

# NEWS

Bi-mensuel  
Date: le 15 juillet 1986

# SOLIDARNOSC

ISSN 0771-9388

Editeur responsable : Jerzy Milewski  
9, ave. de la Joyeuse Entrée, 1040 Bruxelles Belgique  
No : 72



L'ETUDE CI-DESSOUS DES modifications projetées à la législation du travail en Pologne a été préparée par un groupe de conseillers économiques de la Commission Provisoire de Coordination (TKK) de NSZZ "Solidarnosc". Ce rapport, de même qu'une lettre au Directeur Général de l'Organisation Internationale du Travail, Francis Blanchard, a été adressé à l'OIT durant sa 72ème Session Générale de juin dernier. Un second rapport sur le travail des femmes en Pologne, rédigé par le même groupe d'experts, paraîtra dans le NEWS dans un avenir proche.

## L'ORIENTATION DES CHANGEMENTS DES REGLEMENTS SUR LE DROIT DU TRAVAIL, L'ALLONGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL, LES FONDS SOCIAUX ET DE LOGEMENT. (expertise des conseillers de la TKK)

Les nouveaux projets de lois (l'amendement du Code du Travail, la loi sur les conventions collectives et les accords d'entreprises, la loi sur les fonds sociaux et de logement des entreprises), ainsi que celles déjà en vigueur (l'ordonnance du Conseil des Ministres sur le temps de travail du 19 décembre 1985 et l'ordonnance du Conseil des Ministres sur l'allongement du temps de travail du 21 février 1986), une fois analysés dans leur ensemble témoignent d'une certaine logique. Elles sont introduites officiellement pour adapter les règlements

- 1/ à la loi sur les syndicats
- 2/ sur les conditions de la réforme économique, et enfin
- 3/ pour renforcer "le caractère socialiste des rapports de travail et de discipline dans l'entreprise". En réalité, les véritables buts des changements en préparation sont les suivants:

### I. ATTACHER LE TRAVAILLEUR A SON LIEU DE TRAVAIL.

- 1/ Le mode de résiliation du contrat d'emploi par accord des parties, jusqu'ici généralement utilisé (50% des cas) est considérablement limité. Il ne sera désormais employé que lorsqu'il ne porte pas atteinte aux intérêts de l'entreprise, et qu'il est justifié par d'importants facteurs de la vie du travailleur et son travail irréprochable.
- 2/ Le travailleur qui quitte son emploi est obligé de payer à l'entreprise des indemnités, s'élevant à trois mois de salaire. Cette somme doit être recouverte par voie administrative. Ce travailleur réengagé dans une nouvelle entreprise, recevra pendant un an le salaire minimal prévu pour le poste qu'il occupe et pendant cinq ans, sera privé de toute allocation du fonds social et du fonds de logement.
- 3/ Le supplément pour stage et les primes d'années d'ancienneté sont attribués "en principe pour un travail dans la même entreprise".

4/ Le travailleur qui légalement, conformément aux règlements, a résilié son contrat, perd pendant un an tout droit à un salaire plus élevé que celui de son emploi antérieur.

5/ De plus, durant les années 1986-1990, les règlements introduits pour la période de sortie de la crise (1983-1985) resteront en vigueur, ils limitent considérablement les libertés des travailleurs:

- a. les entreprises d'une importance particulière pour l'économie nationale, la Défense et l'approvisionnement doivent prolonger la période de préavis de 6 mois (c-à-d jusqu'à 9 mois)
- b. on peut introduire une affectation obligatoire dans certaines voivodies, certaines branches ou pour certaines catégories de personnes (par exemple, pour celles qui ont quitté leur emploi ou celles dont le contrat d'emploi a été résilié sans préavis, pour faute de leur part).

### II. LA LIBRE DISPOSITION DU TRAVAILLEUR PAR L'ADMINISTRATION ET L'ETAT.

- 1/ La période de préavis de fin d'emploi, donné au travailleur, peut être réduite de moitié, si cela intervient en liaison "avec la réalisation du programme d'assainissement de l'économie d'une entreprise d'Etat", voire ramenée à un mois en cas "de modifications dans la structure de l'emploi, ou de réduction de l'activité de l'entreprise, ou de liquidation de la cellule d'organisation où le travailleur est employé".
- 2/ Dans le cas d'une fermeture d'entreprise, les travailleurs en congé ou absents pour d'autres raisons valables sont également privés de protection légale face à la résiliation de leur contrat.
- 3/ On est également privé de cette protection dans le cas où le programme d'assainissement de l'économie de l'entreprise prévoit la nécessité de diminuer le volume de l'emploi. L'une des variantes prévoit même qu'on peut licencier les femmes enceintes, les travailleurs à

402/12007

deux ans de la retraite, des membres du conseil syndical d'entreprise, des membres du conseil ouvrier, etc.

