



16/06/2014

RAP/Cha/POL/13(2014)Add

## **CHARTE SOCIALE EUROPEENNE**

Addendum au  
13e rapport national sur la mise en œuvre  
de la Charte sociale européenne

soumis par

**LE GOUVERNEMENT DE LA POLOGNE**

(Articles 4§3, 5 et 6§2  
pour la période  
01/01/2009 – 31/12/2012)

---

Rapport enregistré par le Secretariat le  
16 juin 2014

**CYCLE 2014**



### **ARTICLE 4, PARAGRAPHE 3**

Conformément à l'article 18<sup>3c</sup> 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<sup>3c</sup> §3 du Code du travail. Les travaux de valeur égale sont des travaux dont l'exécution exige des qualifications professionnelles comparables des travailleurs, confirmées par des documents (certificats) prévus par les dispositions particulières ou par le stage ou l'expérience professionnelle, ainsi que l'exécution exige des responsabilités et l'effort comparables.

Le Code du travail ne donne pas de définition explicite de la notion du « même travail ». Selon la doctrine du droit du travail et la jurisprudence de la Cour suprême, il est supposé que le même travail est le travail qui est le même en ce qui concerne le type et les qualifications requises pour son exécution, les conditions de son exécution, ainsi que sa quantité et sa qualité. La Cour suprême a également statué que le poste de travail peut être un critère pris pour la comparaison pour définir le « même travail », mais ne peut pas être le seul critère. Les travaux qui sont les mêmes en termes de type et de qualifications requises pour leur exécution dans le cadre des mêmes postes existant chez un employeur donné, peuvent être différents quant à la quantité et la qualité, donc il se peut qu'ils ne peuvent pas être considérés comme un même travail au sens de l'article 18<sup>3c</sup> paragraphe 1 du Code du travail. La quantité et la qualité du travail sont, selon l'article 78 paragraphe 1 du Code, les critères principaux pris pour apprécier le travail aux fins de déterminer le montant de la rémunération (le jugement de la Cour suprême de 7.3.2012, II PK 161/11, LEX nr 1211149).

Le Code du travail contient uniquement la définition du travail de même valeur (article 18<sup>3c</sup>, paragraphe 3). Il ne contient d'aucune référence à la question de savoir si la comparaison des postes et des rémunérations doit être opérée dans le cadre d'une société, ou s'il est admis de comparer des postes et des rémunérations entre des différentes entreprises. Des arrêts montrent que la comparaison des salaires auprès du même employeur est de rigueur. Par exemple, dans l'arrêt de la Cour suprême du 12 février 2013 (II PK 163/12, OSNP 2013/21-22/248), la Cour a fait explicitement référence au « principe de l'égalité de rémunération de base des membres de la même chambre" (l'affaire concernait une chambre de comptes régionale).

L'analyse de la doctrine du droit du travail démontre que l'obligation de traitement égal est imposée à un l'employeur.

### **ARTICLE 5**

#### **1/ L'Agence de Sécurité Interne**

La nature particulière de l'Agence de Sécurité Interne (ABW) résulte de ses missions. Ces missions sont définies par la loi du 24 mai 2002 sur l'Agence de Sécurité Interne et l'Agence de Services Secrets. Lesdites missions comprennent :

- l'identification, la prévention et la lutte contre les risques menaçant la sécurité interne de l'Etat et son ordre constitutionnel, en particulier la souveraineté et la position internationale, l'indépendance et l'intégrité du territoire et la défense de l'État,
- l'identification, la prévention et la détection des infractions telles que:
  - l'espionnage, le terrorisme, la violation du secret d'Etat ou l'utilisation des informations classifiées et d'autres infractions qui menacent la sécurité de l'Etat,
  - affectant les intérêts économiques de l'État,
  - la corruption des personnes qui exercent des fonctions publiques visées à l'article 1 et 2 de la loi du 21 août 1997 sur les restrictions du droit des personnes qui exercent des

fonctions publiques de mener une activité économique lorsque celle-ci peut porter l'atteinte à la sécurité de l'Etat,

- la production et la commercialisation de biens, de technologies et de services d'importance stratégique pour la sécurité de l'Etat,
- fabrication, 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 des informations classifiées et l'exercice de la fonction de l'autorité nationale de sécurité en matière de protection d'informations classifiées dans des 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 interne de l'Etat et de son ordre constitutionnel,
- la réalisation d'autres actions définies par des lois et accords internationaux.

