



ACADÉMIE POLONAISE DES SCIENCES
CENTRE SCIENTIFIQUE À PARIS

CONFÉRENCES

FASCICULE 33

EUGENIUSZ MODLIŃSKI

ASPECTS JURIDIQUES
DE LA REPRÉSENTATION OUVRIÈRE
DANS LES ENTREPRISES
EN POLOGNE

PAŃSTWOWE WYDAWNICTWO NAUKOWE
WARSZAWA

0col
1370
11

Rédacteur en chef:

Prof. Paul Szulkin

Directeur du Centre Scientifique
de l'Académie Polonaise des Sciences à Paris
74, rue Lauriston, Paris 16^e
Tél. KLE. 51-91

Secrétaire de la Rédaction
au Centre Scientifique à Paris:

Eda Ridnik

Secrétaire de la Rédaction
à Varsovie, PKiN, XXI, 21-20:

Hélène Devechy

Państwowe Wydawnictwo Naukowe
(PWN Editions Scientifiques de Pologne)
Warszawa
Imprimé en Pologne DRP



EUGENIUSZ MODLIŃSKI

ASPECTS JURIDIQUES
DE LA REPRÉSENTATION OUVRIÈRE
DANS LES ENTREPRISES
EN POLOGNE

STRUCTURE JURIDIQUE ET PRINCIPES D'ORGANISATION

État juridique

Il s'agit d'abord de la loi du 1^{er} juillet 1949 concernant les syndicats, loi qui constitue la base légale de toute action syndicale. Cette loi a remplacé la législation d'avant-guerre relative à cette matière. La loi de 1949 est avant tout destinée à réglementer les principes essentiels relatifs au mouvement syndical dans l'état populaire. La représentation détaillée des entreprises et de l'organisation syndicales se trouve énoncée avant tout au sein de l'Association des syndicats ainsi qu'aux articles de chaque syndicat pris séparément.

Par ailleurs, en dehors de ces règles générales, sont une série de problèmes plus détaillés se trouvent réglés par des actes juridiques. Ces actes déterminent, dans le cadre de leur application, les droits et les tâches particuliers des syndicats respectifs. Cela concerne principalement les « Comités d'entreprise » ainsi que le rôle des syndicats dans les domaines de l'inspection du travail, de la médiation du conflit de travail et le rôle des syndicats dans le développement des services sociaux.

La loi sus-citée de 1949, par le principe de la liberté totale d'association des

PANSTWOWE WYDAWNICTWO NAUKOWE
WARSZAWA



ACADEMIE POLONAISE DES SCIENCES
CENTRE SCIENTIFIQUE A PARIS

YAGOUA 2

CONFERENCE



EUGENIUSZ MODLIŃSKI

CONFÉRENCE FAITE À L'INSTITUT DES SCIENCES
SOCIALES DU TRAVAIL PAR EUGENIUSZ MODLIŃSKI,
PROFESSEUR À L'UNIVERSITÉ M. CURIE-SKŁODOWSKA
DE LUBLIN

le 16 Mai 1962

DANS LES

EN POLONE

WYDZIAŁ GOSPODARSTWA W ZWONOSZKACH



3545 (D81)

180
0.000000

Pour caractériser le rôle des représentations de travailleurs dans l'entreprise et dans toute la vie sociale et économique en Pologne d'aujourd'hui, il convient avant tout d'élucider les questions suivantes:

1° quelle est la structure juridique des syndicats ouvriers en Pologne et leur influence sur l'élaboration et sur l'application de la législation du travail?

2° quelle est la composition des organes représentatifs du personnel dans les établissements de travail (équivalent des comités d'entreprise en France) et quel rôle jouent-ils?

Avant de développer ces deux problèmes, il semble nécessaire de fournir quelques informations d'ordre général quant à la réglementation légale du mouvement syndical, la structure des syndicats et enfin la sphère de leur compétence et de leurs influences.

STRUCTURE JURIDIQUE ET PRINCIPES D'ORGANISATION

Base juridique

Il s'agit d'abord de la loi du 1 Juillet 1949 concernant les syndicats, loi qui constitue la base légale de toute action syndicale. Cette loi a remplacé la législation d'avant-guerre relative à cette matière. La loi de 1949 est assez brève et se limite à réglementer les principes essentiels relatifs au mouvement syndical dans l'État populaire. La réglementation détaillée des attributions et de l'organisation syndicales se trouve renvoyée avant tout au statut de l'Association des syndicats ainsi qu'aux statuts de chaque syndicat pris séparément.

Par ailleurs, en dehors de ces règles générales, toute une série de problèmes plus détaillés se trouve réglée par des actes juridiques divers. Ces actes déterminent, dans la sphère de leur application, les droits et les tâches particulières des syndicats respectifs. Cela concerne principalement les «Conseils d'entreprise» ainsi que le rôle des syndicats dans les domaines de l'inspection du travail, de la résiliation du contrat de travail et le rôle des syndicats dans le «Selfgovernment ouvrier¹» dont il sera question par la suite.

La loi sus-citée de 1949 part du principe de la liberté totale d'association des ouvriers et des employés dans leurs syndicats ainsi que de l'autonomie complète

¹ Nous avons adopté le terme «Selfgovernment ouvrier» en préférant ce dernier à celui de «gestion ouvrière» qui se retrouve dans les traductions officielles des publications du Bureau International du Travail.

des syndicats, avec l'exclusion de toute ingérence des autorités administratives dans ce domaine. On a ainsi mis fin aux limitations existant avant la guerre quant à la possibilité de s'associer dans des syndicats de certains groupes sociaux p.ex. des fonctionnaires. On a aussi garanti l'indépendance complète des syndicats par rapport aux Administrations publiques. Les syndicats ne soumettent point de comptes rendus de leur activité aux organes étatiques quelconques et ne se trouvent nullement soumis à leur contrôle. Un contrôle ne peut être effectué que par les organismes syndicaux eux-mêmes.

