



Mars 2019

Charte sociale européenne de 1961

Comité européen des Droits sociaux

Conclusions XXI-3 (2018)

POLOGNE

Ce texte peut subir des retouches de forme.

Le présent chapitre concerne la Pologne qui a ratifié la Charte de 1961 le 25 juin 1997. L'échéance pour remettre le 17e rapport était fixée au 31 octobre 2017 et la Pologne l'a présenté le 21 septembre 2017.

Conformément à la procédure adoptée par le Comité des Ministres lors de la 1196e réunion des Délégués des Ministres les 2-3 avril 2014, le rapport concerne les dispositions du groupe thématique « droits liés au travail » :

- droit à des conditions de travail équitables (article 2) ;
- droit à une rémunération équitable (article 4) ;
- droit syndical (article 5) ;
- droit de négociation collective (article 6) ;
- droit à l'information et à la consultation (article 2 du Protocole additionnel) ;
- droit de prendre part à la détermination et à l'amélioration des conditions de travail et du milieu du travail (article 3 du Protocole additionnel).

La Pologne a accepté tous les articles du groupe ci-dessus excepté les articles 2§2, 4§1, 6§4 et les articles 2 et 3 du Protocole additionnel.

La période de référence est fixée du 1er janvier 2013 au 31 décembre 2016.

Les Conclusions relatives à la Pologne concernent 12 situations et sont les suivantes :

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

En ce qui concerne la situation relative à l'article 4§3, le Comité a besoin d'informations supplémentaires pour être en mesure d'apprécier la situation. Le Comité considère que le défaut des informations demandées constitue un manquement à l'obligation de faire rapport souscrite par la Pologne en vertu de la Charte de 1961. Le Comité demande aux autorités de réparer cette situation en fournissant ces informations dans le prochain rapport.

* * *

Le prochain rapport traitera des dispositions du groupe thématique « enfants, familles, migrants » :

- droit des enfants et des adolescents à la protection (article 7) ;
- droit des travailleuses à la protection de la maternité (article 8) ;
- droit de la famille à une protection sociale, juridique et économique (article 16) ;
- droit des enfants et des adolescents à une protection sociale, juridique et économique (article 17) ;
- droit des travailleurs migrants et de leurs familles à la protection et à l'assistance (article 19).

L'échéance pour soumettre ce rapport était le 31 octobre 2018.

* * *

Les Conclusions et les rapports sont disponibles sous www.coe.int/socialcharter, ainsi que dans la base de données HUDOC.

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.

Le rapport indique la loi du 12 juillet 2013 modifiant le Code du travail et la loi sur les syndicats a introduit une nouvelle formule d'aménagement du temps de travail qui permet aux employeurs d'assurer une régulation plus efficace du temps de travail des salariés en prolongeant la période de référence servant au calcul de la durée du travail jusqu'à douze mois maximum, lorsque cela est justifié pour des raisons objectives ou techniques, ou tenant à l'organisation du travail. Le rapport précise que la prolongation de la période de référence jusqu'à douze mois n'est permise qu'après la conclusion d'un accord préalable entre l'employeur et les organisations syndicales ou les représentants du personnel dans le respect des principes généraux relatifs à la protection de la sécurité et de la santé des travailleurs.

Le Comité demande que le prochain rapport fournisse des informations complémentaires établissant que, dans les faits, les travailleurs qui ont accepté des formules d'aménagement du temps de travail assorties de longues périodes de référence ne sont pas soumis à des horaires de travail déraisonnables, ni amenés à effectuer un nombre excessif de longues semaines de travail.

Il constate que les dispositions réglementaires qu'il a précédemment considérées non-conforme à la Charte (Conclusions XX-3 (2014)) n'ont pas été modifiées, de sorte qu'il réitère sa conclusion de non-conformité sur ce point.

