



European
Social
Charter

Charte
sociale
européenne



17/03/2025

RAP/ Cha /POL/23(2024)

CHARTRE SOCIALE EUROPEENNE

23^e rapport national sur la mise en œuvre de la
Charte sociale européenne

soumis par

LE GOUVERNEMENT DE LA POLOGNE

Articles 2, 3, 4, 5 et 6

Rapport enregistré par le Secrétariat le

17 mars 2025

CYCLE 2024



République de Pologne

XXIVe rapport soumis par le Gouvernement de la République de Pologne, conformément aux dispositions de l'article 21 de la Charte sociale européenne, faite à Turin le 18 octobre 1961, sur les mesures prises pour mettre en oeuvre les dispositions suivantes de la Charte sociale européenne: articles 2, 3, 4, 5, 6

Conformément aux dispositions de l'article 23 de la Charte sociale européenne le rapport a été adressé aux organisations des partenaires sociaux suivantes:

- Niezależny Samorządny Związek Zawodowy "Solidarność",
- Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych,
- Forum Związków Zawodowych,
- Konfederacja Lewiatan,
- Pracodawcy RP,
- Business Centre Club – Związek Pracodawców,
- Federacja Przedsiębiorców Polskich,
- Polskie Towarzystwo Gospodarcze,
- Związek Przedsiębiorców i Pracodawców,
- Związek Rzemiosła Polskiego.

Article 2 - Droit à des conditions de travail équitables

Article 2, paragraphe 1 – durée raisonnable du travail journalier et hebdomadaire

1/ Les professions (également industries, emplois), le cas échéant, ainsi que les systèmes de comptabilisation du temps de travail pour lesquels la durée du travail hebdomadaire est ou peut être supérieure à 60 heures (travail régulier, travail comprenant des heures supplémentaires), conformément à la loi, aux conventions collectives ou à d'autres arrangements, y compris des informations sur:

- **la durée hebdomadaire de travail applicable à ces professions,**
- **toute mesure de protection de la santé et de la sécurité du travailleur lorsque celui-ci travaille plus de 60 heures par semaine.**

Dispositions générales

Le Code du travail stipule que la durée du travail ne doit pas dépasser 8 heures par jour et 40 heures en moyenne sur une semaine de travail de 5 jours au cours d'une période de référence adoptée ne dépassant pas 4 mois, sous réserve d'exceptions. La norme des 5 jours de travail hebdomadaire est la norme moyenne pour une période de référence donnée. Ainsi, certaines semaines de travail peuvent être de 6 jours et d'autres de 4 jours, de sorte que le travailleur travaille en moyenne 5 jours par semaine au cours de la période de référence adoptée. Le deuxième jour férié de la semaine, à l'exception du dimanche, peut être n'importe quel jour, comme le lundi ou le vendredi. Cela signifie qu'en règle générale, à l'exception du travail continu, tous les travailleurs à temps plein entrant dans le champ d'application du Code du travail sont soumis à deux normes de temps de travail, à savoir une norme journalière de 8 heures et une norme hebdomadaire moyenne de 40 heures, qui est établie sur base d'une période de référence donnée.

Une durée maximale hebdomadaire de travail est fixée pour la période de référence adoptée, à savoir 48 heures. La limite de la durée moyenne de travail autorisée par semaine se réfère au travail effectué pendant les heures normales de travail et les heures supplémentaires. Cette solution remplit une fonction de protection et de garantie.

L'examen des dispositions légales relatives au temps de travail pour différents groupes professionnels a permis d'identifier les groupes professionnels suivants pour lesquels il est possible de dépasser la semaine de travail de 60 heures.

Travailleurs chargés de la surveillance des biens ou de la protection des personnes, membres des corps de sapeurs-pompiers d'entreprise et des services de secours d'entreprise

Si les travailleurs chargés de la surveillance des biens ou de la protection des personnes, ainsi que les membres des corps de sapeurs-pompiers d'entreprise et des services de secours d'entreprise, sont couverts par le système de temps de travail de base, ils ne peuvent travailler plus de 8 heures et pas plus de 5 heures supplémentaires (soit un total de 13 heures par jour) au cours d'une même journée. Les 11 heures restantes sont un repos quotidien ininterrompu obligatoire (journée de travail de 24 heures - 13 heures de travail, dont 5 heures supplémentaires = 11 heures de repos quotidien). La durée maximale hebdomadaire de travail dans le cadre du système de base du temps de travail, avec des journées de 8 heures, un repos quotidien obligatoire d'au moins 11 heures et un repos hebdomadaire obligatoire, est de 48 heures (6 jours de travail x 8 heures de travail). Dans le cas d'heures supplémentaires de 5 heures par jour de travail, les heures de travail hebdomadaires (y compris les heures supplémentaires) sont de 78 heures (6 jours de travail x 13 heures de travail, y compris 5 heures supplémentaires par jour de travail).

Un système de temps de travail équivalent peut être appliqué 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, pour lesquels il est permis d'étendre la durée du travail quotidienne à 24 heures, sur une période de référence n'excédant pas 1 mois. Cela signifie que pour ces groupes de travailleurs, l'employeur peut établir un horaire de travail selon lequel la durée quotidienne de travail est portée à un maximum de 24 heures. Immédiatement après une telle période de travail, le travailleur doit bénéficier d'un repos d'une durée correspondant au moins au nombre d'heures travaillées, nonobstant le repos hebdomadaire ininterrompu de 35 heures. La durée maximale hebdomadaire de travail dans le cadre de ce système de temps de travail, avec des journées de 24 heures et un repos obligatoire, sera de 96 heures (4 jours de travail x 24 heures de travail).

Si les travailleurs chargés de la surveillance des biens ou de la protection des personnes, ainsi que les membres des corps des sapeurs-pompiers d'entreprise et des services de secours d'entreprise sont couverts par le système de temps de travail équivalent, avec la possibilité d'étendre la durée quotidienne du travail à 12 heures, leur journée de travail peut être de 12 heures au maximum. Ils ne peuvent effectuer qu'une heure supplémentaire, les 11 heures restantes sont le repos quotidien ininterrompu obligatoire (journée de travail de 24 heures – 13 heures de travail, dont une heure supplémentaire = 11 heures de repos quotidien). La durée maximale hebdomadaire de travail dans le cadre de ce système de temps de travail, avec des journées de travail de 12 heures, un repos journalier obligatoire et un repos hebdomadaire obligatoire, est de 72 heures (6 jours de travail x 12 heures de travail). Dans le cas d'une heure supplémentaire, la durée du travail hebdomadaire (heures supplémentaires comprises) est de 78 heures (6 jours ouvrables x 13 heures de travail, y compris une heure supplémentaire par jour ouvrable).

En tout état de cause, il est important de garder à l'esprit les dispositions du Code du travail qui limitent la durée du travail à une moyenne de 40 heures pour une semaine de travail moyenne de cinq jours au cours de la période de référence adoptée, ainsi que le fait que le nombre d'heures supplémentaires est limité à 150 par année civile. Le Code du travail prévoit qu'il est permis de fixer, dans un règlement de travail, une convention collective ou un contrat de travail, si l'employeur n'est pas couvert par une convention collective ou n'est pas obligé de fixer un règlement de travail, un nombre d'heures supplémentaires par année civile différent de 150. En tenant compte du droit au congé annuel du travailleur, dont le montant dépend de l'ancienneté, le nombre d'heures supplémentaires peut être au maximum de 384 heures 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 fait de ne pas garantir une période adéquate de repos quotidien minimum ininterrompu et, en particulier, le fait de planifier un horaire de travail qui ne garantit pas un tel repos est une infraction aux droits du travailleur, passible d'une amende comprise entre 1.000 zł et 30.000 zł.

Dans le cas d'une violation du droit au repos par l'employeur, le travailleur peut demander une indemnisation fondée sur les dispositions du Code civil. Dans son arrêt du 18.03.2015 dans l'affaire

I PK 191/14, la Cour suprême a indiqué que le fait que l'employeur n'a pas accordé les périodes de repos prescrites par la loi est considéré comme une violation de ses obligations dans le cadre de la relation de travail, ce qui donne au travailleur le droit de déposer une demande de dommages et intérêts sur la base de l'article 471 du Code civil en lien avec l'article 300 du Code du travail si les autres prémisses sont réunies, notamment un préjudice a été subi par travailleur. En même temps, cependant, un tel comportement interdit de l'employeur, violant des articles 132 et 133 du Code du travail est, selon la jurisprudence, un fait délictueux, étant donné que les dispositions du Code du travail introduisant des normes minimales de repos visent à protéger la santé des travailleurs, et donc leur violation porte atteinte à un bien personnel, à savoir la santé, ce qui peut justifier la responsabilité de l'employeur pour atteinte aux biens personnels en vertu de l'article 24 du Code civil, y compris sous la forme d'une compensation pécuniaire visée à l'article 448 du Code civil.

En outre, il ressort de l'arrêt de la Cour suprême du 14 mars 2018 dans l'affaire II PK 125/17 qu'en l'absence de dispositions spécifiques régissant les droits d'un travailleur en cas de violation par un employeur des normes relatives au repos, les principes généraux de la responsabilité civile en matière de dommages-intérêts s'appliquent.

Secteur de la santé

Depuis le 1er janvier 2008, la législation régissant la durée du travail des travailleurs des unités médicales 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 moyenne de cinq jours, au cours de la période de référence adoptée. Dans le cas des professionnels médicaux ayant achevé les hautes études et qui sont tenus d'assurer un service de garde médicale, la durée du 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 d'opt-out peuvent travailler plus de 48 heures par semaine en moyenne, mais la durée maximale hebdomadaire de travail ne peut excéder 78 heures. Un travailleur peut revenir sur son engagement de travailler plus de 48 heures par semaine en donnant à son employeur un préavis écrit d'un mois. La loi prévoit l'interdiction de toute action discriminatoire de la part d'un employeur à l'encontre des travailleurs qui n'ont pas accepté d'être couverts par la clause d'opt-out.

La loi fixe également des périodes minimales de repos quotidien et hebdomadaire de 11 et 24 heures respectivement.

L'employeur doit tenir un registre du temps de travail des travailleurs travaillant plus de 48 heures par semaine et le mettre à la disposition de l'Inspection Nationale du Travail, qui peut, pour des raisons de la sécurité ou la santé des travailleurs ainsi que pour garantir un niveau approprié de prestation de soins de santé, interdire ou restreindre la possibilité d'étendre la durée maximale hebdomadaire de travail.

Le 1er janvier 2028, en vertu de la loi du 5 juillet 2018 modifiant la loi sur les soins de santé financés par des fonds publics et certaines autres lois, la disposition de la loi du 15 avril 2011 sur l'activité médicale, qui donne actuellement la possibilité d'obliger un travailleur exerçant une profession médicale et qui a fait des études supérieures, moyennant son consentement (clause d'"opt-out"), à travailler plus de 48 heures par semaine en moyenne au cours de la période de référence adoptée, sera abrogée.

Secteur de la navigation intérieure

La durée du travail hebdomadaire sur les bateaux de navigation intérieure est régie par la loi du 7 avril 2017 sur le 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 la navigation intérieure conclu par l'Union européenne des transports fluviaux (UETF), l'Organisation européenne des bateliers (OEB) et la Fédération européenne des travailleurs des transports (ETF).

La durée du travail sur un bateau de navigation intérieure ne peut dépasser 8 heures par jour et une moyenne de 40 heures sur une semaine de travail moyenne de 5 jours au cours d'une période de référence de 12 mois, tandis que la durée du travail incluant les heures supplémentaires ne peut dépasser une moyenne de 48 heures au cours d'une période de référence. La durée du travail ne peut pas dépasser 14 heures par période de 24 heures et 84 heures par période de 7 jours. Si l'horaire de travail prévoit un nombre de jours de travail supérieur au nombre de jours de repos, la durée hebdomadaire moyenne du travail sur un bateau de navigation intérieure au cours des quatre mois suivants ne peut excéder 72 heures.