Des syndicats naissent et deviennent personnes morales au moment de leur inscription au registre des syndicats. C'est à l'Association des syndicats qu'appartient l'établissement dudit registre et c'est elle qui procède aux inscriptions respectives. Cette Association des syndicats constitue la représentation centrale du mouvement syndical et agit en vertu de la même loi de 1949. Tous les syndicats existants sont membres de ladite association et c'est ainsi que se réalise le principe fondamental de l'unité du mouvement syndical tant au sens de son idéologie qu'à celui de son organisation. C'est précisément le statut de l'Association, voté aux Congrès (qui ont lieu tous les quatre ans), qui développe les principes d'organisation et précise les lignes directives pour l'ensemble dudit mouvement.

Organisation des syndicats

Les syndicats groupent des travailleurs d'une branche donnée indépendamment de leur év. appartenance politique. Les divers syndicats sont créés suivant les branches de la production, c'est-à-dire qu'ils correspondent respectivement à chaque branche de la production. Il y a donc, par exemple, un syndicat de mineurs, un syndicat d'ouvriers métallurgistes, syndicat de travailleurs de l'industrie alimentaire, syndicat de travailleurs de l'industrie chimique, syndicat de travailleurs du service de la santé, etc. En fonction des nécessités réelles, des sections professionnelles sont créées au sein de ces syndicats.

Ainsi, dans chaque entreprise ne fonctionne qu'un seul syndicat. Tous les travailleurs syndiqués de l'entreprise appartiennent donc au même syndicat unique.

En vertu du principe de l'universalité syndicale tous les travailleurs, quel que soit leur mode d'engagement (contrat, acte unilatéral etc.) et quels que soient leur sexe, âge, confession ou nationalité, ont le droit d'adhérer au syndicat sans aucune limitation possible. L'appartenance au syndicat est entièrement bénévole, toute contrainte est exclue. Chaque travailleur peut librement adhérer au syndicat ou le quitter, comme bon lui semble. C'est sa volonté qui est décisive. En dépit de cette garantie légale et de l'existence effective du caractère bénévole de l'appartenance au syndicat, l'ensemble du mouvement syndical embrasse

à l'heure actuelle plus de quatre vingt-dix pourcent de l'ensemble des travailleurs en Pologne.

Il y a lieu d'ajouter que d'après la loi en question, les syndicats représentent les intérêts de tous les travailleurs; ils peuvent donc défendre autant les intérêts des syndiqués que ceux des non-syndiqués.

Il peut aussi paraître intéressant que les personnes qui, vu leur âge ou leur état de santé, cessent de continuer leur travail et se trouvent à la retraite, peuvent rester membres de leur syndicat respectif et comme tels bénéficier par la suite de tous les droits des syndiqués.

L'organisation du syndicat se présente comme suit:

C'est l'assemblée des délégués qui est l'organisme suprême dans chaque syndicat. Elle se réunit périodiquement, tous les trois ans. Cette assemblée élit l'organisme exécutif, à savoir le Comité directeur, qui est responsable devant l'assemblée. En dehors du centre existent des Comités régionaux, en principe un — par voïvodie; c'est l'assemblée régionale des délégués qui élit un comité dans chaque région. Dans les territoires particulièrement industrialisés peuvent exister des représentations syndicales à compétence spatiale plus restreinte.

Dans chaque entreprise (établissement, institution etc.) existent enfin des cellules de base, à savoir les organisations syndicales des entreprises groupant les travailleurs de ces dernières. Ce sont elles qui, tous les trois ans, élisent leur organisme exécutif propre, à savoir le Comité d'entreprise susmentionné, ainsi que diverses commissions affiliées au dit comité.

Ces comités syndicaux d'entreprise jouent le rôle principal dans la vie quotidienne des travailleurs. Ce sont eux précisément qui ont le droit et le devoir d'ingérence directe dans les questions concernant les rapports entre les travailleurs et l'entreprise. Ils ont aussi l'influence sur l'action économique de l'entreprise; il en sera question plus loin. Il faut ajouter que dans les grandes entreprises peuvent exister des sous-comités syndicaux pour différents départements; dans ce cas, dans plusieurs affaires (par exemple le licenciement du travailleur sans préavis), ces conseils bénéficient de droits d'un Comité normal d'entreprise. Quant aux petites entreprises qui emploient moins de vingt travailleurs — et de telles entreprises existent — les travailleurs élisent, au lieu d'un Comité d'établissement — un délégué syndical — qui a les attributions du comité.

Association des syndicats

C'est ainsi que se présente, dans ses grandes lignes, la structure des syndicats, mais, en dehors des problèmes d'organisation, l'action syndicale exige dans plusieurs domaines: une coordination, des décisions communes, et des démarches

qui en résultent. Ces problèmes relèvent de l'Association des syndicats qui n'agit pas seulement sur le plan central, mais possède des filiales en province sous forme de «commissions syndicales de voïvodie»; dans les régions particulièrement industrialisées, de telles unités agissent aussi au niveau des circonscriptions (au-dessous du niveau de voïvodie). Par la force des choses, de telles représentations inter-syndicales, c'est-à-dire communes, sont l'émanation des syndicats existant au niveau donné. Il faut ajouter que l'Association des syndicats est gérée par le Conseil Central des syndicats, élu tous les quatre ans au Congrès syndical, ainsi que par son Praesidium et son Comité exécutif. C'est ce Conseil Central qui constitue la représentation de l'Association des syndicats. Au Comité exécutif, au niveau central, appartiennent entre autres les présidents en fonction de tous les Comités centraux des divers syndicats.

En égard à une telle structure syndicale, il semble particulièrement important que, d'une part, l'action syndicale à tous les niveaux soit constamment influencée par les masses des syndiqués et, d'autre part, que l'unité de l'action soit assurée. Pour ces raisons, on procède à la réalisation du principe du «centralisme démocratique» dont les trois principaux critères sont les suivants:

1° à tous les niveaux les organes syndicaux sont élus et sont obligés de rendre compte de leur activité aux syndiqués;

2° toutes les décisions desdits organes sont majoritaires, la minorité étant obligée de respecter la volonté de la majorité; mais la minorité peut présenter son point de vue à l'organe syndical du niveau supérieur;

3° les décisions des organes syndicaux de l'échelon supérieur sont obligatoires pour les organes des échelons inférieurs.

