

décembre 2010



**Charte sociale européenne**  
Comité européen des Droits sociaux  
Conclusions XIX-3 (2010)  
(POLOGNE)

Articles 2, 4, 5 et 6 de la Charte

*Ce texte peut subir des retouches de forme.*



## Introduction

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

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

*La Charte sociale européenne a été ratifiée par la Pologne le 25 juin 1997. Le délai pour la présentation au Conseil de l'Europe du 9<sup>e</sup> rapport sur l'application de la Charte révisée était fixé au 31 octobre 2009 et la Pologne l'a présenté le 13 novembre 2009.*

Ce rapport concerne les dispositions acceptées des articles suivants appartenant au groupe thématique « Droits de travail » :

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

La Pologne a accepté tous ces articles à l'exception des articles 2§2, 4§1 et 6§4 de la Charte et des 2 et 3 articles du Protocole additionnel.

La période de référence était du 1<sup>er</sup> janvier 2005 au 31 décembre 2008.

Le présent chapitre concerne 12 situations et comporte :

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

Le rapport suivant de la Pologne traite des dispositions acceptées des articles suivants appartenant au quatrième groupe thématique « Enfants, familles, migrants » :

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

L'échéance pour soumettre ce rapport était le 31 octobre 2010.

---

<sup>1</sup> Les conclusions ainsi que les rapports des Etats peuvent être consultés sur le site internet du Conseil de l'Europe ([www.coe.int/socialcharter](http://www.coe.int/socialcharter)).

## **Article 2 - Droit à des conditions de travail équitables**

### *Paragraphe 1 - Durée raisonnable du travail*

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

Il ressort du rapport qu'il n'a pas été apporté de modifications au cadre législatif que le Comité a précédemment jugé conforme à la Charte (Conclusions XVIII-2).

Le rapport précise à nouveau les circonstances dans lesquelles la durée de travail journalière peut atteindre jusqu'à 16 ou 24 heures (notamment pour des emplois consistant, par exemple, à surveiller des machines ou à assurer un gardiennage), ainsi que les périodes de repos compensatoire prévues pour ce type d'emploi. Le Comité rappelle que la durée de travail journalière ne doit en aucun cas excéder 16 heures par jour, même dans les activités susmentionnées. Le Comité réitère, par conséquent, sa conclusion de non-conformité.

Par ailleurs, le rapport fait état d'une nette augmentation, au cours de la période de référence, du nombre de contrôles effectués par les services de l'inspection du travail concernant la durée du travail. En 2007, 547 employeurs ont fait l'objet de contrôles (couvrant 86 000 salariés) ; 389 amendes pénales ont été infligées.

### *Conclusion*

Le Comité conclut que la situation de la Pologne n'est pas conforme à l'article 2§1 de la Charte, au motif que les dispositions réglementaires autorisent une durée de travail journalière supérieure à seize heures dans certaines activités.

## **Article 2 - Droit à des conditions de travail équitables**

### *Paragraphe 3 - Congés payés annuels*

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

Dans sa conclusion précédente (Conclusions XVIII-2), le Comité a demandé des informations sur les règles relatives au report des congés annuels. Selon l'article 161 du code du travail, le congé doit être octroyé au travailleur au cours de l'année dans laquelle il a acquis le droit au congé. Le report du congé n'est octroyé qu'exceptionnellement, dans des situations prévues par les articles 164 et 165 du code du travail qui justifient le report du délai de congé. Selon l'article 168 du code du travail, le congé non pris conformément au calendrier des congés ou fixé en consultation avec l'employeur doit être octroyé au travailleur au plus tard avant la fin du premier trimestre de l'année civile suivante.

### *Conclusion*

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

## **Article 2 - Droit à des conditions de travail équitables**

*Paragraphe 4 - Durée du travail réduite ou congés supplémentaires en cas de travaux dangereux ou insalubres*

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

Le Comité se réfère à l'observation interprétative qu'il a faite de l'article 2§4 de la Charte de 1961 dans l'Introduction générale aux conclusions XVIII-2.