Pour réaliser ces missions, les fonctionnaires de l'ABW effectuent:

- des opérations de reconnaissance et d'investigation afin de reconnaître, prévenir et détecter des infractions et de poursuivre leurs auteurs,
- des opérations de reconnaissance et de collecte d'informations afin d'obtenir et de traiter les informations pertinentes pour la protection de la sécurité de l'Etat et son ordre constitutionnel.

Lors de la mise en œuvre des activités visant à réaliser les missions de l'ABW, les fonctionnaires ont droit de:

- commander à des personnes un comportement spécifique, dans les limites nécessaires à la mise en œuvre des activités visées aux tirets 2 à 5, ou pour prévenir une menace directe à la sécurité des personnes ou des biens,
- demander des personnes de présenter leurs pièces d'identité,
- arrêter des personnes conformément à la procédure et dans des cas visés par le Code de procédure pénale,
- rechercher des personnes et des locaux conformément à la procédure et dans des cas visés par le Code de procédure pénale,
- exécuter un contrôle personnel, inspecter des bagages et vérifier la cargaison dans les moyens de transport terrestre, aérien, maritime et fluvial, au cas de soupçons fondés d'une infraction pénale,
- observer et enregistrer, à l'aide des moyens techniques, l'image des événements dans des lieux publics et le son accompagnant ces événements, dans le cadre des opérations de reconnaissance entreprises conformément à la loi,
- demander de l'aide nécessaire auprès des institutions de l'Etat, l'administration gouvernementale et des collectivités locales et des entrepreneurs actifs dans le domaine d'utilité publique ; les institutions visées, les organes et entrepreneurs sont tenus, dans le cadre de leurs compétences, de fournir cette aide sans frais, dans des limites prévues par la loi,

- demander de l'aide aux autres que ceux visés au tiret 7, entrepreneurs, entités organisationnelles et organisations non gouvernementales, ainsi que demander, en cas d'urgence, de l'aide *ad hoc* à toute personne, dans des limites prévus par la loi.

Les compétences peuvent se résumer comme des opérations de reconnaissance et d'enquête, sont proches de celles des unités de la Police ou, dans certains pays, de celles ayant le caractère militaire.

Le caractère militaire du service à l'ABW est mis en évidence par le fait que pour accomplir des missions, les fonctionnaires peuvent utiliser des armes à feu ou d'autres moyens techniques.

Les fonctionnaires de l'ABW reçoivent des armes et du matériel nécessaires à l'exercice de leurs fonctions. L'utilisation et l'emploi des mesures coercitives et des armes à feu par les fonctionnaires ainsi que la justification de cette utilisation et de cet emploi s'effectue selon les règles énoncées dans la loi du 24 mai 2013 sur les mesures coercitives et armes à feu.

Le trait caractéristique du service des agents de l'ABW est la stricte obligation de secret professionnel.

Pour cette raison et suivant des interdictions résultant de la loi<sup>1</sup>, il n'est pas possible de fournir au Comité d'experts indépendants des renseignements plus détaillés sur les formes et méthodes spécifiques de la mise en œuvre des opérations de reconnaissance et d'enquête.

Le caractère spécial du service des fonctionnaires de l'ABW est également mis en évidence par certaines exigences qui leur sont posées; par exemple le service à l'ABW ne peut être exercé que par une personne offrant une garantie de secret professionnel, conformément aux exigences énoncées dans des dispositions sur la protection des informations classifiées et ayant une « capacité physique et mentale pour servir dans des formations armées, nécessitant une discipline professionnelle particulière, dont elle est prête à obéir ».

L'exécution des tâches imposées à l'agent peut être associée à une exposition de sa santé ou sa vie à risque.

L'Agence de Sécurité Intérieure est un service centralisé et hiérarchique, ayant des traits caractéristiques typiques pour des formations militaires. La centralisation se traduit par une définition détaillée des compétences. Le caractère hiérarchique de l'ABW se traduit par la stricte discipline, les fonctionnaires de rang inférieur obéissant à leurs supérieurs, qui par des ordres et commandes leur indiquent la façon d'accomplir des fonctions.