Double rôle des syndicats

Quant aux tâches des syndicats polonais, il va de soi que la représentation et la défense des intérêts professionnels des travailleurs (intérêts économiques et intérêts sociaux) occupent la place primordiale, mais — étant donné les tendances et les conceptions fondamentales de l'État populaire — l'activité syndicale limitée à ces domaines (même si on tient compte de sa participation importante dans la formation de la législation du travail), ne serait évidemment pas satisfaisante. C'est pourquoi les syndicats participent en même temps activement à l'établissement par les organes de l'État des lignes directrices de la vie politique, économique, culturelle et sociale du pays et veillent à ce que cette politique soit effectivement réalisée. Les syndicats participent aussi à la gestion des entreprises socialisées, à savoir aux actes directement en rapport avec cette

gestion. Ainsi il y a lieu de constater que les syndicats prennent activement part à l'édification du socialisme en constituant une véritable école de la manière socialiste de gouverner et de l'éducation dans le même sens.

Afin de caractériser le rôle des syndicats dans le processus gouvernemental, il faut tenir compte: de leur participation directe (à savoir par leurs représentations du Conseil central de syndicats) dans la planification de l'économie nationale et, plus particulièrement, dans l'établissement des règles de répartition du revenu national; de leur participation à l'élaboration des projets des règles de droit (lois et règlements), se rapportant aux secteurs de la vie sociale, particulièrement importants pour les masses de travailleurs; de leur participation, ou plutôt de leur mission dominante, dans l'organisation du contrôle social appelé à assurer le contrôle des Administrations publiques et de la vie économique; de la prise en mains par les syndicats de l'ensemble des attributions de l'Inspection de travail et de la participation à la mission juridictionnelle dans les litiges du domaine du droit de travail (conflits résultant du contrat de travail); de la participation directe aux organes des Assurances sociales; de la stipulation de la validité d'une série d'actes juridiques des employeurs dans le domaine des rapports de travail — par la position à prendre par l'organe syndical respectif, etc.

Il va de soi que cette énumération ne fait qu'illustrer, à titre d'exemple, la mission syndicale en Pologne. Il faut y ajouter encore le rôle des syndicats en tant que partie dans la conclusion des conventions collectives de travail; en l'occurrence, le syndicat a, comme partenaire à la convention, l'Administration économique du niveau respectif. A cette occasion, il faut remarquer que, depuis environ six à sept ans, l'établissement des salaires, et fréquemment aussi d'autres conditions de travail, a lieu, à nouveau, avant tout par la voie des conventions collectives.

Les syndicats dirigent enfin exclusivement l'action des loisirs des travailleurs, financée ou subventionnée par l'État.

En plus il convient de souligner, la grande influence des syndicats sur l'exécution de toutes les clauses des assurances sociales. La loi du 13 Avril 1960 prévoit dans l'organisation de l'Institut des Assurances Sociales la création de conseils de surveillance à tous les échelons de sa structure, au siège central et dans les sections locales. Ces conseils de surveillance ont un double caractère: d'organe de surveillance *stricto sensu* et d'organe quasi judiciaire à l'intérieur de l'Institut des Assurances Sociales. Ce sont les décisions des conseils de surveillance et non pas celles de l'administration de l'Institut qui peuvent être l'objet de plainte aux tribunaux des assurances sociales. Ces conseils de surveillance se composent d'un nombre déterminé de membres dont deux tiers sont indirectement délégués des syndicats.

LE COMITÉ D'ENTREPRISE

Origine du Comité et sa place dans la structure syndicale

Dans cette partie nous parlerons de la structure juridique et du rôle d'une institution syndicale de base, à savoir d'une cellule syndicale dans l'entreprise, ainsi que de son organe représentatif et exécutif: le Comité d'entreprise².

Il faut remarquer qu'avant la guerre la législation de travail en Pologne ne prévoyait pas d'organe représentatif spécial en ce qui concerne l'ensemble du personnel de l'entreprise. L'unique exception était l'admission d'une telle représentation afin de tomber d'accord avec l'employeur au sujet du plan des congés. Ce n'est qu'après la libération, par le décret du 6 Février 1945 que furent créés dans tout le pays des Comités d'entreprise (remplacés dans les petites entreprises par des délégués syndicaux). Les Comités sont depuis organes élus des travailleurs, représentant l'ensemble du personnel de l'entreprise à l'égard de l'employeur.

Il manquait d'abord une précision, formellement établie, concernant les relations entre les Comités d'entreprises, en tant que représentation de tous les travailleurs de l'entreprise et l'organisation syndicale. Ce n'est qu'en 1947 que les Comités d'entreprises furent reconnus, également sur le plan juridique, comme organes syndicaux. Les Comités d'entreprise sont donc, à l'heure actuelle, un élément de structure des syndicats et constituent des organismes directeurs des cellules syndicales de base dans chaque entreprise. Conformément au principe général de la représentation par les syndicats des intérêts de tous les travailleurs, autant syndiqués que non syndiqués, les Comités d'entreprise représentent le personnel tout entier et agissent en faveur de tous, sans aucune exception. Cela se manifeste entre autres par la façon dont sont règlementés les droits électoraux au Comité d'entreprise: du droit d'élire bénéficiant, en effet, tous les travailleurs, même les non syndiqués.

Il convient de souligner que, selon les principes fondamentaux, l'organisation syndicale dans l'entreprise fait partie du Syndicat existant pour la branche donnée. Par ailleurs, en dépit du recours à la notion de l'entreprise dans la dénomination du «Comité d'entreprise», cette institution syndicale existe — selon la loi en vigueur — dans tout établissement où se trouvent des salariés, quelle que soit son action, donc par exemple aussi dans les Administrations publiques.