L'article 2§4 impose aux Etats d'assurer aux travailleurs exposés à des risques résiduels l'octroi d'une forme ou l'autre de compensation lorsque les risques n'ont pas encore pu être éliminés ou suffisamment réduits malgré l'application effective des mesures de prévention et de protection relevant de l'article 3 et de l'article 11 ou à défaut d'application de celles-ci. L'objectif de ces mesures doit être d'offrir aux personnes concernées des temps de repos suffisants et réguliers pour récupérer du stress et de la fatigue engendrés par leur activité et de préserver ainsi leur vigilance ou de limiter l'exposition au risque. L'article 2§4 cite deux formules de compensation en temps : la réduction de la durée du travail ou l'octroi de congés payés supplémentaires. Le Comité considère, compte tenu de l'accent mis par cette disposition sur les objectifs de santé et de sécurité, que d'autres formules permettant d'abréger l'exposition aux risques peuvent aussi être conformes à la Charte. En aucun cas, une compensation financière ne peut être considérée comme appropriée au regard de l'article 2§4 (Fondation Marangopoulos pour les Droits de l'Homme (FMDH) c. Grèce, réclamation n° 30/2005, décision sur le bien-fondé du 6 décembre 2006 et Conclusions XVIII-2, observation interprétative de l'article 2§4).

Le Comité renvoie à sa conclusion relative à l'article 3 de la Charte (Conclusions XIX-2) qui décrit les activités dangereuses et les mesures préventives prises à leur sujet.

Selon l'article 145§1 du code du travail, les travailleurs employés dans des conditions particulièrement dures ou néfastes pour leur santé ont droit à une réduction du temps de travail qui peut consister en des pauses supplémentaires incluses dans le temps de travail ou en la réduction du temps de travail. Selon l'article 145§2 du code du travail, la liste des activités considérées comme dures ou néfastes pour la santé est établie par l'employeur après consultation des travailleurs ou leurs représentants et après avoir obtenu un avis du médecin qui assure les soins médicaux préventifs des travailleurs. Les conventions collectives peuvent également prévoir un droit à des congés payés supplémentaires pour les personnes travaillant dans de telles conditions.

Dans sa conclusion précédente (Conclusions XVIII-2), le Comité a demandé confirmation que les salariés employés dans les chantiers navals ainsi que dans des activités chimiques et pharmaceutiques ont droit à une réduction du temps de travail ou bénéficient d'autres mesures visant à limiter leur exposition aux risques. En réponse à la question du Comité, le rapport confirme que les travailleurs employés dans ces secteurs bénéficient d'une réduction du temps de travail compte tenu des conditions de travail particulières affectant chacune des entreprises concernées.

### *Conclusion*

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

## **Article 2 - Droit à des conditions de travail équitables**

### *Paragraphe 5 - Repos hebdomadaire*

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

Le rapport indique les mesures prises par l'Inspection du travail pour s'assurer du respect de la législation et fait état du nombre d'infractions constatées et de l'évolution observée en la matière.

Le Comité demande que le prochain rapport fournisse une description complète et à jour de la situation, en droit et en pratique, au regard de l'article 2§5.

### *Conclusion*

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

## **Article 4 - Droit à une rémunération équitable**

### *Paragraphe 2 - Rémunération majorée pour les heures supplémentaires*

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

Il ressort du rapport qu'il n'a pas été apporté de modifications au cadre législatif que le Comité a précédemment jugé conforme à la Charte (Conclusions XVIII-2).

Le rapport indique à nouveau qu'un amendement au code du travail est à l'étude dans le but de compenser les heures supplémentaires par un temps de repos majoré de 50% pour les salariés qui demandent ce type de compensation. De même, un amendement, également à l'étude, à la loi relative à la fonction publique prévoit un temps de repos majoré de 25% pour compenser les heures supplémentaires effectuées par les fonctionnaires.

Le Comité estime que ces projets d'amendements permettront de rendre la situation conforme à la Charte. Cela étant, en attendant leur adoption et leur entrée en vigueur, il réitère sa conclusion de non-conformité.

Enfin, il demande que le prochain rapport indique comment les services de l'Inspection du travail traitent les éventuelles infractions relatives à un défaut de paiement des heures supplémentaires.

### *Conclusion*

Le Comité conclut que la situation de la Pologne n'est pas conforme à l'article 4§2 de la Charte au motif que le repos compensatoire pour les heures supplémentaires est d'une durée insuffisante.

## **Article 4 - Droit à une rémunération équitable**

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

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

### **Base juridique**

L'article 11<sup>2</sup> du Code du travail prévoit que tous les travailleurs doivent bénéficier des droits égaux pour une exécution égale des mêmes obligations, ceci concerne tout particulièrement le respect de l'égalité entre les femmes et les hommes. Le principe de non-discrimination en raison du sexe est donc fondamental et les autres dispositions de la législation du travail ainsi que leur interprétation doivent en tenir compte.