Il constate également que le nombre de visites de contrôle effectuées par l'Inspection du travail a augmenté pendant la période de référence. Selon les données fournies dans le rapport, il relève que sur l'ensemble des salariés, la durée de travail journalière n'était pas respectée dans 22,9 % des cas en 2013 et 27,3 % en 2015. La durée de travail hebdomadaire n'était, quand à elle, pas respectée dans 20,5 % des cas en 2013 et 31 % en 2015.

En réponse à la question du Comité, le rapport indique que l'employeur peut, conformément aux dispositions du Code du travail, soumettre un salarié à une période de garde ou d'astreinte dans le respect du droit au travailleur à un repos quotidien et hebdomadaire, quel que soit l'endroit où il se trouve. Le Comité constate que le temps de garde, même lorsque le salarié n'a réalisé aucune prestation de service pour le compte de son employeur, est considéré comme du temps de travail et, par conséquent, reconnaît au salarié le droit à un repos compensatoire ou, à défaut à une compensation financière, contrairement au temps d'astreinte qui n'est considéré comme du temps de travail que lorsque le salarié a effectivement été amené à intervenir au service de son employeur. La période d'astreinte au cours de laquelle le salarié n'aurait pas été amené à intervenir au service de l'employeur est, par principe, considéré comme du temps de repos et, par conséquent, ne donne droit, à un repos compensatoire, ni à une compensation financière.

Le Comité rappelle avoir indiqué, dans sa décision du 23 juin 2010 sur le bien-fondé *Confédération générale du travail (CGT) c. France* (paragraphe 64 et 65), réclamation n° 55/2009, que le fait d'assimiler à du temps de repos les périodes d'astreinte au cours desquelles aucun travail effectif n'est réalisé constitue une violation de l'article 2§1 de la Charte. Il a considéré que l'absence de travail effectif, constatée *a posteriori* pour une période de temps dont le salarié n'a pas eu *a priori* la libre disposition, ne constitue pas un critère suffisant d'assimilation de cette période à une période de repos. Il considère, par conséquent, la situation non conforme à la Charte sur ce point.

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 journée de travail dans certains emplois peut dépasser seize heures ou aller jusqu'à 24 heures ;
- les périodes d'astreinte effectuées au cours desquelles aucun travail effectif n'est réalisé sont assimilées à des périodes de repos.

Article 2 - Droit à des conditions de travail équitables

Paragraphe 3 - Congés payés annuels

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

Il constate que la situation qu'il a précédemment considérée conforme à la Charte de 1961 (Conclusions XX-3 (2014)) est demeurée inchangée.

Il prend également note des données fournies dans le rapport sur les contrôles effectués par l'Inspection du travail ainsi que les mesures et sanctions adoptées en la matière.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de la Pologne est conforme à l'article 2§3 de la Charte de 1961.

Article 2 - Droit à des conditions de travail équitables

Paragraphe 4 - Elimination des risques en cas de travaux dangereux ou insalubres

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

Il a, dans sa conclusion précédente (Conclusions XX-3 (2014)), considéré la situation conforme à la Charte de 1961. Étant donné que la situation n'a pas changé au cours de la période de référence, le Comité réitère sa conclusion de conformité.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de la Pologne est conforme à l'article 2§4 de la Charte de 1961.

Article 2 - Droit à des conditions de travail équitables

Paragraphe 5 - Repos hebdomadaire

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

Il a, dans sa conclusion précédente (Conclusions XX-3 (2014)), considéré la situation conforme à la Charte de 1961. Étant donné que la situation n'a pas changé au cours de la période de référence, le Comité réitère sa conclusion de conformité.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de la Pologne est conforme à l'article 2§5 de la Charte de 1961.

Article 4 - Droit à une rémunération équitable

Paragraphe 2 - Rémunération majorée pour les heures supplémentaires

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

Le rapport indique qu'aucun changement n'a été apporté au cadre législatif que le Comité a considéré non conforme dans sa précédente conclusion (Conclusions XX-3 (2014)). Il renouvelle par conséquent sa conclusion de non-conformité sur ce point.