La loi tient compte du caractère saisonnier du travail sur les bateaux à passagers de la navigation intérieure (saison – un maximum de neuf mois consécutifs au cours des 12 mois pendant lesquels, en raison de circonstances extérieures, notamment les conditions météorologiques ou la demande touristique, un travail est effectué sur un bateau à passagers). Les heures de travail saisonnières sur un bateau à passagers, y compris les heures supplémentaires, ne peuvent pas dépasser 12 heures par période de 24 heures et 72 heures par période de 7 jours. Afin de protéger la santé et la sécurité des travailleurs, l'employeur doit tenir un registre du temps de travail de chaque travailleur. Le travailleur, dans le cadre de son contrôle du temps de travail, approuve les enregistrements du mois précédent en y apposant sa signature.

Police

Les dispositions légales sur la durée du travail des fonctionnaires de police, selon lesquels:

- la durée du travail est déterminé par l'ampleur des tâches, tenant compte du droit au repos,
- les tâches 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 8 heures de temps de travail par semaine par période de référence est autorisée

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. Il s'agit en particulier de tâches visant à prévenir les menaces pour la sécurité publique ou les troubles à l'ordre public apportant:

- un danger général pour la vie, la santé ou la liberté des citoyens,
- une menace pour des biens, imminente et de l'ampleur significatif,
- une menace directe pour les installations ou équipements importants pour la sécurité ou la défense de l'État, les sièges des organes centraux de l'État ou du pouvoir judiciaire, les installations de l'économie nationale ou de la culture et les représentations diplomatiques et consulaires d'États étrangers ou d'organisations internationales, ainsi que les installations supervisées par une formation de sécurité armée établie en vertu d'une réglementation distincte,
- la menace d'une infraction à caractère terroriste susceptible de mettre en danger la vie ou la santé des participants à des manifestations culturelles, sportives ou religieuses, y compris des rassemblements ou des événements de masse.

En outre, une prolongation de la durée du service d'un fonctionnaire de police peut être imposée pour des raisons de nécessité:

- de mener à bien les activités d'enquête, opérationnelles et exploratoires ainsi que les activités administratives engagées, si elles ne peuvent être interrompues,
- d'assurer la continuité du service sur un poste,
- d'exécuter d'autres tâches à caractère urgent.

Dans tous les cas, le droit au repos doit être assuré.

Soldats de carrière

La loi du 11 mars 2022 sur la défense de la Patrie stipule que la durée du service des soldats de carrière est déterminée par leurs tâches de service, 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. Un soldat professionnel a le droit au repos.

Les solutions indiquées 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 pour les forces armées et des tâches de nature extraordinaire, nécessaires à la protection des intérêts de l'État, en particulier:

- impliqués dans la prévention et le traitement des conséquences des catastrophes naturelles ou des défaillances techniques présentant les caractéristiques d'une catastrophe naturelle,
- en service et en garde,
- en cours d'exercices et de formation,
- en service militaire à l'étranger.

Les travailleurs qui gèrent l'entreprise pour le compte de l'employeur

Les travailleurs qui gèrent, pour le compte de l'employeur, l'entreprise sont les travailleurs responsables de l'entreprise à titre individuel et leurs adjoints ou les travailleurs qui font partie de l'organe collégial de direction de l'entreprise et les chefs comptables. Si ces travailleurs sont libres d'organiser leur travail, notamment en termes de temps, 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.

2/ Durée hebdomadaire de travail des gens de mer et des travailleurs des plates-formes pétrolières et gazières

Depuis le 3 mai 2012 la Pologne est partie à la Convention du travail maritime du 23 février 2006 (convention MLC). La Pologne a également ratifié les amendements à cette convention. Les dispositions de la convention ont été transposées en droit polonais par la loi du 5 août 2015 sur le travail maritime.

La durée du travail à bord d'un navire ne peut excéder 8 heures par jour et 40 heures en moyenne 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 dépasser 14 heures par jour et 72 heures par semaine.

Le repos journalier peut être divisée en deux parties, dont l'une ne peut être inférieure à six heures et l'intervalle entre deux périodes de repos consécutives ne peut être supérieure à quatorze heures. En cas d'infraction à ces règles, le marin a droit à un repos équivalent, consistant en une réduction correspondante des heures de travail, le salaire restant inchangé.

Le capitaine du navire peut ordonner le rassemblement de l'équipage du navire, les exercices et l'entraînement mais de manière à empiéter le moins possible sur les périodes de repos et à ne pas causer l'excès de fatigue aux marins, même si un repos équivalent leur est accordé.

La durée du travail à bord d'un navire exploité par des équipages ou une partie de l'équipage qui s'échangent 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 marin bénéficie d'un congé de rive d'une durée au moins égale. Avec le consentement du marin, la durée de ce travail peut être portée à trois mois. Le travail effectué dans les limites de ces normes n'est pas considéré comme le travail en heures supplémentaires si le nombre d'heures travaillées au cours d'une période de référence de huit mois au maximum ne dépasse pas la somme des normes de temps de travail hebdomadaire.

Le travail effectué au-delà des normes de temps de travail applicables au marin, ainsi que le travail effectué au-delà des heures de travail journalières prolongées résultant de l'horaire de travail applicable au marin, est considéré comme le travail en heures supplémentaires. Ce travail est autorisé dans les cas suivants:

- les besoins opérationnels du navire,
- la 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 à compter de la date à laquelle le marin est inscrit sur la liste d'équipage du navire.

Les registres des temps de travail et de repos de chaque marin sont tenus et ils sont publics. Le contrôle du temps de travail et de repos est effectué par le capitaine du navire.

Le capitaine du navire affiche à bord du navire dans un endroit accessible des informations sur la répartition du temps de travail pour chaque poste à bord, comprenant:

- le temps de travail en mer,
- le temps de travail à bord d'un navire à quai dans un port,
- le nombre maximum d'heures de travail.

Les directeurs des autorités maritimes effectuent des inspections sur les navires, au cours desquelles les conditions de travail et de vie des marins sont contrôlées, y compris les heures de travail. En outre, les conditions de travail et de vie des marins à bord sont contrôlées par les autorités d'inspection opérant en vertu de la loi du 5 août 2015 sur le travail maritime et par les autorités de l'Inspection Nationale du Travail.

La loi du 5 août 2015 sur le travail maritime stipule que la durée du travail sur les plateformes de forage ou de production, ainsi que sur les navires techniques spécialisés tels que les remorqueurs, les dragues et les grues flottantes, exploités par des équipages ou une partie de l'équipage qui changent successivement, 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 de rive après chaque période de travail continue ne dépassant pas deux semaines. Avec le consentement du travailleur, la période de travail peut être portée à trois semaines. Le travail effectué dans les limites des normes de temps de travail indiquées n'est pas considéré comme le travail en heures supplémentaires si le nombre d'heures de travail au cours de la période de référence adoptée ne dépasse pas une moyenne de 44 heures.

3/ Façon de traiter les astreintes pendant lesquelles aucun travail n'est effectué en termes de temps de travail et de périodes de repos

Selon le Code du travail, un employeur peut obliger un travailleur à rester en dehors des heures normales de travail prêt à travailler sur le lieu de travail ou dans un autre lieu désigné par l'employeur, y compris le lieu de résidence du travailleur. L'accomplissement du service de garde fait partie des tâches du travailleur dans le cadre de la relation de travail.

La garde, y compris la garde à domicile, ne peuvent pas être demandée aux travailleurs qu'en cas de besoin légitime et spécifique de l'employeur, lorsqu'il existe une forte probabilité de devoir travailler après les heures de travail normales. La garde ne peut pas faire partie intégrante de l'organisation du travail chez l'employeur.

Le temps de garde, y compris de garde à domicile, ne peut pas porter atteinte au droit du travailleur à un repos quotidien ininterrompu d'au moins 11 heures et à un repos hebdomadaire ininterrompu d'au moins 35 heures. Il n'est donc pas permis d'obliger les travailleurs à rester en garde 24 heures sur 24 ou tout au long de la semaine.

Pour le temps de garde, le travailleur a droit à un temps libre correspondant à la durée de la garde ou, s'il n'est pas possible d'accorder le temps libre, à la rémunération correspondant à son salaire résultant de sa classification personnelle, sur base d'un taux horaire ou mensuel, ou, si un tel élément de rémunération n'a pas été spécifié lors de la détermination des conditions de rémunération, à 60 % de la rémunération. Les heures de garde effectuées à domicile ne sont pas indemnisées si aucun travail n'a été effectué pendant ces heures. Une convention collective ou un contrat de travail peut prévoir des dispositions distinctes pour la compensation du temps de garde à domicile si aucun travail n'a été effectué pendant ce temps.

La non-compensation pour le temps de garde effectué à domicile, si aucun travail n'a été effectué, est due à l'hypothèse adoptée par le législateur selon laquelle la garde est beaucoup moins onéreuse pour le travailleur en raison du lieu où elle est effectué. Contrairement à l'astreinte sur le lieu de travail, elle n'empêche pas le travailleur d'entreprendre ses activités particulières, y compris de se consacrer à sa vie privée ou de prendre soin des membres de sa famille.

Dans l'arrêt du 31 janvier 1978 (affaire n° I PRN 147/77), la Cour suprême a statué que la garde ne découle pas d'un titre distinct, mais fait partie des obligations du travailleur, car elle est une tâche supplémentaire à exécuter en dehors des heures normales de travail, le travailleur restant uniquement en attente pendant la garde et n'effectue pas d'activités supplémentaires en même temps. Pendant le temps de garde, le travailleur ne peut pas se consacrer aux activités qui l'empêcheraient de commencer à travailler immédiatement.

Selon l'arrêt de la Cour suprême du 7 septembre 1999 (affaire n° I PKN 224/99), le refus d'effectuer une garde, en tant que non-exécution du devoir d'un travailleur, doit être justifié, et le fait de ne pas se présenter au travail, après la notification de la disponibilité à entreprendre un travail (garde), est une négligence grave de la part du travailleur, justifiant la résiliation du contrat de travail sans préavis pour faute du travailleur.

Dans l'arrêt du 13 mai 2009 (affaire III PK 8/09), la Cour suprême a déclaré que "les autres droits du travailleur, en raison de la garde pendant laquelle il n'a pas effectué de travail, dépendent du lieu où la garde a été effectuée. En ce qui concerne la garde effectuée à domicile, aucun droit autre que celui relatif au droit au repos prévu par l'article 151⁵ § 2 n'est prévu par le Code du travail. En revanche, pour la garde effectuée en dehors du domicile (sur le lieu de travail ou dans un autre lieu désigné par l'employeur – article 151⁵ § 1 du Code du travail, ci-après "garde sur le lieu de travail"), le travailleur a droit à un temps de repos correspondant à la durée de la garde. Si le congé ne peut être accordé, le travailleur a droit à une rémunération correspondant à son salaire résultant de sa classification personnelle ou, si un tel élément de rémunération n'a pas été spécifié à 60% de son salaire (article 151⁵ § 3 du Code du travail). Cette disposition confirme la règle résultant de l'article 151⁵ § 2 du Code du travail selon laquelle le temps de garde, pendant laquelle le travail n'a pas été exécuté, n'est pas le temps de travail au sens du Code".

Les heures de travail effectif pendant la garde, dépassant les normes de temps de travail fixées pour le travailleur, sont des heures supplémentaires (arrêt de la Cour suprême du 31 janvier 1978, affaire I PRN 147/77). De même, les heures de travail effectuées lors de la garde à domicile doivent être traitées comme des heures supplémentaires.

Article 3 – Droit à des conditions de travail sûres et saines

Article 3, paragraphe 1 – dispositions relatives à la santé et à la sécurité

1/ Informations sur:

- **les mesures prises pour s'assurer que les employeurs adoptent des dispositions visant à restreindre ou à décourager le travail en dehors des heures normales de travail (y compris le droit de se déconnecter du réseau – *digital disconnect*),**
- **la manière dont la protection est assurée contre les sanctions ou la discrimination en cas de refus de travailler en dehors des heures normales de travail.**

Le droit des travailleurs de ne pas rester en contact avec leur employeur par le biais de médias électroniques en dehors du temps de travail (le droit d'être hors ligne – le droit de se déconnecter) est indirectement garanti par les dispositions du Code du travail relatives au temps de travail, notamment en ce qui concerne les normes, la durée et l'horaire de travail, les heures supplémentaires, le temps de garde et les périodes de repos journalier et hebdomadaire minimum ininterrompu.

