



Janvier 2026

Charte Sociale Européenne

Comité Européen des Droits Sociaux

Conclusions XXIII-1

POLOGNE

Ce texte peut subir des retouches de forme.

La fonction du Comité européen des Droits sociaux est de statuer en droit sur la conformité des situations nationales des Etats avec la Charte sociale européenne. Dans le cadre de la procédure de rapports nationaux, il adopte des conclusions et dans le cadre de la procédure de réclamations collectives, il adopte des décisions.

Une présentation de ce traité ainsi que des observations interprétatives formulées par le Comité figurent dans l'Introduction générale à l'ensemble des Conclusions.¹

La Charte sociale européenne de 1961 a été ratifiée par la Pologne le 25 juin 1997. Le délai pour la présentation au Conseil de l'Europe du 23e rapport sur l'application de ce traité était fixé au 31 décembre 2024 et la Pologne l'a présenté le 17 mars 2025. Le 9 juillet 2025, une lettre a été envoyée au Gouvernement lui demandant des informations supplémentaires sur les articles 3§2, 3§3 et 5. Le Gouvernement a transmis sa réponse le 29 août 2025.

Le présent chapitre relatif à la Pologne concerne 7 situations et comporte :

- 1 conclusion de conformité : article 5 ;
- 6 conclusions de non-conformité : articles 2§1, 3§1, 3§2, 4§3, 6§1, 6§2.

Le prochain rapport de la Pologne devra être soumis le 31 décembre 2026.

¹Les conclusions ainsi que les rapports des Etats peuvent être consultés via le site internet du Conseil de l'Europe (www.coe.int/socialcharter/FR).

Article 2 - Droit à des conditions de travail équitables

Paragraphe 1 - Durée raisonnable du travail

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de la Pologne, ainsi que dans les commentaires de l'OPZZ.

Il rappelle qu'aux fins du présent rapport, il a été demandé aux États de répondre aux questions ciblées posées au titre de l'article 2§1 de la Charte de 1961 (voir l'annexe à la lettre par laquelle le Comité a demandé un rapport sur la mise en œuvre de la Charte de 1961 s'agissant des dispositions relevant du groupe thématique n° 1).

Dans sa conclusion précédente (Conclusions XXII-3), le Comité avait jugé que la situation de la Pologne n'était pas conforme à l'article 2§1 de la Charte de 1961 au motif que les périodes d'astreinte durant lesquelles aucun travail effectif n'est réalisé étaient considérées comme des périodes de repos. L'appréciation du Comité portera donc sur les informations fournies par les autorités en réponse aux questions ciblées y compris la conclusion précédente de non-conformité relative aux questions ciblées.

Mesures visant à garantir des horaires de travail raisonnables

Dans la question ciblée, le Comité a demandé des informations sur les éventuelles professions pour lesquelles la durée hebdomadaire de travail peut atteindre ou dépasser 60 heures, conformément à la loi, aux conventions collectives ou à d'autres moyens, notamment des informations sur le nombre exact d'heures hebdomadaires effectuées par les personnes concernées, ainsi que des informations sur toutes les mesures prévues pour protéger la santé et la sécurité des travailleurs qui font plus de 60 heures.

Le rapport indique qu'en vertu du Code du travail, la durée du travail ne doit pas dépasser huit heures par jour et 40 heures en moyenne sur une semaine de travail de cinq jours au cours d'une période de référence adoptée ne dépassant pas quatre mois. Une durée maximale hebdomadaire de travail est fixée pour la période de référence adoptée, à savoir 48 heures.

Le rapport précise que pour les groupes professionnels suivants, le temps de travail hebdomadaire peut dépasser 60 heures : les travailleurs chargés de la surveillance des biens ou de la protection des personnes, ainsi que les membres des corps de sapeurs-pompiers et des services de secours d'entreprise. Si ces personnes sont couvertes par le système de base du temps de travail, elles ne peuvent travailler plus de huit heures et pas plus de cinq heures supplémentaires au cours d'une même journée. Les 11 heures restantes constituent un repos quotidien ininterrompu obligatoire. La durée maximale hebdomadaire de travail dans le cadre du système de base du temps de travail est de 48 heures. Dans le cas d'heures supplémentaires de cinq heures par jour de travail, les heures de travail hebdomadaires (y compris les heures supplémentaires) sont de 78 heures. Pour ces travailleurs, il est permis d'étendre la durée du travail quotidienne à 24 heures, sur une période de référence n'excédant pas un mois. La durée maximale hebdomadaire de travail dans le cadre de ce système peut être de 96 heures. Le rapport précise également, qu'en tout état de cause, la durée du travail est limitée à une moyenne de 40 heures pour une semaine de travail moyenne de cinq jours au cours de la période de référence adoptée, et que le nombre d'heures supplémentaires est limité à 150 par année civile. Cependant, si l'employeur n'est pas couvert par une convention collective, il est permis de fixer un nombre d'heures supplémentaires différent qui peut être au maximum de 384 heures par an dans le cas d'un travailleur disposant de 20 jours ouvrables de congé et au maximum de 376 heures dans le cas d'un travailleur disposant de 26 jours de congé.

Le rapport précise en outre que le fait de ne pas garantir une période adéquate de repos est passible d'une amende et du paiement de dommages-intérêts.

Le rapport indique que depuis le 1^{er} janvier 2008, la législation régissant la durée du travail des professionnels de santé est conforme aux exigences de la Directive 2003/88/CE du

Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail. La loi du 15 avril 2011 sur l'activité médicale prévoit que la durée maximale de travail des travailleurs des unités médicales ne peut excéder une moyenne de 7 heures 35 minutes par jour et une moyenne de 37 heures 55 minutes par semaine sur une semaine de travail de cinq jours, au cours de la période de référence adoptée. Dans le cas des professionnels de santé ayant achevé les hautes études et qui sont tenus d'assurer un service de garde médicale, la durée de travail ne peut pas dépasser une moyenne de 48 heures par semaine au cours de la période de référence adoptée. Les travailleurs qui ont accepté par écrit d'être couverts par la clause dérogatoire peuvent travailler au maximum 78 heures par semaine. L'employeur doit tenir un registre du temps de travail des travailleurs effectuant plus de 48 heures par semaine.

Le rapport indique par ailleurs que la durée de travail des policiers est déterminée par l'étendue des tâches, lesquelles doivent être définies de telle sorte qu'elles puissent être accomplies dans le cadre d'une semaine de service de 40 heures, sur une période de référence de six mois. Une augmentation jusqu'à un maximum de huit heures de temps de travail par semaine est autorisée. Cependant, ces dispositions ne s'appliquent pas à l'exécution de tâches de nature particulière visant à protéger la sécurité des personnes et à maintenir la sécurité et l'ordre publics.

La loi du 11 mars 2022 sur la défense de la Patrie stipule que la durée de travail des soldats de carrière est déterminée par leurs tâches, qui doivent être établies de telle sorte qu'elles puissent être accomplies en 40 heures de service par semaine. L'exécution de ces tâches ne peut pas prendre plus que 48 heures par semaine en moyenne, au cours d'une période de référence de quatre mois. Ces dispositions ne s'appliquent pas aux officiers professionnels exerçant les fonctions de commandants d'unités militaires, ainsi qu'aux soldats professionnels accomplissant des tâches d'une importance particulière et des tâches de nature extraordinaire, nécessaires à la protection des intérêts de l'État (ceux impliqués dans la prévention et le traitement des conséquences des catastrophes naturelles ou d'origine humaine, des défaillances techniques présentant les caractéristiques d'une catastrophe naturelle, ceux en service et d'astreinte, en cours d'exercices et de formation, ou en service militaire à l'étranger).

Le rapport indique également que les travailleurs qui gèrent l'entreprise pour le compte de l'employeur sont libres d'organiser leur travail et le Code du travail les exclut des garanties relatives à la durée quotidienne et hebdomadaire du travail, aux heures supplémentaires et au repos quotidien. En ce qui concerne le repos hebdomadaire, il leur est garanti 24 heures.

Dans ses commentaires, l'OPZZ indique que les dispositions du Code du travail autorisent des systèmes de temps de travail d'équivalence dans le cadre desquels un travailleur peut effectuer jusqu'à 16 heures de travail par jour, voire jusqu'à 24 heures. Cela s'applique aux travailleurs chargés de la surveillance des biens ou de la protection des personnes, ainsi qu'aux membres des corps de sapeurs-pompiers d'entreprise et des services de secours d'entreprise.

Le Comité note que, dans certains secteurs et dans des circonstances exceptionnelles, les travailleurs exerçant des fonctions spécifiques peuvent être autorisés à dépasser la limite de 16 heures de travail journalières ou la limite de 60 heures de travail hebdomadaires pendant de brèves périodes, à condition toutefois que certaines garanties soient mises en place (Conclusions XXIII-1, Observation interprétative de l'article 2§1 sur la durée maximale de travail). Il relève dans le rapport que les travailleurs chargés de la surveillance des biens ou de la protection des personnes, ainsi que les membres des corps de sapeurs-pompiers et des services de secours d'entreprise peuvent travailler jusqu'à 96 heures par semaine, que les professionnels de santé peuvent travailler jusqu'à 78 heures et que la durée maximale hebdomadaire de travail des travailleurs qui gèrent l'entreprise pour le compte de l'employeur n'est aucunement fixée. Ces travailleurs ne soient pas autorisés à accomplir autant d'heures de travail uniquement dans des circonstances exceptionnelles. Le Comité considère par

conséquent que la situation de la Pologne n'est pas conforme à l'article 2§1 de la Charte de 1961 au motif que la durée maximale hebdomadaire de travail peut dépasser 60 heures pour les travailleurs chargés de la surveillance des biens ou de la protection des personnes, les membres des corps de sapeurs-pompiers et des services de secours d'entreprise, les professionnels de santé et les travailleurs qui gèrent l'entreprise pour le compte de l'employeur.

Durée de travail des gens de mer

Dans sa question ciblée, le Comité a demandé des informations sur le nombre d'heures de travail hebdomadaires effectuées par les gens de mer.

Le rapport indique que, depuis le 3 mai 2012, la Pologne est partie à la Convention du travail maritime du 23 février 2006. La durée du travail à bord d'un navire ne peut excéder huit heures par jour et 40 heures par semaine de cinq jours au cours d'une période de référence ne dépassant pas un mois. La durée du travail sur un navire en mer ne doit pas dépasser 56 heures par semaine de sept jours et, pour les travailleurs qui n'accomplissent pas de quart, 46 heures par semaine de six jours. La durée maximale du travail ne doit pas excéder 14 heures par jour et 72 heures par semaine. Le capitaine du navire peut ordonner des exercices et des entraînements mais de manière à empiéter le moins possible sur les périodes de repos. La durée du travail à bord d'un navire exploité par des équipages qui se relaient successivement peut être portée à 14 heures par jour et 72 heures par semaine si, après chaque période de travail de ce type ne dépassant pas six semaines, le personnel maritime bénéficie d'un congé à terre d'une durée au moins égale. Avec le consentement de la personne concernée, la durée de ce travail peut être portée à trois mois.