4/ Un travailleur peut être affecté à un autre emploi, pendant 6 mois si "cela est indispensable à la réalisation du programme d'assainissement de l'économie de l'entreprise"; si le programme "prévoit la nécessité de diminuer les salaires", le traitement du travailleur pourra être réduit au niveau de sa qualification. Il pourra être affecté à un travail ne requérant pas de qualification professionnelle.

5/ L'obligation de justifier les licenciements, en vigueur jusqu'ici, va être limitée aux seuls travailleurs "remplissant correctement et consciencieusement toutes les obligations liées à leur travail".

6/ Si le travailleur recourt au tribunal du Travail et, malgré l'étendue des formules qui donnent à l'entreprise le droit de le licencier, parvient à prouver que son licenciement est illégal, cela ne signifie nullement qu'il est réintégré dans son emploi; si "l'intérêt de l'entreprise" s'y oppose, il n'aura droit qu'à des indemnités.

7/ La correction des attestations de travail, ainsi que le recours pour des peines touchant aux "troubles provoqués dans l'ordre et la discipline du travail" seront exclus de la compétence des tribunaux du Travail.

8/ Une absence immotivée au travail et "l'exécution du travail d'une manière s'écartant fortement des exigences de qualité" justifient un licenciement disciplinaire (sans préavis). Le travailleur licencié pour des motifs disciplinaires, tout comme celui qui a quitté son travail, ne peut plus être employé que sur base du salaire minimal prévu pour le poste qu'il occupe. Pendant cinq ans, il sera privé d'allocations du fonds social et du fonds de logement. Pour la période de travail entrant en compte dans le calcul de la durée des vacances, l'emploi dans une entreprise d'où le travailleur a été licencié pour des motifs disciplinaires ne sera pas pris en compte.

9/ Le travailleur sera matériellement responsable des dommages provoqués par "des troubles dans l'ordre et la discipline du travail" (par exemple, des discussions sur le lieu de travail ou des grèves).

10/ Des sanctions administratives pourront être prises à l'égard d'un travailleur sans que celui-ci soit préalablement entendu, si "cela est impossible ou trop difficile".

### III. LA LIMITATION DES REMUNERATIONS DES TRAVAILLEURS, L'AUGMENTATION DES AMENDES.

1/ Si une interruption dans le travail intervient, dont le travailleur n'est pas responsable, et "pour des raisons extérieures à l'entreprise", le salaire du travailleur peut être diminué jusqu'à 80% de sa qualification.

2/ L'équivalent de la valeur des biens qui lui ont été confiés pourra être retenu à un travailleur, sans aucune limitation, si au jour de la fin de son contrat, il refuse de les rendre ou d'en régler les comptes.

3/ Le travailleur perd le droit à son salaire pour un travail presté, si au cours de celui-ci, il n'a pas signalé à son supérieur tout défaut visible, toute carence dans la qualité ou erreur, conséquences de la

phase antérieure de la production.

4/ Le montant de l'amende exigible passe de 1/10ème du salaire à 1/5ème de celui-ci et le montant maximum des indemnités pour dommages causés peut atteindre jusqu'à six mois de salaire (auparavant elle allait jusqu'à trois mois).

5/ Jusqu'à la fin de l'année 1990, l'introduction d'allocations non prévues dans les règlements existants, ainsi que d'autres gratifications en nature ou financières est suspendue dans les différents secteurs; la possibilité d'élargir le champ de leur utilisation est également suspendue.

### IV. L'ALLONGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL AU-DELA DES NORMES ETABLIES, LE RETOUR A LA NOTION DISCREETEE DE "RECORDS DE TRAVAIL". LES TENTATIVES DE LIQUIDATION PROGRESSIVE DES "SAMEDIS LIBRES".

1/ L'ordonnance du Conseil des Ministres du 19.12.1985 permet l'allongement du temps de travail jusqu'à 9 heures par jour et 48 heures par semaine (en conservant une moyenne de 42 heures par semaine sur une durée inférieure ou égale à 6 mois).

2/ Cette même ordonnance porte le nombre autorisé d'heures supplémentaires à 39 heures mensuelles, dans le secteur des communications et dans les entreprises d'une importance particulière pour l'économie nationale (120 heures annuelles autorisées jusqu'à là), ainsi que jusqu'à 60 heures mensuelles autorisées dans les transports et les services communaux.