Selon le rapport, le projet de loi visant à transposer les directives pertinentes de l'Union Européenne en matière d'égalité de traitement a été adopté par le Comité du Conseil des Ministres le 29 juin 2009 et transmis au Conseil des Ministres. Le Comité souhaite être tenu informé des développements futurs concernant l'adoption de ce projet de loi, notamment en ce qui concerne son contenu et les effets de son adoption au niveau national.

En réponse à sa question concernant la fixation des salaires, le Comité relève que l'employeur est tenu d'appliquer l'article 18<sup>3C</sup> du code du travail qui protège le droit des employés à une rémunération égale pour un travail égal ou de valeur égale. De plus l'article 77<sup>1 et 3</sup> prévoit que les modalités de rémunération et l'octroi d'autres prestations

liées au travail sont fixés par l'employeur, par la voie d'une convention collective de l'entreprise ou entre plusieurs entreprises ou encore, dans le cas des employés du secteur public, par un règlement du ministre du travail établi à la demande du ministre compétent. Dans les entreprises qui emploient au moins de 20 personnes, les modalités de rémunération sont inscrites dans le règlement de rémunération. En revanche, si l'entreprise n'est pas couverte par une convention collective et si un règlement de rémunération n'existe pas, ces modalités sont établies directement dans le contrat individuel de travail. Le Comité souhaite savoir quelles sont les méthodes utilisées pour la fixation des salaires et si des sanctions sont prévues en cas de violation du principe d'égalité de rémunération, surtout lorsqu'il s'agit des contrats individuels de travail.

### ***Litiges en matière d'égalité salariale***

Bien que la jurisprudence en matière d'égalité salariale entre les femmes et les hommes ne soit pas abondante, le rapport indique les tendances développées par la Cour Suprême dans les affaires concernant la violation du principe général d'égalité de rémunération des travailleurs. Ainsi, dans un arrêt du 15 mars 2006, II PK 154/05, la Cour Suprême a statué que dans le cadre de l'exercice des obligations professionnelles sur un poste de travail unique dans la structure organisationnelle de l'employeur, il n'y a pas eu de possibilité réelle pour l'employé de vérifier et de comparer les salaires pour le même type d'emploi (violation de l'article 18<sup>3C</sup> du Code du travail). Dans un deuxième arrêt du 22 février 2007, I PK 242/06, la Cour Suprême a jugé qu'en cas d'application des salaires différents aux employés exerçant le même travail (article 18<sup>3C</sup> paragraphe 1 du Code du travail), l'employeur doit prouver que cette différence se fonde sur des critères objectifs (article 18<sup>3B</sup>, paragraphe 1 *in fine* du Code du travail). Si l'employeur invoque les qualifications professionnelles et l'ancienneté comme critère, cela entraîne la nécessité de prouver que ces critères étaient essentiels à l'exécution des tâches confiées au travailleurs. En cas de violation du principe de discrimination au travail, l'article 18<sup>3D</sup> exige de l'employeur le paiement d'une compensation équivalente à un montant qui ne serait pas inférieur à la rémunération minimale, fixée en application d'autres dispositions de la loi. Le montant que le tribunal peut imposer à l'employeur de payer n'est pas plafonné. Afin de s'assurer que cette compensation est suffisamment réparatrice pour l'employé et dissuasive pour l'employeur, le Comité souhaite avoir des exemples concrets de réparation dans les deux cas de violation mentionnés ci-dessus. Par ailleurs, le Comité demande si le droit interne prévoit un allègement de la charge de la preuve en faveur de l'employé dans les litiges en matière de discrimination en raison du sexe.

### ***Autres mesures prises afin d'assurer l'égalité salariale***

De nombreux facteurs expliquent encore l'existence d'un écart salariale entre les femmes et les hommes. Il s'agit notamment des différences objectives liées à l'individu (l'âge, la formation, l'expérience), à l'emploi (profession, type de contrat ou modalités de travail) ou à l'entreprise (secteur d'activité ou taille de l'entreprise). Le Comité note la mise en place, par le Ministère du Travail et des Politiques sociales, de deux projets portant, entre autres, sur le problème du fossé salarial entre les femmes et les hommes : "Activation sociale et économique des femmes au niveau local et régionale" sur la période décembre 2008 - avril 2011 et "Conciliation des rôles professionnels et familiaux des femmes et des hommes" sur la période janvier 2009 - avril 2011. Ces projets impliquent davantage les partenaires sociaux, les services publics liés à l'emploi, les organisations d'employeurs et les syndicats dans la lutte contre la discrimination fondée sur le sexe dans l'emploi, y compris la discrimination salariale.