Le travailleur est tenu d'être à la disposition de l'employeur pendant les heures de travail résultant de son horaire de travail. En général, les heures de travail d'un travailleur ne peuvent dépasser 8 heures par jour et une moyenne de 40 heures sur une semaine de travail moyenne de cinq jours au cours d'une période de référence adoptée ne dépassant pas, en règle générale, 4 mois. En dehors de ces heures de travail, l'employeur ne peut demander au travailleur que faire que des heures supplémentaires, soit de rester en garde. Le travail en heures supplémentaires et la garde ne peut pas enfreindre les périodes minimales de repos quotidien et hebdomadaire du travailleur.

En dehors des heures de travail résultant d'un horaire de travail, d'heures supplémentaires ou d'une garde, le travailleur n'est pas tenu de rester en contact avec l'employeur. Le travailleur n'est pas tenu, en dehors des heures de travail, de répondre aux appels téléphoniques de l'employeur ni aux messages de celui-ci.

Les mesures défavorables prises par un employeur à l'encontre d'un travailleur suite à la manque de réponse à un appel téléphonique ou à un courrier électronique en dehors des heures de travail, alors que l'employeur n'a pas demandé au travailleur de rester en garde ou de faire des heures supplémentaires, contraviennent la loi. Le travailleur peut se tourner vers l'Inspection Nationale du Travail ou faire appel au conseil de prud'hommes (par exemple, en cas de résiliation du contrat de travail par l'employeur ou de résiliation de la relation de travail sans préavis en raison d'une telle omission).

Si les tentatives de l'employeur pour contacter le travailleur prennent la forme d'un harcèlement, il convient d'examiner si de telles tentatives ne devraient pas être qualifiées comme le *mobbing*. Le *mobbing* désigne les actions ou comportements concernant un travailleur ou dirigés contre un travailleur, consistant en un harcèlement ou une intimidation persistante et prolongée d'un travailleur, provoquant une baisse d'appréciation de son utilité professionnelle, provoquant ou visant à provoquer l'humiliation ou le ridicule du travailleur, l'isolant ou l'éliminant de l'équipe de collaborateurs. L'évaluation de l'existence d'un harcèlement et d'une intimidation à l'encontre d'un travailleur, et si ces actions aient eu pour but et puissent avoir pour effet de diminuer l'évaluation par le travailleur lui-même de son aptitude professionnelle, de l'humilier, de le ridiculiser, de l'isoler ou de l'éliminer de son équipe de collègues, doivent être fondés sur des critères objectifs, dans le contexte des circonstances factuelles révélées – le simple sentiment du travailleur que les actions et les comportements entrepris à son égard sont de nature *mobbing* n'est pas une base suffisante pour conclure à l'existence d'un *mobbing*.

Il n'y a *mobbing* que lorsque des situations similaires sont répétées de manière systématique et sur une période prolongée.

Un travailleur victime de *mobbing* entraînant des troubles de santé peut réclamer à son employeur une compensation financière pour préjudice subi. D'autre part, un travailleur victime de *mobbing* ou dont le contrat de travail a été résilié à la suite d'un *mobbing* a le droit de réclamer à l'employeur une indemnité dont le montant ne peut pas être inférieur au salaire minimum, tel qu'il est déterminé en

vertu d'une législation distincte. Le caractère raisonnable de l'indemnité et des dommages-intérêts est décidé par le conseil de prud'hommes.

En ce qui concerne les questions non réglementées par le droit du travail, les dispositions du Code civil s'appliquent mutatis mutandis si elles ne contredisent pas les principes du droit du travail. En particulier, un travailleur peut, en vertu du droit civil, réclamer la protection de ses droits de la personne. Si le tribunal constate une violation des droits de la personne, le travailleur peut également exiger que l'auteur de la violation remédie aux conséquences de celle-ci, notamment en faisant une déclaration de contenu et la forme appropriés. Une compensation en espèces ou le versement à un but social peut également être exigée en vertu du Code civil. Si un dommage matériel a été causé par la violation d'un droit de la personne, la partie lésée peut demander une indemnisation.

Afin d'assurer la protection des travailleurs qui refusent de travailler en dehors des heures normales de travail, le Code du travail prévoit que les heures supplémentaires ne sont autorisées que si l'employeur a un besoin particulier. Les besoins particuliers de l'employeur qui justifient les heures supplémentaires sont des situations exceptionnelles qui ne permettent pas d'effectuer le travail pendant les heures normales de travail. Il appartient à l'employeur d'évaluer l'existence de besoins particuliers. Toutefois, cela ne signifie pas que l'employeur a le pouvoir discrétionnaire d'ordonner des heures supplémentaires. Le fait de demander des heures supplémentaires de manière récurrente, continue ou permanente, plutôt que dans des situations exceptionnelles ou extraordinaires, peut être considéré comme une violation de l'interdiction de programmer des heures supplémentaires. A la lumière de l'arrêt de la Cour suprême du 22 février 2017. (III BP 2/16) "le fait que l'employeur ne respecte pas la réglementation relative à l'interdiction des heures supplémentaires (en ordonnant de manière permanente l'exécution du travail un jour de repos résultant d'une semaine de travail moyenne de cinq jours) (...) est la même situation que le fait d'ordonner des heures supplémentaires en violation de la législation, par exemple dans des situations non prévues par l'article 151 § 1 du Code du travail. Il ne fait aucun doute qu'il s'agit d'heures supplémentaires et que le travailleur peut réclamer le paiement de ces heures, même si elles sont effectuées dans des conditions illégales".

Il incombe à tout employeur de tenir un registre du temps de travail du travailleur afin de déterminer son salaire et les autres avantages liés au travail. Les relevés de temps doivent inclure, entre autres, le nombre d'heures supplémentaires, le nombre d'heures de garde et l'heure de début et de fin de la garde. La violation des règles relatives au temps de travail par un employeur est passible d'une amende de 1.000 à 30.000 zł.

Au sein de l'Union européenne, l'élaboration des dispositions sur le droit d'être hors ligne (*right to disconnect – droit à la déconnexion*) est en cours – une consultation publique est actuellement en cours à ce sujet. La Pologne suit ce travail afin que les travaux préparatoires et analytiques nécessaires puissent être entrepris en temps utile.

2/ Informations sur:

- **les solutions adoptées pour que les travailleurs indépendants, les télétravailleurs et les travailleurs domestiques soient protégés par la législation en matière de santé et de sécurité,**
- **si les travailleurs temporaires (*temporary workers*) les travailleurs de transition (*interim workers*) et les travailleurs sous contrat à durée déterminée bénéficient du même niveau de protection en vertu de la législation en matière de santé et de sécurité que les travailleurs sous contrat à durée indéterminée.**

Protection résultant la législation en matière de santé et de sécurité des les travailleurs indépendants, les télétravailleurs et les travailleurs domestiques

Le Code du travail régit les droits et obligations des travailleurs et des employeurs en matière de santé et de sécurité au travail. Un travailleur est une personne embauchée en vertu d'un contrat de travail, d'une nomination, d'une élection, d'une désignation ou d'un contrat de travail coopératif. Un employeur est une unité organisationnelle, même si elle n'est pas constituée en société, ainsi qu'une personne physique s'elle emploie des travailleurs.

Les obligations en matière de santé et de sécurité comprennent également la mise en place de conditions sûres et hygiéniques pour les cours suivis dans l'entreprise par les étudiants et les élèves qui ne sont pas des travailleurs.

Le Code du travail impose aux employeurs l'obligation de garantir des conditions de travail sûres et hygiéniques aux personnes physiques qui effectuent un travail sur une base autre qu'une relation de travail dans une entreprise ou dans un lieu désigné par l'employeur, ainsi qu'aux personnes qui exercent une activité indépendante dans une entreprise ou dans un lieu désigné par l'employeur.

Les obligations en matière de santé et de sécurité s'appliquent mutatis mutandis aux entrepreneurs non employeurs qui organisent le travail de personnes physiques sur une base autre que la relation de travail, ainsi de travailleurs indépendants.

Pour ce qui concerne une personne physique qui effectue un travail sur une base autre qu'une relation de travail, en dehors d'une entreprise ou si l'employeur n'a pas désigné de lieu de travail, ainsi qu'une personne qui exerce une activité indépendante et effectue un travail en dehors d'une entreprise ou si l'employeur n'a pas désigné de lieu de travail, les dispositions légales ne définissent pas clairement les obligations de l'employeur envers la personne en matière de conditions de travail sûres et saines. En vertu du Code civil, les parties contractantes peuvent toutefois organiser la relation juridique comme elles l'entendent, c'est-à-dire elles sont libres de choisir le type de contrat et d'en façonner le contenu, y compris en termes de santé et de sécurité au travail. Il est donc possible de réglementer les examens médicaux préventifs et les formations en matière de santé et de sécurité, y compris la prise en charge de leurs coûts, dans un contrat civil.

Les exigences énoncées dans le Code du travail sont des exigences minimales, de sorte qu'une personne effectuant un travail sur une base autre qu'une relation de travail et un employeur ou un entrepreneur non employeur peuvent stipuler des obligations plus étendues en matière de santé et de sécurité au travail.

Au stade de la sélection d'une personne physique ou morale pour effectuer un travail particulier, il est nécessaire d'évaluer si elle est qualifiée pour le faire. La personne qui va effectuer le travail sur une base autre qu'un contrat de travail et l'employeur/le donneur d'ordre peuvent estimer qu'il est nécessaire que la personne passe un examen médical en raison des risques présents sur le lieu de travail, ainsi qu'elle possède une formation en matière de santé et de sécurité, afin de pouvoir effectuer le travail.

En ce qui concerne les travailleurs domestiques, il n'existe aucune catégorie de "travailleurs domestiques" dans l'ordre juridique polonais (la Pologne n'a pas ratifié la Convention 189 de l'OIT sur les travailleurs domestiques). Par conséquent, la réglementation générale du travail s'applique aux personnes effectuant ce type de travail. Cela signifie que les travailleurs domestiques peuvent être travailleurs dans le cadre d'une relation de travail, d'une relation de droit civil ou sous la forme d'une activité indépendante. En fonction de la base de travail adoptée, les dispositions relatives à la santé et à la sécurité au travail décrites précédemment pour chacune de ces formes d'exécution de travail s'appliqueront.

Le Code du travail définit les obligations d'un employeur qui emploie un travailleur à distance, ainsi que les obligations généralement applicables en matière de santé et de sécurité au travail. Ces obligations, en raison de la nature du travail à distance, contiennent un certain nombre d'exclusions.

Les exclusions portent sur:

- la coopération entre les différents employeurs si les travailleurs qu'ils emploient travaillent au même endroit et au même moment,
- la mise à disposition des moyens nécessaires pour les soins d'urgence, la lutte contre l'incendie et l'évacuation,
- la désignation du personnel chargé des premiers secours, de la lutte contre l'incendie et de l'évacuation, ainsi qu'à la communication avec des services externes spécialisés dans les premiers secours, les services médicaux d'urgence et la protection contre l'incendie,
- l'organisation du lieu de travail, le maintien des locaux et des équipements techniques, ainsi que l'efficacité des mesures de protection collective et leur utilisation conforme à leur destination,

- l'adaptation des installations et des locaux de travail pour répondre aux exigences en matière de santé et de sécurité au travail,
- la fourniture gratuite de repas et de boissons aux travailleurs employés dans des conditions particulièrement pénibles pour des raisons préventives,
- la mise à disposition d'installations hygiéniques et sanitaires et la fourniture des produits d'hygiène personnelle nécessaires.

Certaines des obligations incombant à l'employeur dans l'entreprise doivent être exécutées par le travailleur à distance lui-même, par exemple pour éviter que des éléments de l'environnement domestique n'affectent pas la sécurité du travail à distance.