² Nous utilisons ici deux termes semblables mais non identiques: le Comité d'entreprise et le Conseil ouvrier de l'entreprise. Le premier indique la représentation du personnel, étant aussi organe syndical; le deuxième — la représentation élue séparément dans le but de participer à la gestion économique de l'entreprise.

Dans les grandes et moyennes entreprises existent, à côté des Comités d'entreprise, des représentations adéquates des départements (secteurs) de production, et même des groupes de travailleurs.

Champ d'action et organisation du Comité d'entreprise

Le champ d'action des Comités d'entreprise est très grand. Ils élisent, en leur sein ou à l'extérieur, des commissions composées de militants syndicaux, compétents dans divers domaines. Certaines attributions du Comité doivent, en vertu des règles en vigueur, être confiées aux personnes élues directement par l'équipe entière ou une partie du personnel. Ainsi par exemple les inspecteurs sociaux de travail constituent l'organe du Comité d'entreprise et sont élus — ensemble avec ledit Comité — par l'assemblée générale de tous les travailleurs de l'entreprise.

En dehors du Praesidium, le Comité d'entreprise possède les organes suivants, fonctionnant en permanence: Conseil de la protection du travail (il s'occupe avant tout des questions de la sécurité du travail et de l'hygiène du travail); Commission des affaires sociales (elle traite des affaires d'assurances, de crèches, d'écoles maternelles pour les enfants des travailleurs, ainsi que de camps de jeunesse, de l'habitât et — si besoin est — de l'aide aux malades, des cantines, des loisirs, etc); Commission de culture et d'instruction (elle est appelée à s'intéresser aux affaires relatives à la vulgarisation de la culture et des connaissances, à savoir: répartition des billets de théâtre, organisation de manifestations culturelles et de cercles artistiques permanents, gestion de salle de réunion, etc.).

En fonction de la spécificité de l'entreprise et du caractère des besoins particuliers, sont créées par le Comité d'entreprise des sections spéciales pour la compétition dans le travail, pour la rationalisation du travail et l'encouragement à l'amélioration des méthodes. En fonction de la composition du personnel donné et des problèmes qu'elle pose, on crée aussi des sections féminines et des sections de jeunes travailleurs, des cercles sportifs, etc.

En vue de susciter et d'harmoniser diverses activités et, en raison des interventions indispensables dans les affaires particulières des travailleurs, dans l'envergure de chaque grand établissement un membre au moins du Comité d'entreprise — en règle générale le président ou le secrétaire — est exempt, pendant la durée de son mandat, du travail professionnel. Il reste d'ailleurs toujours membre du personnel et garde le droit au salaire normal en bénéficiant de tous les autres droits du travailleur.

Statut de protection des membres du Comité d'entreprise

Puisque — au cours de l'action du Comité d'entreprise — des conflits peuvent se présenter, en particulier des dissentiments entre l'opinion du Comité et celle de la gestion de l'entreprise, il s'avère indispensable de garantir aux

membres du Comité une certaine indépendance dans l'exercice de leur mission. La législation polonaise garantit, en effet, aux membres du Comité d'entreprise une stabilité relative quant à leurs rapports de travail. Plus particulièrement, l'employeur (la gestion de l'entreprise) ne peut d'une manière normale (c'est-à-dire avec préavis) résilier dans ces conditions le contrat de travail. Il ne peut pas non plus pendant cette période modifier les conditions de travail au détriment dudit travailleur. Il ne peut, par exemple, diminuer son salaire ou le transférer à un poste inférieur; de telles modifications, se rapportant aux points importants du contrat, sont considérées comme changement du contrat lui-même et, comme telles, sont inadmissibles.

La résiliation du contrat de travail n'est alors possible que dans des cas spécifiques qui justifient le droit de licenciement de tous les travailleurs sans préavis. C'est le décret du 18.I.1956 qui précise les cas respectifs dont il sera question par la suite. Mais, en ce qui concerne les membres du Comité d'entreprise, quant à la résiliation du contrat de travail, la loi exige un consentement préalable du Comité directeur régional du Syndicat donné et non celui du Comité d'entreprise (c'est-à-dire d'un organe syndical d'un niveau supérieur que d'habitude). Si, à l'opposé de ces règles, on procède quand même à la résiliation du contrat de travail, cette dernière n'est pas valable et le travailleur en question peut demander son salaire et toutes les autres prestations, même si l'employeur ne l'avait plus admis au travail et si, par conséquent, il n'a pas travaillé effectivement. Cette protection particulière par la loi du rapport de travail concernant les membres du Comité d'entreprise se limite en principe à la période où ils exercent leurs fonctions résultant de l'appartenance au dit Comité, mais ce principe est élargi en pratique. La résiliation éventuelle du contrat de travail motivée par les facteurs résultant de l'exercice antérieur des fonctions du membre de Comité serait considérée comme un abus du droit.

Attributions du Comité

Si on veut caractériser le champ d'action des Comités d'entreprise en général, on peut classer leurs attributions en deux catégories, à savoir:

- la première comprend l'activité liée à la représentation des intérêts des travailleurs par rapport à l'employeur, ainsi que dans le domaine du contrôle de l'exécution des lois de travail;
- la seconde comprend la surveillance et le contrôle de l'exécution régulière du plan de production et de l'activité économique de l'entreprise, ainsi que la collaboration avec la gestion de l'entreprise dans les efforts tendant à améliorer et intensifier la production.

C'est cette première qui constitue l'activité dominante du Comité d'entreprise, tendant directement à réaliser ses fins. C'est aussi le domaine où se dé-

veloppe en même temps l'activité de la majorité des diverses commissions du Comité. Il faut avant tout tenir compte de toutes les démarches et interventions à entreprendre auprès de la gestion de l'entreprise en ce qui concerne les intérêts individuels et les intérêts communs des travailleurs; de l'organisation des actions communes du personnel et de l'aide aux travailleurs ou leurs familles, etc.