Il demande par ailleurs davantage d'informations dans le prochain rapport sur la possible modification du statut des fonctionnaires d'État ainsi que sur le recours du Commissaire aux droits de l'Homme devant le Tribunal constitutionnel en ce qui concerne la violation du droit à une rémunération majorée pour les heures supplémentaires.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de la Pologne n'est pas conforme à l'article 4§2 de la Charte de 1961 au motif que les travailleurs des secteurs public et privé n'ont pas droit à un temps de repos majoré pour compenser les heures supplémentaires.

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 de la Pologne.

Base juridique de l'égalité salariale

Le Comité constate que, d'après le rapport, la législation n'a pas évolué au cours de la période de référence.

Garanties de mise en oeuvre

Dans ses conclusions précédentes (Conclusions 2014, 2010), le Comité a considéré que la situation en ce qui concernait le contrôle du respect du droit à l'égalité de rémunération et les garanties judiciaires était conforme à la Charte. Il relève dans le rapport que l'Inspection du travail a été saisie de 21 requêtes pour discrimination salariale fondée sur le sexe en 2016, contre 10 en 2013. Le Comité demande que le prochain rapport fournisse des informations actualisées sur la charge de la preuve dans les affaires de discrimination.

Le Comité renvoie à sa conclusion au titre de l'article 1§2 (Conclusions 2016), dans laquelle il a rappelé qu'en cas de discrimination, la réparation doit être effective, proportionnée et dissuasive. Les indemnités pour tout acte discriminatoire, y compris le licenciement discriminatoire, doivent être à la fois proportionnelles au préjudice subi par la victime et suffisamment dissuasives pour l'employeur. Tout plafonnement des indemnités, qui empêcherait celles-ci d'être entièrement réparatrices et suffisamment dissuasives, est dès lors proscrit (Conclusions 2012, Andorre). Le Comité demande si le montant de l'indemnisation pouvant être accordée en cas de discrimination salariale est plafonné. Il souligne que si les informations demandées ne figurent pas dans le prochain rapport, rien ne permettra d'établir que la situation est conforme à la Charte.

Méthodes de comparaison et autres mesures

Dans sa conclusion précédente (Conclusion 2014), le Comité a demandé s'il était possible, dans les litiges en matière d'égalité salariale, de faire des comparaisons de rémunérations entre plusieurs entreprises lorsque des différences observées dans les conditions de rémunération de travailleurs féminins et masculins effectuant un travail d'égale valeur pouvaient être attribuées à une source unique. Il note en réponse que dans de nombreuses décisions judiciaires qui concernent l'égalité de traitement, ce qui est comparé est la rémunération versée par le même employeur. Par exemple, dans l'arrêt du 12 février 2013 (II PK 163/12), la Cour suprême s'est référée à la rémunération de base des membres d'une seule chambre (la chambre régionale des comptes). Puis, dans l'arrêt du 14 mai 2014 (II PK 208/13), la Cour suprême a estimé que les dispositions du chapitre IIa du code du travail ne contenaient pas de norme imposant de traiter tous les salariés d'un même employeur sur un pied d'égalité. Cependant, les dispositions définissent certains critères (motifs) qui ne peuvent justifier une différenciation entre les salariés. Les tribunaux n'ont pas abordé la question de la comparaison de rémunérations provenant d'une source unique. Néanmoins, d'après le rapport, le code du travail polonais n'exclut pas de telles comparaisons. Cependant, en l'absence de décision judiciaire à ce jour, il n'est pas possible d'établir clairement quelle est l'interprétation des tribunaux sur la question. Le Comité demande si le droit interne interdit la discrimination salariale dans les accords d'entreprise ou les conventions collectives, et s'il est possible de procéder à des comparaisons de rémunération inter-entreprises, notamment lorsque les rémunérations sont arrêtées au niveau central pour plusieurs entreprises au sein d'un holding.

Données statistiques

Le Comité relève dans le rapport qu'en 2014, dans de nombreuses catégories professionnelles, la rémunération moyenne des femmes était de 3 717,57 zlotys, contre 4 481,75 zlotys pour les hommes. Le Comité note que, selon les données Eurostat, l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes (c.-à-d. la différence entre le salaire horaire brut moyen des hommes et celui des femmes) était de 7,2 % en 2016, contre 7,4 % en 2015. La moyenne de l'Union européenne à la même période était de 16,2 %.