Le rapport indique en outre que le travail effectué au-delà des normes de temps de travail applicables aux gens de mer, ainsi que le travail effectué au-delà des heures de travail journalières prolongées, est considéré comme du travail en heures supplémentaires. Il est autorisé si les besoins opérationnels du navire l'exigent, en cas de nécessité d'assurer la sécurité du navire, des passagers à bord ou de la cargaison transportée, ou dans le cadre de l'assistance à d'autres navires ou à des personnes en détresse en mer. Le nombre d'heures supplémentaires effectuées ne peut dépasser 140 heures par période de 30 jours. Les registres des temps de travail et de repos de chaque membre du personnel maritime sont tenus et ils sont publics. Les directeurs des autorités maritimes effectuent des inspections sur les navires, et contrôlent notamment les heures de travail.

Le rapport précise également que la durée du travail sur les plateformes de forage ou de production, ainsi que sur les navires techniques spécialisés peut être portée à 14 heures par jour et 84 heures par semaine. Dans ce cas, le travailleur bénéficie d'une période au moins égale de congé à terre après chaque période de travail continue ne dépassant pas deux semaines.

Le rapport indique par ailleurs que la durée de travail hebdomadaire sur les bateaux de navigation intérieure est régie par la loi du 7 avril 2017 relative au temps de travail sur les bateaux de navigation intérieure, qui met en œuvre la directive 2014/112/UE du Conseil du 19 décembre 2014 portant application de l'Accord européen concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail dans le secteur de la navigation intérieure, conclu par l'Union européenne de la navigation fluviale (UENF), l'Organisation européenne des bateliers (OEB) et la Fédération européenne des travailleurs des transports (ETF). La durée de travail sur un bateau de navigation intérieure ne peut dépasser huit heures par jour et une moyenne de 40 heures par semaine au cours d'une période de référence de 12 mois, tandis que la durée de travail incluant les heures supplémentaires ne peut excéder 48 heures par semaine. La durée de travail ne peut pas dépasser 14 heures par période de 24 heures et 84 heures par période de sept jours. La loi tient compte du caractère saisonnier du travail sur les bateaux à passagers de la navigation intérieure. Les heures de travail saisonnières y compris les heures supplémentaires, ne peuvent pas dépasser 12 heures par période de 24 heures et

72 heures par période de sept jours. Afin de protéger la santé et la sécurité des travailleurs, un registre du temps de travail doit être tenu.

Le Comité note que, pour que la situation soit conforme à la Charte, les gens de mer peuvent être autorisés à travailler au maximum 14 heures sur une journée de 24 heures et 72 heures sur une période de sept jours. La période de référence maximale autorisée est d'un an. Des périodes de repos suffisantes doivent être prévues. Les employeurs tiennent des registres des heures de travail effectuées par les gens de mer afin de permettre aux autorités compétentes de contrôler la durée du temps de travail (Conclusions XXIII-1, Observation interprétative de l'article 2§1 sur la durée de travail des gens de mer).

Le Comité note cependant que la durée de travail hebdomadaire des travailleurs employés sur les plateformes de forage ou de production et des travailleurs à bord des bateaux de navigation intérieure peut être supérieure à celle des gens de mer et qu'elle est excessive. Par conséquent, le Comité considère que la situation de la Pologne n'est pas conforme à l'article 2§1 de la Charte de 1961 au motif que la durée de travail hebdomadaire des travailleurs à bord des bateaux de navigation intérieure ou employés sur les plateformes de forage ou de production peut atteindre 84 heures.

Droit et pratique concernant les périodes d'astreinte

Dans sa conclusion précédente (Conclusions XXII-3), le Comité avait considéré que la situation de la Pologne n'était pas conforme à l'article 2§1 de la Charte au motif que les périodes d'astreinte au cours desquelles aucun travail effectif n'est réalisé étaient assimilées à des périodes de repos. Dans sa question ciblée, le Comité a demandé des informations sur la manière dont les périodes d'inactivité durant l'astreinte sont traitées en termes de temps de travail ou de repos, dans le droit et dans la pratique.

Le rapport indique qu'en ce qui concerne les périodes d'astreinte, le travailleur a droit à un temps libre correspondant à la durée de son astreinte ou, si le congé ne peut être accordé, à la rémunération correspondant à son salaire résultant de sa classification personnelle, ou, si un tel élément de rémunération n'a pas été spécifié lors de la détermination des conditions de rémunération, à 60 % de son salaire. Les heures d'astreinte effectuées à domicile ne sont pas indemnisées si aucun travail n'a été effectué durant ce temps.

Le rapport mentionne certaines décisions de la Cour suprême dans lesquelles celle-ci a statué que l'astreinte fait partie des obligations du travailleur, que le refus d'effectuer une astreinte doit être justifié, et qu'en ce qui concerne l'astreinte effectuée à domicile, aucun droit autre que celui relatif au droit au repos n'est prévu par le Code du travail. Le temps d'astreinte, durant lequel aucun travail n'a été exécuté, n'est pas considéré comme du temps de travail. Les heures de travail effectif pendant l'astreinte sont traitées comme des heures supplémentaires.

Dans ses commentaires, l'OPZZ indique que, selon le gouvernement, la non-compensation pour le temps d'astreinte effectué à domicile, si aucun travail n'a été réalisé, est due à l'hypothèse adoptée par le législateur selon laquelle l'astreinte est beaucoup moins lourde pour le travailleur en raison du lieu où elle est effectuée. L'OPZZ juge cette position trop optimiste au regard des contraintes réelles liées aux astreintes à domicile. L'astreinte, en tant qu'exigence de disponibilité au-delà des heures normales de travail, est une pratique courante dans certains secteurs comme l'énergie, les services collectifs, les télécommunications, les services bancaires électroniques et bien d'autres domaines de l'économie. Dans les faits, se pose la question de savoir si les astreintes à domicile peuvent véritablement être considérées comme du temps libre, sachant que le travailleur peut être appelé à tout moment à se rendre sur son lieu de travail, ce qui limite sa faculté de gérer son temps et vaquer librement à des occupations personnelles. Dès lors que le travailleur n'est pas libre de disposer de son temps à sa guise, il est difficile d'assimiler ces périodes à du temps de repos.

Le Comité note qu'en ce qui concerne les périodes d'inactivité durant l'astreinte, pendant lesquelles aucun travail n'est effectué et où le travailleur reste à son domicile ou se trouve ailleurs que sur le lieu de travail, ces périodes ne doivent en aucun cas être considérées comme des périodes de repos dans leur totalité. Cependant, deux situations doivent être examinées. La première est celle d'un travailleur qui est d'astreinte ailleurs que sur le lieu de travail (à son domicile ou dans un autre lieu désigné par l'employeur) et qui doit intervenir immédiatement ou très rapidement et régulièrement au service de l'employeur, faute de quoi les conséquences seront graves. Ces périodes d'astreinte, y compris lorsqu'aucun travail effectif n'est accompli (période d'inactivité durant l'astreinte), doivent être qualifiées de temps de travail dans leur totalité et rémunérées en conséquence pour que la situation soit conforme à la Charte. La deuxième situation concerne un travailleur qui n'est pas présent sur le lieu de travail (à son domicile ou dans un autre lieu désigné par l'employeur) et qui dispose d'un certain degré de liberté pour organiser son temps libre et d'un certain laps de temps pour réagir en cas d'appel (c'est-à-dire qu'il n'est pas tenu d'intervenir immédiatement ou très rapidement ou régulièrement au service de l'employeur). Dans ces circonstances, les périodes d'inactivité durant l'astreinte ne constituent ni du temps de travail à part entière ni de véritables périodes de repos. Dans de tels cas, la situation peut être considérée comme étant conforme à la Charte si le travailleur touche une indemnité raisonnable. Le Comité appréciera au cas par cas le caractère raisonnable de la nature et du niveau de cette indemnisation et tiendra compte de circonstances telles que la nature des tâches incombant au travailleur, le degré de restriction imposé et d'autres paramètres (Conclusions XXIII-1, Observation interprétative de l'article 2§1 sur les périodes d'astreinte).

Le Comité considère que la situation de la Pologne n'est pas conforme à l'article 2§1 de la Charte de 1961 au motif que les périodes d'astreinte inactives pendant lesquelles aucun travail effectif n'est effectué sont considérées comme des périodes de repos.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de la Pologne n'est pas conforme à l'article 2§1 de la Charte de 1961 aux motifs que :

- la durée maximale hebdomadaire de travail peut dépasser 60 heures pour les travailleurs chargés de la surveillance des biens ou de la protection des personnes, les membres des corps de sapeurs-pompiers et des services de secours d'entreprise, les professionnels de santé et les travailleurs qui gèrent l'entreprise pour le compte de l'employeur ;
- la durée de travail hebdomadaire des travailleurs à bord des bateaux de navigation intérieure et sur les plateformes de forage ou de production peut atteindre 84 heures ;
- les périodes d'astreinte inactives pendant lesquelles aucun travail effectif n'est effectué sont considérées comme des périodes de repos.

Article 3 - Droit à la sécurité et à l'hygiène dans le travail

Paragraphe 1 - Règlements de sécurité et d'hygiène

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de la Pologne.

Il rappelle qu'aux fins du présent rapport, il a été demandé aux États de répondre aux questions ciblées posées au titre de l'article 3§1 de la Charte de 1961 (voir l'annexe à la lettre par laquelle le Comité a demandé un rapport sur la mise en œuvre de la Charte s'agissant des dispositions relevant du groupe thématique n° 1).

Son appréciation portera donc sur les informations communiquées par le gouvernement en réponse aux questions ciblées.

Droit à la déconnexion

Dans une question ciblée, le Comité a demandé des informations sur les mesures prises pour s'assurer que les employeurs mettent en place des dispositions visant à limiter ou à décourager le travail en dehors des heures normales de travail, y compris au moyen d'un droit à la déconnexion. Il a également demandé comment était garanti le droit de ne pas être pénalisé ou discriminé pour avoir refusé de travailler en dehors des heures normales de travail.

Le rapport indique que la Pologne n'a adopté aucune réglementation sur le droit à la déconnexion, mais il renvoie à la réglementation sur le temps de travail, y compris les heures supplémentaires, et sur l'interdiction du harcèlement moral.

Le Comité rappelle que, conformément aux obligations des États parties en vertu de l'article 3§1 de la Charte de 1961, afin de protéger la santé physique et mentale des personnes qui pratiquent le télétravail ou le travail à distance et de garantir le droit de tout travailleur à un environnement de travail sûr et sain, il est nécessaire de donner pleinement effet au droit des travailleurs de refuser d'effectuer un travail en dehors de leurs heures normales de travail (à l'exception du travail considéré comme des heures supplémentaires et pleinement reconnu en conséquence) ou pendant leurs vacances ou d'autres formes de congé (parfois appelé « droit à la déconnexion ») (Observation interprétative de l'article 3§2, Conclusions 2021).

Le Comité conclut que la situation de la Pologne n'est pas conforme à l'article 3§1 de la Charte de 1961, au motif que les travailleurs n'ont pas le droit à la déconnexion.

Champ d'application personnel des règlements

Dans une question ciblée, le Comité a demandé des informations sur les mesures prises pour garantir que les travailleurs indépendants, les télétravailleurs et les employés de maison sont protégés par la réglementation en matière de santé et de sécurité au travail. Il a également demandé si les travailleurs temporaires, les travailleurs intérimaires et les travailleurs sous contrat à durée déterminée bénéficiaient du même niveau de protection que les travailleurs sous contrat à durée indéterminée en vertu de la réglementation en matière de santé et de sécurité.