### *Conclusion*

**Dans l'attente des informations demandées**, le Comité conclut que la situation de la Pologne est conforme à l'article 4§3 de la Charte.

### **Article 4 - Droit à une rémunération équitable**

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

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

Il rappelle que la situation a été jugée non-conforme à l'article 4§4 de la Charte dans sa conclusion précédente (Conclusions XVIII-2) au motif que le code du travail fait une distinction entre les salariés sous contrat à durée déterminée et ceux sous contrat à durée indéterminée concernant les délais de préavis en cas de cessation d'emploi. Ainsi, il est prévu un délai de préavis de deux semaines dans le cas de cessation d'un contrat à durée déterminée de plus de six mois. En revanche, un salarié sous contrat à durée indéterminée peut bénéficier de deux semaines de préavis s'il a moins de six mois d'ancienneté, d'un mois de préavis s'il a au moins six mois d'ancienneté et trois mois de préavis s'il a au moins trois ans d'ancienneté. Toutefois, un contrat à durée déterminée ne peut être rompu que s'il a été conclu pour une période supérieure à six mois et si les parties contractantes y ont introduit une clause spéciale de résiliation.

Le Comité note d'après le rapport, qu'il n'y a pas de changements visant à allonger les délais de préavis pour les salariés sous contrat à durée déterminée.

Selon le rapport, la justification de cette différenciation réside dans la Directive 1999/70/CE du Conseil du 28 juin 1999 concernant l'accord-cadre CES, UNICE et CEEP sur le travail à durée déterminée qui permettrait de différencier certains aspects des conditions de travail entre les salariés sous contrat à durée indéterminée et ceux qui sont sous contrat à durée déterminée tout en assurant des mesures de protection pour les derniers contre des abus de la part des employeurs.

Le Comité rappelle que le fait qu'une réglementation interne qui reproduit une directive de l'Union européenne ou s'inspire ne permet pas de préjuger sa conformité à la Charte. Par conséquent, que la législation polonaise soit conforme ou non à la Directive 1999/70/CE, la conformité avec l'article 4§4 fait l'objet d'une appréciation distincte du Comité.

### *Conclusion*

Le Comité conclut que la situation de la Pologne n'est pas conforme à l'article 4§4 de la Charte au motif qu'un préavis de deux semaines n'est pas suffisant en cas de licenciement de travailleurs avant l'échéance du contrat à durée déterminée.

### **Article 4 - Droit à une rémunération équitable**

#### *Paragraphe 5 - Limitation de retenues sur salaire*

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

Le Comité note d'après le rapport que la situation concernant la limitation des retenues sur salaire qu'il a précédemment jugée non-conforme à l'article 4§5 de la Charte, n'a pas changé. Le Comité note que le salarié doit toucher au moins 80% du salaire

minimum national (rapport du Comité gouvernemental relatif aux Conclusions XVIII-2). Il estime néanmoins qu'après cette déduction, le salaire des travailleurs ayant les plus bas revenus ne permet pas d'assurer la subsistance du travailleur et des personnes dont il a la charge. Il en vaut de même pour le travailleur dont le montant totale de retenues opérées ne peut pas excéder la moitié de la rémunération ou 3/5<sup>e</sup> du salaire dans le cas de recouvrement des pensions alimentaires.

Le rapport indique qu'en vertu du code du travail les sanctions financières imposées aux travailleurs suite à une infraction ou pour chaque jour d'absence non-justifiée sont relativement peu élevées. Ainsi, la retenue sur salaire ne peut pas excéder la rémunération journalière du travailleur et au total les sanctions financières ne peuvent pas excéder 1/10<sup>e</sup> du salaire après les déductions visées à l'article 87, paragraphe 1, points 1-3.

#### *Conclusion*

Le Comité conclut par conséquent que la situation de la Pologne n'est pas conforme à l'article 4§5 de la Charte au motifs qu'après déduction des retenues, le salaire des travailleurs ayant les plus bas salaires ne permet pas d'assurer leur subsistance et celles des personnes dont ils ont la charge.