En ce qui concerne l'observation de la législation du travail, il faut, en premier lieu, mentionner la surveillance continue exercée par le Comité d'entreprise des conditions de travail *lato sensu*. Il s'agit ici autant du contrôle de la sécurité de travail que de l'exécution des dispositions légales relatives: au travail des femmes et des adolescents, à la rémunération des travailleurs, aux congés normaux et supplémentaires, au temps (normal et abrégé) de travail, aux assurances sociales et aux autres dispositions de lois, de règlements, de conventions collectives, de règlements de travail, etc. La surveillance en question exercée par le Comité d'entreprise s'étend aussi sur tout arrangement social et culturel géré par l'entreprise. Si le Comité constate des fautes dans l'action sus-mentionnée, il intervient lui-même, ou adopte des conséquences légales prévues par les lois en vigueur, ou provoque l'intervention de l'organe syndical du niveau supérieur.

Inspection sociale de travail

Dans le même ordre d'idées, il faut attirer l'attention sur les questions de la sécurité et de l'hygiène de travail. Comme cela avait été dit précédemment, il y a au sein de l'organisation syndicale de l'entreprise une Inspection sociale de travail dont la principale mission est précisément ce contrôle, à côté des affaires relatives aux congés, ainsi qu'au travail des femmes et des adolescents. Or, une loi du 4 Février 1950 a permis de créer une institution spéciale de l'Inspection sociale de travail comprenant trois échelons, en tant qu'organe social dans ce domaine. Les inspecteurs sociaux sont élus par le personnel en son sein et remplissent leurs fonctions à côté de leur travail professionnel normal. Nous avons ici affaire à un organe de type social, fonctionnant à côté de l'appareil de l'Inspection du travail professionnel. Cette dernière est dénommée en Pologne «Inspection technique de travail». On élit les inspecteurs sociaux de travail pour les groupes syndicaux, pour divers secteurs particuliers (départements) de l'entreprise et pour l'entreprise toute entière. Dans ce dernier cas, on a affaire à un Inspecteur de travail pour l'entreprise.

En conséquence du contrôle, les Inspecteurs sociaux formulent leurs observations critiques qui obligent la gestion de l'entreprise à prendre position; faute de quoi entre en ligne de compte la responsabilité disciplinaire des gérants ou bien, s'il y a lieu, même une responsabilité plus grave. Mais l'Inspecteur social de l'entreprise bénéficie d'attributions allant plus loin; il peut, avec l'accord

du Comité d'entreprise, procéder à des «recommandations» qui, étant donné leur caractère légal, sont des actes administratifs et provoquent toutes les conséquences juridiques respectives. Plus particulièrement, une telle «recommandation» peut être l'objet d'un recours non contentieux, dirigé à l'instance supérieure. L'inexécution d'une telle «recommandation», ayant acquis l'autorité d'une chose décidée, peut provoquer une répression pénale par voie administrative. En fonction de la spécificité de l'affaire, entre en ligne de compte la compétence de décider en second ressort, par suite de recours introduit contre une «recommandation» de l'Inspecteur social, soit de l'Inspecteur technique (professionnel), soit du Comité directeur régional du syndicat.

De telles «recommandations» de l'Inspecteur social constituent en droit polonais un cas particulier où un organe purement social bénéficie des attributs de puissance publique (*imperium*). Des mêmes attributs, mais sensiblement élargis, bénéficient, dans leur domaine, les Inspecteurs techniques de travail qui, eux aussi, depuis 1954, se trouvent dans la sphère d'action syndicale, notamment dans la partie de cette sphère qui est déléguée aux syndicats par l'État.

Tous les inspecteurs sociaux fonctionnant au sein de l'entreprise forment ensemble un Conseil de protection de travail qui a comme tâche de discuter les comptes rendus des Inspecteurs en question, d'élaborer les plans d'action et de financement tendant à l'amélioration constante de la sécurité et de l'hygiène de travail, de préparer des projets d'utilisation de crédits à cette fin, de planifier et de contrôler la formation du personnel dans le domaine des méthodes adéquates de travail, d'apprécier sous ce point de vue les instructions technologiques, d'organiser l'action de propagande, etc. Audit Conseil de protection de travail appartiennent aussi, par voie de cooptation, certains ingénieurs, médecins et autres spécialistes travaillant dans l'entreprise et pouvant assurer au Conseil un apport valable résultant de leurs spécialités. Es-qualité y participent aussi les ingénieurs et techniciens de la sécurité de travail, en tant qu'organes spécialisés en ces matières de la gestion de l'entreprise. En fonction de la portée de chaque problème, les résolutions consultatives dudit Conseil sont soumises au Comité d'entreprise ou directement à la gestion de cette dernière.

Règlement du travail

Parmi les fonctions caractéristiques des Comités d'entreprises, il faut encore indiquer celles relatives à l'élaboration des règlements de travail. Avant la guerre, c'étaient des actes unilatéraux de l'employeur, le personnel n'ayant qu'une certaine influence limitée. Actuellement, il s'agit d'un acte normatif, établi par suite d'un accord de la gestion de l'entreprise avec la représentation des travailleurs (Comité d'entreprise). Dans les entreprises où agissent les organes du Selfgovernment ouvrier, ces derniers sont appelés à établir le texte définitif des règlements en question. Par ailleurs, on maintient en Po-

logne le principe que ces règlements doivent être confirmés par le facteur extérieur de surveillance, à savoir — actuellement, le Comité directeur régional du syndicat (précédemment — l'Inspection étatique de travail) entre en lignes de comptes.

Commissions d'arbitrage

Pour caractériser le rôle des Comités d'entreprise ou des syndicats en général, il faut encore illustrer leur participation à l'action quasi-juridictionnelle relative aux conflits de travail. Quant aux Comités d'entreprise, cette participation n'est pas directe, mais elle semble importante dans ce domaine. En effet, dans la majorité des entreprises socialisées (nationales, coopératives ou constituant la propriété d'autres institutions sociales), la voie judiciaire, normale dans de tels conflits, est remplacée dans les entreprises par un système spécial de Commissions d'arbitrage, et ceci en vertu du décret du 24 Février 1954.