Travailleurs indépendants

Le rapport donne des informations qui ont précédemment permis au Comité de conclure que la situation de la Pologne était conforme à la Charte sur ce point (Conclusions XXI-2). En particulier, les employeurs sont tenus d'assurer la sécurité et l'hygiène des conditions de travail aux travailleurs exerçant une activité économique individuelle pour leur propre compte dans l'établissement ou dans un autre lieu fixé par l'employeur. En outre, les travailleurs indépendants doivent respecter la réglementation en matière de santé et de sécurité lorsqu'une entreprise fait appel à leurs services.

Télétravailleurs

Le rapport indique que les télétravailleurs sont protégés par la réglementation en matière de santé et de sécurité au travail, qui contient des dispositions spécifiques portant entre autres sur l'évaluation des risques, sur l'obligation de l'employeur de fournir des informations appropriées, une formation et des équipements de travail adaptés, sur la surveillance et le contrôle exercés, ainsi que sur les exclusions pour travaux dangereux.

Employés de maison

Le rapport indique qu'il n'existe pas de définition légale du « travail domestique » en Pologne. Les employés de maison occupant un emploi officiel peuvent être embauchés dans le cadre d'un contrat de travail ou d'un contrat de service de droit civil ou en tant qu'indépendants. Chacune de ces catégories détermine la couverture prévue par la réglementation en matière de santé et de sécurité au travail. Le Comité relève dans d'autres sources qu'une part importante des employés de maison en Pologne, dont le nombre estimé est compris entre 160 000 et 170 000, ne sont pas déclarés et donc pas couverts par la législation relative à la protection des travailleurs (Chłoń-Domińczak, A., Sowa-Kofta, A., Szarfenberg, R. (2024). *Access for domestic workers to labour and social protection – Poland*. European Social Policy Analysis Network, Bruxelles : Commission européenne). Il rappelle que la réglementation en matière de santé et de sécurité doit s'appliquer à l'ensemble des lieux de travail, y compris lorsqu'il s'agit de domiciles privés, et qu'ainsi les employés de maison doivent être couverts (Conclusions 2009, Roumanie). En conséquence, il conclut que la situation de la Pologne n'est pas conforme à l'article 3§1 de la Charte de 1961, au motif que certaines catégories d'employés de maison ne sont pas protégées par la réglementation en matière de santé et de sécurité au travail.

Travailleurs temporaires

Le rapport indique que les travailleurs temporaires et les travailleurs sous contrat à durée déterminée bénéficient du même niveau de protection que les travailleurs sous contrat à durée indéterminée en vertu de la réglementation en matière de santé et de sécurité au travail, et renvoie aux dispositions pertinentes du droit interne.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de la Pologne n'est pas conforme à l'article 3§1 de la Charte de 1961 aux motifs que :

- les travailleurs n'ont pas le droit à la déconnexion ;
- certaines catégories d'employés de maison ne sont pas protégées par la réglementation en matière de santé et de sécurité au travail.

Article 3 - Droit à la sécurité et à l'hygiène dans le travail

Paragraphe 2 - Application des règlements de sécurité et d'hygiène

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de la Pologne, ainsi que dans les commentaires soumis par l'Alliance nationale des syndicats polonais (OPZZ).

Le Comité rappelle que dans le cadre du présent cycle de contrôle, il a été demandé aux États de répondre aux questions ciblées posées au titre de l'article 3§2 de la Charte de 1961 (voir l'annexe à la lettre dans laquelle le Comité a demandé un rapport sur l'application des dispositions de la Charte relevant du groupe 1).

Dans une question ciblée, le Comité a demandé des informations sur les mesures prises pour assurer le contrôle de l'application des réglementations en matière de santé et de sécurité concernant les catégories vulnérables de travailleurs, telles que : i) les travailleurs domestiques ; ii) les travailleurs des plateformes numériques ; iii) les télétravailleurs ; iv) les travailleurs détachés ; v) les travailleurs employés dans le cadre de la sous-traitance ; vi) les travailleurs indépendants ; vii) les travailleurs exposés à des risques liés à l'environnement, tels que le changement climatique et la pollution.

L'appréciation du Comité portera donc sur les informations fournies par le gouvernement en réponse aux questions ciblées.

Le rapport indique qu'en vertu de la loi du 13 avril 2007 relative à l'Inspection nationale du travail, les employeurs sont soumis à des contrôles dans le domaine de la santé et de la sécurité au travail. Il précise que les travailleurs indépendants et les autres entités organisationnelles pour lesquelles le travail est assuré par des personnes physiques, y compris les travailleurs indépendants, peuvent également faire l'objet de contrôles, quelle que soit la base sur laquelle le travail est fourni.

Les inspections sont réalisées dans les locaux de l'établissement contrôlé et dans tout autre lieu de travail ou lieu où des documents financiers et personnels sont conservés. Certaines activités d'inspection peuvent aussi être menées dans les locaux des services de l'Inspection nationale du travail.

Travailleurs domestiques

Le rapport fait observer que la catégorie des « travailleurs domestiques » n'est pas définie dans l'ordre juridique polonais et que la Pologne n'a pas ratifié la Convention (n° 189) sur les travailleuses et travailleurs domestiques. Il ajoute que la réglementation générale du travail s'applique aux personnes effectuant ce type de tâches. Les travailleurs domestiques peuvent travailler dans le cadre d'un contrat de travail, d'un contrat de droit civil ou en tant qu'indépendants. Le statut spécifique des personnes qui effectuent un travail domestique détermine l'étendue de leur couverture en termes de santé et sécurité au travail. Le rapport précise que les inspecteurs du travail ne sont pas habilités à effectuer des contrôles dans les maisons et appartements privés, étant donné que l'article 50 de la Constitution garantit l'inviolabilité du domicile, qui résulte également du respect du droit à la vie privée garanti par l'article 47 de la Constitution.

Le Comité relève, d'après d'autres sources, qu'une part importante des travailleurs domestiques en Pologne, estimée entre 160 000 et 170 000 personnes, ne sont pas déclarés et ne bénéficient donc pas de la protection du travail (Chłoń-Domińczak, A., Sowa-Kofta, A., Szarfenberg, R. (2024). Accès des travailleurs domestiques au travail et à la protection sociale – Pologne. Réseau européen d'analyse des politiques sociales, Bruxelles : Commission européenne). La même source indique des difficultés potentielles liées au contrôle des conditions de travail des travailleurs domestiques. Le Comité se réfère également à sa conclusion relative à l'article 3, paragraphe 1, de la Charte de 1961, dans laquelle il concluait que la situation en Pologne n'était pas conforme à cet article, certaines catégories de travailleurs domestiques n'étant pas protégées par la réglementation en matière de santé et de sécurité au travail.

Le Comité conclut que la situation en Pologne n'est pas conforme à l'article 3§2 de la Charte de 1961 au motif que des mesures n'ont pas été prises pour assurer le contrôle de la mise en œuvre des réglementations en matière de santé et de sécurité concernant les travailleurs domestiques.

Travailleurs des plateformes numériques

Le rapport ne fournit pas d'informations à ce sujet. Le Comité conclut que la situation de la Pologne n'est pas conforme à l'article 3§2 de la Charte de 1961 au motif qu'il n'est pas établi que des mesures aient été prises pour assurer le contrôle de l'application des réglementations en matière de santé et de sécurité concernant les travailleurs des plateformes numériques.

Télétravailleurs

Le rapport contient des informations détaillées sur les obligations de l'employeur en matière de santé et de sécurité dans le cadre du télétravail, à savoir : i) fournir au télétravailleur le matériel et les outils de travail nécessaires ; ii) assurer l'installation, l'entretien, le fonctionnement et la maintenance des outils de travail et de l'équipement technique ou prendre en charge les frais d'installation, d'entretien, de fonctionnement et de maintenance ; iii) couvrir les frais d'électricité et le coût des services de télécommunications nécessaires à l'exécution du travail à distance ; iv) fournir au travailleur effectuant le travail à distance la formation et l'assistance technique requises.

Le rapport indique que l'Inspection nationale du travail contrôle dans quelle mesure les employeurs respectent la réglementation en matière de télétravail. Il précise qu'en cas de télétravail, l'Inspection nationale du travail n'est autorisée à contrôler que les locaux de l'employeur et non le domicile du travailleur où le télétravail est effectué. Le rapport indique qu'en 2023 et 2024, outre les contrôles réalisés à la suite de plaintes déposées par les travailleurs, l'Inspection nationale du travail a également effectué des visites programmées afin de vérifier le respect des exigences en matière de télétravail par les employeurs. En 2023, les interventions de l'Inspection du travail déclenchées par des plaintes de salariés représentaient 10 % de l'ensemble des inspections concernant le travail à distance.

Le Comité note qu'en vertu de l'article 3 de la Charte, les télétravailleurs, qui travaillent régulièrement en dehors des locaux de l'employeur en utilisant les technologies de l'information et de la communication, jouissent des mêmes droits et du même niveau de protection en matière de santé et de sécurité que les travailleurs qui travaillent dans les locaux de l'employeur.

Les États parties doivent prendre des mesures pour veiller à ce que les employeurs respectent leur obligation de garantir des conditions de travail sûres et saines à leurs télétravailleurs. Ces obligations consistent notamment : i) à évaluer les risques associés à l'environnement de travail du télétravailleur ; ii) à fournir ou à garantir l'accès à un équipement ergonomique approprié et à un équipement de protection ; iii) à donner des informations et à offrir des formations aux télétravailleurs sur l'ergonomie, l'utilisation en toute sécurité des équipements, les risques physiques (comme les troubles musculosquelettiques ou la fatigue oculaire) et la prévention des risques psychosociaux (par exemple, l'isolement, le stress, la cyberintimidation, les déséquilibres entre vie professionnelle et vie privée, notamment en lien avec la déconnexion numérique, et la surveillance numérique) ; iv) à tenir une documentation et des registres clairs ; v) à offrir un soutien approprié par l'intermédiaire de ressources humaines ou d'agents/de services de santé et de sécurité ; vi) à veiller à ce que les télétravailleurs puissent être en mesure de signaler les accidents du travail ou les problèmes de santé et de sécurité rencontrés au cours du télétravail. Les États parties doivent également prendre des mesures pour garantir que les télétravailleurs respectent les directives et réglementations en matière de santé et de sécurité, et coopérer avec les employeurs et l'inspection du travail ou d'autres organismes chargés de l'application de la loi à cet effet.

L'inspection du travail ou d'autres organes de contrôle doivent être habilités à surveiller et à garantir efficacement le respect par les employeurs et les télétravailleurs des obligations en matière de santé et de sécurité. Cela implique : i) d'effectuer une supervision régulière et systématique, y compris des audits à distance ; ii) d'examiner les évaluations des risques effectuées par les employeurs et les documents de formation ; iii) de vérifier l'adéquation et l'efficacité des mesures de prévention prises par les employeurs ; iv) de disposer de ressources adéquates, d'une autorité légale et de pouvoirs clairement définis pour émettre des instructions correctives et imposer des sanctions proportionnées et dissuasives en cas de non-respect des règles.