## **Article 5 - Droit syndical**

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

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

### ***Champ d'application personnel***

Le Comité a précédemment jugé que l'article 69§4 de la loi de 1998 sur la fonction publique, aux termes de laquelle les fonctionnaires ne peuvent pas exercer de fonctions syndicales, entrave leur droit syndical. Le rapport fait état de la promulgation en 2008 d'une nouvelle loi sur la fonction publique en remplacement de celle de 1998. Aux termes de l'article 67§6 de la loi de 2008, les fonctionnaires peuvent dorénavant exercer des fonctions syndicales. La seule exception concerne les hauts fonctionnaires exerçant des compétences publiques. L'article 52 donne la liste de ces derniers. Le Comité note que la Commission d'experts pour l'évaluation des conventions et recommandations de l'OIT a demandé lors de la rédaction de cette loi que les délégués auprès des services vétérinaires des voïvodes, de l'Office d'enregistrement des médicaments, appareils médicaux et produits biocides et de l'Office des semences forestières soient retirés du projet de liste des fonctionnaires privés du droit d'exercer des fonctions syndicales<sup>1</sup>. Il constate pourtant que le texte promulgué inclut ceux-ci dans l'article 52 susmentionné. Le Comité considère que le fait de priver de ce droit lesdites catégories de fonctionnaires ne saurait se justifier et juge par conséquent la situation non conforme à l'article 5.

Le Comité note que l'Agence de sécurité interne (ISA) est composée d'une part de personnels qui sans être membres des forces armées leur sont assimilés et d'autre part de personnels civils. Les premiers, à l'instar des membres des forces armées, et contrairement aux derniers, ne jouissent pas du droit syndical. Ayant examiné les fonctions de l'ISA, le Comité avait estimé dans sa conclusion précédente (Conclusions XVIII-1) qu'elle était indirectement associée à la défense nationale. Il a examiné la restriction à la lumière de l'article 31 de la Charte, lequel n'admet les restrictions au droit syndical que si elles sont prescrites par la loi, poursuivent un but légitime et sont nécessaires dans une société démocratique. Il a observé que la restriction était prescrite par la loi et qu'elle avait pour but légitime la sécurité nationale. Cela étant, il a estimé que la suppression pure et simple du droit syndical du personnel de l'ISA ne pouvait ni être considérée comme proportionnée au but légitime poursuivi ni être de ce fait jugée nécessaire dans une société démocratique. Le Comité a ainsi jugé la situation non conforme à l'article 5 de la Charte. Le Comité demande si les " personnels " de l'ISA qui ne peuvent ni constituer des syndicats ni y adhérer ont le droit de constituer des associations ou d'y adhérer pour défendre leurs intérêts socio-économiques. Cela étant, entre-temps, le rapport indiquant que la situation n'a pas évolué sur ce point, le Comité réitère qu'elle n'est pas conforme à la Charte.

Pour ce qui concerne les travailleurs à domicile, les chômeurs et les retraités, il ressort du rapport que la situation n'a pas changé et qu'à défaut de jouir du droit de constituer des syndicats, ces catégories peuvent constituer des associations (Conclusions XVIII-1).

- D'abord, le Comité estime que rien ne saurait justifier de manière satisfaisante le fait de priver les travailleurs à domicile du droit de constituer des syndicats et il considère par conséquent que la situation est contraire à l'article 5.
- Ensuite, pour ce qui est des chômeurs et des retraités, le Comité considère que les organisations de retraités et chômeurs doivent, quel que soit leur statut, avoir accès aux procédures de consultation ouvertes aux syndicats qui portent sur les politiques publiques ou développements législatifs qui pourraient affecter les retraités et chômeurs. Le Comité demande par conséquent que le prochain rapport indique si les associations de chômeurs et de retraités qui existent en Pologne ont le droit de participer aux procédures de consultation relatives aux politiques publiques et développement législatifs qui pourraient avoir un impact sur leur situation.

### *Conclusion*

Le Comité conclut que la situation de la Pologne n'est pas conforme à l'article 5 de la Charte aux motifs que :

- certaines catégories de fonctionnaires (délégués auprès des services vétérinaires des voïvodes, de l'Office d'enregistrement des médicaments, appareils médicaux et produits biocides et de l'Office des semences forestières) ne peuvent pas exercer de fonctions syndicales ;
- une partie du personnel de l'Agence de sécurité interne ne jouit pas du droit syndical ;
- les travailleurs à domicile ne jouissent pas du droit de constituer des syndicats.