La nature particulière des certains types de travaux (dangereux, nocifs) fait qu'ils ne peuvent pas être effectués au lieu de résidence du travailleur ou en tout autre lieu désigné par lui, car ils imposent les mesures nécessaires pour prévenir les risques professionnels. Le travail à distance ne peut pas être adopté pour exécuter les travaux:

- particulièrement dangereux,
- entraînant un dépassement des normes admissibles pour les facteurs physiques fixés pour les espaces de vie,
- avec des agents chimiques dangereux tels que visés dans les règlements sur la santé et la sécurité au travail vu la présence d'agents chimiques sur le lieu de travail,
- associés à l'utilisation ou à la libération d'agents biologiques nocifs, de substances radioactives et d'autres substances ou mélanges dégageant des odeurs nauséabondes,
- provoquant des salissures intenses.

Comme le travail à distance est le plus souvent effectué par des travailleurs utilisant un ordinateur, les obligations énoncées dans l'ordonnance du ministre du Travail et de la Politique sociale du 1er décembre 1998 sur la sécurité et à l'hygiène du travail dans les lieux de travail équipés de moniteurs d'écran s'appliquent. L'employeur est tenu de respecter les exigences minimales en matière d'ergonomie et de veiller à ce que les conditions de travail soient appropriées et évaluées en termes d'organisation et d'état de l'équipement sur le lieu de travail, ainsi que de contraintes psychophysiques sur le corps du travailleur résultant de la gêne occasionnée par des facteurs externes. Sont également applicables les dispositions relatives à l'organisation du travail alterné, à l'octroi de pauses supplémentaires (au moins une pause de 5 minutes, qui est comptabilisée comme le temps de travail, après chaque heure de travail sur écran, à la fourniture au travailleur de lunettes ou de lentilles de contact).

Les travailleurs travaillant à distance suivent également des formations initiales et périodiques en matière de santé et de sécurité au travail, ainsi que passent des examens médicaux préventifs.

L'employeur est tenu de:

- fournir au travailleur à distance le matériel et les outils de travail, y compris l'équipement technique, nécessaires à l'exécution du travail à distance,
- assurer l'installation, l'entretien, le fonctionnement et la maintenance des outils de travail, y compris les équipements techniques nécessaires à l'exécution du travail à distance ou couvrir les coûts nécessaires à l'installation, l'entretien, le fonctionnement et la maintenance des outils de travail, y compris les équipements techniques, nécessaires à l'exécution du travail à distance, ainsi que couvrir les coûts de l'électricité et des services de télécommunication nécessaires à l'exécution du travail à distance,
- payer les autres coûts directement liés à l'exécution du travail à distance, si le remboursement de ces coûts a été prévu dans la convention collective, le règlement, l'ordonnance ou l'accord sur le travail à distance,
- fournir au travailleur effectuant le travail à distance la formation et l'assistance technique nécessaires à l'exécution de ce travail.

Le Code du travail interdit toute discrimination à l'encontre d'un travailleur effectuant un travail à distance.

Pour qu'un travailleur puisse travailler à distance, il doit faire une déclaration, par écrit ou par voie électronique, confirmant que des conditions de travail sûres et hygiéniques sont assurées sur le poste de travail à distance, dans un lieu désigné par le travailleur et convenu avec l'employeur.

L'employeur a le droit de contrôler l'exécution du travail à distance par le travailleur, notamment en ce qui concerne la santé et la sécurité au travail, dans les conditions prévues par la convention collective, le règlement, l'arrêté ou l'accord de travail à distance. L'inspection est effectuée en consultation avec le travailleur sur le lieu de travail à distance pendant les heures de travail du travailleur. L'employeur adapte la méthode d'inspection au lieu du travail à distance et au type de travail. L'exécution des activités d'inspection ne peut pas porter atteinte à la vie privée du travailleur et d'autres personnes, ni empêcher l'utilisation des locaux d'habitation.

Si l'employeur constate des manquements aux règles et réglementations en matière de santé et de sécurité au travail, il doit soit obliger le travailleur à remédier aux manquements constatés dans un délai déterminé, soit lui retirer l'autorisation d'effectuer un travail à distance.

L'Inspection Nationale du Travail supervise et contrôle le respect par les employeurs de la législation du travail, en particulier des règles et principes de santé et de sécurité au travail. L'inspection a des pouvoirs et des moyens pour mener à bien les tâches consistant non seulement à la supervision et au contrôle, mais aussi à l'application du respect de la législation par les employeurs. Ces pouvoirs comprennent, entre autres, le droit d'entrer et de circuler librement dans les locaux de l'entité inspectée, de demander des informations sur les questions couvertes par l'inspection et de demander de produire des documents relatifs à l'emploi et au licenciement des travailleurs, d'émettre des ordres pour la rectification des violations identifiées de la loi, et de participer en tant que procureur dans les cas d'infractions contre les droits des travailleurs. C'est également l'organe habilité à fournir des conseils en matière de droit du travail.

L'Inspection Nationale du Travail effectue des inspections portant sur l'application des réglementations en matière de travail à distance afin d'évaluer le degré de conformité des employeurs à ces réglementations. L'entité que l'Inspection Nationale du Travail peut contrôler est exclusivement l'employeur. Cela signifie que l'inspecteur du travail ne peut pas contrôler le lieu où le travail à distance est effectué qui est généralement le lieu de résidence du travailleur.

En 2023 et 2024, l'Inspection Nationale du Travail, en plus des inspections résultant des plaintes des travailleurs, a également effectué des inspections programmées et portant sur le respect par les employeurs des exigences relatives au travail à distance. En 2023, les inspections résultant des plaintes des travailleurs représentaient 10% de toutes les inspections du travail à distance.

3/ Norme de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs temporaires (*temporary workers*), les travailleurs de transition (*interim workers*) et les travailleurs sous contrat à durée déterminée

Les travailleurs sous contrat de travail temporaire (contrat d'essai, contrat à durée déterminée) sont soumis aux mêmes règles de santé et de sécurité au travail que les travailleurs sous contrat à durée indéterminée.

Les questions relatives à l'organisation et à la garantie de conditions de travail sûres et hygiéniques pour un travailleur intérimaire sont régies par la loi du 9 juillet 2003 sur l'emploi des travailleurs intérimaires. L'employeur utilisateur doit notamment:

- assurer au travailleur intérimaire des conditions de travail sûres et hygiéniques sur le lieu désigné pour le travail intérimaire,
- mettre à la disposition du travailleur intérimaire des équipements sociaux, conformément aux règles prévues pour les travailleurs à temps plein,
- fournir au travailleur intérimaire des vêtements et des chaussures de travail ainsi que des équipements de protection individuelle,
- fournir au travailleur intérimaire des boissons et des repas préventifs,
- former en matière de santé et de sécurité au travail, établir les circonstances et les causes des accidents du travail, évaluer les risques professionnels et informer les travailleurs de ces risques,

- remplir d'autres que les tâches de santé et de sécurité au travail susmentionnées au lieu de l'agence de travail intérimaire.

L'employeur utilisateur est également tenu de traiter les travailleurs intérimaire, en ce qui concerne les conditions de travail et autres conditions d'emploi, de manière non moins favorable que les travailleurs qu'il emploie sur un même poste ou un poste similaire.

L'agence de travail intérimaire et l'employeur utilisateur doivent convenir par écrit de division des responsabilités en matière de santé et de sécurité au travail.

Outre les obligations en matière de santé et de sécurité indiquées ci-dessus, y compris celles assumées par l'employeur utilisateur sur base d'un contrat conclu avec l'agence, la charge des obligations de l'employeur en vertu de la section dix du Code du travail "Santé et sécurité", incombe à l'agence de travail intérimaire, en tant qu'employeur du travailleur intérimaire.

Il n'existe pas de catégorie de travailleurs de transition dans l'ordre juridique polonais.

En raison de l'adoption le 23 octobre 2024 par l'Union européenne de la directive du Parlement européen et du Conseil (UE 2024/2831) relative à l'amélioration des conditions de travail au moyen de plateformes, la Pologne a entrepris des travaux conceptuels en préparation de sa mise en œuvre.

La directive oblige les États membres à introduire, entre autres, une présomption réfutable de l'existence d'une relation de travail si les faits indiquent une direction et un contrôle par une plateforme numérique de travail. La charge de la preuve incombe à la plateforme de travail numérique lorsqu'elle souhaite renverser cette présomption. Le droit polonais ne connaît pas de présomption de l'existence d'une relation de travail, de sorte que des modifications du droit matériel et procédural seront nécessaires.

Par ailleurs, la mise en œuvre de la directive nécessitera de régler des questions telles que :

- des responsabilités des plateformes numériques de travail pour l'évaluation des risques des systèmes automatisés de contrôle ou de prise de décision pour la sécurité et la santé des travailleurs et en ce qui concerne la minimisation de ces risques,
- des responsabilités en matière de publication de lignes directrices sur la présomption d'une relation de travail, d'inspections du travail et de coopération entre les autorités nationales,
- des restrictions et des interdictions concernant l'utilisation de systèmes automatisés de suivi et de prise de décision (appelés algorithmes) par les plateformes numériques de travail.

Article 3, paragraphe 2 - contrôle de l'application de la législation en matière de santé et de sécurité

Informations sur les dispositions adoptées pour assurer le contrôle de la mise en œuvre des réglementations en matière de santé et de sécurité au travail pour les catégories de travailleurs particulièrement vulnérables, tels que:

- **les travailleurs domestiques,**
- **les travailleurs des plateformes numériques,**
- **les télétravailleurs,**
- **les travailleurs délégués,**
- **les travailleurs sous-traitants,**
- **les indépendant,**
- **les travailleurs exposés à des risques environnementaux tels que le changement climatique et la pollution.**

En vertu de la loi du 13 avril 2007 sur l'Inspection Nationale du Travail, les employeurs sont soumis à un contrôle et, dans le domaine de la santé et de la sécurité au travail, sont également soumis à un contrôle les entrepreneurs non employeurs et les autres unités organisationnelles pour lesquels le travail est fourni par des personnes physiques, y compris des travailleurs indépendants, indépendamment de la base sur laquelle le travail est fourni.

Le contrôle est effectué dans les locaux de l'entité contrôlée et dans d'autres lieux où le travail est exécuté ou des documents financiers et personnels sont conservés. Certaines activités d'inspection peuvent également être menées dans les locaux de l'unité organisationnelle de l'Inspection Nationale

du Travail. Les inspecteurs du travail ne sont pas autorisés à mener des activités d'inspection dans les maisons et appartements privés, car l'article 50 de la Constitution garantit l'inviolabilité du domicile, qui résulte aussi du respect du droit à la vie privée (article 47 de la Constitution polonaise).

En ce qui concerne les obligations de l'employeur en matière de protection contre les poussières et les composés chimiques à l'air libre que l'on retrouve dans ce que l'on appelle le smog, le règlement du ministre de la Famille, du Travail et de la Politique sociale du 12 juin 2018 sur les concentrations et intensités maximales admissibles des facteurs nocifs pour la santé dans l'environnement de travail établit notamment une liste de valeurs pour les concentrations maximales admissibles des facteurs chimiques et des poussières nocifs pour la santé dans l'environnement de travail et dans le microclimat. L'exposition aux agents chimiques et aux poussières dans l'air de l'environnement de travail est définie comme le dépassement des concentrations maximales admissibles (CME). S'il n'existe aucune possibilité organisationnelle ou technique de limiter l'exposition et que les valeurs de la CME sont dépassées, l'employeur est tenu de fournir un équipement de protection individuelle.

En ce qui concerne l'exécution de travaux exposant à des facteurs environnementaux, les dispositions relatives aux obligations de l'employeur concernant l'exécution de travaux, entre autres, à des températures élevées sont contenues dans:

- le règlement du ministre du Travail et de la Politique sociale du 26 septembre 1997 sur la réglementation générale en matière de santé et de sécurité au travail,
- le règlement du ministre de la Famille, du Travail et de la Politique sociale du 12 juin 2018 sur les concentrations et intensités maximales admissibles des facteurs nuisibles à la santé dans l'environnement de travail,
- le règlement du Conseil des ministres du 28 mai 1996 sur les repas et boissons prophylactiques,
- le règlement du ministre de la Santé du 2 février 2011 sur les tests et mesures des facteurs nuisibles à la santé dans l'environnement de travail.