Travailleurs détachés

En réponse à une demande d'information complémentaire, le rapport indique qu'en 2024, des experts de l'Inspection nationale du travail ont soutenu la mise en œuvre du programme IMI-Prove, qui vise à améliorer le fonctionnement du système d'échange d'informations sur le marché intérieur (IMI) grâce à une analyse détaillée des questions posées dans les demandes d'information concernant le détachement.

D'autres activités ont été réalisées par l'Inspection du travail, parmi lesquelles la poursuite du projet Eurodétachement. Ceci a donné lieu à des échanges avec l'Inspection norvégienne du travail dans le cadre de visites d'étude en Norvège et lors de l'accueil d'une délégation norvégienne en Pologne. Une coopération multilatérale, menée par l'Inspection du travail française avec plusieurs pays européens, a été mise en place. Elle a débouché sur la publication d'une brochure d'information destinée aux travailleurs détachés en France, et l'organisation d'un atelier de formation conjoint avec l'ONG allemande *Arbeit und Leben*.

Travailleurs employés dans le cadre de la sous-traitance

Le rapport ne fournit pas d'informations à ce sujet. Le Comité conclut que la situation de la Pologne n'est pas conforme à l'article 3§2 de la Charte de 1961 au motif qu'il n'est pas établi que des mesures aient été prises pour assurer le contrôle de l'application des réglementations en matière de santé et de sécurité concernant les travailleurs employés dans le cadre de la sous-traitance.

Travailleurs indépendants

Le rapport indique que le Code du travail impose aux employeurs l'obligation de garantir la santé et à la sécurité des personnes qui effectuent un travail, au sein d'une entreprise ou dans un lieu désigné par l'employeur, sur une base autre qu'une relation d'emploi, ainsi qu'aux travailleurs indépendants qui exercent leur activité au sein d'une entreprise ou dans un lieu désigné par l'employeur. Le rapport précise que les obligations en matière de santé et sécurité s'appliquent *mutatis mutandis* aux entrepreneurs non-employeurs qui organisent le travail de personnes physiques sur une base autre qu'une relation d'emploi, ainsi qu'aux travailleurs indépendants.

Travailleurs exposés à des risques liés à l'environnement, tels que le changement climatique et la pollution

Le rapport fournit des informations sur les obligations de l'employeur en matière de protection des travailleurs contre les poussières et les composés chimiques tels ceux présents dans le « smog », en fournissant par exemple des équipements de protection. Il contient également des informations relatives aux obligations de l'employeur concernant l'exécution de travaux exposant à des facteurs environnementaux. Ces obligations comprennent entre autres : i) l'aménagement des lieux de travail extérieurs de manière à protéger les travailleurs contre les risques liés aux conditions atmosphériques, notamment les précipitations, les températures basses ou élevées ou les vents forts ; ii) la fourniture de boissons gratuites aux salariés travaillant dans des microclimats chauds caractérisés par une température au thermomètre

mouillé (WBGT - *Wet Bulb Globe Temperature*) supérieure à 25 °C, ainsi qu'en cas de travail en extérieur à des températures supérieures à 25 °C, ou dans d'autres lieux de travail où la température dépasse 28 °C ; iii) l'installation de dispositifs appropriés sur les fenêtres et les puits de lumière afin de réduire le rayonnement solaire sur les postes de travail ; iv) la mise à disposition de salles de repos climatisées pour les salariés travaillant dans des locaux où la température est en permanence supérieure à 30 °C.

Le rapport indique que des travaux d'analyse sont en cours afin d'élaborer une réglementation visant à protéger les travailleurs contre les températures élevées sur le lieu de travail. Le Comité prend note des commentaires de l'organisation syndicale OPZZ, qui souligne que la loi ne fixe pas de température maximale sur le lieu de travail en Pologne, malgré la fréquence accrue des épisodes de chaleur intense, avec des pics à 35-37 °C dans de nombreuses régions. L'OPZZ estime qu'il est impératif que le gouvernement adopte des réglementations en matière de santé et sécurité au travail qui définiraient les températures maximales acceptables et instaureraient de nouvelles obligations de protection pour les employeurs envers leurs salariés.

Le Comité rappelle que les États doivent contrôler efficacement l'application des normes relatives aux risques pour la sécurité et la santé liés au climat, notamment par le biais de mécanismes de surveillance appropriés, et doivent mener ces efforts en étroite consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs.

Les plans d'évaluation des risques et de prévention/protection devraient inclure des mesures visant à atténuer les effets du changement climatique sur la sécurité et la santé physique et mentale des travailleurs (par exemple, la fourniture d'équipements de protection individuelle, de vêtements appropriés, de protection solaire, d'hydratation, de ventilation, ainsi que l'introduction d'horaires de travail réduits ou flexibles et la fourniture d'un soutien en matière de santé mentale et d'autres services d'aide, le cas échéant). Le Comité souligne en outre l'importance de fournir des conseils et une formation aux employeurs et aux travailleurs, ainsi que de mener des activités de sensibilisation, de collecter des données et de mener des recherches sur l'impact du changement climatique.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de la Pologne n'est pas conforme à l'article 3§2 de la Charte de 1961 aux motifs que:

- des mesures n'ont pas été prises pour assurer le contrôle de la mise en œuvre des réglementations en matière de santé et de sécurité concernant les travailleurs domestiques;
- il n'est pas établi que des mesures aient été prises pour assurer le contrôle de l'application des réglementations en matière de santé et de sécurité concernant :
 - les travailleurs des plateformes numériques ;
 - les travailleurs employés dans le cadre de la sous-traitance.

Article 4 - Droit à une rémunération équitable

Paragraphe 3 - Non-discrimination entre femmes et hommes en matière de rémunération

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport -- Pologne.

Le Comité rappelle que, dans le cadre du présent cycle de suivi, les États ont été invités à répondre aux questions ciblées relatives à l'article 4, paragraphe 3, de la Charte (voir l'annexe à la lettre, dans laquelle le Comité demandait un rapport sur la mise en œuvre de la Charte en ce qui concerne les dispositions relevant du groupe thématique 1).

L'appréciation du Comité portera donc sur les informations fournies dans le rapport en réponse aux questions ciblées.

Notion de travail égal ou de valeur égale

Dans sa question ciblée, le Comité a demandé si la notion de travail égal et de travail de valeur égale est définie par le droit interne ou la jurisprudence.

Le Comité rappelle qu'en vertu de l'article 4, paragraphe 3, pour établir si un travail effectué est égal ou de valeur égale, il convient de tenir compte de facteurs tels que la nature des tâches, les compétences, les exigences en matière d'éducation et de formation. Les structures de rémunération doivent permettre d'évaluer si les travailleurs se trouvent dans une situation comparable au regard de la valeur du travail. La valeur du travail, c'est-à-dire la valeur d'un emploi aux fins de la détermination de la rémunération, doit être évaluée sur la base de critères objectifs et non sexistes, notamment les exigences en matière d'éducation, de formation professionnelle et de formation, les compétences, l'effort, la responsabilité et les conditions de travail, indépendamment des différences dans les modalités de travail. Ces critères doivent être définis et appliqués de manière objective et non sexiste, en excluant toute discrimination directe ou indirecte fondée sur le sexe.

Le Comité rappelle qu'au titre de l'article 4§3, afin d'établir si le travail effectué est égal ou de valeur égale, il faut prendre en compte des facteurs tels que la nature des tâches, les compétences, ainsi que les exigences en matière d'éducation et de formation. Les structures salariales doivent être telles qu'elles permettent d'apprécier si les travailleurs se trouvent dans une situation comparable au regard de la valeur du travail. Cette dernière, c'est-à-dire la valeur d'un emploi dans le but d'en déterminer la rémunération, doit être évaluée sur la base de critères objectifs et neutres du point de vue du genre, notamment les qualifications professionnelles et en matière d'éducation et de formation requises, les compétences, l'effort fourni, le niveau de responsabilité et les conditions de travail, indépendamment des différentes modalités d'organisation du travail. Ces critères ne doivent pas être fondés, que ce soit directement ou indirectement, sur le sexe des travailleurs. Ils doivent inclure les compétences, l'effort fourni, le niveau de responsabilité et les conditions de travail, et, le cas échéant, tout autre facteur pertinent pour l'emploi ou le poste spécifique. Ils doivent être appliqués de manière objective et neutre en matière de genre, en excluant toute discrimination directe ou indirecte fondée sur le sexe.

Le Comité considère que la notion de travail égal ou de valeur égale revêt une dimension qualitative et peut ne pas toujours être définie de façon satisfaisante, ce qui compromet la sécurité juridique. La notion de « travail de valeur égale » est au cœur du droit fondamental à l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes, car elle permet un large champ de comparaison et comprend le travail « égal », le « même » travail et le travail « similaire ». Elle englobe également le travail de nature différente et néanmoins de valeur égale.

Les États doivent donc s'efforcer de clarifier cette notion en droit interne si nécessaire, à travers la législation ou la jurisprudence (Pologne, article 4§3, Conclusions XV-2). Lorsque ni la loi ni la jurisprudence ne définissent ce qu'est un travail de valeur égale, il convient de prendre des mesures pour traduire le principe de l'égalité de rémunération en termes juridiques et lui donner pleinement effet en énonçant des critères qui permettent de donner une définition générale du travail de valeur égale.

Le Comité note que, selon l'article 183c du Code du travail, les salariés ont droit à une rémunération égale pour le même travail ou un travail de valeur égale. Un travail de valeur égale est un travail dont l'exécution exige des travailleurs des qualifications professionnelles comparables, confirmées par des documents prévus par des règlements particuliers ou par la pratique et l'expérience professionnelle, ainsi que des responsabilités et des efforts comparables.

Le rapport indique que, selon le Code du travail, la rémunération du travail doit être fixée de façon à correspondre au type de travail effectué et aux qualifications requises pour son exécution, et elle tient compte de la quantité et de la qualité du travail effectué. Les travailleurs ont droit à un salaire égal pour un travail égal ou pour un travail de valeur égale. Un travail de valeur égale est un travail qui demande aux travailleurs de posséder des qualifications professionnelles comparables, formalisées par des réglementations particulières ou attestées par la pratique et l'expérience professionnelle, et d'exercer des responsabilités et de consentir un investissement personnel comparables. Selon le rapport, ce point de vue est bien établi dans la jurisprudence (arrêt du 14 mars 2018 de la Cour suprême, affaire II PK 125/17).

Le Comité relève dans le rapport sur la Pologne établi par le Réseau européen d'experts juridiques dans le domaine de l'égalité des genres et de la non-discrimination (2024) que la disposition de l'article 183c(2) du Code du travail, qui porte sur la définition d'un travail de valeur égale, repose sur des critères objectifs.

Le Comité ajoute que, dans une décision rendue le 11 octobre 2013 (III PK 28/13), la Cour suprême a précisé les motifs pouvant justifier des différences de salaire, en indiquant qu'un travail égal (identique) est un travail de même nature et un travail identique en ce qui concerne les qualifications requises pour l'effectuer, les conditions dans lesquelles il est effectué et la quantité et la qualité de ce travail. Un travail égal (identique) du point de vue de son type (de sa nature) et des qualifications requises pour effectuer le même travail aux mêmes postes auprès du même employeur peut différer sur les plans quantitatif et qualitatif et, dans ce cas, ne constitue pas un travail égal (identique) au sens de l'article 183c(1) du Code du travail. La quantité et la qualité du travail effectué sont des conditions acceptables pour une différenciation salariale.