De telles Commissions sont des organismes paritaires; une moitié est composée de membres nommés par la gestion de l'entreprise, l'autre est élue par le Comité d'entreprise. Ces commissions décident avec un *quorum* de quatre membres, à deux de chacun de groupes sus-mentionnés. Les décisions doivent toujours être unanimes, faute de quoi l'affaire peut passer au tribunal judiciaire (voie juridictionnelle normale). Il est essentiel pour l'action arbitrale de telles Commissions qu'elles n'agissent que par suite de l'initiative des travailleurs (elles ne sont donc pas compétentes pour apprécier les prétentions de l'employeur contre le travailleur). Un recours est admis contre les décisions de ces Commissions, adressé notamment aux Comités directeurs des syndicats de la branche donnée et exceptionnellement au Conseil central de syndicats. Il faut encore ajouter que, tout en sauvegardant l'existence séparée des Commissions d'arbitrage, on tend maintenant à les relier au mécanisme général de la juridiction commune.

Il en résulte que les Comités d'entreprise en Pologne bénéficient d'une influence notable sur la composition des Commissions d'arbitrage, mais, jusqu'à présent, n'agissent pas eux-mêmes comme instance appelée à prendre des décisions quasi juridictionnelles dans ce domaine.

Licenciement des travailleurs

En parlant des fonctions des Comités d'entreprise, il faut encore tenir compte de leur rôle en ce qui concerne l'engagement et, avant tout, le licenciement des travailleurs. Les règles générales relatives aux Comités d'entreprise prévoient leur coopération avec la gestion de l'entreprise quant à l'engagement des travailleurs, mais ce problème n'y est pas réglé en détail. Tout dépend donc ici de l'initiative de chaque Comité.

Il en est autrement quant au licenciement du travailleur: ce problème est réglementé en détail, la loi prescrivant l'ingérence dans ce domaine du Comité d'entreprise. Toutes les fois que l'employeur veut résilier le contrat de travail dans l'immédiat, c'est-à-dire sans préavis, il faut se référer aux rigueurs prescrites par les dispositions respectives de la loi, à savoir le décret du 18 Janvier 1956.

Ce décret énumère les cas où le contrat de travail peut être unilatéralement résilié par l'employeur sans préavis, mais en même temps exige qu'il obtienne au préalable l'avis du Comité d'entreprise et, dans certains cas, le consentement de ce dernier. Comme raison suffisante pour la résiliation unilatérale du contrat entrent en ligne de compte les cas énumérés de faute du travailleur ainsi que d'autres cas, indépendants de toute faute, avant tout l'absence du travailleur dépassant le délai, relativement long, prévu par la loi. Le consentement préalable du Comité d'entreprise est exigé quand la résiliation résulte d'une infraction grave du travailleur contre les devoirs à l'égard de l'employeur. Etant donné la possibilité d'une appréciation exagérée et subjective de la situation de la part de la gestion de l'entreprise, la loi pose ici la condition de ce consentement explicite et préalable, sans lequel la résiliation éventuelle du contrat est considérée comme dénuée de fondement. Le travailleur a alors le droit d'exiger qu'il soit restitué dans sa situation légale précédente et qu'il obtienne une indemnisation déterminée. Dans d'autres cas l'avis du Comité d'entreprise suffit. L'avis et le consentement en question doivent être faits par écrit et doivent provenir du Comité d'entreprise réuni en séance plénière.

En voulant résilier un contrat de travail par cette voie (sans préavis), l'employeur est obligé à respecter la forme écrite et à indiquer sans équivoque les motifs de la résiliation en question. Ceci facilite au travailleur la défense éventuelle des ses droits contre une décision inéquitable. Si la forme écrite ou l'exigence d'indiquer les motifs ne sont pas respectées, la résiliation est considérée comme nulle.

Quant à la résiliation du contrat de travail par l'employeur avec préavis, la loi ne contient pas de limitations particulières — et le Comité d'entreprise peut alors procéder à la défense des droits du travailleur dans le cadre de ses attributions relatives aux interventions dans les affaires particulières. Plusieurs conventions collectives de travail introduisent pourtant depuis quelques années le principe d'après lequel l'employeur doit au préalable obtenir l'accord ou l'avis du Comité d'entreprise, également pour les cas de résiliation «normale» (c'est-à-dire avec préavis). Si la condition de l'accord n'est pas respectée, la résiliation est illégale d'après la jurisprudence. Il est aussi admis que les conventions collectives contiennent une clause autorisant le Comité d'entreprise à s'opposer formellement dans le délai déterminé à la résiliation faite du contrat de travail.

Actuellement, on envisage de limiter législativement, dans l'intérêt des travailleurs, le droit, jusqu'ici législativement illimité, des entreprises de licencier

les travailleurs avec préavis. D'ailleurs, depuis quelques années est en vigueur l'arrêt du Président du Conseil des ministres du 19.IV.1960 interdisant aux entreprises socialisées la résiliation des contrats de travail sans une raison particulièrement importante, par exemple une faute grave du travailleur, surtout lorsque ce dernier est l'unique soutien de la famille ou quand il approche de l'âge où il doit obtenir la pension à titre de l'assurance-vieillesse.

SELF-GOVERNMENT OUVRIER

Le second des principaux secteurs de l'activité du Comité d'entreprise est le domaine de l'économie et de la production. A côté des activités telles que l'initiative et la tutelle dans les questions de rationalisation et de compétition de travail, il s'agit ici du contrôle et de la participation directe dans l'activité de l'entreprise toute entière.