Politiques mises en œuvre et autres mesures

Le Comité demande que le prochain rapport fasse état des mesures prises pour déterminer quelles sont les principales causes de l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes et y remédier.

Conclusion

Dans l'attente des informations demandées, le Comité ajourne sa conclusion.

Article 4 - Droit à une rémunération équitable

Paragraphe 4 - Délai de préavis raisonnable en cas de cessation d'emploi

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

Le rapport indique que, en ce qui concerne le secteur privé, les dispositions de l'article 33 du Code du travail, considérées non conforme à la Charte de 1961 par le Comité, en ce qu'elles ne prévoyaient que deux semaines de préavis pour les salariés sous contrat à durée limitée ayant plus de six mois d'ancienneté (Conclusions XV-2 (2001) à XX-3 (2014)), ont été modifiées par la loi du 25 juin 2015, entrée en vigueur le 22 février 2016. Le Comité note, d'après le rapport, que les salariés sous contrat à durée déterminée bénéficient dorénavant des périodes de préavis identiques aux salariés sous contrat à durée indéterminée.

Le Comité estime les durées de préavis prévues par l'article 33 du Code du travail (le salarié a droit à une période de deux semaines de préavis s'il a moins de six mois d'ancienneté dans l'entreprise, un mois s'il a au moins six mois d'ancienneté et trois mois s'il a au moins trois ans d'ancienneté) tel qu'amendé par la loi du 25 juin 2015, raisonnables et, par conséquent, considère la situation conforme à l'article 4§4 de la Charte de 1961 sur ce point.

Il relève, par ailleurs, dans le rapport, que la durée du préavis pour licenciement du travailleur en période d'essai varie, conformément à l'article 34 du Code du travail, de trois jours ouvrables à une, voire deux semaines selon que la période d'essai est, respectivement, inférieure ou supérieure à deux semaines ou supérieure à trois mois.

Le rapport précise à cet égard que les durées de préavis ne sont, en principe, pas affectées par le motif de licenciement.

Le Comité considère la situation conforme à la Charte de 1961 sur ce point.

Le rapport indique également que, en ce qui concerne le secteur de la fonction publique, les modalités de cessation d'emploi des fonctionnaires sont régies par la loi du 21 novembre 2008 sur la fonction publique ou, à défaut, le Code du travail. Un fonctionnaire d'État nommé bénéficie d'un préavis de trois mois en cas de rupture anticipée de son contrat de travail. Si la rupture de la relation de travail est causée par une liquidation du service et si la mutation dans un autre service est impossible, le fonctionnaire en question a droit à une compensation financière de six mois maximum entre la cessation de la relation de travail et le commencement d'une nouvelle activité économique.

Le rapport précise que les durées de préavis prévues dans le Code du travail s'appliquent aux autres fonctionnaires d'États.

En réponse à la demande du Comité, le rapport indique qu'il existe plusieurs causes d'extinction du contrat de travail autres que le licenciement, parmi lesquelles la faillite ou la liquidation de l'entreprise, le décès de l'employeur personne physique, l'incapacité temporaire du salarié à travailler ou encore l'expiration du délai fixé dans le contrat à durée déterminée.

Le rapport précise que l'employeur ne peut, en revanche, conformément à la loi du 21 novembre 1967 sur l'obligation universelle de défendre la République de Pologne, ni licencier, ni mettre fin à la relation de travail du salarié appelé sous les drapeaux pendant toute la durée du service militaire, y compris à partir de la date de notification de l'appel. La législation ne s'applique toutefois pas en cas de faillite ou liquidation de l'employeur personne morale.