Le Comité considère que la situation est conforme à la Charte sur ce point.

Systèmes de classification des emplois et de rémunération

Dans sa question ciblée, le Comité a demandé des informations sur les mesures existantes visant à réaliser des progrès mesurables dans la réduction de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes dans un délai raisonnable.

Le Comité considère que la transparence salariale joue un rôle déterminant dans l'application effective du principe de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale. La transparence contribue à identifier les préjugés et la discrimination fondés sur le sexe et facilite la prise de mesures correctives tant par les travailleurs que par les employeurs et leurs organisations, ainsi que par les autorités compétentes. À cet égard, les systèmes de classification et d'évaluation des emplois doivent être encouragés et, lorsqu'ils sont utilisés, ils doivent s'appuyer sur des critères neutres en matière de genre n'entraînant aucune discrimination indirecte. De plus, ces systèmes doivent tenir compte des caractéristiques des postes en question plutôt que des caractéristiques personnelles des travailleurs (UWE c. Belgique, réclamation n° 124/2016, décision sur le bien-fondé du 5 décembre 2019). Lorsque des systèmes d'évaluation et de classification des emplois neutres du point de vue du genre sont utilisés, ils permettent d'établir de manière effective un système de rémunération transparent et constituent un outil essentiel pour garantir l'absence de discrimination directe ou indirecte fondée sur le sexe. Ils identifient les discriminations salariales indirectes liées à la sous-évaluation de certains emplois typiquement féminins. À cette fin, ils mesurent et comparent des emplois dont le contenu est différent, mais de valeur égale, soutenant ainsi le principe de l'égalité de rémunération.

Le Comité considère que les États parties doivent prendre les mesures nécessaires pour garantir que des outils ou des méthodologies d'analyse sont disponibles et aisément accessibles pour soutenir et guider l'évaluation et la comparaison de la valeur du travail et mettre en place des systèmes d'évaluation et de classification des emplois neutres du point de vue du genre.

Selon le rapport, les systèmes de rémunération le plus couramment utilisés sont le système temporaire à taux mensuel ou horaire, la rémunération à la commission, la rémunération à la tâche et la rémunération à la pièce. L'employeur peut appliquer l'un de ces systèmes à tous les travailleurs ou à certains d'entre eux, en fonction du type de travail effectué, des emplois occupés, des qualifications requises et de la qualité et de la quantité du travail effectué. Les règles en matière de rémunération des travailleurs doivent être définies dans les conventions collectives, la réglementation relative à la rémunération et les contrats de travail. Lorsqu'il crée et applique un système de rémunération, l'employeur est tenu de respecter le principe d'égalité de traitement en matière d'emploi, notamment l'égalité de traitement en termes de rémunération. Les dispositions des contrats de travail et des autres actes à l'origine de la relation de travail qui violent le principe de l'égalité de traitement en matière d'emploi sont nulles et non avenues.

Selon le Code du travail, le contrat de travail précise les parties au contrat, le type de contrat, la date de sa conclusion et les conditions de travail et de rémunération, notamment la rémunération du travail en fonction du type de travail, en indiquant les éléments de cette rémunération. Sauf disposition contraire prévue dans la législation sur les salaires (par exemple une convention collective, une réglementation relative à la rémunération), les parties sont libres de choisir la méthode de détermination du montant de la rémunération et de ses éléments.

Selon le rapport établi par le Réseau européen d'experts juridiques dans le domaine de l'égalité des genres et de la non-discrimination (2024), on trouve en Pologne un grand nombre de manuels théoriques plus ou moins généraux et intelligemment conçus indiquant comment procéder à des évaluations des emplois à l'aide de différentes méthodes et établis par différents experts. Toutefois, aucun exemple de système de classification des emplois utilisé dans des situations concrètes ne peut être désigné comme une bonne pratique. Il en va de même pour le secteur privé.

La Cour suprême a traité le problème de la comparaison d'un travail de valeur égale dans son arrêt du 9 février 2007 (I PK 222/06), selon lequel l'absence dans un grand nombre d'entreprises de tout système de classification des emplois aux fins de la fixation de la rémunération, ainsi que l'absence d'un système universel d'évaluation du travail et de définition de critères permettant de comparer différents types d'emplois, ont créé des difficultés aux personnes cherchant à se faire indemniser pour discrimination salariale dans des affaires de travail de valeur similaire.

Le Comité considère que rien n'indique que des systèmes d'évaluation et de classification des emplois ont été établis dans la pratique. Par conséquent, la situation n'est pas conforme à la Charte.

Mesures visant à réaliser des progrès mesurables dans la réduction de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes

Dans sa question ciblée, la commission a demandé des informations sur les systèmes de classification des emplois et de rémunération qui reflètent le principe d'égalité salariale, y compris dans le secteur privé.

Le Comité considère que les États ont l'obligation d'analyser les causes de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes en vue de concevoir des politiques efficaces visant à le réduire. Il rappelle ici sa précédente position selon laquelle la collecte de données en vue de l'adoption de mesures adéquates est essentielle pour promouvoir l'égalité des

chances. En effet, il considère que lorsqu'il est connu qu'une certaine catégorie de personnes fait ou pourrait faire l'objet d'une discrimination, il est du devoir des autorités nationales de recueillir des données pour mesurer l'ampleur du problème (Centre européen des droits des Roms (CEDR) c. Grèce, réclamation n° 15/2003, décision sur le bien-fondé du 8 décembre 2004, §27). La collecte et l'analyse de telles données (dans le respect de la vie privée et sans commettre d'abus) sont indispensables à la formulation d'une politique rationnelle (Centre européen des droits des Roms (CEDR) c. Italie, réclamation n° 27/2004, décision sur le bien-fondé du 7 décembre 2005, §23).

Le Comité considère que, pour garantir et promouvoir l'égalité salariale, il est essentiel de collecter des statistiques de qualité sur les salaires, ventilées par sexe, ainsi que des statistiques sur le nombre et le type de cas de discrimination salariale. Le recueil de ces données permet d'accroître globalement la transparence salariale et, en fin de compte, de mettre à jour les cas d'inégalité salariale et, partant, l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes. L'écart de rémunération entre les femmes et les hommes est l'un des indicateurs les plus largement acceptés des différences salariales qui persistent entre les hommes et les femmes exerçant des fonctions équivalentes ou de même valeur. Outre l'écart de rémunération global (non ajusté et ajusté), le Comité prendra également en considération, le cas échéant, des données plus spécifiques sur l'écart de rémunération entre les sexes par secteurs, par professions, par âge, par niveau d'éducation, etc. (Groupe européen des femmes diplômées des universités (UWE) c. Finlande, réclamation n° 129/2016, décision sur le bien-fondé du 5 décembre 2019, § 206).

Le Comité reconnaît que la mise en œuvre de l'obligation de prendre des mesures adéquates pour promouvoir l'égalité des chances est complexe, mais l'État partie doit prendre des mesures permettant d'atteindre les objectifs de la Charte à une échéance raisonnable, au prix de progrès mesurables, en utilisant au mieux les ressources qu'il peut mobiliser (Autisme-Europe (AIAE) c. France, réclamation n° 13/2002, §53).

Le Comité estime que, lorsque les États n'ont pas démontré de progrès mesurables dans la réduction de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes, la situation équivaut à une violation de la Charte (UWE c. Finlande, réclamation n° 129/2016, décision sur le bien-fondé du 5 décembre 2019).

Selon le rapport, les systèmes de rémunération le plus couramment utilisés sont le système temporaire à taux mensuel ou horaire, la rémunération à la commission, la rémunération à la tâche et la rémunération à la pièce. L'employeur peut appliquer l'un de ces systèmes à tous les travailleurs ou à certains d'entre eux, en fonction du type de travail effectué, des emplois occupés, des qualifications requises et de la qualité et de la quantité du travail effectué. Les règles en matière de rémunération des travailleurs doivent être définies dans les conventions collectives, la réglementation relative à la rémunération et les contrats de travail. Lorsqu'il crée et applique un système de rémunération, l'employeur est tenu de respecter le principe d'égalité de traitement en matière d'emploi, notamment l'égalité de traitement en termes de rémunération. Les dispositions des contrats de travail et des autres actes à l'origine de la relation de travail qui violent le principe de l'égalité de traitement en matière d'emploi sont nulles et non avenues.

Selon le Code du travail, le contrat de travail précise les parties au contrat, le type de contrat, la date de sa conclusion et les conditions de travail et de rémunération, notamment la rémunération du travail en fonction du type de travail, en indiquant les éléments de cette rémunération. Sauf disposition contraire prévue dans la législation sur les salaires (par exemple une convention collective, une réglementation relative à la rémunération), les parties sont libres de choisir la méthode de détermination du montant de la rémunération et de ses éléments.

Selon le rapport établi par le Réseau européen d'experts juridiques dans le domaine de l'égalité des genres et de la non-discrimination (2024), on trouve en Pologne un grand nombre de manuels théoriques plus ou moins généraux et intelligemment conçus indiquant comment

procéder à des évaluations des emplois à l'aide de différentes méthodes et établis par différents experts. Toutefois, aucun exemple de système de classification des emplois utilisé dans des situations concrètes ne peut être désigné comme une bonne pratique. Il en va de même pour le secteur privé.

La Cour suprême a traité le problème de la comparaison d'un travail de valeur égale dans son arrêt du 9 février 2007 (I PK 222/06), selon lequel l'absence dans un grand nombre d'entreprises de tout système de classification des emplois aux fins de la fixation de la rémunération, ainsi que l'absence d'un système universel d'évaluation du travail et de définition de critères permettant de comparer différents types d'emplois, ont créé des difficultés aux personnes cherchant à se faire indemniser pour discrimination salariale dans des affaires de travail de valeur similaire.

Le Comité considère que rien n'indique que des systèmes d'évaluation et de classification des emplois ont été établis dans la pratique. Par conséquent, la situation n'est pas conforme à la Charte.

Le Comité considère que, pour garantir et promouvoir l'égalité salariale, il est essentiel de collecter des statistiques de qualité sur les salaires, ventilées par sexe, ainsi que des statistiques sur le nombre et le type de cas de discrimination salariale. Le recueil de ces données permet d'accroître globalement la transparence salariale et, en fin de compte, de mettre à jour les cas d'inégalité salariale et, partant, l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes. L'écart de rémunération entre les femmes et les hommes est l'un des indicateurs les plus largement acceptés des différences salariales qui persistent entre les hommes et les femmes exerçant des fonctions équivalentes ou de même valeur. Outre l'écart de rémunération global (non ajusté et ajusté), le Comité prendra également en considération, le cas échéant, des données plus spécifiques sur l'écart de rémunération entre les sexes par secteurs, par professions, par âge, par niveau d'éducation, etc. (Groupe européen des femmes diplômées des universités (UWE) c. Finlande, réclamation n° 129/2016, décision sur le bien-fondé du 5 décembre 2019, § 206).

