141,60
	B	95,8	96,5
Industrie (B+C+D+E)	A	3.769,56	2.815,83
	B	98,4	86,5
Industries extractives (B)	A	6.086,59	4650,04
	B	158,8	142,8
Industrie manufacturière (C)	A	3.448,22	2.668,24
	B	90,0	81,9
Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné (D)	A	5.006,25	4.537,63
	B	130,7	139,4
Distribution d'eau; assainissement, gestion des déchets et dépollution (E)	A	3.436,11	3349,36
	B	89,7	102,9
Construction (F)	A	3.204,67	3.380,58
	B	83,6	103,8
Commerce; réparation de véhicules automobiles et de motocycles (G)	A	3.657,25	2.612,79
	B	95,4	80,2
Transports et entreposage (H)	A	3.263,85	3.299,59
	B	85,2	101,3
Hébergement et restauration (I)	A	3.199,92	2.203,52
	B	83,5	67,7
Information et communication (J)	A	7.093,31	5.260,38
	B	185,1	161,6
Activités financières et d'assurance (K)	A	7.991,94	4.871,30

	B	208,6	149,6
Immobilier (L)	A	3.821,52	3.368,01
	B	99,7	103,4
Activités spécialisées, scientifiques et techniques (M)	A	5.628,27	4.417,81
	B	146,9	135,7
Activités de services administratifs et de soutien (N)	A	2.273,68	2.281,43
	B	59,3	70,1
Administration publique (O)	A	4.906,96	4.078,46
	B	128,1	125,3
Enseignement (P)	A	3.681,75	3.427,14
	B	96,1	105,3
Santé humaine et action sociale (Q)	A	3.997,35	3.171,87
	B	104,3	97,4
Arts, spectacles et activités récréatives (R)	A	3.321,83	2.935,68
	B	86,7	90,2
Autres activités de services (S)	A	2.658,22	2.074,63
	B	69,4	63,7

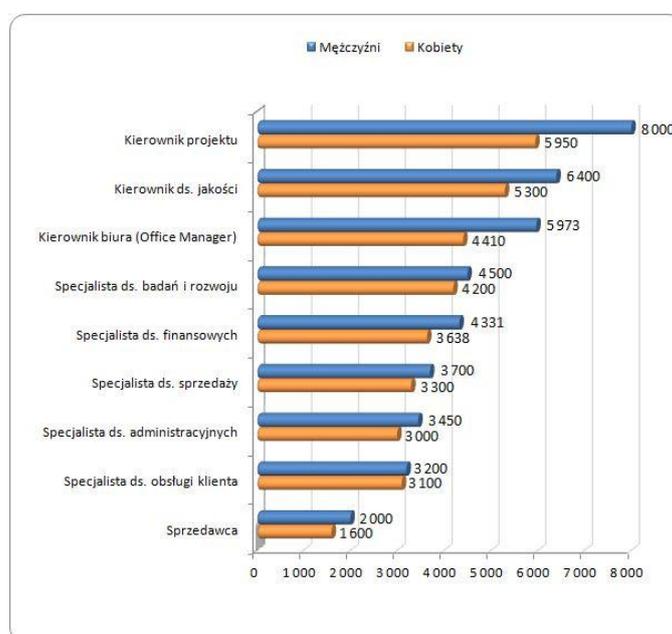
Les données concernant les rémunérations moyennes en fonction de la structure des professions en 2012 seront disponibles en décembre 2013 – les études relatives à la structure des rémunérations en fonction de la profession sont effectuées tous les 2 ans.

Rapport de la rémunération moyenne brute des femmes et de la rémunération des hommes (en pourcentage)¹



[*Wynagrodzenie brutto kobiet - rémunération brut des femmes]

Etude national des rémunérations², 2011



[*Mężczyźni – hommes, Kobiety - femmes]

Kierownik projektu - chef de projet, Kierownik ds. jakości - responsable qualité, Kierownik biura – chef de l'office

Specjalista ds. badań i rozwoju - spécialiste en recherche et développement, Specjalista ds. finansowych - spécialiste en finance, Specjalista ds. sprzedaży - spécialiste en vente, Specjalista ds. administracyjnych - spécialiste en administration

Specjalista ds. obsługi klienta - spécialiste du service à la clientèle, Sprzedawca - vendeur]

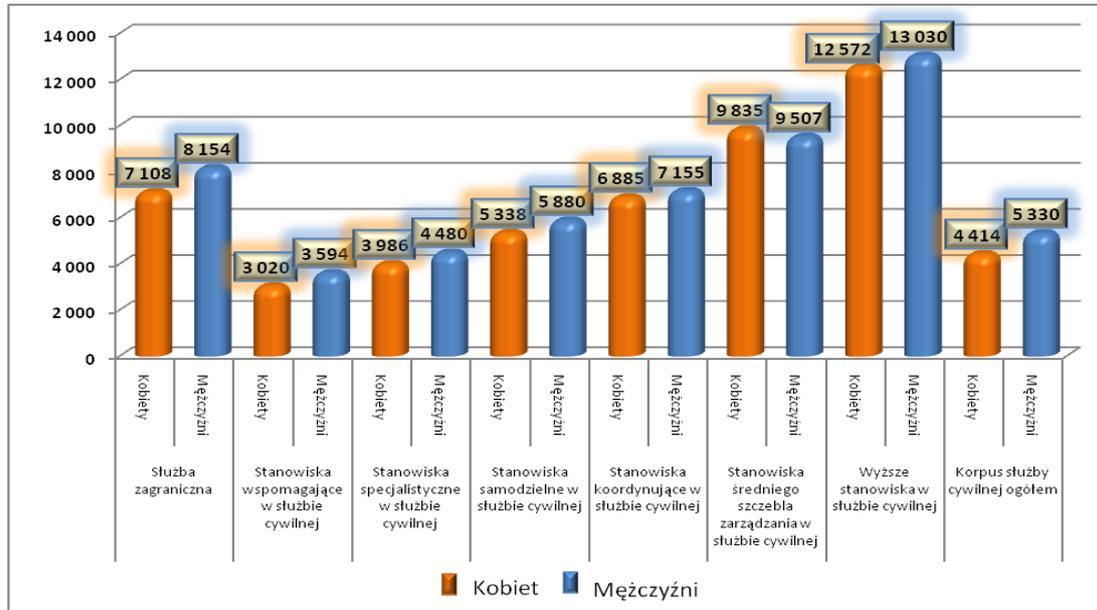
Le Chef de la fonction publique reçoit chaque année des rapports des directeurs généraux des offices sur la réalisation des tâches résultant de la loi sur la fonction publique. Ces rapports concernent, entre autres, les rémunérations. Les informations présentées ci-dessous sont issues de ces rapports.