---

<sup>1</sup> *Commission d'experts de l'OIT pour l'application des conventions et recommandations : Observation individuelle concernant la Convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, Document n° 062009POL087, publié en 2009*

## **Article 6 - Droit de négociation collective**

### *Paragraphe 1 - Consultation paritaire*

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

Il rappelle avoir considéré dans ses conclusions précédentes (Conclusions XV-1, XVI-I, XVII-1 et XVIII-1), que les mécanismes de consultation paritaire en Pologne étaient conformes à l'article 6§1 de la Charte. Dans sa précédente conclusion, il a demandé de plus amples informations sur :

- L'adoption de la législation alors à l'examen pour la mise en œuvre de la Directive 2002/14/CE du Parlement européen et du Conseil établissant un cadre général relatif à l'information et la consultation des travailleurs.
- La consultation paritaire au niveau de l'entreprise en-dehors du champ de la négociation des conventions collectives et dans les entreprises dépourvues de représentation syndicale.

Dans sa réponse au Comité, le rapport indique qu'une législation sur l'information et la consultation des travailleurs a effectivement été promulguée le 7 avril 2006 pour mettre en œuvre la directive susmentionnée. Le rapport indique également que la mise en place de comités d'entreprises et le fonctionnement de ceux-ci a donné lieu à plusieurs réclamations et à un nombre accru de contrôles au cours de la période de référence (15 employeurs contrôlés en 2006, 86, en 2008 ; cinq violations constatées en 2006, 24, en 2008).

Il appelle aussi l'attention sur le fait que le 1er juillet 2008, le Tribunal constitutionnel (*Trybunał Konstytucyjny*) a considéré que les paragraphes 1, 3 et 5 de l'article 4 de la loi du 7 avril 2006 sur l'information et la consultation des travailleurs était contraire à la Constitution. Un texte portant modification de ladite loi a par conséquent été adopté le 22 mai 2009 (en dehors de la période de référence). Le Comité demande que le prochain rapport présente les amendements en question et des informations détaillées sur la mise en œuvre de la loi, telle que modifiée).

Entre-temps, le Comité relève dans une autre source que les employeurs ignorent souvent la loi qui les oblige à consulter les syndicats avant de prendre des décisions intéressant les travailleurs. D'après la même source, le comité d'entreprise de l'usine automobile (*Fabryka Samochodów Osobowych*) de Varsovie a obtenu le respect de son droit d'être informé et consulté via une décision de justice. Ceci a créé un précédent et les tribunaux ont été saisis d'une vingtaine de requêtes analogues. Le Comité souhaite trouver dans le prochain rapport des commentaires sur ce point et des informations à jour sur la situation.

### *Conclusion*

Dans l'attente des informations demandées, le Comité conclut que la situation de la Pologne est conforme à l'article 6§1 de la Charte.

## **Article 6 - Droit de négociation collective**

### *Paragraphe 2 - Procédures de négociation*

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

## ***Cadre législatif***

Pour la description des règles régissant la négociation collective dans le secteur privé et le secteur public, le Comité renvoie à ses conclusions précédentes (Conclusions XVII-1 et XVIII-1) et rappelle qu'il a précédemment jugé ce cadre conforme à l'article 6§2 de la Charte révisée (Conclusions XVIII-1). Il avait toutefois demandé des précisions concernant les dispositions applicables entre conventions collectives et règles d'application spécifique dans le secteur public (pour ce dernier, voir ci-dessous).

Il note qu'entre la dénonciation d'une convention collective et la conclusion de la suivante, c'est l'article 77 du Code du travail qui s'applique. Celui-ci dispose que les employeurs employant au moins vingt personnes doivent définir les modalités de rémunération dans leurs règlements. Ceux-ci doivent être examinés avec les comités d'entreprises.

Le Comité demande si tel est le cas dans la pratique et dans la négative, comment les salariés peuvent veiller à la protection de leurs droits.

### ***Conclusion de conventions collectives***

Le Comité relève dans les données du rapport qu'au cours de la période de référence le nombre de conventions collectives est resté globalement stable.