Le Comité reconnaît que la mise en œuvre de l'obligation de prendre des mesures adéquates pour promouvoir l'égalité des chances est complexe, mais l'État partie doit prendre des mesures permettant d'atteindre les objectifs de la Charte à une échéance raisonnable, au prix de progrès mesurables et en utilisant au mieux les ressources qu'il peut mobiliser (Association internationale Autisme-Europe (AIAE) c. France, réclamation n° 13/2002, §53).

Le Comité estime que, lorsque les États n'ont pas démontré de progrès mesurables dans la réduction de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes, la situation constitue une violation de la Charte (Groupe européen des femmes diplômées des universités (UWE) c. Finlande, réclamation n° 129/2016, décision sur le bien-fondé du 5 décembre 2019).

Le Comité note que l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes s'élevait à 6,5 % en 2019 et à 7,8 % en 2023. S'il reste très inférieur à la moyenne de l'UE (12 %), cet écart n'en a pas moins connu une tendance à la hausse et il n'y a donc pas eu de progrès mesurables. Le Comité constate que, malgré un écart salarial entre les femmes et les hommes nettement inférieur à la moyenne de l'UE, celui-ci a augmenté entre 2019 et 2023, sans progrès tangible. Par conséquent, la situation n'est pas conforme à la Charte.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de Pologne n'est pas conforme à l'article 4§3 de la Charte de 1961 aux motifs que :

- rien n'indique que des systèmes d'évaluation et de classification des emplois ont été établis dans la pratique ;
- il n'y a pas eu de progrès mesurables dans la réduction de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes

Article 5 - Droit syndical

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de la Pologne, ainsi que des commentaires soumis par l'Alliance nationale polonaise des syndicats.

Il rappelle qu'aux fins du présent cycle de contrôle, il a été demandé aux États de répondre aux questions ciblées posées au titre de l'article 5 de la Charte (voir l'annexe à la lettre, dans laquelle le Comité demandait un rapport sur la mise en œuvre de la Charte s'agissant des dispositions relevant du groupe thématique n° 1).

L'appréciation du Comité portera donc sur les informations fournies dans le rapport en réponse aux questions ciblées.

Liberté syndicale positive

Dans sa question ciblée a), le Comité a demandé quelles mesures avaient été prises pour encourager ou renforcer la liberté positive d'association des travailleurs, en particulier dans les secteurs qui présentent traditionnellement un faible taux de syndicalisation ou dans les nouveaux secteurs (par exemple, l'économie à la demande).

D'après le rapport, la loi sur les syndicats a été modifiée en 2018. Selon son libellé actuel, le droit de former des syndicats et de s'y affilier est accordé aux personnes exerçant une activité rémunérée. Cela inclut les travailleurs et les personnes qui accomplissent un travail rémunéré en dehors d'une relation de travail, à condition qu'ils n'emploient pas d'autres personnes pour effectuer ce travail et qu'ils aient des droits et des intérêts liés à l'exécution de ce travail qui puissent être représentés et défendus par un syndicat. Ainsi, la modification de la loi a étendu le cercle des personnes habilitées à former des syndicats et à y adhérer aux personnes employées dans le cadre de contrats de droit civil, y compris aux travailleurs de plateforme et aux entrepreneurs individuels (également appelés travailleurs indépendants).

Le Comité prend note des commentaires soumis par l'Alliance nationale polonaise des syndicats, selon lesquels, dans la pratique, les employeurs demandent souvent l'intégralité des documents liés à l'établissement du syndicat, faute de quoi ils refusent de le reconnaître au sein de leur entreprise. S'agissant des travailleurs de plateforme, le Comité relève dans une autre source (Institute for European Policy, Mapping Platform Work in Poland, 2025) qu'il existe actuellement un débat en Pologne concernant le travail via une plateforme, portant sur la réglementation, les conditions d'emploi et la protection des droits des travailleurs. Le 25 septembre 2024, un débat public a été organisé par la Fédération des entrepreneurs polonais pour examiner les conséquences que pourrait avoir l'application au marché du travail polonais de la Directive de l'UE sur le travail via une plateforme, notamment la possibilité d'introduire une vérification du statut d'entrepreneur et une présomption de relation de travail. Cela pourrait avoir une incidence sur les relations entre les plateformes et les personnes qui fournissent des services par leur intermédiaire.

Critères juridiques utilisés pour déterminer la reconnaissance des organisations d'employeurs aux fins du dialogue social et de la négociation collective

En réponse à la demande d'informations du Comité concernant les critères juridiques utilisés pour déterminer la reconnaissance des organisations d'employeurs aux fins du dialogue social et de la négociation collective (question ciblée b)), le rapport indique qu'en vertu de la loi sur le Conseil du dialogue social et les autres institutions de dialogue social, les représentants des employeurs au Conseil sont choisis parmi les membres des organisations patronales reconnues. Ces organisations sont considérées comme représentatives si elles remplissent les critères suivants :- elles regroupent des employeurs qui emploient au total au moins 300 000 personnes exerçant une activité professionnelle (environ 0,17 % de la main-d'œuvre totale) ; - elles regroupent des employeurs dont les activités économiques principales couvrent au moins la moitié des sections de la classification polonaise des activités ; - elles comptent parmi leurs membres des organisations régionales intersectorielles d'employeurs.

Aux fins de l'établissement du critère numérique, lorsque l'activité d'une entreprise correspond à une section de la classification polonaise des activités, toutes les personnes effectuant un travail rémunéré sont affectées à cette section ; lorsque l'activité d'une entreprise couvre plusieurs sections de la classification, toutes les personnes exerçant une activité rémunérée sont affectées à la section correspondant à l'activité principale de l'entreprise. Un maximum de 100 000 personnes exerçant une activité rémunérée dans une section donnée est pris en compte.

La représentativité est établie par le tribunal de district de Varsovie dans un délai de 30 jours à compter de la demande de l'organisation d'employeurs. Les organisations d'employeurs peuvent inviter des représentants d'organisations qui ne remplissent pas les critères susmentionnés, ainsi que des représentants d'organisations socioprofessionnelles, à participer aux travaux du Conseil du dialogue social à titre consultatif.

Critères juridiques utilisés pour déterminer la reconnaissance et la représentativité des syndicats aux fins du dialogue social et de la négociation collective

Dans une question ciblée, le Comité a demandé des informations sur les critères juridiques utilisés pour déterminer la reconnaissance et la représentativité des syndicats aux fins du dialogue social et de la négociation collective. Il a, en particulier, demandé des informations sur le statut et les prérogatives des syndicats minoritaires, et sur l'existence d'autres structures de représentation au niveau de l'entreprise, tels que les représentants élus des travailleurs (question ciblée c)).

En réponse, le rapport indique que les syndicats nationaux, les fédérations syndicales nationales et les confédérations syndicales nationales qui remplissent les critères suivants sont considérés comme représentatifs :- ils comptent plus de 300 000 membres exerçant une activité rémunérée au sens de la loi sur les syndicats ;- ils interviennent dans des entités économiques dont les activités principales couvrent plus de la moitié des sections de la classification polonaise des activités.

Le rapport précise que le tribunal de district de Varsovie établit la représentativité en rendant une décision dans un délai de 30 jours à compter de la demande du syndicat.

En ce qui concerne les syndicats minoritaires, le rapport explique que les organisations syndicales qui ne remplissent pas les critères susmentionnés, ainsi que les représentants d'organisations socioprofessionnelles, peuvent être invités par la partie des travailleurs à participer, à titre consultatif, aux travaux du Conseil du dialogue social. Si aucun des syndicats de l'entreprise ne remplit les conditions prescrites, le syndicat représentatif de l'entreprise est celui qui compte le plus grand nombre de membres exerçant une activité rémunérée au sein de l'entreprise.

Le rapport ajoute qu'indépendamment de sa représentativité, toute organisation syndicale ayant le statut de syndicat d'entreprise jouit de plusieurs droits, dont celui de prendre position sur des questions de droit du travail concernant des travailleurs individuels, ainsi que sur des questions liées à l'exécution du travail rémunéré, de soulever des objections motivées au licenciement de travailleurs, de prendre position vis-à-vis de l'employeur sur des questions touchant aux intérêts et aux droits collectifs des personnes exerçant une activité rémunérée, et de veiller au respect, sur le lieu de travail, des dispositions du droit du travail, notamment des dispositions relatives à la santé et à la sécurité.

Selon le rapport, les syndicats ont le droit d'influencer l'établissement de la réglementation interne de l'entreprise. S'il existe des syndicats au niveau de l'entreprise, la réglementation interne de l'entreprise est adoptée en concertation avec ces organisations, notamment en ce qui concerne la rémunération, la caisse de prévoyance sociale de l'entreprise, la liste des tâches effectuées par les travailleurs de nuit et l'horaire de travail individuel des conducteurs.

Droit syndical de la police et des forces armées

Dans une question ciblée, le Comité a demandé si et dans quelle mesure le droit syndical était garanti aux membres de la police et des forces armées (question ciblée d)).

Selon le rapport, la loi du 11 mars 2022 sur la défense de la Patrie impose une interdiction générale aux militaires de carrière de créer des syndicats ou d'y adhérer. Cependant, le rapport précise que la défense des droits des militaires de carrière est assurée par les organes de représentation des différents corps professionnels des forces armées. Les modalités de fonctionnement des organes de représentation des militaires de carrière, les conditions de leur organisation, de leur fonctionnement et de leur élection, leurs différentes missions et leurs pouvoirs, ainsi que les formes de coopération avec les commandants des unités militaires, sont définis dans le règlement du ministre de la Défense du 12 janvier 2024 sur les organes de représentation des militaires de carrière.

Le Comité considère que la suppression totale du droit syndical (qui comprend la liberté de constituer des organisations/syndicats, ainsi que la liberté d'adhérer ou de ne pas adhérer à des syndicats) n'est pas une mesure nécessaire dans une société démocratique pour la protection, notamment, de la sécurité nationale (voir *Confederazione Generale Italiana del Lavoro (CGIL) c. Italie*, réclamation n° 140/2016, décision sur le bien-fondé du 22 janvier 2019, §92).

Selon le rapport, les organes de représentation des militaires de carrière ont pour principale mission de défendre les droits des militaires de carrière du corps concerné et de la communauté militaire dans l'unité militaire, ce qui consiste notamment à représenter les intérêts des militaires de carrière auprès de leurs supérieurs en leur présentant des avis et des propositions concernant le commandement et les relations humaines, les conditions de service et la situation sociale des militaires de carrière, ainsi que les questions professionnelles et personnelles touchant les militaires de carrière, et à présenter aux supérieurs et au doyen les problèmes qui affectent négativement l'état d'esprit des soldats de carrière.

Le Comité relève dans une autre source (Handbook on Human Rights and Fundamental Freedoms of Armed Forces Personnel, OSCE/ODIHR) que les décisions du ministère de la Défense autorisent depuis 1994 les réunions entre officiers à tous les niveaux ainsi que l'élection de commissaires chargés de défendre les intérêts des soldats (décisions n°s 81 et 82 du 22 août 1994). En 2000, le Tribunal constitutionnel a jugé que l'interdiction faite aux militaires de s'affilier à des syndicats était constitutionnelle à condition qu'ils puissent exercer leur droit à la liberté d'association par d'autres moyens (décision du 7 mars 2000). De plus, la loi sur le service militaire des militaires de carrière (11 septembre 2003) autorise les militaires de carrière à constituer des organes de représentation dans le respect de la réglementation adoptée par le ministère de la Défense et institue un conseil consultatif (le Conseil des doyens du corps des militaires de carrière).