¹ Etude de la structure des rémunérations en fonction des professions dans les années 2006, 2008 i 2010.

² Etude effectuée par la société Sedlak & Sedlak

Les données relatives aux rémunérations concernent les rémunérations totales, compte tenu de tous ses composants ainsi que les indemnités de départ à la retraite/pension d'invalidité ainsi que les indemnités pécuniaires de maladie.

Montant de la rémunération mensuelle moyenne des membres du corps de la fonction publique par sexe en fonction du groupe de postes en 2012 (en zloty)



[*Kobiety - femmes

Mężczyźni – hommes, Służba zagraniczna - diplomatie

Stanowiska wspomagające w służbie cywilnej - postest de support au sein de la fonction publique

Stanowiska specjalistyczne w służbie cywilnej - postes spécialisés au sein de la fonction publique

Stanowiska samodzielne w służbie cywilnej - postes de coordination au sein de la fonction publique

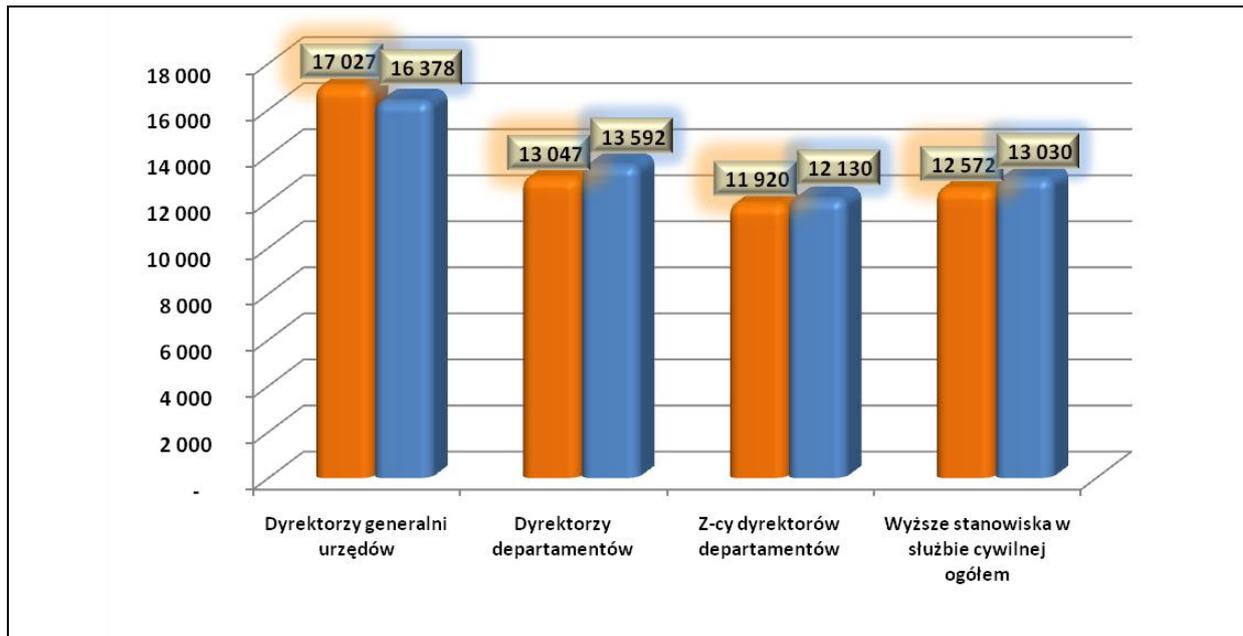
Stanowiska koordynujące w służbie cywilnej - postes indépendants au sein de la fonction publique

Stanowiska średiego szczebla zarządzania w służbie cywilnej - cadre moyen au sein de la fonction publique

Wyższe stanowiska w służbie cywilnej - hauts fonctionnaires au sein de la fonction publique

Korpus służby cywilnej ogółem - corps de la fonction publique au total]

Embauche et le montant total de la rémunération mensuelle moyenne, par sexe, des personnes occupant de hautes fonctions au sein de la fonction publique en 2012 (en zloty, brute)



[*Dyrektorzy generalni urzędów - directeurs généraux des offices

Dyrektorzy departamentów - directeurs des départements

Z-cy dyrektorów departamentów - vice-directeurs des départements

Wyższe stanowiska w służbie cywilnej ogółem - hauts fonctionnaires au sein de la fonction publique au total]

ARTICLE 4 ALINEA 4

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 oeuvre le cadre juridique.

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

Nombre de conventions collectives au niveau des entreprises contenant des stipulations concernant les délais de préavis plus longs:

- 2009 – 5 conventions,
- 2010 – 8 conventions,
- 2011 – 4 conventions,
- 2012 – 4 conventions.