S'agissant de la rupture anticipée de la relation de travail pour cause de faillite ou liquidation de l'employeur personne morale, ou pour toute autre raison indépendante du travailleur, le rapport indique que l'employeur est autorisé à réduire la période de préavis de trois mois jusqu'à un mois, indépendamment de la nature du contrat, en contrepartie de quoi, le

travailleur a droit à une indemnité égale à la rémunération correspondant à la durée de préavis restante.

S'agissant des cas de cessation de la relation de travail pour cause de décès de l'employeur personne physique, le Comité relève dans le rapport que les contrats de travail s'éteignent à la date de la mort de l'employeur personne physique. Il comprend que, dans ce cas, les salariés ne bénéficient d'aucune indemnité et demande à ce titre que le prochain rapport indique si sa compréhension de la situation est correcte. Entre-temps, il réserve sa position sur ce point.

Le Comité constate par ailleurs que, d'après le rapport, l'employeur est en droit de licencier sans préavis un salarié temporairement incapable de travailler si l'incapacité résulte d'une maladie de longue durée, d'un accident de travail ou d'une absence injustifiée de plus d'un mois. Il rappelle à cet égard que, si l'absence injustifiée de poste de plus d'un mois correspond à une faute grave de la part du travailleur, la seule exception justifiant le licenciement sans préavis ni indemnité (Conclusions 2010, Albanie), tel n'est toutefois pas le cas d'une absence justifiée par une maladie de longue durée ou un accident de travail, de sorte qu'il considère l'exclusion du préavis et/ou indemnisation dans ces circonstances non conforme aux dispositions de la Charte de 1961.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de la Pologne n'est pas conforme à l'article 4§4 de la Charte de 1961 au motif qu'aucun délai de préavis n'est prévu en cas d'incapacité du travailleur causée par une maladie de longue durée ou accident de travail.

Article 4 - Droit à une rémunération équitable

Paragraphe 5 - Limitation des retenues sur les salaires

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

Il renvoie à ses conclusions précédentes (Conclusions XVIII-2 (2007) et XX-3 (2014)) pour une description du régime de retenue sur salaire.

Il constate que les dispositions du Code du travail relatif à la limitation des retenues sur salaire qu'il a précédemment considérées non-conforme à l'article 4§5 de la Charte de 1961 au motif qu'après déduction des retenues autorisées par la loi, le salaire des travailleurs dont les niveaux de rémunération sont les plus faibles ne permettait pas d'assurer leur subsistance et celle des personnes dont ils ont la charge (Conclusions XX-3 (2014)), demeurent inchangées, de sorte qu'il réitère sa conclusion sur ce point.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de la Pologne n'est pas conforme à l'article 4§5 de la Charte de 1961 au motif qu'après déduction des pensions alimentaires ainsi que des autres retenues autorisées, le salaire des travailleurs dont les niveaux de rémunération sont les plus bas ne permet pas d'assurer leur subsistance et celle des personnes dont ils ont la charge.

Article 5 - Droit syndical

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

Il a déjà examiné la situation en matière de droit syndical dans ses conclusions précédentes (constitutions de syndicats et d'organisation patronales, libertés d'adhérer ou de ne pas adhérer à un syndicat, activités syndicales et représentativité, champ d'application personnel). Par conséquent, il n'examine que les évolutions récentes et les informations complémentaires.

Champ d'application personnel

Dans sa conclusion précédente (Conclusions XX-3 (2014)), le Comité a conclu que la situation de la Pologne n'était pas conforme à l'article 5 de la Charte de 1961 aux motifs que certaines catégories de fonctionnaires ne pouvaient pas occuper de postes syndicaux et que les travailleurs à domicile ne jouissaient pas du droit de constituer des syndicats.

Le cadre juridique n'a pas changé pendant la période de référence. Le Comité note que, suite à l'arrêt de la Cour constitutionnelle du 2 juin 2015 sur la loi sur les syndicats, des dispositions qui restreignent les droits syndicaux de certaines catégories de travailleurs ont été déclarées inconstitutionnelles. Une modification législative est en cours, dans le but de résoudre les problèmes critiques et d'élargir le droit syndical. Le Comité demande que le prochain rapport contienne des informations sur l'évolution de la situation à cet égard. Entretemps, il réitère son constat de non-conformité au motif que, pendant la période de référence, le cadre juridique a continué d'empêcher certaines catégories de travailleurs de jouir pleinement de leur droit syndical.