Ces obligations comprennent, par exemple:

- l'organisation des lieux de travail à l'extérieur de manière à protéger les travailleurs contre les risques liés aux conditions atmosphériques, y compris les précipitations, les températures basses ou élevées, les vents forts et les chutes d'objets,
- la fourniture des boissons gratuite aux travailleurs travaillant dans des microclimats chauds caractérisés par une température du globe terrestre humide (WBGT) supérieure à 25°C, ainsi que pour le travail à l'extérieur à des températures supérieures à 25°C et sur d'autres lieux de travail où la température due aux conditions atmosphériques dépasse 28°C (la quantité, le type et la température des boissons doivent être adaptés aux conditions de travail et aux besoins physiologiques des travailleurs), et dans certains cas, les boissons doivent être enrichies de sels minéraux et de vitamines,
- l'équipement des fenêtres et les puits de lumière de dispositifs appropriés pour éliminer l'excès de lumière solaire sur les postes de travail,
- la mise à disposition de salles de repos climatisées pour les travailleurs travaillant dans des locaux où la température due aux processus technologiques est en permanence supérieure à 30°C.

Des travaux d'analyse sont en cours pour préparer des règlements visant à protéger les travailleurs sur le lieu de travail contre les températures élevées.

Des règles particulières s'appliquent aux mineurs, aux femmes enceintes et aux mères qui allaitent. Les travaux interdits aux mineurs comprennent, entre autres, le travail dans des endroits où la température de l'air dépasse 30°C et l'humidité relative dépasse 65%, ainsi que le travail en exposition directe à une source ouverte de rayonnement. Un adolescent de plus de 16 ans peut travailler dans un microclimat chaud avec un WBGT ne dépassant pas 26°C pendant un maximum de trois heures par jour, à condition que les normes de dépense énergétique nette pour les adolescents soient respectées et que des boissons en quantité suffisante et des pauses de 10 minutes soient prévues toutes les 50 minutes.

Il est interdit aux femmes enceintes ou allaitantes de travailler dans des locaux où le PMV (score moyen prédit), déterminé conformément à la norme polonaise pour ce type de travail, dépasse 1,0.

Article 4 – Droit à une rémunération équitable

Article 4, paragraphe 3 – le droit des travailleurs, hommes et femmes, à la rémunération égale pour un travail de valeur égale

1/ La notion de travail égal et de travail de valeur égale est-elle définie dans le droit national ou dans la jurisprudence ?

Selon le Code du travail:

- la rémunération du travail doit être fixée de telle sorte qu'elle corresponde notamment au type de travail effectué et aux qualifications requises pour son exécution, et qu'elle tienne compte de la quantité et de la qualité du travail fourni,
- les travailleurs ont droit à un salaire égal pour un travail égal ou de valeur égale.

Les travailleurs, hommes et femmes, qui occupent les mêmes emplois ont droit au salaire égal s'ils exercent leurs fonctions de la même manière et s'ils ont les mêmes qualifications et la même expérience professionnelle.

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. Ce point de vue est bien établi dans la jurisprudence (ordonnance de la Cour suprême du 14 mars 2018, affaire II PK 125/17).

Le Code du travail énonce des critères (raisons) qui ne peuvent justifier une différenciation de la situation des travailleurs. Cela signifie qu'un travailleur qui, tout en effectuant un travail égal ou de valeur égale, voit sa rémunération fixée à un niveau inférieur à celle d'un autre travailleur, si cette différence est due à une ou plusieurs des raisons mentionnées dans le Code du travail (sexe, âge, handicap, race, religion, nationalité, convictions politiques, appartenance à un syndicat, origine ethnique, religion, orientation sexuelle, emploi à durée déterminée ou indéterminée, emploi à temps plein ou à temps partiel), peut être considéré comme victime d'une discrimination.

Lorsqu'il y a une différence de rémunération entre des travailleurs effectuant un travail égal, l'employeur doit prouver qu'elle a des raisons objectives de cette différenciation. La référence de l'employeur aux différentes qualifications professionnelles et à l'ancienneté des travailleurs implique l'obligation de démontrer qu'elles étaient pertinentes pour l'exécution des tâches confiées au travailleur (arrêt de la Cour suprême du 22 février 2007, affaire I PK 242/06).

Une personne à l'égard de laquelle l'employeur a violé le principe de l'égalité de traitement en matière d'emploi a droit à une indemnité dont le montant n'est pas inférieur à la rémunération minimale du travail, établie sur la base de réglementations distinctes.

2/ Si les classifications des emplois et les systèmes de rémunération reflètent le principe de l'égalité de rémunération, y compris dans le secteur privé

Les systèmes de rémunération les plus couramment utilisés sont le système temporaire avec un taux mensuel ou horaire, le système de commission, le système basé sur les tâches, le système de travail à la pièce. L'employeur peut soit appliquer l'un d'entre eux à tous les travailleurs, soit appliquer plusieurs systèmes, en fonction du type de travail effectué par les travailleurs, des emplois occupés, des qualifications requises, de la qualité et de la quantité du travail effectué. Les règles de rémunération des travailleurs doivent être définies dans les conventions collectives, les règlements de rémunération et les contrats de travail.

Lorsqu'il crée et applique un système de rémunération, l'employeur est tenu de respecter le principe de l'égalité de traitement en matière d'emploi, y compris 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. En lieu et place de ces dispositions, les dispositions pertinentes du droit du travail s'appliquent ou, en l'absence de telles dispositions, celles-ci sont remplacées par des dispositions non discriminatoires appropriées.

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 correspondant au type de travail, avec indication des éléments de la rémunération. Le mode de détermination du montant de la rémunération et de ses composantes est laissé à la volonté des parties, sauf disposition contraire de la législation en matière des salaires (par exemple, convention collective, règlement de rémunération).

Dans le cadre des procédures de contrôle tenues par les inspecteurs du travail et portant sur l'égalité de traitement et la non-discrimination des travailleurs, y compris sur la base du sexe, on procède à l'examen des circonstances de la violation de la législation du travail. L'inspecteur du travail peut vérifier si l'employeur a mis le texte des dispositions relatives à l'égalité de traitement en matière d'emploi à la disposition des travailleurs sous la forme d'informations écrites distribuées sur le lieu de travail ou s'il a donné accès à ces dispositions d'une autre manière habituelle chez l'employeur. La plupart des allégations de discrimination salariale soulevées dans les plaintes déposées auprès de l'Inspection Nationale du Travail ne peuvent être résolues par les inspecteurs du travail, qui ne sont pas statutairement habilités à régler les litiges, de sorte que les travailleurs saisissent les conseils de prud'hommes pour violation de l'interdiction de discrimination de l'employeur.

L'Inspection Nationale du Travail mène des activités de prévention et de formation dans le domaine de l'égalité de traitement et de la non-discrimination sur le marché du travail et entreprend des initiatives de vulgarisation et d'information dans ce domaine. Ces questions sont abordées dans des publications de l'Inspection Nationale du Travail, notamment des brochures ("Stop à la discrimination") et des guides sur le droit du travail, également disponibles sur le site web de l'inspection: www.pip.gov.pl. On y trouve également des webinaires (Discrimination. Réduire les charges psychologiques), des conseils juridiques, ainsi que les coordonnées des inspections du travail de district, qui peuvent être contactées pour obtenir de l'aide en cas de problèmes liés à la discrimination.

3/ Des informations sur les solutions permettant de réaliser des progrès mesurables dans la réduction de l'écart de rémunération des femmes et des hommes dans un délai raisonnable; tendances (statistiques) en termes d'écart de rémunération entre les hommes et les femmes

Afin de permettre aux employeurs de vérifier plus facilement s'ils versent des rémunérations égales pour un travail égal, l'application logicielle gratuite "Rémunérations égales" a été mise en place en 2017, permettant d'estimer l'écart de rémunération entre les travailleurs, en tenant compte de leur sexe, de leur âge, de leur niveau d'études et d'autres caractéristiques. Il est prévu de mettre à jour l'application et de la diffuser auprès des employeurs (projet "Un bon climat pour des emplois de qualité").

Salaires bruts moyens par sexe et par grandes catégories professionnelles, zł,
octobre de l'année concernée

	2018			2020			2022		
	total	hommes	femmes	total	hommes	femmes	total	hommes	femmes
Total	5003,78	5447,24	4543,36	5748,24	6126,15	5343,07	7001,28	7558,54	6430,06
Représentants des autorités publiques, hauts fonctionnaires et chefs	9.597,49	10.917,60	8.065,66	10.476,03	11.646,34	9.044,89	12.572,14	14.003,79	10.897,59
Spécialistes	6.093,43	7.242,81	5.449,12	7.066,64	8.229,87	6.405,93	8.456,33	9.944,01	7.611,39
Techniciens et personnel intermédiaire	4.950,88	5.681,80	4.352,53	5.613,22	6.290,24	5.054,24	6.904,36	7.713,84	6.267,21
Employés de bureaux	4.051,57	4.206,09	3.945,14	4.531,56	4.634,34	4.458,24	5.519,56	5.704,56	5.389,79
Travailleurs des services et de la vente	3.129,77	3.363,55	3.013,66	3.675,12	4.007,44	3.483,84	4.402,54	4.749,45	4.206,65
Agriculteurs, jardiniers, forestiers et pêcheurs	3.400,07	3.398,06	3.409,34	4.051,47	4.063,70	4.021,71	4.866,99	4.810,50	5.038,30
Travailleurs de l'industrie et de l'artisanat	4.143,95	4.305,92	3.252,14	4.652,88	4.781,38	3.748,68	5.466,74	5.659,69	4.351,38
Opérateurs et monteurs d'installations et de machines	4.104,95	4.261,10	3.483,79	4.620,90	4.755,89	4.050,49	5.981,63	6.291,36	4.742,55

Travailleurs effectuant des travaux simples	3002,43	3.356,87	2.777,87	3.576,57	3.906,93	3.359,26	4.292,45	4.737,04	4.038,16
---	---------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------

Article 5 – Droit syndical et article 6 – Droit de négociation collective

Article 5 – Droit syndical

1/ Mesures prises pour renforcer le droit actif des travailleurs à s'organiser (*positive freedom of association – liberté positive d'association*), en particulier dans les secteurs traditionnellement caractérisés par de faibles niveaux de syndicalisation ou dans de nouveaux secteurs (par exemple, *gig economy – économie de petits bulots*)

En 2018, la loi du 23 mai 1991 sur les syndicats a été modifiée. Selon son libellé actuel, le droit de former des syndicats et de s'y affilier est accordé aux personnes exerçant une activité rémunérée. Une personne exerçant une activité rémunérée est un travailleur ou une personne effectuant un travail contre rémunération sur une base autre qu'une relation de travail, si elle n'emploie pas d'autres personnes pour ce travail, quelle que soit la base d'emploi, et si elle a des droits et des intérêts liés à l'exécution du travail qui peuvent être représentés et défendus par un syndicat. La modification de la loi a donc étendu le cercle des personnes ayant le droit de former des syndicats et de s'y affilier aux personnes embauchées sur la base de contrats de droit civil (par exemple, contrat de mandat et contrat d'exécution d'une tâche spécifique), ainsi qu'aux personnes gérant une entreprise individuelle (appelées travailleurs indépendants).

2/ Critères juridiques pour la reconnaissance des organisations d'employeurs à s'engager dans le dialogue social et la négociation collective

Conformément à la loi du 24 juillet 2015 sur le Conseil du dialogue social et les autres institutions du dialogue social, la partie patronale du Conseil est constituée par des représentants des organisations d'employeurs représentatives. Sont considérées comme organisations d'employeurs représentatives les organisations intersectorielles d'employeurs nationales qui opèrent sur la base de la loi du 23 mai 1991 sur les organisations d'employeurs ou de la loi du 22 mars 1989 sur l'artisanat et qui remplissent l'ensemble des critères suivants:

- regroupent les employeurs visés par la loi du 23 mai 1991 sur les syndicats qui emploient au total au moins 300.000 personnes exerçant une activité professionnelle,
- regroupent les employeurs dont l'activité économique principale ressort d'au moins la moitié des sections de la classification polonaise des activités,
- comptent parmi leurs membres des organisations régionales d'employeurs intersectorielles, basées dans au moins la moitié des voivodies.