Nombre de 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

2009	2010	2011	2012

1.792	1.655	1.473	1.543
-------	-------	-------	-------

Irrégularités concernant la dénonciation avec préavis d'un contrat de travail constatées par l'Inspection nationale du travail – nombre de demandes pendant les interventions

2009	2010	2011	2012
2.091	1.884	1.708	1.758

Mesures prises par les inspecteurs:

2009:

- 33 demandes de sanctions déposées aux tribunaux,
- 36 mesures éducatives,
- 141 amendes pénales pour un montant total de 177.500 złoty,

2010:

- 21 demandes de sanctions déposées aux tribunaux,
- 36 mesures éducatives,
- 125 amendes pénales pour un montant total de 143.450 złoty,

2011:

- 22 demandes de sanctions déposées aux tribunaux,
- 41 mesures éducatives,
- 92 amendes pénales pour un montant total de 107.200 złoty,

2012:

- 33 demandes de sanctions déposées aux tribunaux,
- 34 mesures éducatives,
- 102 amendes pénales pour un montant total de 130.650 złoty.

CONCLUSION NEGATIVE

L'article 33 Du Code du travail prévoit un délai 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 le même que dans les contrats à durée indéterminée conclus avec les travailleurs à l'ancienneté similaire au sein de l'entreprise en question.

A l'heure actuelle est envisagé de modifier la législation dans le but de prendre en compte la conclusion négative. Les motifs des solutions en vigueur présentés dans le rapport précédent restent à jour.

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 oeuvre le cadre juridique.

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

Pourcentage des employeurs contrôlés par l'Inspection nationale du travail chez qui les irrégularités ont été constatées

	2009	2010	2011	2012
Déductions sur la rémunération	10	11	11	10

Les données provenant des contrôles thématiques effectués par l'Inspection nationale du travail relatifs au respect des dispositions du droit du travail lors du paiement des rémunérations et d'autres prestations résultant de la relation de travail ainsi que les mesures mises en oeuvre à la suite du contrôle effectué par les inspecteurs du travail – voir la réponse à la question 3 concernant l'article 4 §2 de la Charte.

CONCLUSION NEGATIVE

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.

La conclusion du Comité d'experts indépendants est exprimé en termes générales – il n'est pas clair quelles sont les solutions particulières sont concernées par critique.

Restent en vigueur les explications données dans le rapport pour les années 2005-2008 concernant la conclusion négative.

Explications complémentaires :

1/ Les déductions liées aux avances versées aux travailleurs

Les avances non décomptées sont des fonds appartenant aux employeurs, versées aux travailleurs pour effectuer un voyage d'affaire ou acheter des matériaux. Le défaut de

décompte des avances signifie une prise illégale par travailleur des fonds appartenant à l'employeur. La déduction des avances n'a pas pour but de punir le travailleur, mais elle sert à compenser la perte subie par l'employeur.

Dans ce cas le Code du travail prévoit deux mécanismes protégeant la rémunération du travailleur. Premièrement, il garantit un montant intangible de la rémunération qui doit être versé au travailleur et qui s'élève à 75% de la rémunération minimale – applicable pour le cas des avances non décomptées (article 87¹ §1 alinéa 2 du Code du travail). Deuxièmement, la déduction des avances pécuniaires ne peut être effectuée que jusqu'à concurrence de la moitié du montant de la rémunération du travailleur (l'article 87 §3 alinéa 2 du Code du travail).

2/ Peines pécuniaires

Les peines pécuniaires peuvent être appliquées uniquement dans les cas précisés dans le Code du travail pour le manquement grave par le travailleur aux obligations (concernant la sécurité et l'hygiène au travail, le risque de l'incendie, ainsi qu'aux cas d'abandon du poste de travail sans explication, le fait de se présenter au travail en état d'ivresse ou la consommation d'alcool au travail).

Le Code du travail prévoit deux mécanismes protégeant la rémunération du travailleur. Premièrement, le montant total des peines pécuniaires ne peut pas dépasser un dixième de la rémunération revenant au travailleur, déduction faite des montants revendiqués en vertu des titres exécutoires en vue de paiement des pensions alimentaires et des redevances autres que pensions alimentaires ainsi que déduction faite des avances pécuniaires non décomptées par le travailleur. Deuxièmement, le montant intangible de la rémunération du travailleur constitue 90% du montant de la rémunération minimale.

3/ Les déductions effectuées avec l'accord du travailleur

Les déductions effectuées avec l'accord du travailleur ne sont pas les redevances recouvertes au profit des employeurs. Les déductions effectuées avec l'accord du travailleur sont le résultat de l'initiative et de la volonté du seul travailleur, sans la possibilité d'agir de la part des employeurs. Le montant de la rémunération intangible équivaut à 80% de la rémunération minimale.

4/ Les déductions en vertu des décisions judiciaires – pension alimentaire

Le montant de la pension alimentaire est établi par le tribunal de la famille, dans le cadre d'une procédure séparée. Le tribunal prend en considération les besoins de la personne ayant droit à la pension alimentaire et la situation de l'obligé – leurs intérêts sont pondérés – ils ont les deux le même droit aux conditions de vie décentes. Le droit à la rémunération minimale ou décente de l'obligé à payer la pension alimentaire ne peut pas justifier la privation de moyens de vie de la personne ayant droit à la pension alimentaire. En même temps l'établissement du montant de la pension alimentaire à verser ne peut par résulter à ce que la personne obligée vive dans la pauvreté. Il est improbable que le tribunal de la famille prenne une décision susceptible de priver l'obligé des moyens de vie.