Dans le cadre de ses fonctions, les fonctionnaires de l'ABW doivent obéir strictement aux ordres et commandes des supérieurs et ne peuvent refuser de les exécuter que dans des cas exceptionnels. Cette obligation est un pilier de la disponibilité et le fondement de la bonne exécution des missions par l'ABW.

---

<sup>1</sup> Article 39

1. Les chefs de l'Agence, chacun dans le cadre de ses fonctions, peuvent autoriser les fonctionnaires et employés de l'Agence et les anciens fonctionnaires et anciens employés, après la cessation d'une relation de service ou de travail avec l'Agence, ainsi que les personnes fournissant une assistance dans l'accomplissement des opérations de reconnaissance et d'enquête, de fournir des informations classifiés à une personne ou une institution donné.

2. L'autorisation visée au paragraphe 1 envers les anciens fonctionnaires et employés du Bureau de la sécurité de l'État est réservé au chef de l'ABW.

3. L'autorisation visée aux paragraphes 1 et 2 ne peut pas inclure des informations sur:

1) une personne, si ces informations ont été acquises suite aux opérations de reconnaissance et d'enquête menées par les Agences ou d'autres organes, services ou institutions d'État ;

2) formes et modalités particulières des opérations de reconnaissance et moyens et méthodes de leur fonctionnement ;

3) une personne fournissant l'assistance à l'Agence, visée à l'article 1 36, paragraphe 1;

4) une personne fournissant l'assistance au Bureau de sécurité de l'Etat dans le cadre de l'exécution des opérations de reconnaissance et d'enquête.

Dans le cadre de l'exécution des missions, l'ABW assure la protection des moyens, formes et méthodes de réalisation des missions, ainsi que des informations accumulées et ses propres locaux et installations ainsi que de données permettant d'identifier les fonctionnaires de l'Agence.

Un autre trait caractéristique de tous les services en uniforme, y compris de l'ABW est la disponibilité et une relation professionnelle particulière.

La disponibilité signifie le plein respect par le fonctionnaire des ordres des supérieurs et l'habilitation du Chef de l'ABW de décider de façon autoritaire les conditions de service, selon les besoins du service.

La nature particulière du service se traduit dans les règlements régissant, entre autres:

- temps de service<sup>2</sup>,
- transfert ou détachement temporaire dans un autre localité<sup>3</sup>,
- délégation sur un autre poste<sup>4</sup>,
- réaffectation<sup>5</sup>,
- suspension dans des fonctions<sup>6</sup>,

---

<sup>2</sup> Article 51

1. Le temps de service du fonctionnaire est déterminé par la portée de ses fonctions, le droit au repos dûment pris en considération.

2. Le Président du Conseil des Ministres définit, par voie de règlements, séparément pour chaque Agence, la répartition du temps de service, compte tenu du temps de repos et de cas de service prolongé des fonctionnaires de chaque Agence, justifiés par la nécessité d'assurer le bon déroulement du service.

<sup>3</sup> Article 55

1. Un fonctionnaire, soit d'office soit à sa demande, peut être détaché pour servir, 6 mois au maximum, dans une autre localité.

2. Le chef de l'ABW et d'AW, chacun en ce qui concerne ses activités, le cas échéant, peut prolonger la période de détachement, visée au paragraphe 1 jusqu'à 12 mois.

<sup>4</sup> Article 56

1. Un fonctionnaire peut se voir confier, à titre temporaire, l'exercice des fonctions à un autre poste. Dans ce cas, le salaire du fonctionnaire ne peut pas être réduit.

2. Le fonctionnaire, lorsque cela est justifié par la mise en œuvre des missions de l'Agence dans laquelle il sert, peut, s'il donne son accord, être détaché pour exercer des fonctions à l'extérieur de l'Agence, après qu'il a été mis à la disposition du chef de cet Agence. Les dispositions de l'article 54 ne s'appliquent pas.