En établissant le critère numérique:

- dans le cas d'un employeur opérant dans une section de la classification polonaise des activités, toutes les personnes effectuant un travail rémunéré sont affectées à cette section, ou
- dans le cas d'un employeur opérant dans plus d'une section de la classification polonaise des activités, toutes les personnes exerçant une activité rémunérée sont affectées à la section couvrant l'activité principale de l'entité, un maximum de 100.000 personnes exerçant une activité rémunérée dans une section donnée étant pris en compte.

Pour déterminer le nombre de sections, on prend en compte les sections qui comptent au moins 3.000 personnes exerçant une activité rémunérée.

La représentativité est établie par le tribunal de district de Varsovie dans les 30 jours suivant la demande des organisations d'employeurs.

La partie patronale peut inviter des représentants d'organisations d'employeurs ne répondant pas aux critères susmentionnés et des représentants d'organisations socioprofessionnelles à participer aux travaux du Conseil du dialogue social, avec voix consultative.

3/ Critères juridiques pour la reconnaissance et la détermination de la représentativité des syndicats - aux fins d'engagement dans le dialogue social et la négociation collective. Informations sur:

- **le statut et les prérogatives des syndicats minoritaires,**
- **l'existence de structures de représentation alternatives au niveau de l'entreprise, telles que des représentants élus des travailleurs.**

Conformément à la loi du 24 juillet 2015 sur le Conseil du dialogue social et les autres institutions du dialogue social, la partie des travailleurs du Conseil est constituée par des représentants des organisations syndicales représentatives.

Selon la loi du 23 mai 1991 sur les syndicats, une organisation syndicale représentative supra-entreprise est une organisation syndicale supra-entreprise:

- représentative au sens de la loi du 24 juillet 2015 sur le Conseil du dialogue social et les autres institutions du dialogue social,
- réunissant au moins 15% du nombre total des personnes dont le travail entre dans le champ d'application du statut, mais pas moins de 10.000 personnes exerçant une activité rémunérée, ou
- regroupant le plus grand nombre de personnes exerçant une activité rémunérée pour lesquelles une convention collective spécifique doit être conclue.

L'organisation syndicale supra-entreprise demande au tribunal de district de Varsovie de déclarer sa représentativité et le tribunal rend une décision dans les 30 jours suivant la demande.

Lorsqu'une organisation intersyndicale nationale (confédération) est considérée comme représentative, les syndicats nationaux et les associations (fédérations) de syndicats qui sont membres de cette confédération deviennent représentatifs de par la loi.

Les syndicats nationaux, les associations nationales (fédérations) de syndicats et les organisations intersyndicales nationales (confédérations) qui remplissent l'ensemble des critères suivants sont considérés comme des organisations syndicales représentatives:

- comptent plus de 300.000 membres exerçant une activité rémunérée au sens de la loi du 23 mai 1991 sur les syndicats,
- opèrent dans des entités de l'économie nationale dont l'activité principale est relève de plus de la moitié des sections de la classification polonaise des activités.

Pour déterminer le critère numérique, il est tenu compte d'un maximum de 100.000 membres d'une organisation syndicale qui sont des personnes exerçant un activité rémunéré, travaillant dans des entités de l'économie nationale dont l'activité principale est définie dans une section de la classification polonaise des activités. Pour déterminer le nombre de personnes exerçant une activité rémunérée, on ne tient pas compte de personnes exerçant une activité rémunérée et membres de celles de ses organisations membres qui sont ou ont été, au cours de l'année précédant la demande de déclaration de représentativité, affiliées à une organisation syndicale représentative ayant des représentants au Conseil du dialogue social.

La représentativité est établie par le tribunal de district de Varsovie, sous la forme d'une décision rendue dans les 30 jours suivant la demande des organisations syndicales.

La partie des travailleurs peut inviter des représentants des syndicats et des organisations syndicales qui ne remplissent pas les critères mentionnés ci-dessus, ainsi que des représentants des organisations socioprofessionnelles, à participer aux travaux du Conseil, avec voix consultative.

L'organisation syndicale de l'entreprise représentative est l'organisation syndicale:

- étant une unité organisationnelle ou une organisation membre d'une organisation syndicale supra-entreprise reconnue comme représentative au sens de la loi du 24 juillet 2015 sur le Conseil du dialogue social et les autres institutions du dialogue social, qui réunit au moins 8% des personnes exerçant une activité rémunérée embauchées par l'employeur, ou
- qui regroupe au moins 15% des personnes exerçant une activité rémunérée embauchées par l'employeur.

Si aucune des organisations syndicales d'entreprise ne remplit ces conditions, l'organisation syndicale d'entreprise représentative est celle qui regroupe le plus grand nombre de personnes exerçant une activité rémunérée embauchées par l'employeur.

S'il existe plus d'une organisation syndicale représentative chez un employeur, qui font partie de la même association syndicale (fédération) ou de la même organisation intersyndicale nationale (confédération), ces organisations désignent une représentation commune pour les questions concernant les droits et les intérêts collectifs des personnes exerçant une activité rémunérée. En l'absence de représentation paritaire, l'organisation syndicale d'entreprise représentative est celle qui regroupe le plus grand nombre de personnes exerçant une activité rémunérée embauchées par l'employeur ou une organisation regroupant au moins 15% des personnes exerçant une activité rémunérée embauchées par l'employeur.

S'il n'y a pas d'organisation syndicale d'entreprise chez l'employeur, les représentants des travailleurs sont élus selon la procédure adoptée dans l'entreprise.

Indépendamment de la représentativité établie, toute organisation syndicale ayant le statut d'organisation syndicale d'entreprise se voit accorder par la loi les droits suivants:

- prise de position sur les questions du droit de travail concernant des travailleurs individuels et sur les questions concernant des personnes exerçant une activité rémunérée en ce qui concerne l'exécution de ce travail, par exemple:
 - formuler des objections motivées lors de la résiliation du contrat de travail à durée déterminée ou indéterminée,
 - soulever des objections motivées lorsqu'il s'agit de mettre fin aux conditions d'emploi ou de rémunération d'un travailleur,
 - exprimer une opinion lors du licenciement d'un travailleur sans préavis,
 - accepter de licencier une femme enceinte ou pendant le congé de maternité,
 - accepter de mettre fin à la relation juridique avec le militant syndical,
- prise de position vis-à-vis de l'employeur ou d'un organe de l'administration autonome du personnel sur des questions concernant les intérêts et les droits collectifs des personnes exerçant une activité rémunérée – cette catégorie comprend les droits relatifs à:
 - conclure des conventions collectives,
 - conclure des accords collectifs autres que les conventions collectives,
 - accepter les règlements en matière de rémunération,
 - accepter les règlements relatifs aux prix et aux primes,
 - accepter le règlement du fonds de prévoyance sociale de l'entreprise,
 - établir une liste des travaux particulièrement dangereux ou exigeants sur le plan physique ou mental effectués par les travailleurs de nuit.
- contrôle du respect, sur le lieu de travail, des dispositions du droit du travail, en particulier des dispositions et principes relatifs à la santé et à la sécurité au travail,
- gestion des activités de l'inspection sociale du travail et coopération avec l'Inspection Nationale du Travail,
- traitement des conditions de vie des retraités.

L'un des droits les plus importants des syndicats est d'influencer l'établissement de ce que l'on appelle le droit interne de l'entreprise. S'il y a des syndicats ayant le statut d'organisations syndicales d'entreprise chez l'employeur, l'adoption du droit interne de l'entreprise s'effectue en concertation avec ces organisations. Si sur les questions concernant:

- le règlement de rémunération,
- les règlements en matière de récompenses et de primes,
- le règlement du fonds de prévoyance sociale de l'entreprise,
- le plan de congé ou le règlement de travail,
- l'exercice comptable,
- la liste des travaux effectués par les travailleurs de nuit, notamment les travaux dangereux ou les travaux impliquant un effort physique ou mental important.
- l'horaire de travail individuel des conducteurs

les organisations syndicales ou les organisations syndicales représentatives, dont chacune représente au moins 5% des travailleurs chez l'employeur, ne parviennent pas à présenter une position commune

dans un délai de 30 jours à compter de la date à laquelle l'employeur leur a transmis le projet, les décisions sont prises par l'employeur, après l'examen des positions de chacune des organisations syndicales.

En outre, l'employeur est tenu de fournir, à la demande de l'organisation syndicale d'entreprise, les informations nécessaires à la conduite des activités syndicales, notamment les informations concernant:

- les conditions de travail et les règles de rémunération,
- l'activité et la situation économique de l'employeur, ainsi que les développements prévus à cet égard,
- la situation, la structure et l'évolution prévue de l'emploi et les mesures visant à maintenir les niveaux d'emploi,
- les activités susceptibles d'entraîner des changements significatifs dans l'organisation du travail ou les bases d'emploi.

En cas de transfert d'une entreprise ou d'une partie d'entreprise à un nouvel employeur, l'employeur actuel et le nouvel employeur sont tenus d'informer par écrit les syndicats opérant chez chacun d'eux de la date prévue de ce transfert, des raisons qui le motivent, des conséquences juridiques, économiques et sociales pour les travailleurs, ainsi que des mesures envisagées concernant les conditions d'emploi des travailleurs, notamment les conditions de travail, de rémunération et de reconversion.

Les solutions précitées concernant les droits d'une organisation syndicale d'entreprise s'appliquent également à une organisation syndicale interentreprises active chez un employeur donné.

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 prévoient des solutions supplémentaires pour impliquer les travailleurs à la gestion de l'entreprise. En Pologne, 3.720 entités ont signalé la création de comités d'entreprise et il existe deux comités d'entreprise européens.

Les mécanismes d'information et de consultation basés sur la loi du 7 avril 2006 sur l'information et à la consultation des travailleurs s'appliquent aux employeurs exerçant une activité économique et employant d'au moins 50 travailleurs. La loi prévoit un système permanent et général d'information et de consultation, étant entendu que la création d'un conseil des travailleurs est basée sur une demande des travailleurs. Elle fixe les conditions d'information et de consultation des travailleurs ainsi que les règles d'élection d'un conseil des travailleurs. La consultation a pour but d'échanger des opinions et d'entamer un dialogue entre l'employeur et le conseil des travailleurs. Elle doit être menée à un moment, sous une forme et dans une mesure qui permettent à l'employeur de prendre des décisions sur les questions traitées, à un niveau approprié – en fonction de l'objet de la discussion, sur la base des informations fournies par l'employeur et de l'avis du conseil des travailleurs et de l'opinion divergente d'un membre du conseil des travailleurs, s'il est le cas, afin de permettre la conclusion d'un accord entre le conseil des travailleurs et l'employeur. Le conseil des travailleurs et l'employeur se consultent de bonne foi et dans le respect des intérêts de l'autre partie. Le conseil des travailleurs peut être assisté par des personnes ayant des connaissances spécialisées. Les mécanismes de financement des coûts des activités d'expertise doivent être définis dans l'accord entre le comité et l'employeur.

La loi du 7 avril 2006 sur l'information et à la consultation des travailleurs garantit que les coûts liés à l'élection et au fonctionnement du conseil des travailleurs sont à la charge de l'employeur. Celles-ci doivent être précisées dans un accord entre le comité d'entreprise et l'employeur. Le conseil des travailleurs se met d'accord avec l'employeur sur:

- les règles et procédures d'information et de consultation,
- la procédure de règlement des litiges,
- les principes de prise en charge des frais liés à l'élection et au fonctionnement du conseil des travailleurs, y compris les frais liés à la réalisation de l'expertise nécessaire.

Le conseil des travailleurs peut se mettre d'accord avec l'employeur sur:

- le nombre de membres du conseil des travailleurs autres que ceux spécifiés dans la loi, au moins 3 membres du conseil des travailleurs,

- les règles de prise en charge des frais liés à l'assistance des personnes ayant des connaissances spécialisées auxquelles le conseil des travailleurs a recours,
- les règles d'exemption de travail des membres du conseil des travailleurs en fonction du nombre de travailleurs travailleurs.

La loi du 5 avril 2002 sur les comités d'entreprise européens fixe les principes d'établissement et de fonctionnement des comités d'entreprise européens ainsi que les modalités d'information et de consultation des travailleurs dans les entreprises de dimension communautaire et les groupes d'entreprises de dimension communautaire afin de mettre en œuvre le droit des travailleurs à être informés et consultés sur les questions à dimension transnationale. Une question à dimension transnationale est une question qui concerne l'entreprise de dimension communautaire ou le groupe d'entreprises de dimension communautaire dans son ensemble, ou au moins deux entreprises ou établissements de dimension communautaire ou de groupes d'entreprises de dimension communautaire établis dans deux États membres.