L'examen de la situation de l'obligé et de l'ayant droit repose sur les principes suivants:

- la pension alimentaire pour les membres de la famille la plus proche doit assurer le même niveau de vie de l'obligé et de l'ayant droit, la pension alimentaire pour d'autres personnes – un niveau permettant de satisfaire les besoins de base,
- le montant de la pension alimentaire est établi en tenant compte des possibilités de gagner la vie par l'obligé – ces possibilités peuvent dépasser ce que l'obligé gagne, compte tenu, entre autres, de son âge, état de santé, qualifications professionnelles, formation générale, possibilités de trouver un emploi.

En établissant le montant de la pension alimentaire, le tribunal de la famille ne prend pas en considération les dispositions du Code du travail concernant le montant de déductions. Pourtant, si le montant la pension alimentaire dépasse 3/5 de la rémunération moyenne, les montants non versées (compte tenu du montant des déductions admis par le Code du travail) sont cumulées et ils sont payés après l'expiration de l'obligation alimentaire.

ARTICLE 5 - DROIT SYNDICAL

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 oeuvre le cadre juridique.

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

Compte tenu des demandes émanant des organisation des retraités, le Président de la Commission tripartite pour les affaires sociales et économiques s'est engagé en 2004 à inviter la représentation des retraités à participer dans les séances plénières de la Commission tripartite quand des questions ayant un impact direct sur la situations des retraités sont débattues.

Compte tenu de ceci, un représentant du Bureau central de l'Association polonaise des retraités et pensionnés est invité à participer dans le travaux de la Commission tripartite et à participer dans tous les séances du Groupe de travail chargée des questions d'assurances sociales. Toutes les informations concernant les séances ainsi que les matériaux sont transmis aux membres permanents du Bureau et également au Président du Bureau central de l'Association polonaise des retraités et pensionnés.

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

Suite à la violation de la loi sur les syndicats (obstacles posés à l'activité syndicale exercée conformément aux dispositions de la loi) les inspecteurs du travail ont adressé au ministère public :

- en 2009 – 9 saisines du ministère public pour suspicion de commission de délits,
- en 2010 – 5 saisines du ministère public pour suspicion de commission de délits,
- en 2011 – 9 saisines du ministère public pour suspicion de commission de délits,

- en 2012 – 2 saisines du ministère public pour suspicion de commission de délits.

En 2009, l'Inspection nationale du travail a reçu 3 plaintes concernant la violation du droit syndical :

- une plainte concernait la dénonciation de la relation de travail du président de l'organisation syndicale. La plainte s'est avérée fondée. L'inspecteur du travail a rendu la conclusion d'infliger une amende à l'employeur. Le tribunal du travail a réintégré le militant syndical au travail,
- une plainte concernait le fait de nier par la gérance de la société la création d'un organisation syndicale. L'organisation syndicale a retiré sa demande de contrôle, parce qu'il a eu lieu une rencontre de l'employeur avec les syndicats à la suite de laquelle ils ont signé un accord,
- une plainte concernait le licenciement des membres du syndicat pour priver l'organisation syndicale de son statut en raison d'un nombre trop petit de membres. La plainte s'est avérée fondée dans sa partie concernant la régularité du processus d'exprimer les opinions du syndicat sur la dénonciation des contrats de travail. L'inspecteur du travail a adressé à l'employeur une intervention afin qu'il respecte des procédures en vigueur.

En 2010, l'Inspection nationale du travail a reçu 4 plaintes:

- une plainte concernait, entre autres, des obstacles rencontrés lors de la constitution du syndicat au sein de l'entreprise. Ayant examiné la situation, l'inspecteur du travail a informé le requérant que les travailleurs auxquels on pose des obstacles qui rendent difficile la création de l'organisation syndicale, ont le droit de saisir le ministère public pour suspicion de commission du délit. L'inspecteur n'a pas procédé à constater si la plainte était fondée,
- une plainte concernait l'intimidation des travailleurs pour les décourager d'adhérer à un syndicat. L'inspecteur du travail a trouvé que la plainte était bien fondée et il a saisi le ministère public pour suspicion de commission du délit,
- une plainte du président du syndicat demandant l'annulation des élections au comité d'entreprise. Dans le cadre du contrôle l'inspecteur du travail a rencontré avec le président du syndicat qui a refusé fermement de reconnaître qu'il soit auteur des plaintes. Compte tenu de ceci, l'inspecteur du travail a renoncé d'étudier la plainte.
- une plainte concernait la non-reconnaissance par l'employeur de l'institution d'un comité de création du syndicat et la résiliation des contrats de travail avec des personnes jouissant de protection particulière en tant que militants syndicalistes. La plainte s'est avérée bien fondée. L'inspecteur du travail a adressé une intervention à l'employeur et une demande de punir 4 personnes. Par ailleurs, l'inspecteur a saisi le ministère public pour suspicion de commission du délit.

En 2011 l'Inspection nationale du travail a reçu 5 plaintes :

- une plainte concernait la dénonciation de la relation de travail de deux travailleurs quand l'employeur a appris qu'ils étaient membres du syndicat. Le contrôle a relevé que les travailleurs étaient embauchés à durée déterminée et l'employeur n'était pas obligé d'indiquer la cause de la dénonciation du contrat de travail ni de consulter son intention avec l'organisation syndicale. Ainsi l'inspecteur du travail n'était pas en mesure de

vérifier le bien fondé des griefs et de trouver les raisons de la résiliation de la relation de travail avec les travailleurs licenciés,

- une plainte concernait la résiliation de la relation de travail avec 9 travailleurs – membres d'un comité d'entreprise temporaire, y compris avec le président et le vice-président de ce comité. Le contrôle a confirmé le bien-fondé de la plainte. L'inspecteur du travail a saisi le ministère public pour suspicion de commission du délit consistant à faire des obstacles à l'activité du syndicat imputable à l'employeur,
- une plainte concernait la dénonciation des contrats de travail des militants syndicaux. L'inspecteur du travail n'était pas en mesure d'examiner si les griefs étaient bien fondés, parce qu'au moment du contrôle cette question était déjà examinée par le tribunal du travail. L'affaire s'est terminée par une transaction judiciaire en vertu de laquelle les travailleurs licenciés ont reçu des dommages et intérêts,
- une plainte concernait la résiliation de la relation de travail avec les membres d'un comité d'entreprise temporaire. L'inspecteur du travail n'a pas constaté d'infraction en matière du droit du travail relative à la résiliation des contrats de travail (il s'agissait des contrats de travail à durée déterminée),
- une plainte concernait la dénonciation des contrats de travail des membres du syndicat. La plainte s'est avérée partiellement bien fondée, à savoir en ce qui concerne la procédure de la consultation avec le syndicat de la proposition de dénonciation du contrat de travail. L'inspecteur du travail a adressé l'employeur une intervention.