3. Le Président du Conseil des Ministres détermine, par voie de règlements, séparément pour chaque Agence, les conditions et le mode de détachement, les droits et les obligations d'un fonctionnaire au moment de son détachement, le montant et le mode de paiement du salaire et d'autres prestations en espèces auxquels un fonctionnaire détaché a droit, au vu de la place et la nature et l'étendue des tâches effectuées à l'extérieur de l'Agence et détermine, en tenant compte des dispositions sur la protection des informations classifiées, des droits spécifiques et les obligations de fonctionnaire servant à l'étranger.

<sup>5</sup> Article 57

1. Le fonctionnaire est transféré à un poste inférieur suite à une sanction disciplinaire lui infligée et consistant en transfert à un poste inférieur.

2. Le fonctionnaire peut être transféré à un poste inférieur dans les cas suivants:

1) attestation de la commission médicale compétente de l'Agence de l'incapacité permanente à servir le poste auquel il est affecté, s'il n'est pas possible de le nommer le fonctionnaire au poste équivalent ;

2) inaptitude à servir le poste, établie dans l'avis professionnel au cours de la période de service préparatoire ;

3) manquement grave aux obligations inhérentes au poste auquel il est affecté, établi par deux avis successifs lors du service permanent, au moins six mois entre les deux avis doivent écouler;

4) liquidation du poste ou pour d'autres raisons légitimes d'organisation, quand il n'est pas possible de le nommer à un poste équivalent.

(...)

4. Le fonctionnaire, qui n'a pas donné son consentement au transfert à un poste inférieur pour des raisons visées au paragraphe 2 peut être dispensé de service.

<sup>6</sup> Article 58

- type spécifique de responsabilité officielle - des mesures disciplinaires.

La spécificité du service se reflète également dans le serment tel que défini dans la loi. Selon ce serment, le fonctionnaire jure de servir fidèlement la Nation, protéger l'ordre juridique établi par la Constitution de la République de Pologne, protéger la sécurité de l'État et de ses citoyens, même en exposant sa vie à risque et en exécutant les tâches confiées, de respecter la loi diligemment et rester fidèle aux autorités constitutionnelles de la République de Pologne, respecter la discipline et obéir aux commandes et ordres de supérieurs. Le fonctionnaire jure également de garder le secret, protéger l'honneur, la dignité et la réputation du service ainsi que de respecter les règles d'éthique professionnelle.

Les fonctionnaires reçoivent un uniforme ou son équivalent en espèces, ou une somme d'argent pour acheter des vêtements civils.

Le fonctionnaire, durant son service ne peut pas:

- être un membre d'un comité de gestion, d'un conseil d'administration ou un comité d'audit de sociétés de droit commercial ;
- être un membre d'un comité de gestion, d'un conseil d'administration ou un comité d'audit d'une coopérative, à l'exception du conseil d'administration d'une coopérative d'habitation,
- être membre d'un conseil d'administration d'une fondation exerçant une activité économique,
- détenir, dans des sociétés de droit commercial, plus de 10% des actions ou parts sociales représentant plus de 10% du capital social, dans chacune de ces sociétés,
- mener une activité économique à son propre compte ou conjointement avec d'autres personnes ou gérer ces activités, ou être un représentant ou délégué pour exercer cette activité,

à moins que le Chef de l'ABW donne son accord.

Le fonctionnaire n'est pas autorisé à exercer des activités lucratives hors service, sauf s'il obtient une approbation de son supérieur, compétent en matière de gestion du personnel et si cette activité n'interfère pas avec l'accomplissement des missions et ne porte pas atteinte à l'honneur, la dignité ou la réputation du service.

Le fonctionnaire ne peut être membre d'un parti politique ni de participer aux activités de ce parti, ou à son profit. Le fonctionnaire est tenu d'informer son supérieur de l'adhésion à des associations nationales. L'adhésion d'un fonctionnaire à une organisation ou association étrangère ou internationale nécessite une approbation de la part du Chef de l'ABW ou du supérieur immédiat autorisé à cette fin.