3/ Une autre ordonnance du Conseil des Ministres du 21.02.1986 autorise pour les années 1986-1990 l'allongement du temps de travail jusqu'à 46 heures hebdomadaires en moyenne; cette mesure liquide par là-même les samedis libres, introduits pendant la période de "Solidarnosc". La liste des entreprises où cette ordonnance peut être appliquée, reprend pratiquement toutes les entreprises importantes de Pologne.

4/ Le Ministère du Travail, des Salaires et des Affaires Sociales propose que le Code du Travail amendé permette aux entreprises de conclure des accords supplémentaires avec leurs employés pour un travail d'un autre type ou, si c'est justifié, du même type (cela autorise le travail dépassant largement 8 heures par jour).

5/ De plus, les entreprises pourront conclure avec le travailleur ou avec un groupe de travailleurs des accords pour l'exécution de travaux supplémentaires en dehors des heures normales de travail. Ces accords ne sont pas régis par le Code du Travail mais bien par le Code Civil. Ils ne bénéficient donc même pas de la protection minimale prévue par le Code du Travail.

6/ "Les travailleurs méritants" ont priorité pour l'avancement et le changement de classification, l'obtention de services, d'allocations individuelles et sociales, ainsi que pour l'obtention de distinctions et décorations.

### V. LA LIMITATION DE L'INDEPENDANCE DES DIRECTEURS D'ENTREPRISE ET DES COMPETENCES DES COMITES AUTOGESTIONNAIRES.

1/ Le droit de déterminer les principes généraux en

vigueur pour l'appréciation du travail (établissement des indices, des barèmes de salaires, des taux) reste du domaine du Conseil des Ministres.

2/ Le Conseil des Ministres peut également déterminer le champ d'action et d'organisation des différents services et des cellules d'organisation dans l'entreprise.

3/ Certains articles de la Loi sur les entreprises d'Etat (art. 33) doivent être modifiés afin de limiter l'indépendance du directeur. Le nouvel article (34) offre la possibilité de révoquer un directeur encombrant, en dépit de l'obtention de bons résultats économiques par l'entreprise.

4/ Le directeur de l'entreprise est passible d'une amende de 50.000 zlotys, dans les cas où:

a. il accorde une indemnité supérieure à celle prévue par les règlements à un travailleur dont on a résilié le contrat sans préavis pour faute de sa part ou qui a quitté son emploi ou résilié son contrat avec préavis chez son employeur précédent;

b. il néglige d'engager une procédure en réparations dans le cadre de la responsabilité matérielle des travailleurs "portant atteinte de manière évidente aux intérêts de l'entreprise";

c. il néglige d'engager une procédure en réparations contre un travailleur qui a quitté son emploi.

5/ L'organisation du temps de travail (dans le cas où n'existe pas un règlement de travail) ainsi que les primes et les distinctions sont établis par le directeur de l'entreprise en accord avec le syndicat, passant complètement outre le Conseil Ouvrier, ce qui est contraire à la loi sur l'autogestion.

VI. L'ASSUJETTISSEMENT DE LA POLITIQUE DES SALAIRES AU POUVOIR CENTRAL. (Chapitre XI du Code du Travail).

1/ Le projet propose une structure à deux niveaux:

a. une convention collective de travail conclue entre le ministre compétent et l'organisation syndicale nationale (la fédération) dans une branche de travail donnée. Presque toutes les mesures importantes sont comprises dans "la convention collective" conclue entre les fonctionnaires d'une centrale (gouvernementale) et les fonctionnaires de l'autre centrale (OPZZ, nouvelle centrale syndicale nationale officielle);

b. ne demeurent plus du ressort de l'accord d'entreprise que "les primes et les récompenses" à attribuer pour "l'augmentation de l'efficacité du travail et le renforcement de la discipline".

2/ La majorité des décisions demeure de la compétence du Conseil des Ministres qui détermine:

a. la rémunération la plus basse des travailleurs des entreprises socialisées (la convention collective définit uniquement les pourcentages par rapport au salaire le plus bas);

b. le montant maximal pour les différentes rétributions et autres allocations établies dans les conventions collectives et les accords d'entreprises;

c. les principes de rétribution et d'attribution d'allocations pour les directeurs d'entreprises;

d. le Conseil des Ministres peut modifier les conventions collectives conclues, durant la période où elles sont en vigueur, afin d'assurer leur concordance avec

le Plan Socio-Economique National. Les critères de cette concordance sont déterminés par le Conseil des Ministres "après expression de l'avis de l'OPZZ".

3/ La convention collective conclue concerne tous les travailleurs employés dans les entreprises concernées par ces décisions, même si la majorité d'entre eux n'appartient pas aux nouveaux syndicats.

4/ Dans le cas où l'entreprise n'atteint pas les résultats économiques prévus, elle est obligée, en observant une période d'un mois pour en avertir le travailleur, de diminuer dans le cadre de l'accord d'entreprise, les barèmes de rémunération et d'allocations au niveau minimum établi dans la convention collective.