En 2012 l'Inspection nationale du travail a reçu 2 plaintes:

- une plainte concernait la non-exécution du jugement du tribunal et la non-insertion d'un militant syndical au travail. Le contrôle n'a pas confirmé le bien-fondé de la plainte,
- une plainte concernait la non-reconnaissance par l'employeur d'une organisation syndicale existant au sein d'une société reprise, parce qu'une organisation syndicale similaire existait déjà chez cet employeur. Il manque de données indiquant si l'inspecteur du travail a confirmé le bien-fondé de la plainte.

CONCLUSIONS NEGATIVES

1/ L'interdiction d'exercer par les fonctionnaires civils de fonctions au sein de syndicats – en ce qui concerne 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.

Est envisagée une réforme de la loi sur la fonction publique en vue de supprimer les non-conformités de cette loi avec l'article 5 de la Charte. Le 8 mai 2013 le Chef de la fonction publique a demandé au Président du Groupe pour la programmation des travaux du Gouvernement d'inscrire le projet cadre étant la base pour le projet d'amendement de la loi sur la fonction publique à la Liste des travaux législatifs du Conseil des ministres, supprimant l'interdiction d'exercer de fonctions au sein des syndicats par les membres du corps de la fonction publique occupant de hautes postes (la suppression de la violation de la Charte sociale européenne). Jusqu'au jour de l'établissement du rapport aucune décision n'a été prise.

2/ Travailleurs à domicile n'ont pas le droit de créer leurs propres syndicats

Au cours de la période couverte par le rapport a été élaboré un projet de modification de la loi sur les syndicats ayant pour but d'octroyer le droit de créer les syndicats aux travailleurs à domicile. Ce projet a été soumis à la consultation publique et à l'heure actuelle il se trouve à l'étape de consultation avec d'autres ministères. Une fois cette étape terminée, il sera soumis au Conseil des ministres et puis à la Diète de la République de Pologne.

3/ Les fonctionnaires de l'Agence de Sécurité Interne (ABW) n'ont pas le droit de s'organiser en syndicats, même compte tenu des raisons justifiées de sécurité interne, ceci n'est pas nécessaire dans une société démocratique.

La Pologne maintient son point de vue présenté dans le précédent rapport relatif à l'exécution de cette disposition de la Charte. Aucune modification des dispositions en vigueur n'est envisagée.

La Pologne souligne de nouveau que les solutions concernant le droit de s'organiser des fonctionnaires de l'Agence de sécurité interne (ABW) et des employés civils d'ABW sont différentes.

Conformément à l'article 81 alinéa 2 de la loi du 24 mai 2002 sur l'Agence de Sécurité Interne et l'Agence de Services Secrets, les fonctionnaires de l'Agence de Sécurité Interne ne peuvent pas se fédérer au sein de syndicats. A l'avis du Conseil des ministres ceci est conforme à l'article 5 de la Charte sociale européenne compte tenu de la nature particulière des missions réalisées par agents de l'Agence de Sécurité Interne.

Les missions de l'Agence sont stipulées à l'article 5 de la loi sur l'Agence de Sécurité Interne et l'Agence de Services Secrets. La participation des fonctionnaires de l'Agence de Sécurité Interne dans la réalisation des missions liées à la sécurité de l'Etat consiste en l'identification, la prévention et la lutte contre les risques menaçant l'intégralité du territoire ainsi que la défense de l'Etat. Parmi ses missions il faut mentionner :

- l'identification, la prévention et la lutte contre les risques menaçant la sécurité interne de l'Etat et son ordre constitutionnel, et notamment 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 sont réalisées par les fonctionnaires de l'Agence, dans le cadre du service à l'Agence. La relation du service est établie après la déclaration volontaire du candidat et la prise de la décision administrative portant sur son admission au service (nomination). Le fonctionnaire l'Agence de Sécurité Interne n'est pas un travailleur (employé) au sens des dispositions du Code du travail. Les fonctionnaires de l'Agence exercent leur fonctions dans le cadre d'une formation armée.

A la différence des fonctionnaires de l'Agence de Sécurité Interne, les travailleurs civils de l'Agence (employés) peuvent s'organiser en syndicats. Depuis septembre 2007 au sein de l'Agence fonctionne un Syndicat de employés civils d'ABW. Il a pour but de défendre et représenter les intérêts professionnels et sociaux des employés, des retraités ainsi que de mener des activités visant à améliorer les conditions de vie, sociale et culturelle. Le syndicat entreprend des actions en faveur de l'éthique professionnelle, des bonnes relations interpersonnelles, selon les principes de respect de la dignité humaine, de l'aide mutuelle, bienveillance et l'amitié. Il entreprend les démarches visant à améliorer l'organisation du travail, la sécurité et la hygiène au travail, à améliorer les qualifications professionnelles des employés. Le syndicat a le droit d'exprimer son avis concernant l'embauche, la rémunération, la promotion, l'attribution des récompenses, des prix ainsi que le licenciement des employés de l'Agence, l'établissement de la répartition du temps du travail et du plan des congés payés.