Le fonctionnaire est tenu d'obtenir une autorisation du Chef de l'ABW s'il a l'intention de se rendre à l'étranger. Le fonctionnaire est tenu d'informer le Chef de l'Agence de voyage à l'étranger des enfants à sa charge ou de son conjoint. Le chef de l'Agence définit, par l'ordonnance, des cas

---

1. Le fonctionnaire est suspendu, par un ordre, dans ses fonctions, pour une période de 3 mois au maximum, dans le cas de l'ouverture de poursuites pénales contre lui pour une infraction pénale délibérée (poursuite judiciaire publique).

2. Le fonctionnaire peut être suspendu dans ses fonctions, pour une période de 3 mois au maximum, dans le cas de l'ouverture de poursuites pénales contre lui pour une infraction pénale involontaire (poursuite judiciaire publique), une poursuite pour une infraction et des mesures disciplinaires si cela est opportun, compte tenu des besoins de la procédure ou le service.

3. Dans des cas exceptionnels, une période de suspension des fonctions peut être étendue à une durée déterminée, jusqu'au ne peut dépasser la validation du jugement portant fin à la procédure pénale ou dans le cadre d'une poursuite pour une infraction et dans d'autres cas pour 12 mois au maximum.

où l'obtention d'une autorisation ou la notification n'est pas nécessaire, et quelles sont des obligations du fonctionnaire voyageant à l'étranger et revenant de l'étranger.

Les activités de l'ABW sont financées par le budget de l'Etat. Les coûts de réalisation des missions de l'ABW, dans le cas desquelles la réglementation relative aux finances publiques, à la comptabilité et aux marchés publics ne s'applique pas en raison du secret de l'Etat, sont financés par le fonds opérationnel créé à cet effet. Le chef de l'ABW spécifie, par voie d'ordonnance, les modalités détaillées et qui constituent des informations classifiées, de la création d'un fonds opérationnel et la gestion de ce fonds.

## **2/ Le droit syndical des personnes qui exercent les contrats de droit civil**

Les personnes qui exécutent le travail dans le cadre du contrat de droit civil n'ont pas le droit de créer des syndicats et d'adhérer au syndicat.

La trait fondamental des relations de droit civil, qui les différencie des relations juridiques régis par une autre branche du droit, est que ces relations sont basés sur l'équivalence des parties, en supposant qu'entre les deux parties il n'y a pas de lien hiérarchique.

Le droit du travail est une branche distincte de la loi et qui régit les relations de travail. Une des caractéristiques principales des relations du travail, permettant à les distinguer des autres relations juridiques (les relations de droit civil) est le principe de la subordination d'une partie de cette relation (un employé) à un autre partie (l'employeur). Cela signifie l'exécution, par l'employé, du travail sous la direction de l'employeur, qui a la compétence de lui donner des instructions contraignantes.

Dans le système juridique polonais, la personne acceptant une mission à réaliser en vertu d'un contrat de commande régi par le droit civil ou un contrat de mandat régi par le droit civil ou un preneur d'ordre dans le cadre d'un contrat d'agence régi par le droit civil, n'est pas ou ne peut pas être dans une position de subordination par rapport aux autres parties au contrat (client, donneur d'ordre). Cette constatation s'applique également à d'autres contrats de droit civil (contrats sans nom).

Par conséquent, il n'est pas possible de parler de personnes « employées » en vertu des contrats de droit civil, ou des personnes exécutant un « travail » ou bien « d'une rémunération pour le travail » de ces personnes. Conformément au Code civil, le contrat ne peut pas imposer le temps et le lieu de travail. Le titulaire n'a pas droit à un congé payé.

Les contrats basés sur le principe de l'équivalence des parties ne créent pas de relation de subordination (caractéristique pour des relations de travail), et par conséquent, l'élément essentiel lié à la relation de travail n'existe pas. Toute formation de relation juridique en utilisant ces éléments exclura la qualification de cette relation comme relation de droit civil.

Conformément au Code du travail:

- un employé est toute personne travaillant en vertu d'un contrat de travail, nomination, élection ou d'un contrat de travail coopératif,
- en établissant une relation de travail, l'employé s'engage à effectuer certains types de travail pour l'employeur et sous sa direction, pendant une certaine durée ou pendant une durée illimitée et dans un lieu désigné par l'employeur ; l'employeur s'engage à embaucher un employé contre une rémunération,
- l'emploi dans ces conditions constitue un emploi basé sur une relation de travail, quel que soit le nom du contrat conclu par les parties.