La loi s'applique aux entreprises de dimension communautaire et aux groupes d'entreprises dont la direction centrale:

- est établie en Pologne,
- qui n'est pas établie dans un État membre, si la direction a désigné un représentant établi en Pologne,
- n'est pas établie dans un État membre et n'a pas désigné de représentant dans un État membre, si un établissement faisant partie d'une telle entreprise ou une entreprise faisant partie d'un tel groupe qui emploie le plus grand nombre de travailleurs dans les États membres dans l'entreprise ou le groupe d'entreprises concerné est situé en Pologne.

La direction centrale et le groupe spécial de négociation mènent des négociations en vue de conclure un accord sur l'institution d'un comité d'entreprise européen ou sur l'établissement d'une méthode d'information et de consultation des travailleurs.

Lorsque la direction centrale et le groupe spécial de négociation conviennent de l'institution d'un comité d'entreprise européen, ils concluent un accord écrit à cet effet. L'accord précise notamment:

- les entreprises et établissements appartenant à l'entreprise de dimension communautaire ou au groupe d'entreprises de dimension communautaire concerné par l'accord, y compris ceux situés en dehors du territoire des États membres, s'ils sont couverts par l'accord,
- la composition du comité d'entreprise européen reflétant, dans la mesure du possible, une représentation équilibrée des travailleurs en termes d'activités professionnelles, de catégories de travailleurs et de sexe, ainsi que le nombre de membres, la répartition des sièges et la durée du mandat du comité,
- les pouvoirs du comité d'entreprise européen et les modalités de son information et de sa consultation,
- les modalités d'articulation de l'information et de la consultation entre le comité d'entreprise européen et les représentants des travailleurs au niveau national, dont la législation nationale leur donne le droit d'être informés et consultés,
- le lieu, la fréquence et la durée des réunions du comité d'entreprise européen,
- les ressources financières et matérielles allouées au comité d'entreprise européen,
- la période de validité de l'accord et la procédure de son modification, les cas dans lesquels il doit être modifié et les conditions dans lesquelles l'accord peut être modifié ou résilié, notamment en cas de modification de la structure d'une entreprise de dimension communautaire ou d'un groupe d'entreprises de dimension communautaire.

4/ Si et dans quelle mesure le droit syndical est garanti aux membres de la Police et des forces armées (travailleurs civils, policiers, soldats, de tout grade)

La loi du 11 mars 2022 sur la défense de la Patrie établit une interdiction générale de la formation des syndicats et de l'association des soldats de carrière dans les syndicats. À la date du début du service militaire, l'affiliation d'un soldat de carrière à un syndicat prend fin. La défense des droits des militaires

de carrière et de la communauté militaire ainsi que la représentation des intérêts des militaires de carrière sont assurées par les organes représentatifs des différents corps de cadres professionnels des forces armées. Les modalités de fonctionnement des organes de représentation des militaires de carrière, les conditions d'organisation, de fonctionnement et la procédure d'élection, les missions et les pouvoirs des organes de représentation, ainsi que les formes de coopération avec les commandants des unités militaires sont définies dans le règlement du ministre de la Défense du 12 janvier 2024 sur les organes de représentation des militaires de carrière.

Les militaires de carrière sont autorisés à s'associer à des organisations d'aide et de prêt auprès des employeurs où ils effectuent leur service militaire professionnel.

Les fonctionnaires civils de l'armée ont le plein droit de s'organiser en syndicats sur la base de la législation généralement applicable, à savoir le Code du travail et la loi du 23 mai 1991 sur les syndicats. Au ministère de la Défense nationale, le partenaire du ministre de la Défense nationale sont sept organisations syndicales représentatives au niveau supra-entreprise, qui représentent les fonctionnaires civils du ministère de la Défense nationale.

Conformément aux dispositions légales portant sur la Police et les Gardes-frontières, les agents de la Police et des Gardes-frontières peuvent s'associer en syndicats. Les dispositions de la loi du 23 mai 1991 sur les syndicats s'appliquent *mutatis mutandis*, excepté que:

- les pouvoirs dans les cas individuels sont dévolus à l'organisation syndicale de l'unité organisationnelle si elle compte parmi ses membres au moins un agent de la Police ou du corps des Gardes-frontières autre que celui représenté par l'organisation syndicale de l'unité organisationnelle dans le cas en question,
- le droit d'exprimer un avis sur les hypothèses et les projets d'actes juridiques dans le domaine couvert par les tâches des syndicats est dévolu à un syndicat dont le champ d'activité territoriale couvre au moins la zone d'activité territoriale du commandant de la Police au niveau de la voïvodie/commandant de la division des Gardes-frontières,
- un agent de la Police et du corps des Gardes-frontières peuvent être membres d'une organisation syndicale inter-unité dont le champ d'activité couvre exclusivement les unités organisationnelles de la Police ou du corps des Gardes-frontières.

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 et ne bénéficie pas d'une protection en ce qui concerne la résiliation ou la dissolution de la relation juridique.

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 dans la fonction publique ne peuvent pas exercer de fonctions syndicales. Les postes supérieurs dans la fonction publique (en ce qui concerne la Police et les Gardes-frontières) sont les suivants:

- directeur général de l'office,
- chef d'un département ou d'une unité équivalente au sein d'un ministère.

Article 6, paragraphe 1 – consultation paritaire

1/ Mesures prises par le Gouvernement pour promouvoir la consultation paritaire

La consultation des partenaires sociaux sur l'élaboration et la mise en œuvre des politiques économiques, sociales et de l'emploi se fait sous différentes formes et à différents niveaux.

Au niveau national, la consultation a lieu au sein du Conseil du dialogue social. Le Conseil fonctionne sur la base de la loi du 24 juillet 2015 sur le Conseil du dialogue social et les autres institutions du dialogue social. À compter du 15 juillet 2024, le Conseil du dialogue social est composé de représentants de 3 organisations syndicales représentatives et de 6 organisations patronales représentatives.

Le Conseil du dialogue social mène le dialogue visant à assurer les conditions du développement social et économique 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 socio-économiques et à créer un consensus public autour de celles-ci. Le moyen d'y parvenir est un dialogue transparent, substantiel et régulier entre les organisations de travailleurs et d'employeurs et le Gouvernement.

Pour des informations sur la consultation au niveau de l'entreprise, voir la réponse à la question 3 sur l'article 5 (comités d'entreprise, comités d'entreprise européens).

2/ Questions d'intérêt commun qui ont fait l'objet de la consultation paritaire au cours des cinq dernières années, quels accords ont été adoptés à la suite de ces discussions et comment ces accords ont été mis en œuvre

La consultation des partenaires sociaux sur l'élaboration et la mise en œuvre des politiques économiques, sociales et de l'emploi se fait sous différentes formes et à différents niveaux.

Au niveau national, la consultation a lieu au sein du Conseil du dialogue social. En particulier, les tâches du Conseil sont les suivantes:

- exprimer des opinions et prendre des positions,
- donner des avis sur les projets d'hypothèses pour les projets de lois et les projets législatifs,
- donner des avis sur les hypothèses macroéconomiques pluriannuelles (uniquement en 2025) et sur le projet de loi de finances,
- consultation sur le projet de plan budgétaire structurel à moyen terme ou sur le projet de plan budgétaire structurel à moyen terme modifié,
- donner des avis sur les projets de stratégies, les projets de programmes et les projets d'autres documents gouvernementaux concernant les activités prévues du Conseil des ministres, préparés par le Conseil des ministres et ses membres,
- initier le processus législatif selon les principes énoncés dans la loi du 24 juillet 2015 sur le Conseil du dialogue social et les autres institutions du dialogue social,

En outre, sur la base de lois distinctes, le Conseil participe à:

- la détermination des indicateurs annuels moyens d'augmentation des salaires dans le secteur budgétaire de l'État (secteur d'activité financé par les moyens provenant du budget de l'État) pour l'année suivante,
- la détermination du salaire minimum pour l'année suivante,
- la vérification des critères de revenus dans le système de l'assistance sociale,
- la fixation de l'augmentation de l'indice de valorisation des pensions pour l'année suivante,
- la vérification des critères de revenu dans le système de l'assistance sociale.

Ces dernières années, les questions discutées au sein du Conseil du dialogue social ont été les suivantes:

- sécurité énergétique,
- marché du travail,

- défis et possibilités d'adopter des solutions pour soutenir le marché des services d'aide aux personnes âgées,
- mise à jour du Plan national Energie et Climat 2030,
- transition énergétique,
- pandémie de Covid-19,
- Programme national de relance,
- emploi des étrangers,
- conséquences de l'agression de la Russie contre l'Ukraine.

3/ Consultation paritaire sur les questions liées à (i) la transformation numérique, (ii) la transformation verte

Le rythme auquel la transformation numérique se réalise est déterminé par la disponibilité et la qualité des services de télécommunications – en particulier l'accès à l'internet. Afin d'éliminer les obstacles qui retardent ou empêchent les investissements dans les télécommunications, le ministre de la numérisation a lancé une consultation sur les projets de loi suivants:

- le projet de modification de la loi du 7 mai 2010 sur le soutien au développement des services et réseaux de télécommunications a fait l'objet d'une consultation, entre autres, auprès des chambres de commerce en 2022 (Chambre polonaise de commerce pour l'électronique et les télécommunications, Chambre polonaise des technologies de l'information et des télécommunications, Chambre polonaise de la communication électronique, Chambre nationale de la communication Ethernet, Chambre polonaise de la radio numérique, Association de la télévision par câble) et les partenaires sociaux (Confédération polonaise des employeurs privés Lewiatan, Association des employeurs des médias électroniques et des télécommunications Mediakom). Le résultat de la consultation a été, entre autres, une position commune sur la fréquence des rapports sur la couverture et les plans d'investissement et sur le secret d'entreprise pour les plans d'investissement,
- le projet de règlement du ministre de la Numérisation adaptant l'infrastructure des télécommunications aux besoins croissants de la société de l'information, notamment dans le contexte du développement dynamique des technologies numériques, a été consulté, entre autres, avec le Business Centre Club, la Fédération "Porozumienie Zielonogórskie", la Fédération des syndicats des travailleurs des télécommunications, le Forum Związków Zawodowych, le Niezależny Samorządny Związek Zawodowy "Solidarność", le Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych, les Pracodawcy RP, le Conseil du dialogue social, l'Association des employeurs de l'industrie de l'Internet IAB Pologne, l'Union des employeurs des médias électroniques et des télécommunications Mediakom, le Związek Przedsiębiorców i Pracodawców, le Związek Rzemiosła Polskiego, la Konfederacja Lewiatan,
- le projet de règlement du ministre de la Numérisation sur les fonds d'investissement dans les télécommunications a été consulté, entre autres avec: l'Union des employeurs des médias électroniques et des télécommunications Mediakom, le Conseil du dialogue social, le Business Centre Club - Union des employeurs, le Niezależny Samorządny Związek Zawodowy "Solidarność", le Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych, le Forum Związków Zawodowych, les Pracodawcy RP, la Konfederacja Lewiatan, le Związek Przedsiębiorców i Pracodawców,
- en 2023 et 2024, le projet de loi modifiant la loi sur l'informatisation des activités des entités exécutant des tâches publiques a fait l'objet de consultations publiques et d'avis,
- en 2024, le projet de loi modifiant la loi sur la fourniture de services par voie électronique et certaines autres lois, mettant en œuvre le règlement (UE) 2022/2065 du Parlement européen et du Conseil du 19 octobre 2022 sur le marché unique des services numériques et modifiant la directive 2000/31/CE (loi sur les services numériques), a fait l'objet d'une consultation publiques et d'avis,
- en 2024, le projet de loi sur la gouvernance des données a fait l'objet d'une consultation publique, la loi assurera l'application du règlement (UE) 2022/868 du Parlement européen et du Conseil du

30 mai 2022 sur la gouvernance européenne des données et modifiant le règlement (UE) 2018/1724 (loi sur la gouvernance des données),

- en 2023 et 2024, le projet de règlement du ministre du Numérique relatif à l'octroi d'aides publiques et d'aides de minimis pour l'accessibilité numérique et la réutilisation de l'information, dans le cadre du programme des Fonds européens pour le développement numérique 2021-2027, et le projet de modification de ce règlement ont fait l'objet d'une consultation publique.