Le Syndicat participe dans la procédure disciplinaire en tant que porte-parole des intérêts des employés, notamment il a le droit d'étudier le dossier disciplinaire, de déposer des demandes de preuve et d'opinions. Le syndicat entreprend les démarches d'intervention envers les chefs de l'Agence en cas de violation des droits ou des intérêts des travailleurs, y compris, à la demande des travailleurs non adhérent du syndicat.

Dans le cadre de son activité statutaire le syndicat est indépendant des autorités de l'administration publique et des organisations politiques.

ARTICLE 6 – DROIT DE NEGOCIATIONS COLLECTIVES

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.

et

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

Le 31 août 2011 a été amendée la loi sur les comités d'entreprise européens. L'amendement a assuré la transposition dans l'ordre juridique polonais des dispositions de la directive 2009/38/CE du Parlement européen et du Conseil du 6 mai 2009 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 (refonte), supprimant la directive 94/45/CE.

De nouvelles solutions ont pour but d'augmenter l'efficacité des dispositions donnant droit aux travailleurs à l'information et consultation transnationale, d'augmenter le nombre de comités d'entreprise européens et d'assurer un lien avec les dispositions de la directive 2002/14/CE du Parlement européen et du Conseil du 11 mars 2002 établissant un cadre général relatif à l'information et à la consultation des travailleurs dans la Communauté européenne (notamment on a introduit les définitions de « l'information » et de « l'affaire transnationale », on a modifié les règles de fixation des places au sein d'une équipe spéciale de négociations et du comité, on a élargi l'étendue de l'entente, on a introduit le mécanisme de coordination de l'information au niveau national et européen).

La modification de la loi sur l'information et la consultation des travailleurs du 22 mai 2009 a consisté en adaptation des dispositions de la loi aux stipulations du jugement du Tribunal Constitutionnel du 1 juillet 2008 (n° du dossier : K 23/07). Le Tribunal Constitutionnel a constaté la non-conformité de l'article 4 alinéa 1, 3 et 5 de cette loi avec la Constitution – en ce qui concerne la procédure d'élection du comité d'entreprise dans la mesure où il prive de la participation dans les élections les travailleurs non adhérent à aucun syndicat. L'article 59 alinéa 1 de la Constitution dispose que le travailleur, selon son libre choix, peut adhérer ou non à un syndicat, et son adhésion ou la non-adhésion au syndicat ne peut pas avoir d'impact sur son statut du travailleur. A l'avis du Tribunal Constitutionnel les dispositions de la loi sur l'information et la consultation des travailleurs violaient également le principe selon lequel tous sont égaux devant la loi et tous ont droit à l'égalité de traitement par les autorités publiques (art. 32 alinéa 1 de la Constitution). Les travailleurs n'étant pas membres d'une organisation syndicale représentative, embauchés chez un employeur chez lequel existait une telle organisation n'avaient pas d'influence sur le choix, l'activité et le mode d'exercice de fonctions par les membres d'un comité d'entreprise.

Dans pour exécuter le jugement du Tribunal Constitutionnel ont été supprimés les dispositions définissant les modes syndical et mixte des élections aux comités des travailleurs (il reste uniquement un mode d'équipe), ainsi que les dispositions concernant le rôle des organisations syndicales dans la procédure d'institution des comités d'entreprise, le nombre de travailleurs

choisis, les règles de fonctionnement des comités choisis dans une procédure simple et mixte ainsi que la cessation de l'adhésion au sein de des comités.

Au 31 décembre 2012 le nombre de comités d'entreprise fonctionnant en vertu de la loi sur l'information et la consultation des travailleurs était de 3.356.

L'inspecteur du travail n'a pas le droit de rendre une décision administrative dans la cas où il constate la violation de la loi du 7 avril 2006 sur l'information et la consultation des travailleurs.

Il peut adresser à l'employeur une intervention (une mesure qui n'est pas soumise à l'exécution administrative), si la violation concerne le non-respect par l'employeur des dispositions du droit du travail. En plus, en cas de constatation de la violation des dispositions de la loi sur l'information et la consultation des travailleurs, l'inspecteur du travail est autorisé à poursuivre les contraventions en vertu de l'article 19 alinéa 1 de la loi - il peut infliger une amende sous forme d'amende pénale ou déposer aux tribunaux une demande d'infliger des sanctions. En cas de constatation de la violation des dispositions de la loi sur la résolution des conflits collectifs et de la loi sur les syndicats, il est possible de saisir le ministère public pour suspicion de commission de délits.

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

En 2009 l'Inspection nationale du travail a reçu 3 plaintes concernant la violation du droit à l'information et la consultation des travailleurs (la violation de la loi du 7 avril 2006 sur l'information et la consultation des travailleurs):

- une plainte concernait la violation de la loi à l'étape du dépôt de la demande concernant l'organisation des élections au comité d'entreprise. Dans la plainte on a reproché également que l'employeur, après avoir pris connaissance de l'intention des travailleurs d'organiser des élections à un comité d'entreprise, a déclaré qu'il va résoudre les contrats de travail avec les personnes faisant l'objet de la demande. Le contrôle n'a pas confirmé les griefs invoqués,
- une plainte concernait la non-formation d'un comité d'entreprise. La plainte s'est avérée mal fondée, parce que l'entité faisant l'objet du contrôle n'était pas couverte par le champ d'application de la loi sur l'information et la consultation des travailleurs,
- une plainte concernait l'information des travailleurs sur les élections au comité d'entreprise à un jour avant les élections seulement. Le contrôle effectué a confirmé le bien fondé de la plainte, l'inspecteur du travail a adressé une intervention à l'employeur.