Le Comité comprend, d'après les informations disponibles, que les organes de représentation des différents corps professionnels des forces armées s'occupent tout particulièrement de la situation professionnelle et des conditions de travail du personnel militaire.

En ce qui concerne les forces de police, conformément aux dispositions légales portant sur la Police et les gardes-frontières, les policiers et les gardes-frontières peuvent adhérer à des syndicats. Les principes détaillés de la coopération du syndicat avec le ministre chargé des affaires intérieures, le commandant en chef de la Police, les commandants de la Police, le Commandant en chef des gardes-frontières et les unités des gardes-frontières sont définis par le statut de ce syndicat enregistré au tribunal ou par un accord conclu avec le ministre chargé des affaires intérieures ou le commandant de la Police ou l'autorité compétente des gardes-frontières.

Un agent de la Police ou des gardes-frontières occupant un poste pour lequel la loi prévoit une nomination, ainsi qu'un agent nommé au poste de directeur d'une unité organisationnelle,

de directeur adjoint d'une unité organisationnelle ou de chef d'une section, ne peut pas exercer de fonction dans un syndicat. Les fonctionnaires civils de la Police et des gardes-frontières ont le droit de former des syndicats et d'y adhérer, conformément à la loi du 23 mai 1991 sur les syndicats. Toutefois, les membres de la fonction publique occupant des postes supérieurs au sein de cette dernière, par exemple chef d'un département ou d'une unité équivalente au sein d'un ministère, ne peuvent pas exercer de fonctions syndicales.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de la Pologne est conforme à l'article 5 de la Charte de 1961.

Article 6 - Droit de négociation collective

Paragraphe 1 - Consultation paritaire

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de la Pologne et dans les commentaires de l'Alliance générale des syndicats polonais (OPZZ).

Le Comité rappelle qu'aux fins du présent rapport, il a été demandé aux États de répondre aux questions ciblées posées au titre de l'article 6§1 de la Charte (voir l'annexe à la lettre par laquelle le Comité a demandé un rapport sur la mise en œuvre de la Charte s'agissant des dispositions relevant du groupe thématique n° 1).

L'appréciation du Comité portera donc sur les informations fournies dans le rapport en réponse aux questions ciblées.

Mesures visant à favoriser la consultation paritaire

Dans une question ciblée, le Comité a demandé quelles étaient les mesures prises par le gouvernement pour favoriser la consultation paritaire.

Selon le rapport, les partenaires sociaux sont consultés sous des formes différentes et à différents niveaux sur l'élaboration et la mise en œuvre des politiques économiques, sociales et en matière d'emploi.

Au niveau national, la consultation a lieu au sein du Conseil du dialogue social (CDS). Ce dernier est régi par la loi du 24 juillet 2015 sur le CDS et les autres institutions de dialogue social. À compter du 15 juillet 2024, le Conseil sera composé de représentants de trois organisations syndicales représentatives et de six organisations patronales représentatives.

Le CDS mène un dialogue visant à assurer les conditions du développement économique et social et à accroître la compétitivité de l'économie polonaise et la cohésion sociale, et met en pratique le principe de la participation sociale et de la solidarité dans les relations de travail. Les activités du Conseil visent à améliorer la qualité de la formulation et de la mise en œuvre des politiques et stratégies socioéconomiques et à créer un consensus public autour de celles-ci. Il y parvient grâce à un dialogue transparent, substantiel et régulier entre les organisations de travailleurs et d'employeurs et le gouvernement.

La loi du 7 avril 2006 sur l'information et la consultation des travailleurs et la loi du 5 avril 2002 sur les comités d'entreprise européens fournissent des solutions supplémentaires pour associer les travailleurs à la gestion de l'entreprise. Les mécanismes d'information et de consultation fondés sur la loi du 7 avril 2006 s'appliquent aux employeurs exerçant une activité économique et employant au moins 50 salariés. La loi prévoit un système permanent et général d'information et de consultation, étant entendu qu'un comité d'entreprise est créé à la demande des travailleurs. En Pologne, 3 720 entités ont signalé la création d'un comité d'entreprise et il existe deux comités d'entreprise européens.

Selon une autre source consultée par le Comité, au niveau régional, des conseils régionaux pour le dialogue social (*wojewódzkie rady dialogu społecznego*) font fonction d'institutions tripartites de dialogue social et jouent un rôle consultatif sur les questions intéressant les partenaires sociaux au niveau local (Eurofound, *Working life in Poland*, 1^{er} juin 2024, Les organes tripartites et bipartites et la consultation).

Selon les commentaires soumis par l'OPZZ, le dialogue mené dans le cadre du Conseil du dialogue social n'a récemment été ni satisfaisant ni constructif. Les équipes de résolution des problèmes du Conseil se réunissent souvent sans que les représentants du gouvernement soient présents et les principaux projets de textes législatifs ou réglementaires ne font souvent l'objet d'aucune consultation ou sont transmis au Conseil avec beaucoup de retard, à un stade où le processus de consultation ne peut plus influencer valablement sur le fond de l'instrument législatif proposé.

En réponse à des préoccupations similaires exprimées par Solidarnosc au sujet de la consultation insuffisante des partenaires sociaux dans le processus législatif, le gouvernement polonais a indiqué à la CEACR que, dans le cadre du Plan national de relance et de résilience, il était prévu d'adopter des modifications des règles et règlements régissant les travaux du Sejm (Parlement), du Sénat et du Conseil des ministres, dans le but de développer l'organisation de consultations sociales. Ces modifications devraient porter sur les aspects suivants : i) instituer l'obligation de mener des études d'impact et des consultations publiques concernant les projets de loi déposés par des membres du Parlement et du Sénat, afin de mieux structurer la participation des parties prenantes et des experts au processus législatif ; ii) limiter l'utilisation des procédures accélérées aux cas strictement définis et exceptionnels (Demande directe (CEACR) – adoptée en 2024 et rendue publique lors de la 113-ème session de la CIT (2025) C144 - Convention sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976 (n° 144) - Pologne).

En vue de ce qui précède, le Comité considère qu'il n'est pas établi que le gouvernement a suffisamment favorisé les consultations paritaires dans le cadre du CDS.

Questions d'intérêt commun ayant fait l'objet de consultations paritaires et d'accords

Dans une question ciblée, le Comité a demandé quelles questions d'intérêt commun avaient fait l'objet d'une consultation paritaire au cours des cinq dernières années, quels accords avaient été adoptés à la suite de ces discussions et de quelle manière ces accords avaient été mis en œuvre.

Le rapport décrit les missions confiées au Conseil du dialogue social, qui sont notamment les suivantes : exprimer des opinions sur les projets de loi, les plans budgétaires et les projets de programmes et de stratégies, initier le processus législatif, et participer à la détermination des indicateurs annuels moyens d'augmentation des salaires, du salaire minimum et des pensions pour l'année suivante, ainsi qu'à la vérification des critères de revenu appliqués dans le système de l'assistance sociale.

Selon le rapport, les questions abordées dans le cadre du Conseil du dialogue social ont été les suivantes : la sécurité énergétique, le marché du travail, les perspectives et les défis et possibilités d'adopter des solutions pour soutenir le marché des services d'aide aux personnes âgées, la mise à jour du Plan national Énergie et Climat 2030, la transition énergétique, la pandémie de covid-19, le programme national de relance, l'emploi des étrangers et les conséquences de l'agression de la Russie contre l'Ukraine.

Consultation paritaire sur la transition numérique et la transition verte

Dans une question ciblée, le Comité a demandé s'il y avait eu une consultation paritaire sur des sujets liés i) à la transition numérique ou ii) à la transition verte.

Transition numérique

Selon le rapport, les consultations ci-après ont été menées sur des documents d'orientation et des déclarations :

- 2023 – Projet de plan d'action national pour le programme d'orientation « Vers la décennie numérique 2030 » ;
- 2024 – dans le cadre des travaux sur les stratégies relatives à l'État numérique, à la cybersécurité, aux nouvelles technologies, aux compétences numériques et aux ressources humaines, à la connectivité et aux données.

De plus, le ministre de la Numérisation a lancé des consultations avec les partenaires sociaux, concernant en particulier le projet de modification de la loi sur le soutien au développement des services et réseaux de télécommunications, le projet de règlement adaptant les infrastructures de télécommunications aux besoins croissants de la société de l'information et le projet de règlement sur les fonds d'investissements dans les télécommunications.

En 2023 et 2024, le projet de loi portant modification de la loi sur l'informatisation des activités des entités qui accomplissent une mission de service public, le projet de loi portant modification de la loi sur la fourniture de services par voie électronique et de certaines autres lois, le projet de loi sur la gouvernance des données, et le projet de règlement découlant du programme des fonds européens pour le développement numérique 2021-2027 ont fait l'objet de consultations publiques.

Entre 2022 et 2024, le ministère de la Numérisation a mené une consultation publique visant à définir les conditions d'une intervention publique dans le développement d'infrastructures à haut débit. Les organisations sectorielles ont été invitées à participer aux travaux, ainsi que des représentants d'entreprises de télécommunications.

Transition verte

Selon le rapport, le ministère du Climat et de l'Environnement travaille à l'élaboration d'un plan d'action stratégique pour l'éducation à l'environnement, qui doit être adopté dans le cadre de la « Politique environnementale de l'État 2030 – Stratégie de développement dans le domaine de l'environnement et de la gestion de l'eau ». Une soixantaine d'institutions, d'organisations non gouvernementales, de mouvements sociaux, de syndicats d'enseignants et de travailleurs de l'éducation, de syndicats et d'associations d'employeurs, de collectivités locales, ainsi que des représentants de la communauté scientifique ont participé aux travaux sur le document (consultation sur le projet de lignes directrices).

Lors de sa réunion de janvier 2022, le Présidium du Conseil pour le dialogue social a examiné la situation des ménages et entrepreneurs face à la hausse des prix de l'électricité et du gaz, et a présenté les mesures de protection mises en place par le gouvernement. Le Conseil a également abordé la question de la transition énergétique en Pologne. En juillet 2022, la réunion plénière du Conseil du dialogue social a été consacrée à la présentation par le gouvernement des changements de politique climatique et énergétique résultant des conséquences de l'agression de la Russie contre l'Ukraine, et à un examen de l'état des énergies renouvelables, du climat et de la politique énergétique dans ce contexte. La question de la transition énergétique, y compris les hypothèses du programme gouvernemental pour 2022 « L'assistance aux secteurs à forte consommation d'énergie en cas d'augmentation soudaine des prix du gaz naturel et de l'électricité », a été discutée lors des réunions de l'équipe chargée des problèmes de politique économique et du marché du travail au sein du Conseil du dialogue social.