Nous avons déjà remarqué que le rôle des syndicats en tant que défenseur des intérêts des travailleurs, serait dans les conditions de l'économie socialiste trop étroit. C'est pourquoi le premier acte législatif de 1945 concernant la création des Comités d'entreprise prévoyait déjà des formes déterminées de l'influence du personnel sur toute l'action économique de l'entreprise. Il a prévu l'obligation pour la gestion de l'entreprise de soumettre au Comité d'entreprise des compte-rendus périodiques d'ordre économique afin que puisse, à partir de ces rapports, être discuté en commun l'ensemble des affaires de l'entreprise. Cette forme, purement consultative, de l'influence du personnel, s'est pourtant progressivement avérée insuffisante, notamment pour les entreprises productrices. En effet, sur ce plan, les résultats dépendaient trop de l'autorité personnelle et du sens qu'on donnait à l'initiative des membres du Comité d'entreprise.

Les nécessités économiques et le développement des rapports productifs dans l'économie socialiste exigeaient la création de liens plus forts et plus directs entre le personnel et l'entreprise, afin que le personnel prenne sur lui une responsabilité plus poussée pour toute l'activité économique de l'entreprise et pour le développement de cette dernière. Pour cette raison, déjà en Juin 1956 qu'était née l'idée de créer dans les entreprises socialisées une représentation des travailleurs, particulière et élue, précisément afin de renforcer et d'élargir l'influence du personnel sur toute l'action productrice et économique de chaque entreprise respective.

Ainsi devaient apparaître dans les entreprises deux organes officiels chargés de représenter les travailleurs: le Comité syndical d'une part, le Conseil ouvrier de l'autre; le premier est destiné, en premier lieu, à défendre les intérêts des travailleurs qu'il représente, le second — à l'activité de l'entreprise en tant qu'entité économique. Cette nouvelle forme de la représentation du personnel dans les entreprises — dénommée *Self government ouvrier* a subi

ensuite, en vertu de la loi du 20 Décembre 1958, une évolution en raison de l'harmonisation législative de l'activité de toutes les représentations des travailleurs et de l'élargissement de leur influence sur l'ensemble de l'activité de l'entreprise.

La conception est la suivante: trois centres principaux de l'opinion des travailleurs existant dans l'entreprise — le Comité syndical, le Conseil ouvrier susmentionné et la représentation dans l'entreprise du Parti polonais ouvrier unifié — constituent ensemble un organisme dénommé «Conférence du Selfgovernment ouvrier». Cette dernière a la voix décisive dans toute une série de questions fondamentales touchant l'entreprise. En particulier le domaine de ses attributions comprend: l'élaboration des lignes directrices et de méthodes d'action de l'entreprise; la décision quant aux plans de production annuels ou de plusieurs années; la décision quant aux investissements concernant soit la production, soit la sécurité du travail; la décision quant à la structure de l'entreprise; l'examen des bilans et des comptes rendus de la gestion, etc. En outre, ladite Conférence est exclusivement compétente dans plusieurs affaires, comme par exemple: vote des règlements du travail et répartition du fonds de l'entreprise dont il sera encore brièvement question par la suite. Les débats de la Conférence ont lieu selon les besoins, mais au moins une fois par trimestre.

Les Conseils ouvriers constituent l'élément central du Selfgovernment, conçu d'une façon si large. Ces Conseils décident dans toutes les affaires dudit Selfgovernment sauf celles qui sont réservées aux Conférences susmentionnées. Le Conseil ouvrier, élu et fonctionnant en permanence, comprend ès-qualité, entre autres, un représentant du Comité d'entreprise syndical et un autre de l'organisation du Parti polonais ouvrier unifié. Il est caractéristique que la loi a prévu le principe d'après lequel deux tiers du Conseil ouvrier doivent être représentés par les ouvriers et non les employés; des exceptions de ce principe dépendent de la spécificité de l'entreprise et de la composition du personnel qui en résulte.

Le directeur de l'entreprise participe en permanence aux travaux de la Conférence et du Conseil ouvrier. Il est lié légalement par les décisions de ces organismes dans toute affaire relevant de leur compétence. Mais en tant que gérant de toute l'entreprise, responsable pour l'action de cette dernière et pour ses résultats, il peut suspendre l'exécution d'une telle décision d'un de ces organismes, s'il est d'avis que cette décision est contraire à la loi ou au plan économique en vigueur. Dans un tel cas, fonctionne un mécanisme spécifique de recours; les instances supérieures syndicales et en même temps les organes supérieurs de l'Administration économique de l'État, participent à un tel processus.

Il peut paraître intéressant qu'à côté de la participation permanente du Comité d'entreprise dans les travaux des organes du Selfgovernment ouvrier

les syndicats et leur Conseil central exercent la tutelle générale par rapport à la régularité du fonctionnement du Selfgovernment ouvrier, bien que ce dernier s'occupe des questions d'ordre avant tout économique.

L'idée du Selfgovernment ouvrier part du principe des formes d'organisation de la production, permettant au personnel de faire valoir son rôle effectif en tant que co-responsable pour l'action de l'entreprise. L'initiative des travailleurs et leur sens de responsabilité peuvent ici assurer des résultats *optima* dans le domaine économique et social, en faveur de l'entreprise et indirectement en faveur de toute l'économie nationale.

De pair avec le développement dudit Selfgovernment ouvrier apparaît encore un élément suscitant l'intérêt matériel du personnel qui ainsi trouve une raison de plus pour s'intéresser au sort de l'entreprise et aux résultats acquis de la production. A cette fin est utilisé le Fonds de l'entreprise dont il a été déjà question précédemment et qui est créé dans chaque entreprise d'une partie du revenu acquis; cette partie est déterminée tous les ans. Ce fonds d'entreprise est destiné à alimenter: les primes supplémentaires pour les travailleurs pour la participation au succès de la production et aux résultats économiques valables; à la construction de l'habitat en rapport avec l'entreprise; au financement d'arrangements sociaux et culturels de l'entreprise. La gestion de ce Fonds appartient précisément aux organes du Selfgovernment ouvrier.