En ce qui concerne les restrictions des membres de l'Agence de sécurité intérieure d'organiser le Comité note que l'Agence de sécurité intérieure joue un rôle important dans la sécurité intérieure de l'Etat. Néanmoins, ce corps remplit également des missions courantes de police. D'après l'information fournie, les tâches de ce corps englobent principalement des activités de police administrative et d'investigation judiciaire. Le Comité note que les membres du personnel de l'Agence doivent informer leur supérieur hiérarchique s'ils sont membres d'associations nationales et ont besoin de l'autorisation du responsable de l'Agence ou de leur supérieur immédiat. L'adhésion d'un fonctionnaire à une organisation ou association étrangère ou internationale nécessite une approbation de la part du Chef de l'Agence ou du supérieur immédiat autorisé à cette fin. Le Comité rappelle qu'hormis celles admissibles en vertu des deux dernières phrases de l'article 5 concernant les membres de la police et des forces armées, toute restriction d'un droit énoncé dans la Charte de 1961 doit, pour être conforme à celle-ci, respecter les conditions fixées par l'article 31. Celui-ci dispose qu'elle doit être prescrite par la loi, poursuivre un but légitime et être nécessaire dans une société démocratique pour garantir le respect des droits et des libertés d'autrui ou pour protéger l'ordre public, la sécurité nationale, la santé publique ou les bonnes mœurs. Le Comité demande si ces conditions sont bien remplies.

Le Comité renvoie à sa question générale concernant le droit syndical des membres des forces armées.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de la Pologne n'est pas conforme à l'article 5 de la Charte de 1961 au motif que, pendant la période de référence, le cadre juridique a continué d'empêcher certaines catégories de travailleurs de jouir pleinement de leur droit syndical.

Article 6 - Droit de négociation collective

Paragraphe 1 - Consultation paritaire

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

Il note que la situation qu'il a précédemment jugée conforme (Conclusions XV-1 (2000), XVI-I (2002), XVII-1 (2004), XVIII-1 (2006), XIX-3 (2010) et XX-3 (2014)) n'a pas changé en ce qui concerne le cadre juridique. Par conséquent, le Comité se réfère à ses conclusions précédentes pour une description de la législation pertinente.

Cependant, le Comité note d'après le rapport qu'au titre de la loi du 21 juillet 2015 a été créé le Conseil du Dialogue social qui remplace la Commission tripartite pour les questions socio-économiques. Il est constitué des membres du gouvernement, des organisations syndicales représentatives et des organisations des employeurs représentatives et conduit un dialogue afin de garantir des conditions de développement socio-économique. Conformément à la même loi, des conseils du dialogue social de voïvodie ont été créés. Ils se composent du maréchal de la voïvodie, des représentants des organisations syndicales et des organisations des employeurs représentatives et du voïvode. Ces conseils n'exercent pas seulement une fonction consultative, mais offrent également un mécanisme destiné à garantir la paix sociale, en particulier lorsque les questions qui touchent aux différents secteurs revêtent une importance régionale.

En outre, le rapport fournit des informations détaillées concernant les interventions de l'Inspection nationale du travail à la suite de plaintes concernant la violation du droit à l'information et la consultation des travailleurs (établi par la loi du 7 avril 2006) au cours de la période de référence. Le rapport fournit également des données sur les résultats de contrôles effectués par l'Inspection nationale du travail ayant permis de relever des irrégularités dans la mise en œuvre de la loi susmentionnée pendant la même période.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de la Pologne est conforme à l'article 6§1 de la Charte de 1961.

Article 6 - Droit de négociation collective

Paragraphe 2 - Procédures de négociation

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

Le Comité note que la situation qu'il a précédemment jugée conforme (Conclusions XVIII-1 (2006), XIX-3 (2010) et XX-3 (2014)) n'a pas changé en ce qui concerne le cadre juridique.