En 2010 l'Inspection nationale du travail a reçu 4 plaintes:

- une plainte concernait les obstacles posés par l'employeur à l'organisation des élections au comité d'entreprise et la violation de la loi sur l'information et la consultation des travailleurs. La plainte s'est avérée bien fondée. L'inspecteur du travail a adressé à l'employeur une intervention et il a déposé au tribunal une demande d'infliger des sanctions. Le tribunal a infligé une amende,
- une plainte concernait la non-institution d'un comité d'entreprise. La plainte s'est avérée mal fondée, parce que l'entreprise soumise au contrôle n'était pas couverte par le champ d'application de la loi sur l'information et la consultation des travailleurs,

- une plainte concernait le mépris par l'employeur de la demande des travailleurs relative à l'institution d'un comité d'entreprise. Le contrôle a prouvé le bien fondé de la plainte, l'inspecteur du travail a adressé une intervention à l'employeur et il a infligé une amende,
- une plainte du président du syndicat en annulation des élections des membres d'un comité d'entreprise. Au cours du contrôle l'inspecteur du travail a rencontré le président du syndicat qui a refusé de confirmer qu'il était auteur de la plainte. Compte tenu de ceci, l'inspecteur du travail a renoncé de procéder à l'examen de la plainte.

En 2011 l'Inspection nationale du travail a reçu 3 plaintes:

- une plainte concernait l'institution d'un comité d'entreprise: un groupe de plus de 50% de travailleurs a déposé une demande en révocation de tous les membres d'un comité d'entreprise. Jusqu'au jour de contrôle une nouvelle l'élection n'a pas été organisée. L'inspecteur du travail constaté que la plainte était bien fondée et, compte tenu de ceci, il a adressé à l'employeur une intervention et a infligé une amende,
- une plainte concernait le mépris par l'employeur de la demande des travailleurs d'instituer un comité d'entreprise. La plainte s'est avérée bien fondée. L'inspecteur du travail a adressé à l'employeur une intervention, par ailleurs il a infligé une amende,
- une plainte concernait la non-institution au sein d'un établissement d'un comité d'entreprise. Au cours du contrôle on a constaté que l'employeur avait satisfait à ses obligations relatives à l'information des travailleurs de leur droit de choisir les représentants, de délais et du droit de déposer les candidatures. Les travailleurs n'ont pas entrepris de démarches visant à élire le comité.

En 2012 l'Inspection nationale du travail a reçu une plainte concernant les élections d'un comité d'entreprise. L'inspecteur du travail a constaté que dans les élections ont participé des hommes de confiance bien que le règlement des élections ne prévoyait pas cette institution. L'inspecteur du travail adressé une intervention à l'employeur.

Les résultats de contrôles effectués par l'Inspection nationale du travail

Irrégularités dans la mise en oeuvre de la loi sur l'information et la consultation des travailleurs

Non-transmission des informations au comité d'entreprise
dans des situations prévues à l'article 13 de la loi

	2009	2010	2011	2012
Nombre de contrôles à la suite desquelles ont été formulées des conclusions	13	14	6	11
Nombre de demandes dans les interventions	14	14	6	12

Non-organisation des consultations dans des situations indiqués à l'article 14 de la loi

	2009	2010	2011	2012
Nombre de contrôles à la suite desquelles ont été formulées des conclusions	12	9	4	6
Nombre de demandes dans les interventions	12	10	4	6

Obstacles aux consultations

	2009	2010	2011	2012
Nombre de contrôles à la suite desquelles ont été formulées des conclusions	-	1	1	1
Nombre de demandes dans les interventions	-	1	1	1

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

	2009	2010	2011	2012
Non-transmission des informations au comité d'entreprise dans les affaires indiquées à l'article 13 de la loi	4	8	2	3
Non-organisation des consultations dans les affaires définies à l'article 14 de la loi	4	3	1	5
Obstacles aux consultations	0	0	1	0

Les inspecteurs du travail:

- en 2009 – ont infligé à 2 personnes une amende, ont déposé aux tribunaux 4 demandes de sanctions et ont appliqué 2 mesures éducatives,
- en 2010 – ont infligé à 3 personnes une amende, déposé aux tribunaux 4 demandes de sanctions et ont appliqué 4 mesures éducatives,
- en 2011 – ont infligé à 1 personne une amende et ont déposé aux tribunaux 3 demandes de sanctions,
- en 2012 – ont déposé aux tribunaux 6 demandes de sanctions et ont appliqué 2 mesures éducatives.

Non-transmission aux syndicats d'informations relatives à la situation économique de l'employeur, nécessaires pour conduire des négociations en vue de conclure une convention (article 241⁴ du Code du travail)

	2009	2010	2011	2012
Nombre de contrôles à la suite desquelles ont été formulées des conclusions	3	2	3	1
Nombre de demandes dans les interventions	5	2	3	1

Irrégularités dans la mise en oeuvre de la loi sur les règles spéciales de résiliation des relations de travail avec les travailleurs pour des motifs non inhérents aux travailleurs

Non-information des syndicats de l'intention d'effectuer des licenciements collectifs (article 2 alinéa 1 et 3 de la loi)

	2009	2010	2011	2012
Nombre de contrôles à la suite desquelles ont été formulées des conclusions	10	5	8	7
Nombre de demandes dans les interventions	10	6	9	8

Manque d'entente avec l'organisation syndicale concernant la manière de procéder dans les affaires concernant travailleurs faisant l'objet de l'intention de licenciement

(article 3 alinéa 1 et 2 de la loi)

	2009	2010	2011	2012
Nombre de contrôles à la suite desquelles ont été formulées des conclusions	6	1	4	3
Nombre de demandes dans les interventions	6	1	4	3