Si une relation répondant aux conditions indiquées ci-dessus découle du contrat de droit civil, l'inspecteur du travail peut, conformément à la loi sur l'Inspection nationale du travail, demander que le contrat de droit civil soit remplacé par un contrat de travail. L'inspecteur du travail peut



également engager une procédure devant le Tribunal du travail pour déterminer l'existence éventuelle d'une relation de travail. Dans le cadre de cette procédure, le tribunal classe une relation juridique, de façon contraignante, comme une relation d'emploi ou non, selon les circonstances de cas.

Dans le cas d'une « transformation » du contrat de droit civil en contrat de travail, le travailleur a le droit aux prestations et avantages qui n'ont pas été lui payés et dont un employé bénéficie normalement (équivalent des congés, rémunération pour des heures supplémentaires de travail). Si les versements en vertu d'un contrat de droit civil ont été inférieurs à la rémunération minimale, la rémunération est augmentée jusqu'au montant minimum légal (et, éventuellement, les intérêts pour le paiement hors délai d'une rémunération découlant d'une relation d'emploi sont versés). L'employé doit être signalé à l'institution de sécurité sociale et d'assurance maladie et les arriérés de contributions doivent être versés par l'employeur.

En 2013, 237 actions ont été intentées devant les juridictions du travail pour établir une relation de travail pour 438 personnes (en 2012 – 81 actions pour 89 personnes ; en 2011 - 41 actions pour 50 personnes, en 2010 – 100 actions pour 253 personnes).

À la suite de tous les contrôles effectués en 2013, lors desquelles on a constaté la conclusion de contrats de droit civil, au lieu des contrats de travail, les inspecteurs du travail ont issu 437 instructions orales et 1.879 demandes pour transformer ces contrats en contrats de travail pour 9.529 employés. En 2012, 107 instructions orales ont été issues et 1.440 demandes pour 9.140 employés ; en 2011 - 46 instructions orales et 1.264 demandes pour 7.433 employés ; en 2010, 1.404 demandes pour 6.378 employés.

En 2013, 649 personnes coupables d'avoir commis des infractions relatives à la conclusion des contrats de droit civil dans les conditions où, conformément à l'article 22, paragraphe 1 du Code du travail, un contrat d'emploi devrait être conclu, se sont vus infliger des amendes par les inspecteurs du travail, pour un montant total de 804.110 zł. En outre, 211 demandes la poursuite devant le tribunal ont été issues, et les mesures éducatives ont été utilisées envers 437 personnes. En 2012 pour avoir commis des infractions, les inspecteurs du travail ont imposé des amendes à 397 personnes, pour un montant total de 510.350 zł, issu 116 demandes pour la poursuite devant le tribunal et appliqué des mesures éducatives envers 232 personnes. En 2011, les inspecteurs du travail ont imposé des amendes à 294 personnes, pour un montant total de 368.050 zł, issu 72 demandes pour la poursuite devant le tribunal et appliqué des mesures éducatives envers 151 personnes. En 2010, les inspecteurs du travail ont imposé des amendes à 326 personnes, pour un montant total de 419.950 zł, issu 94 demandes pour la poursuite devant le tribunal et appliqué des mesures éducatives envers 159 personnes.

Conformément à la loi sur le système d'assurance sociale, le titulaire du contrat de mandat est soumis obligatoirement à des régimes de pension d'invalidité et de retraite et au régime d'assurance accident, et sur une base volontaire (à sa demande) à une assurance maladie. Le titulaire est également soumis à l'assurance santé (soins de maladie).

À la lumière de la loi sur le système d'assurance sociale, en règle générale, tout travail rémunéré, effectué en particulier dans le cadre d'une relation de travail et la prestation des services prévus au contrat de mandat, créent une obligation d'assurance (un titre à l'assurance sociale). L'obligation d'assurance auprès de la ZUS n'est pas affectée par le type de travail à accomplir, la durée du contrat, le montant de la rémunération, ou le statut juridique de la personne pour laquelle le travail est effectué.