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

Les consultations suivantes ont eu lieu sur les documents et déclarations de politique générale:

- 2023 – Projet de plan d'action national pour le programme politique "Vers la décennie numérique 2030",
- 2024 – dans le cadre des travaux sur les stratégies: Etat numérique, Cybersécurité, Nouvelles technologies, Compétences numériques et ressources humaines, Connectivité et Données.

La loi du 24 juillet 2015 sur le Conseil du dialogue social et les autres institutions du dialogue social prévoit un certain nombre d'instruments qui permettent aux partenaires sociaux d'avoir un impact réel sur l'environnement socio-économique. Les partenaires sociaux sont impliqués dans la discussion et la conception de solutions aux questions les plus importantes du moment.

Lors de la réunion de janvier 2022 du Présidium du Conseil du dialogue social, la situation des ménages et des entrepreneurs face à la hausse des prix de l'électricité et du gaz a été discutée et les mesures de protection mises en place par le Gouvernement ont été présentées. Le Conseil du dialogue social a également discuté 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. Il a été indiqué que l'agression de la Russie contre l'Ukraine n'a pas affecté les intentions concernant la mise à jour de la politique énergétique prévue pour 2023, les facteurs les plus importants à prendre en compte lors de cette mise à jour étant l'évolution de la demande d'énergie et l'équilibre du mix énergétique, et qu'il n'était pas prévu d'abandonner l'objectif de neutralité climatique d'ici 2049. L'état des énergies renouvelables, du climat et de la politique énergétique résultant des effets de l'agression de la Russie contre l'Ukraine a également été examinée. 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 présentation sur la mise à jour du Plan national pour l'énergie et le climat à l'horizon 2030 a été présentée au Conseil du dialogue social. Ce document identifie les objectifs nationaux en matière de politique climatique et énergétique (décarbonisation, amélioration de l'efficacité énergétique, sécurité énergétique, marché intra-UE de l'énergie, recherche, développement et compétitivité) et définit les politiques et les actions pour les atteindre. Des informations ont également été présentées sur la préparation d'une version préliminaire d'une mise à jour du plan national pour l'énergie et le climat à l'horizon 2030, y compris une évaluation de la contribution possible de la Pologne aux objectifs climatiques et énergétiques de l'UE à l'horizon 2030, et sur l'avancement des travaux sur un plan pour la mise en œuvre de nouveaux instruments de politique énergétique et climatique.

En mai 2024, les principaux changements résultant des hypothèses de la mise à jour de la "Politique énergétique de la Pologne jusqu'en 2040" adoptée en mars 2022 par le Conseil des ministres ont été présentés au Conseil du dialogue social. 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 est également 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.

Le ministère du Climat et de l'Environnement travaille sur un plan d'action stratégique pour l'éducation à l'environnement, dont l'adoption est prévue dans 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 (syndicats et associations nationales, villes, municipalités, comtés et régions métropolitaines), ainsi que des représentants de la communauté scientifique ont participé aux travaux sur le document (consultation sur le projet de lignes directrices).

Article 6, paragraphe 2 – négociations collectives

1/ Comment la négociation collective est coordonnée – aux différents niveaux de négociation et entre les différents niveaux de négociation, y compris des informations sur:

- le fonctionnement d'éléments tels que les clauses *erga omnes* et d'autres mécanismes d'extension/extension (*extension*) des conventions collectives,
- le fonctionnement du principe de favorabilité (*favourability*) et la mesure dans laquelle les accords locaux/entreprises peuvent déroger à la législation ou aux conventions collectives conclues à un niveau supérieur.

À la demande conjointe des organisations d'employeurs et des organisations syndicales interentreprises ayant conclu une convention collective interentreprises, le ministre chargé du travail peut, lorsque l'intérêt social majeur l'exige, étendre par voie réglementaire l'application de cette convention, en tout ou en partie, aux travailleurs employés par l'employeur non couvert par une convention interentreprises, exerçant une activité économique identique ou similaire à celle des employeurs couverts par cette convention, après consultation de cet employeur ou de l'organisation d'employeurs qu'il a désignée et de l'organisation syndicale d'entreprise, dans la mesure où cette dernière opère chez l'employeur.

Les dispositions de la convention collective conclue au niveau de l'entreprise ne peuvent être moins favorables aux travailleurs que les dispositions de la convention collective interentreprises qui les couvre. Les dispositions des conventions collectives et des accords collectifs et des statuts ne doivent pas être moins favorables aux travailleurs que les dispositions du Code du travail et des autres lois et règlements.

2/ Obstacles à la négociation collective à tous les niveaux et dans tous les secteurs de l'économie (par exemple, décentralisation de la négociation collective)

La limitation de la portée des négociations collectives en Pologne résulte de plusieurs facteurs. Certains sont de nature factuelle (la situation des partenaires sociaux et leur capacité de négociation), d'autres de nature juridique (le cadre juridique de la négociation collective en tant que facteur qui entrave ou du moins "ne soutient pas" la négociation collective).

En termes de facteurs factuels, du côté des travailleurs, outre le faible taux de syndicalisation, un problème clé est le petit nombre d'employeurs chez lesquels fonctionnent des organisations syndicales d'entreprise – chez la plupart des employeurs il n'y a pas de structures syndicales capables de mener des négociations au niveau de l'entreprise. La fragmentation organisationnelle et la concurrence entre les organisations sont également un problème. On constate également que les parties potentielles à la négociation collective et leurs représentants sont généralement mal préparés à la négociation, ce qui peut entraîner un manque de stratégie pour la conclusion des conventions collectives interentreprises. Le problème des organisations d'employeurs est qu'elles représentent généralement un nombre limité d'employeurs. En outre, les acteurs des différentes industries varient

considérablement (potentiel économique, nombre de travailleurs). Par conséquent, il se peut qu'il n'y ait aucun sentiment de communauté d'intérêts.

Malgré les problèmes identifiés, il existe de nombreux exemples de bonne coopération entre les syndicats et les employeurs, qui n'aboutissent toutefois pas à des conventions collectives, mais à des accords collectifs indéterminés, y compris des accords de coopération et des accords salariaux. La conclusion d'accords salariaux indéterminés, même s'ils protègent efficacement les intérêts des travailleurs, est d'une certaine manière un facteur qui sape la pratique de la négociation collective.

En ce qui concerne le cadre juridique, le problème est la façon dont le cercle des travailleurs bénéficiaires de la négociation collective était défini (le champ d'application subjectif de la négociation collective). En 2018, un amendement à la loi sur les syndicats a élargi le cercle des personnes qui ont le droit de former des syndicats et d'y adhérer, et par conséquent le droit à la négociation collective, mais seule la pratique montrera comment cela affectera la portée de la négociation collective.

Il n'y a pas d'obligation de négociation collective périodique.

En outre, parmi les raisons de la réticence à entreprendre des négociations collectives, la procédure même d'enregistrement est souvent indiquée, en particulier le temps nécessaire à l'enregistrement d'une convention collective et la crainte qu'une convention, souvent négociée pendant de nombreux mois, soit contestée par l'autorité d'enregistrement.

Selon les employeurs, l'une des raisons du faible attrait des conventions collectives est l'application systématique par le législateur du mécanisme de l'avantage dans la relation entre les conventions collectives et le droit général. En Pologne, les relations de travail sont réglementées de manière très détaillée par le droit à l'application générale, et les dispositions des conventions collectives ne peuvent être moins favorables que ces solutions. Par conséquent, il y a peu de place pour la négociation d'une convention collective entre l'employeur et les syndicats.

Enfin, d'autres actes autonomes, tels que les statuts, sont en concurrence avec les conventions collectives. Ce n'est qu'exceptionnellement que la convention collective est le seul acte autonome qui peut réglementer une question spécifique ou même s'écarter de la loi. Le législateur fait référence à la possibilité d'introduire un paiement partiel de la rémunération sous une forme autre qu'en espèces sur base d'une convention collective uniquement. Dans la plupart des autres cas, la loi prévoit des modes alternatifs de mise en œuvre de certaines solutions – par le biais d'autres conventions collectives, de règlements ou même dans le contrat de travail.

La législation en vigueur sur les négociations collectives prévoit deux types de conventions: les conventions conclues au niveau de l'entreprise et les conventions collectives interentreprises, mais ne prévoit pas de conventions collectives sectorielles qui, en vertu de la loi, seraient contraignantes pour tous les employeurs d'un secteur donné de l'économie. S'il existe une convention collective interentreprise dans un secteur particulier, elle ne couvre que les entreprises qui y sont parties.

Les conventions collectives ne sont pas non plus de nature modèles, c'est-à-dire que les parties, en fonction de leurs attentes et de leurs besoins, peuvent modeler le contenu des dispositions convenues de la manière qu'elles souhaitent, et les dispositions de la loi, sans interférer à cet égard, donnent toute liberté aux partenaires sociaux à cet égard (à condition, bien sûr, que les solutions adoptées dans la convention ne soient pas moins favorables que celles qui résultent des dispositions de la loi d'application générale). Bien que la liberté de négociation et l'autonomie des partenaires sociaux soient très importantes, l'existence d'un modèle d'une convention collective spécifique à un secteur pourrait simplifier les procédures pour les parties.

3/ Informations détaillées sur:

- **les solutions adoptées ou prévues pour lever ces obstacles,**
- **les calendriers de mise en œuvre de ces solutions,**
- **les résultats obtenus et prévus de ces solutions.**

Ces dernières années, des travaux ont été entrepris pour renforcer le dialogue social en améliorant le rôle et le potentiel de la négociation collective. Dans le cadre du Plan national de relance et de résilience, tâche "Institutions efficaces pour le marché du travail", l'activité "Mener un processus de consultation avec les partenaires sociaux sur le potentiel des conventions collectives" a été mise en

œuvre. L'objectif était d'établir un diagnostic de l'état des négociations collectives ("Avis d'expert sur la situation actuelle et les perspectives de développement des négociations collectives en Pologne") et de formuler des recommandations sur les changements à apporter aux négociations collectives afin de les généraliser.

Les travaux sur le projet de loi sur les négociations collectives et les conventions collectives touchent à leur fin. Les amendements proposés répondent aux attentes les plus importantes formulées par les partenaires sociaux au fil des ans, notamment en ce qui concerne la simplification de la procédure de conclusion et d'enregistrement des conventions collectives. En outre, les conclusions du travail présenté ci-dessus sur le fonctionnement des conventions collectives seront prises en compte. La nécessité d'intensifier la négociation collective découle également de la directive (UE) 2022/2041 du Parlement européen et du Conseil du 19 octobre 2022 relative à des salaires minimaux adéquats dans l'Union européenne, qui oblige les États membres dont le taux de couverture des négociations collectives est inférieur au seuil de 80% à créer un cadre favorable à la négociation collective et à établir un plan d'action visant à promouvoir la négociation collective. Le projet de loi rdy conforme également à la recommandation du Conseil sur le renforcement du dialogue social dans l'Union européenne (proposition 2023/0012 NLE).

4/ Solutions, prises ou envisagées, pour garantir le droit à la négociation collective (i) des personnes économiquement dépendantes (travaillant pour leur propre compte) présentant certaines caractéristiques similaires aux travailleurs, (ii) des indépendants

Dans le cadre de l'extension, en 2018, en vertu de la modification de la loi du 23 mai 1991 sur les syndicats, le cercle des personnes qui ont le droit de former des syndicats et de s'y affilier, en particulier aux personnes travaillant sur la base de contrats de droit civil (par exemple, mandat et contrat pour un travail spécifique), ainsi qu'aux personnes exploitant une entreprise individuelle (appelées travailleurs indépendants), ces personnes peuvent participer aux négociations collectives et conclure des conventions collectives.

À ce jour, aucune convention collective interentreprise couvrant les travailleurs indépendants n'a été soumise à l'enregistrement.