Non-établissement par l'employeur du règlement déterminant les règles de procéder dans les affaires concernant travailleurs faisant l'objet de l'intention de licenciement

(article 3 alinéa 4 de la loi)

	2009	2010	2011	2012
Nombre de contrôles à la suite desquelles ont été formulées des conclusions	17	5	9	6
Nombre de demandes dans les interventions	17	5	9	6

L'inspecteur régional du travail à Warszawa a reçu deux plaintes contre Fabryka Samochodów Osobowych (Usine des Véhicules à usage des Particuliers) concernant l'application des dispositions la loi sur l'information et la consultation des travailleurs. La première plainte (2007) concernait la non-transmission des informations au comité d'entreprise dans les situations prévues à l'article 13 de la loi, la non-organisation de la consultation et la pose des obstacles aux consultations. L'inspecteur du travail a considéré la plainte comme mal fondée. La deuxième plainte (2008 r.) concernait la non-organisation de consultations avec le comité d'entreprise du 26 juin 2008 au 28 novembre 2008. Elle a été considérée comme bien fondée. L'inspecteur a adressé une intervention et a déposé au tribunal une demande d'infliger des sanctions. Le tribunal a tranché l'affaire par voie d'injonction et il a infligé une amende d'un montant de 600 złoty.

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.

et

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

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

Pendant la période de préavis appliqué pour dénoncer de la convention collective de travail l'employeur est tenu d'appliquer anciennes conditions de rémunération. Ce n'est qu'après l'expiration du délai de préavis qu'il peut proposer aux travailleurs de nouvelles conditions, résultant de la nouvelle convention collective ou du règlement de rémunération. Conformément à l'article 77² §4 du Code du travail, le règlement de rémunération est convenu avec l'organisation syndicale. Si le travailleur se sent lésé par l'employeur, il peut en informer l'inspecteur du travail qui est compétent pour mener un contrôle ou bien il peut revendiquer ses prétentions devant le tribunal.

En ce qui concerne la fonction publique, dans les années 2009-2011, dans le cadre de la Commission Tripartite pour des affaires sociales et économiques a fonctionné un Groupe de travail chargé des questions des fonctionnaires des collectivités territoriales et de la fonction publique. À l'heure actuelle sont menés les travaux concernant l'institution d'un nouveau groupe chargé de dialogue sur les questions concernant l'administration gouvernementale et territoriale.

Dans le cadre du Programme Opérationnel Capital Humain (cofinancée par le Fonds Sociaux Européen) ont été réalisés des formations concernant les techniques de négociation et la la Section XI du Code du travail – Conventions collectives de travail.

Le Ministère du travail et de la politique sociale a réalisé, dans les années 2008-2009, un projet cofinancée par le Fonds Sociaux Européen intitulé « Amélioration du fonctionnement du système du dialogue social et le renforcement des institutions et des participants du dialogue social ». Le projet se composait de trois éléments :

- étude et analyse de l'état du dialogue social, élaboration de recommandations concernant les modifications : on a constaté un fonctionnement insatisfaisant du support des experts et de mécanismes renforçant le dialogue autonome,
- élaboration d'un système de formation concernant le dialogue social à tous les niveaux,
- aide institutionnelle aux participants du dialogue social.

Dans la mise en oeuvre du programme ont participé des partenaires sociaux.

La mise en oeuvre des recommandations est assuré dans le cadre des projets présentés au concours par les partenaires sociaux.

Au cours de l'élaboration de la nouvelle perspective financière pour les années 2014-2020 le Ministère du travail et de la politique sociale a proposé des missions concernant le dialogue social (au Programme opérationnel Savoir-Education-Développement), notamment concernant le renforcement du dialogue social au niveau régional, local et de l'établissement, la promotion des négociations, de l'arbitrage et de la médiation.

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

Conventions collectives de travail supra-entreprises enregistrées et les procès-verbaux additionnels

	2009	2010	2011	2012
Conventions collectives supra-entreprises	0	1	0	0
Protocoles additionnels	47	22	10	9
Protocoles additionnels à l'accord sur l'application des stipulations d'une convention collective supra-entreprises	0	1	0	0

Conventions collectives de travail au niveau des entreprises enregistrées

2009	123
2010	130
2011	136
2012	92

Résultats des contrôles effectués par l'Inspection nationale du travail

Manquement à l'obligation de consultation des travailleurs ou de leur représentants concernant les actions liées à l'hygiène et sécurité du travail

(article 237^{1a} du Code du travail)

	2009	2010	2011	2012
Nombre de contrôles à la suite desquelles ont été formulées des conclusions	1.787	2.138	2.106	1.991
Nombre de demandes dans les interventions	1.843	2.240	2.194	2.072
Nombre de contrôles à la suite desquelles ont été formulées des décisions	345	253	283	357
Nombre de décisions	502	295	438	435

ARTICLE 6 ALINEA 3

1) Cadre juridique général concernant les procédures de conciliation et d'arbitrage visant à trancher les conflits collectifs dans le secteur privé et dans le secteur public, y compris, dans la mesure du possible, les décisions rendues par les tribunaux et autres autorités compétentes. 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 oeuvre le cadre juridique.

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

3) Données chiffrées, statistiques ou toutes autres informations pertinentes, notamment concernant la nature et la durée de l'adhésion du parlement, du gouvernement et des tribunaux dans les négociations collectives et les conflits, notamment par le recours obligatoire à l'arbitrage.

Suite aux infractions à la loi sur la résolution des conflits collectifs constatées par les inspecteurs du travail (le manquement aux obligations définies par la loi) le ministère public a été saisi pour suspicion de commission de délits:

- en 2009 – 1,
- en 2010 – 4,
- en 2012 – 2.

En 2011 les inspecteurs n'ont pas saisi le ministère public pour suspicion de commission de délits.