VII. LE PROJET DE LOI SUR LES FONDS SOCIAUX ET DE LOGEMENT.

Ce projet porte atteinte à la loi sur l'autogestion du personnel des entreprises d'Etat et à la loi sur les entreprises d'Etat, en privant l'entreprise de son indépendance dans la répartition des fonds sociaux et de logement, et en privant le conseil autogestionnaire ainsi que le conseil ouvrier de leurs compétences, garanties juridiquement, dans la répartition du profit destiné au personnel et de leurs décisions sur la répartition du fonds restant à la disposition de l'entreprise.

1/ Le projet le plus récent introduit de nouveaux principes pour la création de fonds. Jusqu'alors, ils étaient alimentés à partir:

a. d'une retenue obligatoire représentant 50% de la rémunération la plus basse pour les fonds sociaux et 25% pour le fonds de logement (par travailleur);

b. des sommes destinées aux fonds en question, sur les profits dégagés par l'entreprise.

A présent, la première partie des fonds (a) sera alimentée par des transferts obligatoires s'élevant à 25% de la rémunération moyenne pour les fonds sociaux et 12,5% de la rémunération de base pour le fonds de logement. C'est une mesure positive, car cette partie des fonds augmentera au même rythme que les salaires moyens.

En revanche, la deuxième partie des fonds (b) sera sérieusement limitée. Jusqu'ici, elle dépassait souvent (et de très loin) les retenues obligatoires et n'était pas soumise à l'impôt. Les fonds alimentés par les profits des entreprises permettaient de payer les "pensions de vacances" des travailleurs ou de créer les

"compte sociaux des travailleurs", grâce auxquels ils couvraient les coûts de leur congé ou ceux de leur famille. Le projet actuel interdit ce type de rétribution sous le prétexte que "les allocations des fonds sociaux et de logement de l'entreprise ne peuvent être acquittées sous une forme monétaire...". Cela les limite dans la pratique à des allocations pour les centres de vacances, les colonies, etc. réservés à une petite élite de militants des nouveaux syndicats et de l'administration. De plus, si les fonds sociaux dépassent 2% du fonds des rétributions, ils sont soumis à l'impôt sur les mêmes principes que "les rétributions au-dessus des normes" (l'ancien Fonds d'Activité Professionnelle). Cela limite de manière notable les versements pour les fonds sociaux à partir des profits du

personnel.

2/ Les principes de répartition des allocations des fonds sociaux et de logement de l'entreprise doivent être définis par le Ministère du Travail, des Salaires et des Affaires Sociales, en accord avec l'Entente Nationale des Syndicats. Si l'on se souvient que la loi sur les syndicats, amendée en juillet 1985, prévoyait dans son article 36 que "la fixation par les entreprises des principes d'utilisation des fonds sociaux et de logement ... nécessite l'accord de l'organisation syndicale de l'entreprise" et que l'attribution d'allocations de ces fonds est opérée par la direction de l'entreprise en accord avec l'organisation syndicale de l'entreprise, cela va signifier l'élimination des conseils d'autogestion et des conseils ouvriers; cela signifiera également que toutes les décisions seront prises par l'administration et les nouveaux syndicats.

3/ Le projet prévoit des mesures disciplinaires contre les travailleurs dont le contrat a été résilié sans préavis pour faute de leur part ou à l'encontre des travailleurs ayant quitté leur emploi. Ils seront privés des allocations des fonds sociaux et de logement pendant cinq ans. Les travailleurs qui auront changé d'emploi, devront attendre trois ans dans leur nouvelle

entreprise, avant de percevoir une allocation du fonds de logement.

LA FEDERATION Américaine des Instituteurs a adopté une résolution sur la Pologne durant sa Convention qui s'est tenue du 3 au 7 juillet à Chicago. Elle confirme le soutien sans équivoque de la Fédération à "Solidarnosc" et s'accorde avec l'AFL-CIO et la Confédération Internationale des Syndicats Libres sur le syndicat en Pologne. La Fédération demande aux autorités polonaises d'abandonner leur politique répressive, de libérer tous les militants syndicaux emprisonnés et de rendre à "Solidarnosc" son statut légal. Elle s'engage à renforcer son appui politique et matériel à "Solidarnosc".

LA SECTION 673 des Travailleurs Canadiens de l'Automobile de McDonnell-Douglas a adopté le 25 juin une résolution sur la Pologne, affirmant son soutien à "Solidarnosc" et demandant un syndicalisme libre et la libération inconditionnelle de tous les syndicalistes emprisonnés en Pologne pour leurs activités.