En cas d'exécution en parallèle de plusieurs activités professionnelles (combinaison de titres à l'assurance sociale), une personne est assurée, en principe, pour un seul titre, soit le premier ou celui choisi par elle-même. Dans le cas de plusieurs contrats de mandat exécutés simultanément la personne est assurée à l'égard d'un seul contrat, soit le premier ou celui choisi par elle-même.

En raison des nombreux abus commis par certains payeurs des contributions qui, dans le cas de plusieurs contrats et profitant d'une lacune dans la loi, assurent des titulaires à l'égard d'un contrat de mandat le moins payé seulement, et ne payent que contribution à l'assurance maladie pour les autres contrats (en fait : travail légal sans assurance), le Ministère du Travail et de la Politique Sociale a décidé de mettre en place de solutions garantissant une protection renforcée des titulaires de contrats de mandat. Un projet a été élaboré étendant l'obligation d'assurance en cas de cumul de plusieurs contrats de mandat et entraînant l'agrégation de l'assiette des cotisations au montant d'au moins du salaire minimum si l'assiette des cotisations de sécurité sociale à l'égard d'un seul contrat est inférieure au salaire minimum.

Ce règlement assurera une protection accrue de l'assuré exécutant un contrat de mandat, permettra de se voir accorder une retraite minimale dans le futur, et en cas de perte d'emploi permettra d'obtenir des allocations de chômage. Ces nouvelles dispositions permettront aussi d'améliorer la concurrence sur le marché du travail, où une entité employant des travailleurs sur la base de contrats de travail et qui paie des cotisations d'assurance sociale est dans une situation défavorable que celle qui a des coûts de main-d'œuvre inférieurs en raison du faible coût d'assurance sociale.

La première lecture du projet de loi à la Diète a eu lieu 23 avril 2014.

Afin de résoudre le problème des droits des personnes exécutant le travail sur la base au contrat, le Ministre du Travail et de la Politique Sociale s'est adressé le 25 février 2014 au Directeur Général de l'OIT pour obtenir de l'assistance technique concernant, entre autres:

- la réglementation du droit de coalition de ceux qui travaillent sur une base autre que celle de contrat de travail,
- les droits des syndicats, en particulier des mécanismes de la protection des personnes travaillant sur une base autre que la relation de travail (protection de l'emploi vs. les spécificités des contrats de droit civil),
- la protection contre la discrimination des syndicats,
- la vérification du nombre des membres des syndicats,
- le droit de grève des fonctionnaires civils et de l'administration publique détenant le pouvoir public.

L'objectif est de préparer les amendements à la législation en ce qui concerne le droit de s'organiser en syndicats et des droits des syndicats, ainsi que la protection contre la discrimination en raison d'adhésion au syndicat.

Une mission des représentants de l'OIT s'est tenue entre le 14 et 16 mai 2014 à Varsovie. Dans son cadre, il y a eu tenu des réunions avec des représentants du gouvernement et de l'inspection du travail ainsi que des réunions des experts de l'OIT avec les représentants des syndicats et organisations patronales. Le point final de la visite a été une réunion tripartite. Les experts de l'OIT doivent présenter un rapport sur la visite à la fin de juin 2014. La visite des experts représente l'ouverture d'un dialogue tripartite sur la régulation du droit de coalition des personnes travaillant sur une base autre d'une relation d'emploi.

La définition de la portée de la modification de la Loi sur les syndicats est subordonnée aussi à la décision de la Cour constitutionnelle dans une affaire initiée à la demande de l'OPZZ, du 27 juin 2012 (signature des actes K 1/13).

## ARTICLE 6 (2)

### **1/ Des actions afin de faciliter et encourager la conclusion des conventions collectives**

Le Ministère du Travail et de la Politique Sociale a réalisé en 2008-2009 le projet « L'amélioration du fonctionnement du système de dialogue social et le renforcement des institutions et des participants du dialogue social ». Le projet comportait trois volets:

- des recherches et des analyses de l'état du dialogue social en Pologne, élaboration des recommandations sur les changements nécessaires: on a constaté un dysfonctionnement du système de soutien par des experts ainsi qu'un mauvais fonctionnement des mécanismes destinés à renforcer le dialogue autonome,
- développement d'un modèle de formation dans le domaine du dialogue social à tous les niveaux,
- soutien institutionnel aux participants au dialogue social.