L'expérience de plusieurs années démontre que les tentatives en vue de rendre, sur cette voie, plus actif le personnel dans la production des entreprises, donnent les résultats des plus positifs et que le Fonds de l'entreprise a tendance à s'accroître tous les ans, en contribuant à améliorer les conditions de travail et de l'existence des travailleurs.

* * *

De ce qui a été dit résulte que les solutions polonaises, en ce qui concerne l'influence de la représentation des travailleurs sur les entreprises et indirectement sur l'ensemble de la vie économique, diffèrent des solutions françaises. En effet, il ne peut y être autrement, car en Pologne, nous avons affaire à d'autres principes d'économie nationale, à une autre position des syndicats dans la structure de la vie publique dans l'État populaire et au fait que la grande majorité des entreprises constituent la propriété de la communauté. Ceci justifie d'autres formes d'organisation et d'autres conceptions quant aux attributions de la représentation des travailleurs.

Nous avons voulu, dans ce qui précède, donner au lecteur des réponses générales aux questions posées au début de cet article. Il va de soi qu'il était impossible d'entrer dans les détails, mais il semble que les informations présentées donnent un aperçu général sur les problèmes discutés.

PRINCIPALES SOURCES JURIDIQUES

1. Le décret du 6.II.1945 sur les Comités (conseils) d'entreprise («Journal Officiel», N° 8, p. 36).
2. La loi du 1.VII.1949 sur les Syndicats professionnels («Journal Officiel», N° 41, p. 293).
3. Le statut de l'Association des syndicats («Bulletin du Conseil central des syndicats», 1958, N° 3, p. 51).
4. La loi du 4.II.1950 sur l'inspection sociale de travail («Journal Officiel», 1955, N° 20, p. 134).
5. Le décret du 10.XI.1954 concernant l'inspection technique de travail («Journal Officiel», N° 52, p. 260).
6. Le décret du 18.I.1956 concernant la résiliation du contrat de travail sans préavis («Journal Officiel», N° 2, p. 11).
7. Le décret du 24.II.1954 sur les Commissions d'arbitrage dans les entreprises («Journal Officiel», N° 10, p. 35).
8. La loi du 20.XII.1958 sur le Selfgovernment ouvrier («Journal Officiel», N° 77, p. 397) remplaçant l'ancienne loi du 19.XI.1956, sur les conseils ouvriers.
9. La loi du 13.IV.1960 concernant entre autres une nouvelle organisation des assurances sociales («Journal Officiel», N° 20, p. 119).
10. L'arrêt du Président du Conseil des ministres du 19.IV.1960 sur l'emploi des uniques soutiens de la famille. («Moniteur Polonais», N° 36, p. 180).

TABLE DES MATIÈRES

Structure juridique et principes d'organisation	3
Base juridique	3
Organisation des syndicats	4
Association des syndicats	5
Double rôle des syndicats	6
Le Comité d'entreprise	8
Origine du Comité et sa place dans la structure syndicale	8
Champ d'action et organisation du Comité d'entreprise	9
Statut de protection des membres du Comité d'entreprise	9
Attributions du Comité	10
Inspection sociale de travail	11
Règlement du travail	12
Commissions d'arbitrage	13
Licenciement des travailleurs	13
Selfgovernment ouvrier	15
Principales sources juridiques	18



ÉDITIONS DU CENTRE SCIENTIFIQUE À PARIS

Bulletin:

- Fasc. 13—16. *Études Coperniciennes*, 1955—1957.
Fasc. 17. *Adam Klewański et Toulouse*, 1959.
Fasc. 18/1. *J. U. Niemcewicz*, 1960.

Conférences:

- Fasc. 19. WITOLD POGORZELSKI, *L'activité scientifique de la section des équations intégrales de l'Institut Mathématique de l'Académie Polonaise des Sciences*, p. 10.
ARKADIUSZ PIEKARA, *Sur l'effet de la saturation diélectrique et son rôle dans la chimie des composés organiques*, p. 5.
Fasc. 20. JANUSZ LECH JAKUBOWSKI, *Aperçu des recherches scientifiques concernant la technique des hautes tensions à Varsovie*, p. 24.
Fasc. 21. KAZIMIERZ LEPSZY, *La Renaissance en Pologne et ses liaisons internationales*, p. 20.
Fasc. 22. JÓZEF HURWIC, *Les méthodes de vulgarisation scientifique dans les pays de l'Est*, p. 20.
Fasc. 23. JÓZEF HURWIC, *Recherches diélectriques sur les interactions moléculaires dans les systèmes liquides à deux composants*, p. 16.
Fasc. 24. IGOR ANDREJEW, *Le refus des aliments en droit pénal polonais, délit consistant à se soustraire à l'obligation alimentaire*, p. 16.
Fasc. 25. JANINA ROSEN-PRZEWORSKA, *Les sculptures de Słëza et le problème celtique en Pologne*, p. 25.
Fasc. 26. JERZY STAROŚCIAK, *Problèmes de la codification du droit administratif en Pologne*, p. 20.
Fasc. 27. STANISŁAW KOLBUSZEWSKI, *Le théâtre de Stanisław Wyspiański*, p. 24.
Fasc. 28. JÓZEF LITWIN, *Les conflits d'attributions entre les organes administratifs et les tribunaux de droit commun d'après un projet de loi polonais de 1962*, p. 24.
Fasc. 29. WITOLD CZACHÓRSKI, *L'obligation alimentaire d'après le droit polonais*, p. 34.
Fasc. 30. KAZIMIERZ SMULIKOWSKI, *Les éclogites et leur genèse au cours du métamorphisme régional*, p. 28.
Fasc. 31. JÓZEF GIEROWSKI, *Nouvelle orientation de la recherche sur la Silésie 1945—1962*, p. 18.
Fasc. 32. PIOTR ZAREMBA, *Les principes du développement des villes portuaires*, p. 34.



ACADÉMIE POLONAISE DES SCIENCES
CENTRE SCIENTIFIQUE À PARIS
74, rue Lauriston, Paris 16°
Tel. KLE 51-91