Il relève toutefois dans d'autres sources qu'on estime à environ 30% le taux de couverture de la main d'œuvre par les conventions collectives<sup>2</sup> et qu'en l'absence de syndicats se chargeant de la question, la rémunération et les conditions de travail sont fixées unilatéralement par l'employeur, compte tenu du salaire minimum<sup>3</sup>.

Par ailleurs, le Comité relève dans un document de l'OIT<sup>4</sup> qu'un certain nombre de réclamations concernant un refus de négociation des employeurs en 2006 et 2007 ont été déposées. Selon les informations données dans le rapport, il semble que la plupart de ces réclamations ont été réglées par l'intervention des inspecteurs du travail. Le Comité demande que le prochain rapport indique les mesures prises ou envisagées pour régler les autres cas de refus de négocier de manière à encourager la négociation collective.

Le Comité rappelle qu'aux termes de l'article 6§2, si le développement spontané de la négociation collective n'est pas suffisant, des mesures positives doivent être prises en vue d'encourager et de faciliter la conclusion de conventions collectives. Quelles que soient les procédures retenues, la négociation doit demeurer libre et volontaire (Conclusions I, Déclaration interprétative de l'article 6§2). Le Comité a relevé dans le rapport qu'en 2008 des mesures ont été prises pour encourager les partenaires sociaux à participer davantage au dialogue social. Cela étant, en l'absence de données concrètes dans le rapport et à la lumière de ce qui précède, il demande au Gouvernement d'indiquer précisément les mesures qu'il a prises ou envisage de prendre pour encourager et faciliter la conclusion de conventions collectives.

### ***Secteur public***

Dans sa conclusion précédente (Conclusions VIII-1), le Comité a demandé si les employés du secteur nationalisé jouissent des mêmes droits de négociation collective que les salariés du secteur privé. Le rapport confirme que les droits des premiers sont proches de ceux des derniers. Cela étant, aux termes des paragraphes 4 et 5 de l'article 240 du Code du travail, les négociations concernant la rémunération des employés du secteur nationalisé doivent respecter les seuils budgétaires fixés par la loi. La teneur des

conventions collectives négociées est ainsi subordonnée à la vérification préalable de l'administration et les conventions ne sont enregistrées que s'il est établi que les seuils budgétaires sont respectés.

A la lumière de ce qui précède, le Comité observe que la législation polonaise admet, sous certaines conditions, la tenue de négociations collectives dans le secteur public, même en matière salariale. La situation est par conséquent conforme à l'article 6§2 de la Charte sur ce point.

Dans sa conclusion précédente (Conclusions VIII-1), le Comité a demandé que le prochain rapport prouve que les différentes catégories de fonctionnaires sont effectivement consultées. Le rapport mentionne à cet égard le rôle joué par le Comité pour le dialogue mis en place en 2004 pour servir de cadre aux partenaires sociaux dans l'examen des questions liées à l'administration publique. Il souligne toutefois que ledit comité a cessé d'exercer ses fonctions en 2006. Il demande par conséquent que le prochain rapport indique quels sont les autres dispositifs prévus pour veiller à ce que les employés du secteur public soient effectivement consultés afin de pouvoir participer à la détermination de leurs conditions de travail.

#### *Conclusion*

Dans l'attente des informations demandées, le Comité conclut que la situation de la Pologne est conforme à l'article 6§2 de la Charte.

---

<sup>1</sup> Voir profil national Pologne sur le site web de l'Observatoire européen des relations industrielles (eiroline). [http://www.eurofound.europa.eu/eiro/country/poland\\_1.htm](http://www.eurofound.europa.eu/eiro/country/poland_1.htm)

<sup>2</sup> Voir le profil national Pologne de l'Institut syndical européen à l'adresse suivante : <http://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/Poland/Collective-Bargaining>

<sup>3</sup> CRACR : Observation individuelle publiée en 2009 sur la Pologne concernant la Convention (n° 98) de l'OIT sur le droit d'organisation et de négociation collective.

## **Article 6 - Droit de négociation collective**

### *Paragraphe 3 - Conciliation et arbitrage*

Le Comité note, d'après les informations figurant dans le rapport de la Pologne, et toutes celles à sa disposition, que la situation qu'il a précédemment jugée conforme à l'article 6§3 de la Charte n'a pas changé. Il demande que le prochain rapport fournisse une description complète et à jour de la situation.

#### *Conclusion*

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