En réponse à la question du Comité, le rapport indique la composition, les responsabilités et les objectifs du groupe de travail chargé des questions des fonctionnaires des collectivités territoriales et de la fonction publique qui a été créé par la résolution n° 34 de la Commission tripartite pour les questions socio-économiques du 16 février 2009. Le Comité note d'après le rapport que les activités de ce groupe sont demeurées infructueuses et que, par conséquent, il a été dissout le 31 décembre 2011. En outre, conformément à la loi du 21 juillet 2015, le Conseil du Dialogue social a remplacé la Commission tripartite pour les questions socio-économiques. Selon le rapport, il n'y a pas de groupe chargé de ces questions (le Comité renvoie également à son appréciation sous l'angle de l'article 6§1 de la Charte de 1961).

En réponse à une autre question du Comité sur les mesures prises/envisagées pour faciliter la conclusion des conventions collectives de travail, le rapport indique qu'en vertu de ladite loi les parties du Conseil du Dialogue social peuvent conclure des accords tripartites sur les obligations des parties visant à mettre en œuvre les objectifs du Conseil, des conventions collectives de travail qui couvrent l'ensemble des employeurs associés aux organisations représentatives des partenaires sociaux ou un groupe de tels employeurs et travailleurs employés par ces employeurs, ainsi que des accords définissant les obligations de ces parties. Néanmoins, selon le rapport, ces possibilités n'ont pas été encore utilisées par les parties. En outre, le rapport indique que les travaux sur la réforme du droit de travail collectif et le renforcement des conventions collectives de travail entrepris au 4^e trimestre 2016 par la Commission de la codification du droit du travail ont pour but d'améliorer l'efficacité du dialogue entre les partenaires sociaux et de leur garantir une autonomie quant à la formation des rapports juridiques concernant les droits et intérêts collectifs des travailleurs et des employeurs.

Le Comité rappelle que, afin d'assurer l'exercice effectif du droit de négociation collective, le gouvernement doit promouvoir l'institution de procédures de négociation volontaire entre les employeurs ou les organisations d'employeurs, d'une part, et les organisations de travailleurs, d'autre part, en vue de régler les conditions d'emploi par des conventions collectives. Il demande que le prochain rapport fournisse des informations sur toute évolution à ce propos et notamment sur les mesures prises afin de promouvoir l'institution de procédures de négociation volontaire.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de la Pologne est conforme à l'article 6§2 de la Charte de 1961.

Article 6 - Droit de négociation collective

Paragraphe 3 - Conciliation et arbitrage

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

Le rapport indique qu'au cours de la période de référence aucun changement n'est intervenu en ce qui concerne le cadre juridique en vigueur.

Dans sa conclusion précédente (Conclusions XX-3 (2014)), le Comité a demandé une description complète et à jour de la situation au regard de l'article 6§3 de la Charte. En réponse, le rapport présente toutes les informations nécessaires qui, d'ailleurs, n'ont pas changé et relève de la loi du 23 mai 1991 relative au règlement des conflits au travail. Par conséquent, le Comité se réfère à ses conclusions précédentes (Conclusions XV-1 (2000), XVI-1 (2002) et XVII-2 (2004)) pour une description détaillée.

Le Comité prend également note que le Ministère de la Famille, du Travail et de la Politique sociale a reçu 55 demandes de désignation d'un médiateur en 2016, 106 en 2015, 67 en 2014 et 55 en 2013. Le rapport indique que suite au constat des violations de la loi du 23 mai 1991 par des inspecteurs du travail, des dénonciations d'infractions présumées sont introduites au parquet (1 en 2013, 2014 et 2015, 2 en 2016). De plus, le rapport note que les données concernant les résultats des litiges sont incomplètes car ladite loi n'oblige pas les employeurs à notifier les étapes consécutives de la résolution d'un litige, une grève ou la fin d'un litige.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation de la Pologne est conforme à l'article 6§3 de la Charte de 1961.