En avril 2024, une version actualisée du Plan national pour l'énergie et le climat à l'horizon 2030 a été présentée au Conseil. Ce document recense les objectifs nationaux en matière de politique climatique et énergétique et définit les politiques et mesures à mettre en œuvre pour les atteindre. En mai 2024, le Conseil du dialogue social a pris connaissance des principaux changements découlant des hypothèses de la mise à jour de la « Politique énergétique de la Pologne jusqu'en 2040 », que le Conseil des ministres avait adoptée en mars 2022. Au cours de la réunion, il a été indiqué que le gouvernement travaillait à la révision de la politique énergétique polonaise afin de l'adapter à la nouvelle réalité. En outre, le document adopté par le Conseil des ministres « Transformation du secteur de l'électricité en Pologne. Séparation des actifs de production de charbon des entreprises publiques » a été présenté. En 2024, une sous-équipe sur la transformation équitable a été créée au sein de l'équipe chargée de la politique économique et du marché du travail du Conseil du dialogue social.

La question de la transition énergétique a également été soulevée lors des réunions des équipes tripartites pour l'industrie de l'énergie, l'industrie du lignite, la sécurité sociale des mineurs et les conditions sociales de la restructuration de l'industrie sidérurgique.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de Pologne n'est pas conforme à l'article 6§1 de la Charte de 1961 au motif qu'il n'est pas établi que la consultation paritaire est suffisamment favorisée.

Article 6 - Droit de négociation collective

Paragraphe 2 - Procédures de négociation

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport de la Pologne, ainsi que des commentaires soumis par l'Alliance nationale polonaise des syndicats.

Il rappelle qu'aux fins du présent rapport, il a été demandé aux États de répondre aux questions ciblées posées au titre de l'article 6§2 de la Charte de 1961 (voir l'annexe à la lettre dans laquelle le Comité a demandé un rapport sur l'application des dispositions de la Charte relevant du groupe 1).

L'appréciation du Comité portera donc sur les informations fournies par le gouvernement en réponse aux questions ciblées.

Coordination de la négociation collective

Dans une question ciblée, le Comité a demandé des informations sur la manière dont la négociation collective était coordonnée entre les différents niveaux de négociation. L'objectif était d'obtenir des précisions sur des facteurs tels que les clauses *erga omnes* et d'autres mécanismes d'extension des conventions collectives, ainsi que sur le principe de faveur et sur la possibilité plus ou moins grande que des accords adoptés au niveau local ou par l'employeur dérogent à la législation ou aux conventions collectives conclues à un niveau supérieur.

En ce qui concerne les clauses *erga omnes* et les autres mécanismes d'extension, le rapport indique que, à la demande conjointe des organisations patronales et syndicales ayant conclu une convention collective multi-employeurs (sectorielle) et si l'intérêt social l'impose de façon urgente, le ministre du Travail peut étendre l'application de cette convention ou de certaines de ses parties aux travailleurs et employeurs non couverts par celle-ci, mais exerçant une activité économique identique ou analogue. Cette extension doit donner lieu à une consultation de l'employeur ou de l'organisation patronale et du syndicat qui représente les travailleurs concernés. Toutefois, le rapport indique également que, si les conventions d'entreprise et les conventions multi-employeurs sont autorisées par la loi, celle-ci ne prévoit pas la possibilité de conclure des conventions collectives qui lieraient toutes les entreprises d'un secteur donné.

S'agissant du principe de faveur et des dérogations, le rapport indique que les dispositions d'une convention collective conclue au niveau d'une entreprise ne peuvent pas être moins favorables aux travailleurs que celles de la convention collective multi-employeurs (sectorielle) correspondante. De plus, les dispositions des conventions collectives, des autres accords collectifs et des textes législatifs ne doivent pas être moins favorables aux travailleurs que les prescriptions de la loi.

Le Comité note que le principe de faveur établit une hiérarchie entre les normes juridiques et entre les conventions collectives conclues aux différents niveaux. En application de ce principe, il est généralement admis que les conventions collectives ne peuvent pas affaiblir la protection conférée par la législation et que les négociations collectives d'un niveau inférieur peuvent seulement améliorer les conditions énoncées dans les conventions collectives d'un niveau supérieur. Le principe de faveur a pour but de garantir un socle minimal de droits aux travailleurs.

Le Comité considère que le principe de faveur est un aspect essentiel du bon fonctionnement d'un système de négociation collective au sens de l'article 6§2 de la Charte de 1961, au même titre que d'autres caractéristiques présentes dans le droit et la pratique des États parties, comme le recours à des clauses *erga omnes* et à des mécanismes d'extension. Ces caractéristiques sont généralement communes aux systèmes de négociation sectorielle étoffés, qui offrent une large couverture et sont souvent associés à une meilleure protection du travail.

Parallèlement, le Comité note que certains États parties prévoient la possibilité de s'écarter des conventions collectives de niveau supérieur en recourant à des clauses d'exclusion, de sauvegarde ou de dérogation. Il scrute de près ce type de clauses, en se fondant sur les exigences de l'article 31 de la Charte de 1961. Par principe, il estime que leur utilisation doit être strictement encadrée et librement acceptée et que les droits fondamentaux doivent toujours être protégés. En tout état de cause, les dérogations ne doivent pas devenir un moyen d'affaiblir systématiquement la protection du travail.

Promotion de la négociation collective

Dans une question ciblée, le Comité a demandé des informations sur les obstacles qui entravent la négociation collective à tous les niveaux et dans tous les secteurs de l'économie (par exemple, la décentralisation de la négociation collective). Il a également demandé à être informé des mesures prises ou prévues pour surmonter ces obstacles, de leur calendrier et des résultats attendus ou obtenus.

Selon le rapport, les obstacles à la négociation collective découlent tant de la pratique que de la législation en vigueur. Sur le plan pratique, le rapport mentionne la faiblesse des taux de syndicalisation, le fait que les syndicats soient peu présents au niveau des entreprises, la fragmentation des syndicats et la concurrence entre organisations syndicales, l'absence de capacités institutionnelles s'agissant de participer à des négociations collectives, la représentativité limitée des organisations patronales et l'hétérogénéité des entreprises. Cela étant, les partenaires sociaux mènent souvent des consultations qui aboutissent à la conclusion de différents accords, notamment sur la question des salaires, sans toutefois que ces consultations présentent les caractéristiques d'une négociation collective.

Au niveau législatif, la loi sur les syndicats a été modifiée en 2018 pour élargir la définition du « travailleur » en y incluant les personnes qui travaillent sous contrat de droit civil et les travailleurs indépendants. Toutefois, la question de l'impact de cette modification sur l'extension du champ d'application de la négociation collective reste ouverte. La loi n'impose pas de participer périodiquement à des négociations collectives, et l'existence d'obstacles procéduraux, comme la longueur des formalités d'enregistrement et les craintes d'annulation, décourage la participation. Qui plus est, le droit du travail, largement codifié, ne permet guère aux négociateurs de conventions collectives de fixer des conditions plus favorables que celles prévues par la loi. Le rapport signale également l'existence de plusieurs procédures qui visent à réglementer les conditions d'emploi et, de ce fait, rendent la négociation collective largement superflue. Il note aussi que, si les partenaires sociaux élaborent le contenu des conventions de façon autonome, l'absence de modèles types peut compliquer la négociation collective en pratique.

Le rapport indique également que, dans le cadre du plan national de redressement et de résilience, des consultations des partenaires sociaux ont été menées pour évaluer l'état de la négociation collective et ont abouti à l'élaboration d'un rapport d'experts et de recommandations relatives aux réformes à opérer. De plus, un projet de loi sur les conventions collectives du travail et les accords collectifs qui, entre autres mesures, viserait à alléger la charge administrative de la négociation et de l'enregistrement des conventions collectives et, de ce fait, à garantir le respect des dispositions de la directive relative à des salaires minimaux adéquats dans l'Union européenne, est en cours d'élaboration.

Dans ses commentaires, l'Alliance nationale polonaise des syndicats a exprimé plusieurs préoccupations concernant le fonctionnement de la négociation collective en Pologne. En premier lieu, l'Alliance note que les employeurs refusent souvent de faire droit aux demandes d'information des syndicats, en arguant que lesdites informations ne sont pas nécessaires à l'activité statutaire des syndicats ou en invoquant le secret des affaires. Le champ des informations considérées comme confidentielles est trop large et les sanctions encourues pour divulgation non autorisée sont excessives. Le Comité rappelle que toute négociation collective implique que les partenaires sociaux engagent des négociations sincères et

constructives en vue de parvenir à un accord (Conclusions 2022, Roumanie). Les États devraient donc encourager les partenaires sociaux à se communiquer les informations nécessaires à la prise de décisions éclairées concernant les questions en jeu, compte dûment tenu d'éventuels problèmes de confidentialité. En second lieu, l'Alliance soulève plusieurs préoccupations concernant la négociation collective dans le secteur public. Le Comité a précédemment examiné les dispositions en question et a conclu qu'elles étaient conformes à l'article 6§2 de la Charte de 1961 (Conclusions XVIII-1 (2006) et XIX-3 (2010)). La présente communication ne contient pas suffisamment d'informations pour remettre en cause ces conclusions. Enfin, l'Alliance nationale polonaise des syndicats indique dans ses commentaires que le projet de loi sur les conventions collectives du travail et les accords collectifs mentionné par le gouvernement ne contient pas de mesures susceptibles d'améliorer véritablement la négociation collective en Pologne et que, de toute manière, l'élaboration de ce projet est au point mort.

S'appuyant sur d'autres sources, le Comité note qu'en Pologne, la négociation collective est le plus souvent menée au niveau des entreprises (Eurofound (2024). *Working life country profile: Poland*). Toutefois, même à ce niveau, elle est entravée par les faibles taux de syndicalisation, tandis que les employeurs utilisent de plus en plus le règlement de rémunération ou les contrats de travail individuels pour fixer les salaires. Les conventions collectives sectorielles sont très rares et leur nombre diminue. Au niveau national, la fixation des salaires donne lieu à certaines consultations auprès du Conseil pour le dialogue social (*Rada Dialogu Społecznego*), qui est un organe tripartite. Le taux de couverture de la négociation collective de la Pologne, qui est d'environ 15 %, est le plus faible de l'UE. Le Comité note également que, vu les faibles niveaux de négociation collective dans tous les secteurs de l'économie et le degré élevé de décentralisation du système de négociation collective, les liens entre les différents niveaux de négociation demeurent très distendus, tandis que les mécanismes juridiques d'extension des conventions collectives n'ont guère de portée pratique. En conséquence, le Comité conclut que la situation de la Pologne n'est pas conforme à l'article 6§2 de la Charte de 1961 au motif que la promotion de la négociation collective est insuffisante.

Travailleurs indépendants

Dans une question ciblée, le Comité a demandé des informations sur les mesures prises ou prévues pour garantir le droit à la négociation collective des travailleurs indépendants, en particulier de ceux qui sont économiquement dépendants ou dans une situation analogue à celle des salariés.

Le rapport indique que, à la suite d'une modification, intervenue en 2018, de la loi du 23 mai 1991 sur les syndicats, la catégorie des personnes habilitées à fonder des syndicats et à s'y affilier a été étendue aux personnes sous contrat de droit civil (comme le contrat de services pour une mission et le contrat à la tâche) et aux travailleurs indépendants. Ces groupes peuvent désormais participer à la négociation collective et conclure des conventions collectives. Toutefois, à ce jour, aucune convention collective multi-employeurs qui s'appliquerait à des travailleurs indépendants n'a été soumise pour enregistrement.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de la Pologne n'est pas conforme à l'article 6§2 de la Charte de 1961 au motif que la promotion de la négociation collective est insuffisante.