Au cours du développement de la nouvelle perspective financière de l'UE pour 2014-2020, le Ministère du Travail et de la Politique Sociale a proposé des actions dans le domaine du dialogue social, en particulier en ce qui concerne le renforcement du dialogue social au niveau régional, local et dans le lieu de travail, la promotion des négociations, d'arbitrage et de médiation. Il est prévu de réaliser un projet visant à créer un système de l'accès universel aux standards de coopération des employeurs avec les représentants des employés dans le cadre du processus de gestion du changement dans l'entreprise. On prévoit aussi un projet de renforcement des compétences des représentants des partenaires socioéconomiques afin d'assurer le soutien d'experts dans le cadre du processus législatif (création d'une méthodologie et d'un programme de formation des partenaires sociaux), la préparation des matériel pour la formation dans le domaine du droit des affaires, de l'économie, avec des éléments de la politique industrielle, du droit de travail, l'économie des entreprises, l'analyse financière et des formations.

### **2/ Les activités du Groupe ad hoc pour les fonctionnaires d'Etat et les employés des collectivités locales. Informations sur la composition du groupe, ses missions et ses objectifs.**

Le groupe ad hoc pour les fonctionnaires d'Etat et les employés des collectivités locales a été créée par la résolution n° 34 de la Commission tripartite pour des affaires socio-économiques du 16 février 2009.

La mission du groupe était d'élaborer et de s'entendre sur des solutions applicables aux fonctionnaires d'Etat et les employés des collectivités locales, en particulier en ce qui concerne les salaires, les directives d'évaluation de travail, l'évaluation des postes, les dispositions spécifiques du droit du travail, les fonds pour le fonctionnement de la fonction publique.

Le 5 mai 2009, le Président de la Commission tripartite pour des affaires socio-économiques a confié au Chef du Service Civil la fonction du président du groupe. En plus du Chef du Service Civil, le groupe comptait deux représentants de chaque organisation syndicale représentative (« Solidarité », OPZZ, Forum des syndicats) et un représentant de chaque organisation des employeurs représentative (Confédération des employeurs privés polonaise - Lewiatan et Business Centre Club – les seuls à avoir déclaré ses représentants), quatre représentants du gouvernement (Ministère des Finances, Ministère de l'Intérieur et de l'Administration, Ministère du Travail et de la Politique Sociale, la Chancellerie du Président du Conseil des Ministres) et deux représentants du gouvernement local indiqués par la Commission conjointe du gouvernement et des autorités locales.

Le groupe tenait en moyenne une réunion par mois - en session plénière et dans le cadre de sous-groupe pour l'administration fiscale. Cet intense travail n'a pas cependant produit d'effets attendus,

ce qui a été causé par plusieurs facteurs. Il faut mentionner des positions contradictoires entre le gouvernement et les syndicats tout au long de l'activité du groupe, généralement impossibles à surmonter. Parfois le côté syndical a soulevé des questions en dehors des missions confiées au groupe. Les questions concernant les employés des collectivités locales qui devaient faire l'objet principal des travaux n'ont pratiquement pas été discutées, car les syndicats et les collectivités n'ont pas démontré d'intérêt pour elles. Les travaux du groupe ont été dominés par les questions relatives à l'administration fiscale, ce qui résultait, entre autres, d'une forte représentation syndicale de ce secteur.

Un autre problème du groupe était le manque d'intérêt des employeurs pour ses travaux, ce qui a miné la nature tripartite du groupe et rendait impossible de prendre des décisions définitives, conformément aux dispositions de la Loi du 6 juillet 2001 sur la Commission tripartite pour des affaires socio-économiques et les comités régionaux du dialogue social.

Par conséquent, les activités du groupe n'ont pas conduit à l'élaboration des recommandations en ce qui concerne des salaires, l'évaluation de travail, l'évaluation des postes, les dispositions spécifiques du droit du travail, les fonds pour le fonctionnement du service public.

Le groupe a terminé ses activités le 31 décembre 2011. Des efforts sont actuellement entrepris pour créer un nouvel groupe, cette fois permanent, dans le cadre de la Commission tripartite pour des affaires socio-économiques.